



SUTHIPARITHAT JOURNAL



วารสารสุทธิปริทัศน์

ปีที่ 31 ฉบับที่ 99 กรกฎาคม - กันยายน 2560

[THAI - JOURNAL CITATION INDEX CENTRE: TCI 1]

ISSN 0857-2690

VOL 31 NO.99 July - September 2017



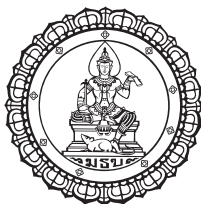
dpujournal@dpu.ac.th



[/suthiparithat](https://www.facebook.com/suthiparithat)



www.dpu.ac.th/dpurc/journal



สุทธีปริทัศน์ SUTHIPARITHAT

ปีที่ ๓๑ ฉบับที่ ๙๙ กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๐

Volume 31 Number 99 July - September 2017

ISSN 0857-2690

<http://www.dpu.ac.th/dpurc/journal>

วารสารสุทธีปริทัศน์ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เป็นวารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนี

การอ้างอิงวารสารไทย กลุ่มที่ 1 (Thai-Journal Citation Index Centre: TCI)

ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2558

เจ้าของ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 110/1-4 ถนนประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210 โทร. 02-954-7300 (อัตโนมัติ 30 หมายเลข) ต่อ 361 Dhurakij Pundit University 110/1-4 Prachachuen Road Laksi, Bangkok 10210 Telephone 02-954-7300 (Automatic 30 Number) # 361	
คณะที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.บุญเสริม วิสกุล ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญวัลย์ สัตยารักษ์วิทย รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู สุขารมณ์ คณบดีทุกคณะ/วิทยาลัย	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลีลา เตีย่งสูงเนิน	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
กองบรรณาธิการบุคคลภายนอก	ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริศรีสมบัติ ศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ สภาปิตานนท์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยา วิบูลย์เศรษฐ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลทิพย์ ศาสตร์ระจุ รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ลินทร์ตันศิริกุล รองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย รองศาสตราจารย์ ยุทธนา ธรรมเจริญ รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ อรุณมานะกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวรรณ แสงสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศศิริ บวรกิตติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ จงวิไลเกษม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรา คภะสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัลลภา ปิตินันต์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง ดร.ลินดา ตริวรรณไชย ดร.พุมวิทย์ บุญนา ดร.สุนทรี เหล่าพันธ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
กองบรรณาธิการบุคคลภายใน	รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวิน แสงพิกุล รองศาสตราจารย์ ดร.นิตย เพ็ชรรักษ์ รองศาสตราจารย์ พินิจ ทิพย์มณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันร จะนู ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลา พงศ์ยี่หล้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิวัตรณ์ ทิพรส ดร.พัทธนันท์ เพชรเชิดชู ดร.ศิริเดช คำสุพรหม	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
กองการจัดการ (การเงินและสมาชิก) ออกแบบรูปเล่ม-จัดหน้า กำหนดออก จัดจำหน่าย พิมพ์ที่	เปรมวดี กระตุกษ์ มนสิชา กรตนวม ราย 3 เดือน ฉบับละ 550 บาท มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต E-mail : dpujournal@dpi.ac.th โทร. 02-954-7300 ต่อ 646, 636 โทร. 02-954-7300 ต่อ 277

ทัศนะข้อคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในวารสารสุทธิปริทัศน์ เป็นทัศนะวิจารณ์อิสระทางคณะผู้จัดทำไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับทัศนะข้อคิดเห็นเหล่านั้นแต่ประการใด ลิขสิทธิ์บทความเป็นของผู้เขียนและวารสารสุทธิปริทัศน์ และได้รับการสงวนลิขสิทธิ์ตามกฎหมาย
The View Expressed in each Article are Solely those of Author(s).

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัมย์
ศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ สถาปิตานนท์
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลทิพย์ ศาสตร์ระจิว
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ลินทร์ตนศิริกุล
รองศาสตราจารย์ ยุทธนา ธรรมเจริญ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ อรุณมานะกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยา วิบูลย์เศรษฐ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนวดี บุญลือ
รองศาสตราจารย์ ดร.นิรัช สุตสังข์
รองศาสตราจารย์ ศิรพร ลัจจนวนนท์
รองศาสตราจารย์ วิรัช สงวนวงศ์วาน
รองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวรรณ แสงสุวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศศิริ บวรกิตติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ จงวิไลเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรุณา ไบโลว์ส
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรา คณะสุวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัลลภา ปิตินันต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ พุกเจริญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรพี บานชื่นวิจิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพล วิเชียรอินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แนวตา เตชะทวิวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณกันต์ ศรีศิริพงษ์ชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไสว พักขาว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนศักดิ์ สายจำปา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน ไกล่ตระกูล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ จงวิไลเกษม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวารี นามวงศ์
ดร.ทวีศักดิ์ ฤกษ์เจริญ
ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี
ดร.พณวิทย์ บุญนาค
ดร.มานิต บุญประเสริฐ
ดร.วินัย หอมสมบัติ
ดร.ลัดยະพล ลัจจเดชะ
ดร.ลินดา ตีวรรณไชย
ดร.สุขยีน เทพทอง
ดร.สุนทรี เหล่าพันธ์
ดร.กัลยา ขาวบ้านแพ้ว
ดร.จินตณัย ไพรสมนธ์
ดร.สุขยีน เทพทอง
ดร.ละเอียต ศิลาน้อย
ดร.วนิดา พลเดช
ดร.วิมาลา ผ่องแผ้ว
ดร.เอกพงศ์ กิตติสาร

มหาวิทยาลัยศิลปากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยพะเยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยรังสิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
สมาคมทรัพย์สินทางปัญญาแห่งประเทศไทย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (อาจารย์พิเศษ)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (อาจารย์พิเศษ)

สารบัญ Contents

บทความวิจัย :

กลไกการกำกับดูแลกิจการ ความสัมพันธ์ทางการเมือง กับคุณภาพกำไร CORPORATE GOVERNANCE MECHANISMS POLITICAL CONNECTION AND EARNINGS QUALITY กาญจนา ประกอบแสง, พัทธนันท์ เพชรเชิดชู <i>Kanjana Prakobsaeng, Pattanant Petchchedchoo</i>	1
การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ THE DEVELOPMENT OF INSTRUCTIONAL PACKAGE PROMOTING HIGH-ORDER THINKING SKILLS IN GENERAL EDUCATION AT SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY นันท์นภร บรรจงปรุ, พัชรี ปริดาสุริยะชัย, ขวัญจิณัฐ แซ่อึ้ง <i>Nanthon Bunjongparu, Patcharee Preedasuriyachai, Kwankanit Sae-ung</i>	16
การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL EFFECTIVENESS MANAGEMENT OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY พงษ์ศักดิ์ คมแก้ว, จินต์ วิภาตะกัลป์, กฤษณะ ดาราเรือง <i>Phongsuk Komkaew, Jin Vibhatakalasa, Kritsana Dararuang</i>	28
การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก DEVELOPMENT OF A DIATANCE LEARNING TELEVISION EXTENSION POLICY IMPLEMENTATION MODEL IN SMALL SCHOOLS เอมอร บุณาศักดิ์, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรา, อัจฉรา นิยมมาภา, สุพจน์ เกิดสุวรรณ <i>Aimorn Buranasak, Wisut Wichitputcharaporn, Achara Niyamabra, Supod Kirdsuwan</i>	41
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และ ทักษะการผลิตผลงานการเขียน สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน THE DEVELOPMENT OF TRAINING CURRICULUM TO ENCHANCE WRITING INSTRUCTION ABILITY IN CREATIVE WRITING AND WRITING PRODUCING SKILL FOR TEACHERS OF THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION วิภา ดันทุลพงษ์ <i>Wipa Tantulaphongse</i>	54
ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเจตนาการลาออก ของพนักงาน: การศึกษาเปรียบเทียบบริษัทไคมไประหว่างประเทศจีนและไทย CAUSALITY BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEE TURNOVER INTENTION: A COMPARATIVE STUDY OF THAI AND CHINESE LIGHTING COMPANIES เว่ยตง ซู, เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว <i>Weidong Qu, Kiatanantha Lounkaew</i>	67
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัย ในการทำงานของคณงานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTIONS OF ORGANIZATION SAFETY MANAGEMENT ANDSAFETY BEHAVIOROF THE CONSTRUCTION WORKER IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG PROVINCE. ปัญญา ภูวิชิต, บุญยรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย <i>Panya Phuwichit, Boonyarat Samphanwattanachai</i>	79

สารบัญ Contents

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เดินทางท่องเที่ยวกับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว: กรณีศึกษานักท่องเที่ยวชาวเอเชียที่เดินทางมาท่องเที่ยวจังหวัดภูเก็ต A RELATIONSHIP BETWEEN TRAVEL EXPERIENCE AND TOURIST SATISFACTION: A CASE STUDY OF ASIAN TOURISTS VISITING PHUKET, THAILAND อัศวิน แสงพิกุล Aswin Sangpikul	93
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ผลการปฏิบัติงานด้านการผลิตแบบลีน การดำเนินงาน การเงิน และสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืน THE RELATIONSHIPS AMONG LEADERSHIP STYLE, LEAN MANUFACTURING PRACTICE, OPERATIONAL PERFORMANCE, FINANCIAL PERFORMANCE, AND SUSTAINABLE ENVIRONMENT ปิยฉัตร บุระวัฒน์ Piyachat Burawat	106
ความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพ ฉบับที่ 1 (TSQC1) ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง CPA's ABILITY TO COMPLY WITH THAI STANDARD ON QUALITY CONTROL (TSQC1) RELEVANT ETHICAL REQUIREMENTS เพ็ญธิดา พงษ์ธานี Pentida Pongtanee	129
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน LEADERSHIP INDICATORS OF INFORMATION TECHNOLOGY TEACHERS IN THE BASIC EDUCATION SCHOOLS ทอฝัน กรอบทอง, สถาพร ชันโต Thorfan Krobthong, Sathaporn Khanto	147
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก CONTRIBUTING FACTORS TO THE SUCCESS OF FOOTBALL CLUBS IN THE THAI LEAGUE สิทธิ วงศ์ทองคำ, ลีลา เตีย่งสูงเนิน, จุฑา ดิงศภัทัย Sitti Vongthongkum, Leela Tiangsoongnern, Jutta Tingsabhat	160
โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน DEVELOPMENT PROGRAM OF PROJECT-BASED LEARNING FOR THE 21 ST CENTURY CLASSROOM IN LARGE PRIMARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION เสาวลักษณ์ วรจบุรี Saowaluck Worakhonburee	174
ลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรและนวัตกรรมเชิงสังคมที่มีต่อความยั่งยืน ทางเศรษฐกิจขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย CORPORATE SOCIAL ENTREPRENEURSHIP AND SOCIAL INNOVATION AFFECTING CORPORATE ECONOMIC SUSTAINABILITY OF THAILAND FIRMS อำพล ชะโยมชัย Ampol Chayomchai	188

สารบัญ Contents

สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ INNOVATION COMPETENCIES OF MUNICIPALITIES IN SAMUT PRAKAN PROVINCE ศุจิพรรณ แสงอ่อน, กฤษณะ ดาราเรือง, สมเดช ลิทธิพงศ์พิทยา <i>Sajeephan Sang-on, Kritsana dararuang, Somdej Sithipongpitaya</i>	206
สาเหตุและลักษณะข้อมูลในการปรับงบการเงินย้อนหลังของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย (กลุ่มทรัพยากร กลุ่มเทคโนโลยี และกลุ่มธุรกิจการเงิน) FINANCIAL RESTATEMENTS OF THAI LISTED COMPANIES: REASONS AND DATA ATTRIBUTES (RESOURCES, TECHNOLOGY, AND FINANCE INDUSTRIES) สุวิภา รักประสูติ <i>Sutika Rukprasoot</i>	221
องค์ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจ ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ THE COMPONENT STREAMLINING INTERNAL AUDITING PROCESS FROM THE PERSPECTIVE OF AUDITED AGENCIES IN THE NATIONAL HEALTH SECURITY OFFICE (NHSO) วรลักษณ์ มิ่งขวัญ, ศิริเดช คำสุพรหม <i>Waraluck Mingkhwan, Siridech Kumsuprom</i>	233
บทความวิชาการ :	
การประหยัดจากขนาดในองค์กรปกครองท้องถิ่น: กรณีศึกษาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ECONOMIES OF SCALE IN LOCAL ADMINISTRATION: A CASE STUDY OF BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION DISTRICTS ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, พิชิต รัชตพิบูลภพ <i>Direk Patmasiriwat, Pichit Ratchatapibhunphob</i>	246
ปัจจัยความเสี่ยงบนความท้าทายของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 RISK FACTORS IN CHALLENGES OF MANAGING HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE 21ST CENTURY จักรกฤษณ์ โปณะทอง <i>CHAKRIT PONATHONG</i>	260
หนังสือแนะนำ :	
ชื่อหนังสือแนะนำ : “ความสุขไม่ได้หาย...แค่ทำให้เจอ” ลีลา เตียงสูงเนิน <i>Leela Tiangsoongnern</i>	274

บทบรรณาธิการ

สวัสดีท่านผู้อ่านทุกท่าน วารสารสุทธิปริทัศน์ฉบับนี้ ได้ก้าวเข้าสู่ปีที่ 31 ฉบับที่ 99 กรกฎาคม-กันยายน 2560 แล้ว โดยยังคงไว้ซึ่งมาตรฐานของ TCI1 อย่างต่อเนื่องและต่อไปในอนาคต

ในวารสารฯ ฉบับที่ 99 นี้ ได้ตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษจำนวนทั้งสิ้น 19 บทความ โดยเป็นบทความภาษาอังกฤษจำนวน 4 บทความ แบ่งประเภทได้เป็นบทความวิจัย 17 บทความ และบทความวิชาการ 2 บทความ จากหลากหลายสาขาวิชา ได้แก่ การตลาด การเงินและการลงทุน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการศึกษา การบัญชี การบริหารชุมชน กลไกการกำกับดูแลกิจการและการบริหารความปลอดภัยขององค์กร เป็นต้น เพื่อนำเสนอองค์ความรู้จากหลากหลายศาสตร์และมุมมองดังเช่นที่ผ่านมา

หนังสืออ่านในฉบับนี้ได้แก่ “ความสุขไม่ได้หายไป...แค่ทำให้เจอ” แต่งโดย จางเต๋อเฟิน ซึ่งผู้แนะนำหนังสือเล่มนี้ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลีลา เตีย่งสูงเนิน รองคณบดีฝ่ายหลักสูตรและเครือข่ายนานาชาติ - วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เนื้อหาในหนังสือกล่าวถึง ‘หลั้วหลิง’ หญิงสาวที่เพียบพร้อมไปทุกเรื่อง ทั้งความสวย ความร่ำรวย และสติปัญญา เมื่อมองจากภายนอกชีวิตของเธอเหมือนจะประสบความสำเร็จ แต่ทำไมเธอจึงไม่เคยสัมผัสความรัก ความสุขใจ และความสันติเลยแม้แต่ครั้งเดียว แต่หลังจากพบกับท่านผู้เฒ่าท่านหนึ่งเป็นประจำ เธอก็ได้ค้นพบว่า “ความสุขที่เธอคิดว่าหายไป ที่แท้ก็ดำรงอยู่ในใจของเธอนั่นเอง” หนังสือเล่มนี้ จึงควรค่าแก่การอ่านเพื่อให้ขบคิดในการค้นหาความสุขของชีวิตของทุกคน

ท้ายสุดนี้ ดิฉันขอขอบคุณท่านผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนวารสารสุทธิปริทัศน์อย่างต่อเนื่อง และหากท่านมีข้อเสนอแนะติชมประการใด กรุณาแจ้งมาที่กองบรรณาธิการ จักขอบพระคุณยิ่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลีลา เตีย่งสูงเนิน

Email: leela.tin@dpu.ac.th

บรรณาธิการ

กลไกการกำกับดูแลกิจการ ความสัมพันธ์ทางการเมือง กับคุณภาพกำไร

CORPORATE GOVERNANCE MECHANISMS, POLITICAL CONNECTION AND EARNINGS QUALITY

กาญจนา ประกอบแสง*

Kanjana Prakobsaeng*

พัทธนันท์ เพชรเชิดชู**

Pattanant Petchchedchoo**

* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบัญชี) วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

* Ph.D. Candidate, Doctor of Philosophy Program in Accountancy, College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

* Email: ajnanny@hotmail.com

** ปริญญาเอก คณบดี วิทยาลัยบริหารธุรกิจเชิงนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** Ph.D., Dean, College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

** Email: pattanant.peo@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษากลไกการกำกับดูแลกิจการ ความสัมพันธ์ทางการเมือง กับคุณภาพกำไรซึ่งวัดโดยใช้รายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร ส่วนกลไกการกำกับดูแลกิจการ วัดกลไกการกำกับดูแลกิจการภายในและภายนอก อันได้แก่ คุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท คุณสมบัติของฝ่ายบริหาร คุณสมบัติของกรรมการตรวจสอบ เป็นต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มSET100 และ SET50 และได้พัฒนาเครื่องมือวิจัยโดยใช้กระดานทำการที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลของการศึกษา พบว่า จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบและเจ้าหน้าที่ของกิจการมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อรายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร และความสัมพันธ์ทางการเมืองของคณะกรรมการบริษัทมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อรายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร

คำสำคัญ: กลไกการกำกับดูแลกิจการ ความสัมพันธ์ทางการเมือง คุณภาพกำไร

Abstract

This research aims to investigate the relationship between corporate governance mechanisms, political connection and earnings quality. The discretionary accruals were used as a variable to measure earnings quality. The corporate governance mechanisms can be measured from characteristics of the board of directors, the management, and the audit committee. The population in this study was Thai listed companies in SET100 and SET50. A tool for collecting data was a worksheet and the format was developed from a review of the literature. Multiple regression analysis is the main statistical technique to analyze data.

The result of this research showed that number of audit committee meetings and organization's debtors have negative relationship with discretionary accruals. In addition, political connection of the board of directors has a positive relationship with discretionary accruals.

Keywords: Corporate Governance Mechanisms, Political Connection, Earnings Quality

บทนำ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษากลไกการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Mechanisms) ซึ่งเป็นเครื่องมือทางอ้อมที่เจ้าของหรือผู้ถือหุ้นใช้ในการลดปัญหาของตัวแทนโดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ผู้ถือหุ้นว่าจ้างมาบริหารงานแทน เมื่อพิจารณาตามโครงสร้างเงินทุนจากการศึกษาของ Gillan (2006) ได้ระบุถึงโครงสร้างของการกำกับดูแลกิจการสามารถแยกออกเป็นสองส่วนใหญ่ๆ คือการกำกับดูแลกิจการภายใน และการกำกับดูแลกิจการภายนอก กลไกดังกล่าวอาจนำมาควบคุมปัญหาของตัวแทนได้ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งความสนใจที่คณะกรรมการ (Board of Director) ฝ่ายบริหาร (Executive) คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) เจ้าของหรือผู้ถือหุ้น (Shareholders) และเจ้าหนี้ (Debt Holders) ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการภายในและภายนอกกับคุณภาพกำไร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำกับดูแลกิจการซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนารวมทั้งประเทศไทย

นอกจากนี้ยังศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางการเมือง (Political Connections) ของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง (CEO) กับคุณภาพกำไร บริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางการเมืองที่แข็งแกร่ง เช่น มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผู้นำของรัฐ หรือคณะรัฐมนตรี คุณภาพของข้อมูลทางบัญชีอาจน้อยกว่าบริษัทที่ไม่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้นำของรัฐ (Faccio, 2006) ซึ่งความสัมพันธ์นี้อาจส่งผลต่อคุณภาพกำไร ดังนั้นความสัมพันธ์ทางการเมืองจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการภายในของกลุ่ม SET100 และ SET50 กับคุณภาพกำไร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการภายนอกของกลุ่ม SET100 และ SET50 กับคุณภาพกำไร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ทางการเมืองของคณะกรรมการ และ CEO กับคุณภาพกำไร

นิยามศัพท์

คุณภาพกำไร (Earnings Quality) สำหรับงานวิจัยนี้ หมายถึง รายการคงค้างที่ผิดปกติหรือรายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหารมีจำนวนน้อย

รายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร (Discretionary Accruals: DAC) สำหรับงานวิจัยนี้ หมายถึง รายการคงค้างที่ถูกควบคุมโดยฝ่ายบริหารของกิจการ กล่าวคือ ฝ่ายบริหารสามารถควบคุมการเกิดขึ้นของรายการได้ภายในระยะเวลาอันสั้น

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กลไกการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Mechanisms)

มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการคุณภาพของกำไรเป็นจำนวนมาก เช่น Abbadi, Hijazi, & Al-Rahaleh (2016) พบว่า ความถี่ในการประชุมของคณะกรรมการมีความสัมพันธ์ทางลบต่อรายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร Discretionary Accruals (DAC) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ Jackling & Juhl (2009) ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ในการประชุมของคณะกรรมการกับผลการดำเนินงานของบริษัท สัดส่วนของกรรมการอิสระเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก เช่น Xie, Davidson & DaDalt (2003) พบว่า สัดส่วนของกรรมการอิสระมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC และจำนวนครั้งของการประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับขนาดของคณะกรรมการ เช่น Abata & Migiro (2016) พบว่า ขนาดของคณะกรรมการมี

ความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับสัดส่วนของกรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านการบัญชีหรือการเงิน Park & Shin (2004) พบว่า กรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการเงินหรือการเงินมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC ในขณะที่เดียวกันยังมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการรับตำแหน่งกรรมการในหลายบริษัท เช่น Ferris, Pritchard and Jagannathan (2003) พบว่า การดำรงตำแหน่งกรรมการในหลายบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของบริษัท ค่าตอบแทนเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก เช่น Brick, Palmon & Wald (2006) พบว่า เมื่อค่าตอบแทนของกรรมการเพิ่มขึ้น 10% จะทำให้ผลตอบแทนของบริษัทลดลง 1% จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า หากมีค่าตอบแทนของกรรมการสูงเกินไป จะส่งผลให้ผลการดำเนินงานและคุณภาพของกำไรในอนาคตของบริษัทนั้นแย่ลง จากการศึกษาของ Saleh, Iskandar & Rahmat (2005) พบว่า การควมตำแหน่งของประธานกรรมการและ CEO (ผู้บริหารระดับสูง) ส่งผลทำให้ DAC มากขึ้น นอกจากนี้ Piot & Janin (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของคณะกรรมการตรวจสอบกับ DAC พบว่า ขนาดของคณะกรรมการตรวจสอบมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC อีกทั้ง Teshima & Shuto (2008) ยังพบว่า สัดส่วนของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ที่มีอำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC ส่วน Ballesta & Meca (2007) พบว่า สัดส่วนการถือหุ้นของคณะกรรมการที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นของอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น จากผลการศึกษาของ Larcker, Richardson, & Tuna (2007) พบว่า อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการดำเนินงานในอนาคต อีกทั้งยังพบว่า หากมีอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเพิ่มขึ้นก็จะส่งผลให้การกำกับดูแลกิจการดีขึ้น

ทฤษฎีตัวแทน

Jensen & Meckling (1976) กล่าวถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างเจ้าของกับตัวแทน เมื่อเกิดความขัดแย้ง (Conflict of Interest) จึงนำไปสู่ปัญหาตัวแทน (Agency Problem) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารที่ได้รับความไว้วางใจและได้รับอำนาจในการตัดสินใจทางการบริหารงานต่างๆ จากเจ้าของ และใช้อำนาจที่มีอยู่ในการบริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน (Self Interest) มากกว่าที่จะสร้างมูลค่าให้แก่กิจการ เมื่อเกิดปัญหาดูแลตัวแทนขึ้นจึงนำไปสู่การเกิดต้นทุนของตัวแทน (Agency Cost) ปัญหาความขัดแย้งระหว่างตัวการและตัวแทนที่เกิดขึ้นอาจแก้ไขปัญหานี้ให้ลดลงได้ โดยการสร้างกลไกการกำกับดูแลกิจการที่ดี เช่น สร้างกลไกในการสอดส่องดูแล และการสร้างกลไกการรักษาสัญญา (Jensen & Meckling, 1976) เป็นต้น

ทฤษฎีผู้พิทักษ์ผลประโยชน์ (Stewardship Theory)

Donaldson & Davis (1991) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีนี้เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมเป็นหลัก ผู้บริหารซึ่งเป็นตัวแทนของกิจการจะต้องมีพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นเนื่องจากตัวแทนของกิจการมีทัศนคติว่า การบริหารกิจการเป็นหน้าที่ที่จะต้องกระทำและหากผู้บริหารสามารถบริหารงานให้กิจการประสบความสำเร็จจะเป็นการสร้างการยอมรับทางสังคมแก่ผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับความร่วมมือมากกว่าการปล่อยให้งานอย่างอิสระในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน จึงใช้ความร่วมมือประสานงานในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เน้นมีเหตุผลและมีความยุติธรรมรวมทั้งคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

ความสัมพันธ์ทางการเมือง (Political Connection)

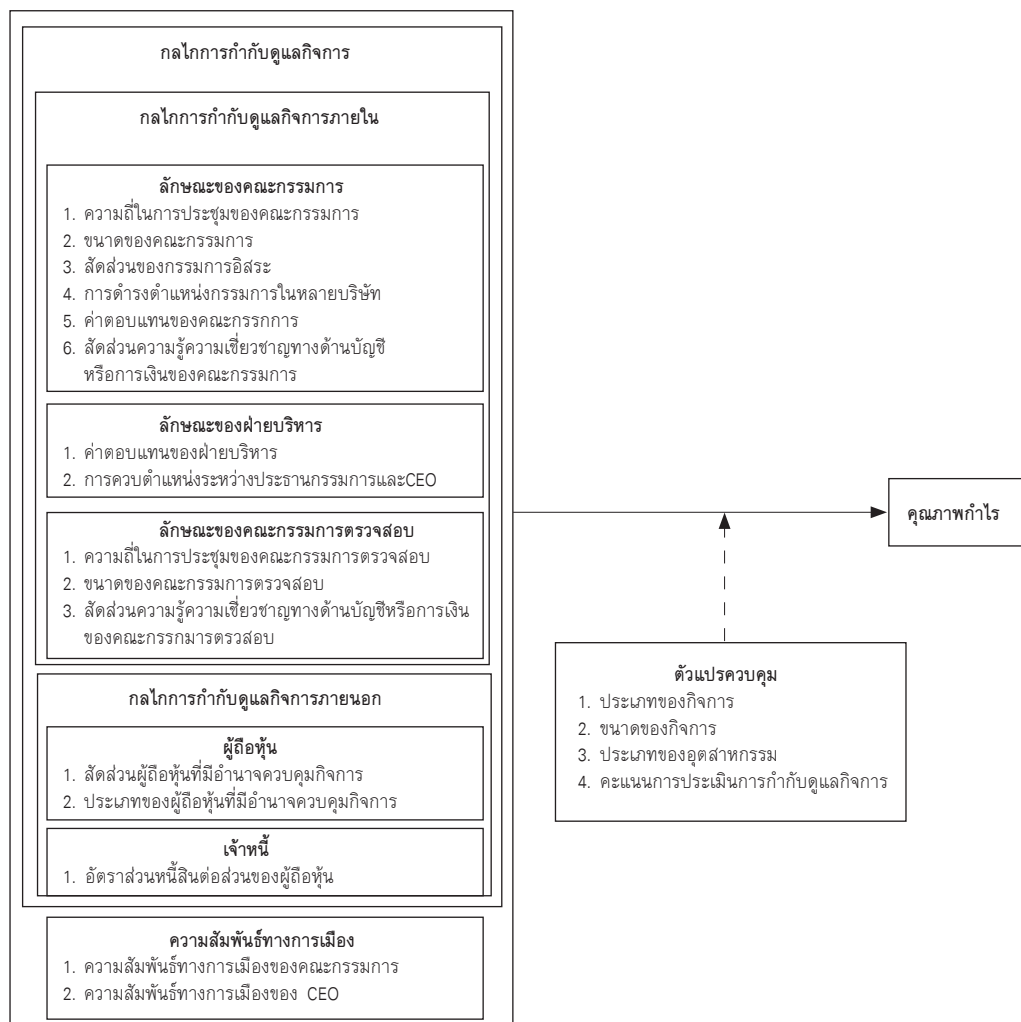
ความสัมพันธ์ทางการเมืองเกิดจากคนที่ดำรงตำแหน่ง CEO หรือกรรมการของบริษัทในปัจจุบันหรืออดีตเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลางหรือเจ้าหน้าที่ส่วนท้องถิ่นหรือเป็นทหาร (Fan, Wong & Zhang, 2007) ความสัมพันธ์ทางการเมืองเป็นปัจจัยหนึ่งที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบการกำกับดูแลกิจการ เพราะความสัมพันธ์ทางการเมืองนั้นมีบทบาทสำคัญต่อความเป็นเจ้าของบริษัท และรวมถึงบทบาทที่อาจส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเติบโตและการสร้างกำไรของกิจการ (Roe, 2003) ในอดีตมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางการเมืองหลายท่าน ได้แก่ Fan et al. (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานของบริษัทก่อนเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์กับความสัมพันธ์ทางการเมืองของ CEO ของบริษัท จากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างผลการดำเนินงานของบริษัท

กับความสัมพันธ์ทางการเมืองของ CEO สำหรับ Chaney, Faccio & Parsley (2011) ศึกษาถึงคุณภาพของข้อมูลทางบัญชีกับความสัมพันธ์ทางการเมืองของบริษัท พบว่า บริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางการเมืองกับรัฐบาล มีคุณภาพของข้อมูลทางบัญชีน้อยกว่าบริษัทที่ไม่มีความสัมพันธ์ และพบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างคุณภาพของข้อมูลทางบัญชีกับต้นทุนของหนี้สินของบริษัทที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางการเมือง จากแนวคิดดังกล่าวสามารถกำหนดสมมติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กลไกการกำกับดูแลกิจการภายในของกลุ่ม SET100 และ SET50 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพกำไร

สมมติฐานที่ 2 กลไกการกำกับดูแลกิจการภายนอกของกลุ่ม SET100 และ SET50 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพกำไร

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ทางการเมืองของกลุ่ม SET100 และ SET50 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพกำไร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษากลไกการกำกับดูแลกิจการ ความสัมพันธ์ทางการเมือง กับคุณภาพกำไรของ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มรายชื่อหลักทรัพย์ที่ใช้ คำนวณดัชนี SET100 และ SET50 ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 31 ธันวาคมของปี พ.ศ. 2555 -2559 ข้อมูลทางการเงินที่ใช้ในการศึกษานี้เก็บรวบรวมจากฐานข้อมูล SET SMART, แบบ 56-1 ของบริษัท และฐานข้อมูลจากเว็บไซต์ <http://www.soc.go.th> ของสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (The Secretariat of the Cabinet: SOC) ดัชนีราคา SET50 และดัชนีราคา SET100 เป็นดัชนีราคาหุ้นที่ใช้แสดงระดับและความเคลื่อนไหวของราคาหุ้นสามัญ 50 และ 100 ตัว ที่มีมูลค่าตามราคาตลาด (Market Capitalization) สูง การซื้อขายมีสภาพคล่องสูงอย่างสม่ำเสมอ และมีสัดส่วนผู้ถือหุ้นรายย่อยผ่านเกณฑ์ที่กำหนด งานวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง SET100 และ SET50 เนื่องจากหุ้นที่อยู่ในกลุ่ม SET50 เป็นหุ้นที่มีปัจจัยพื้นฐานดี มีมูลค่าตามราคาตลาดสูง และมีสภาพคล่องที่สูงกว่าหุ้นบางตัวที่อยู่ในกลุ่ม SET100 ซึ่งอาจสะท้อนถึง การมีแนวทางในการกำกับดูแลกิจการที่ดีกว่า

ตารางที่ 1 จำนวนตัวอย่างที่ศึกษา

การคัดเลือกตัวอย่างที่ใช้ศึกษา	SET50	SET100
	จำนวน	จำนวน
บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่จัดอยู่ใน SET50 และ SET100	250	500
หัก บริษัทที่ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน และไม่ได้คงอยู่ใน SET50 และ SET100 ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา	85	210
รวม	165	290

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการ ความสัมพันธ์ทางการเมือง กับคุณภาพกำไรตัวแบบที่ใช้เป็นดังนี้

$$\begin{aligned}
 DAC = & \beta_0 + \beta_1 BODMEET + \beta_2 BODIND + \beta_3 BODSIZE + \beta_4 BUSY + \beta_5 BODCOMPEN + \\
 & \beta_6 BODEXPRT + \beta_7 EXECOMPEN + \beta_8 CEODUAL + \beta_9 ACMEET + \beta_{10} ACSIZE + \\
 & \beta_{11} ACEXPRT + \beta_{12} CONOWNER + \beta_{13} CONTYTYPE + \beta_{14} DE + \beta_{15} TYPE + \beta_{16} SIZE + \\
 & \beta_{17} CGSCORE + \beta_{18} INDUS + \mathcal{E}_i
 \end{aligned} \quad (1)$$

$$DAC = \beta_0 + \beta_1 BODPOL + \beta_2 CEOPOL + \beta_3 SIZE + \beta_4 INDUS + \mathcal{E}_i \quad (2)$$

โดย

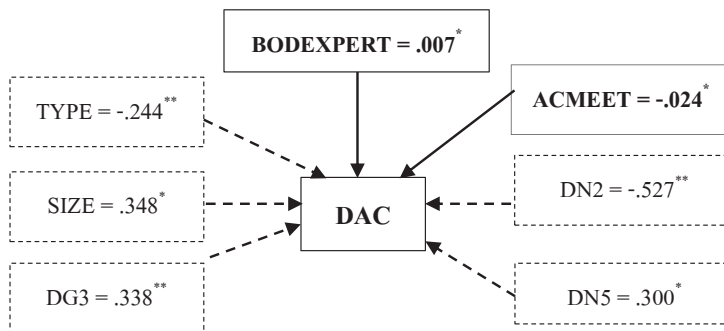
สัญลักษณ์	ตัวแปร
DAC	รายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร
BODMEET	ความถี่ในการประชุมของคณะกรรมการ
BODIND	สัดส่วนของกรรมการอิสระ
BODSIZE	ขนาดของคณะกรรมการ
BODBUSY	กรรมการดำรงตำแหน่งกรรมการในหลายบริษัท
BODEXPRT	สัดส่วนของกรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการเงินหรือการบัญชีหรือการเงิน
BODCOMPEN	จำนวนเงินค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

CEODUAL	การควบตำแหน่งประธานและ CEO ในคนเดียว
EXECOMPEN	จำนวนเงินค่าตอบแทนของฝ่ายบริหาร
ACMEET	ความถี่ในการประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ
ACSIZE	ขนาดของคณะกรรมการตรวจสอบ
ACEXPRT	สัดส่วนของกรรมการตรวจสอบที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการเงิน
CONOWNER	สัดส่วนของผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุม
	ประเภทของผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุม
	D1 = กลุ่มครอบครัวที่เป็นตระกูลเกี่ยวข้องและตระกูลเดียว
	D2 = รัฐบาล
	D3 = นักลงทุนต่างชาติ
	D4 = กลุ่มครอบครัวหรือตระกูลที่ไม่เกี่ยวข้องกัน
CONTYPE	D5 = ผู้ควบคุมที่มีอำนาจหลายกลุ่ม
DE	อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น
BODPOL	ความสัมพันธ์ทางการเมืองของคณะกรรมการ
CEOPOL	ความสัมพันธ์ทางการเมืองของผู้บริหารระดับสูง
TYPE	ประเภทของกิจการ
SIZE	ขนาดของกิจการ
	คะแนนการประเมินการกำกับดูแลกิจการ
	DG1 = เมื่อคะแนนอยู่ในระดับดีเลิศ DG2 = เมื่อคะแนนอยู่ในระดับดีมาก
CGSCORE	DG3 = เมื่อคะแนนอยู่ในระดับดี
	ประเภทของอุตสาหกรรม
	DN1 = กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร DN2 = กลุ่มธุรกิจการเงิน
	DN3 = กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม DN4 = กลุ่มทรัพยากร
INDUS	DN5 = กลุ่มบริการ DN6 = กลุ่มเทคโนโลยี

ผลการวิจัย

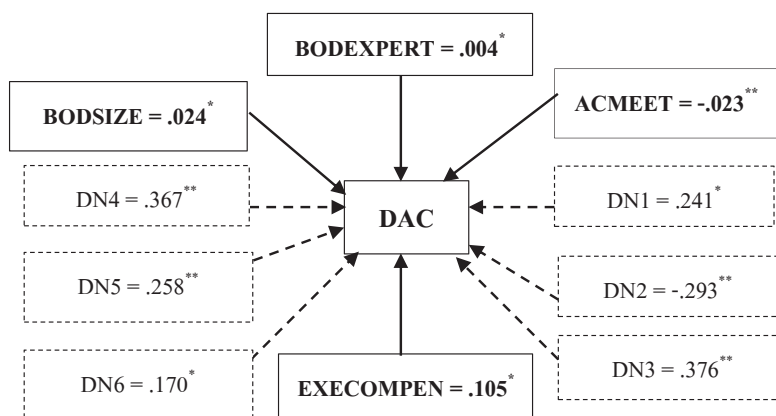
1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการภายในของกลุ่ม SET100 และ SET50 กับคุณภาพกำไร

1.1 จากผลการวิเคราะห์พบว่า กลไกการกำกับดูแลกิจการภายในของกลุ่ม SET100 ได้แก่ สัดส่วนของกรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อรายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร (DAC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาตัวแปรควบคุมพบว่า ประเภทของกิจการมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ขนาดของกิจการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้กิจการที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจการเงินมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC มากกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และกิจการที่อยู่ในกลุ่มบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC น้อยกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวโดยสรุปได้ว่า หากสัดส่วนของกรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการเงินมีอยู่ในสัดส่วนที่น้อยจะส่งผลให้รายการคงค้างที่ถูกควบคุมโดยฝ่ายบริหารของกิจการเพิ่มขึ้น และหากกิจการมีการประชุมที่บ่อยครั้งจะส่งผลให้รายการคงค้างที่ถูกควบคุมโดยฝ่ายบริหารของกิจการลดลง



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการภายในของกลุ่ม SET100 กับคุณภาพกำไร

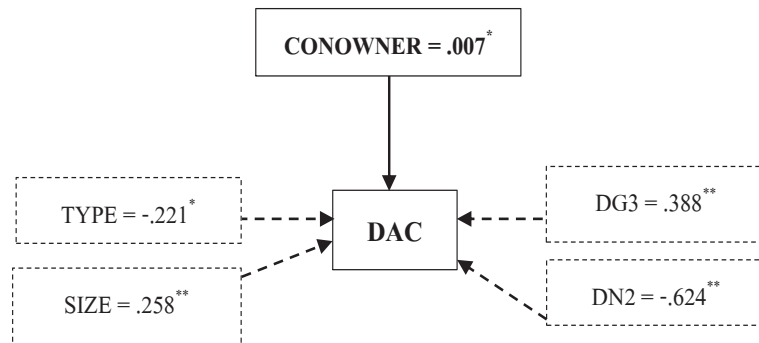
1.2 จากผลการวิเคราะห์พบว่า กลไกการกำกับดูแลกิจการภายในของกลุ่ม SET50 ได้แก่ จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า จำนวนของคณะกรรมการ สัดส่วนของกรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านบัญชีหรือการเงิน และคำตอบแทนของฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตัวแปรควบคุมพบว่า กิจการที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจการเงิน มีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC มากกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กิจการที่อยู่ในกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมและกิจการที่อยู่ในกลุ่มทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC น้อยกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้กิจการที่อยู่ในกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และกิจการที่อยู่ในกลุ่มบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC น้อยกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวโดยสรุปได้ว่า หากมีจำนวนคณะกรรมการในสัดส่วนที่น้อย และมีสัดส่วนของกรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านบัญชีหรือการเงินมีอยู่ในสัดส่วนที่ต่ำเมื่อเทียบกับจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด รวมทั้งมีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับฝ่ายบริหารในอัตราที่ต่ำจะส่งผลให้รายการคงค้างที่ถูกควบคุมโดยฝ่ายบริหารของกิจการเพิ่มขึ้น และหากกิจการมีการประชุมที่บ่อยครั้งจะส่งผลให้รายการคงค้างที่ถูกควบคุมโดยฝ่ายบริหารของกิจการลดลง



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการภายในของกลุ่ม SET50 กับคุณภาพกำไร

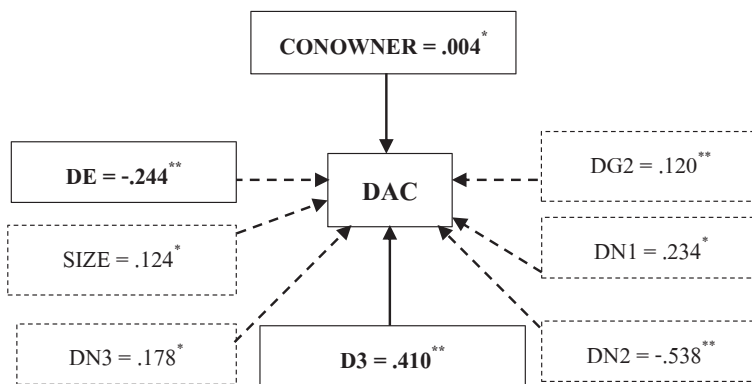
2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการภายนอกของกลุ่ม SET100 และ SET50 กับคุณภาพกำไร

2.1 จากผลการวิเคราะห์พบว่า กลไกการกำกับดูแลกิจการภายนอกของกลุ่ม SET100 ได้แก่ สัดส่วนของผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมที่ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 25 มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตัวแปรควบคุมพบว่า ประเภทของกิจการมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขนาดของกิจการ และคะแนนของการประเมินการกำกับดูแลกิจการเมื่อคะแนนอยู่ในระดับดีมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า กิจการที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจการเงินมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC มากกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวโดยสรุปได้ว่า หากกิจการมีสัดส่วนผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมในสัดส่วนที่สูงจะส่งผลให้รายการคงค้างที่ถูกควบคุมโดยฝ่ายบริหารของกิจการเพิ่มขึ้น



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการภายนอกของกลุ่ม SET100 กับคุณภาพกำไร

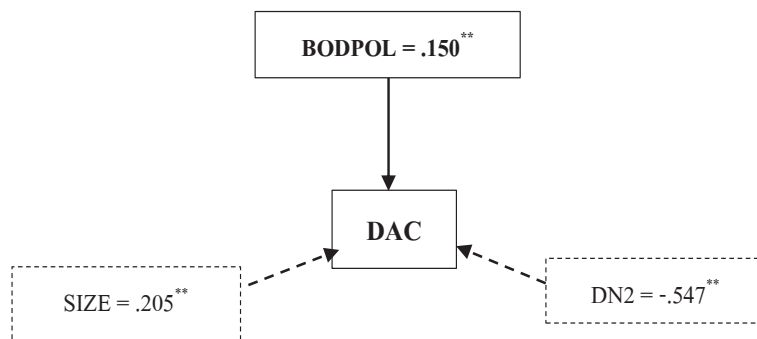
2.2 จากผลการวิเคราะห์พบว่า กลไกการกำกับดูแลกิจการภายนอกของกลุ่ม SET50 ได้แก่ สัดส่วนของผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมที่เป็นนักลงทุนต่างชาติมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาตัวแปรควบคุมพบว่า ขนาดของกิจการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคะแนนของการประเมินการกำกับดูแลกิจการเมื่อคะแนนอยู่ในระดับดีมากมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้กิจการที่อยู่ในกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และกิจการที่อยู่ในกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC น้อยกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งกิจการที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจการเงินมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC มากกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวโดยสรุปได้ว่า หากกิจการมีสัดส่วนผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมในสัดส่วนที่สูงจะส่งผลให้รายการคงค้างที่ถูกควบคุมโดยฝ่ายบริหารของกิจการเพิ่มขึ้น



ภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการภายนอกของกลุ่ม SET50 กับคุณภาพกำไร

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ทางการเมืองของคณะกรรมการในกลุ่ม SET100 และ SET50 กับคุณภาพกำไร

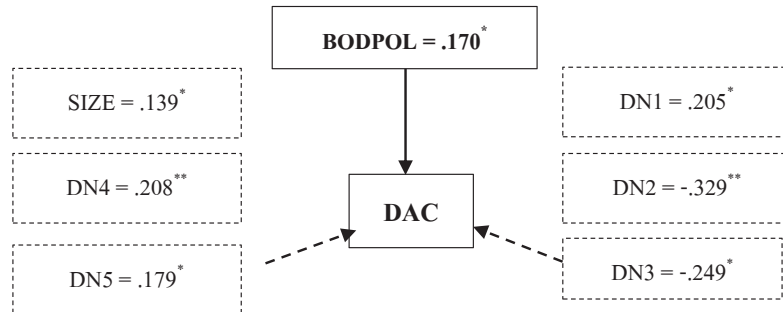
3.1 พบว่า ความสัมพันธ์ทางการเมืองของคณะกรรมการในกลุ่ม SET100 มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาตัวแปรควบคุมพบว่า ขนาดของกิจการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และกิจการที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจการเงินมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC มากกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวโดยสรุปได้ว่า หากกิจการมีความสัมพันธ์ทางการเมืองในสัดส่วนที่สูงจะส่งผลให้รายการคงค้างที่ถูกควบคุมโดยฝ่ายบริหารของกิจการเพิ่มขึ้น



ภาพที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ทางการเมืองในกลุ่ม SET100 กับคุณภาพกำไร

3.2 พบว่า ความสัมพันธ์ทางการเมืองของคณะกรรมการในกลุ่ม SET50 มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาตัวแปรควบคุมพบว่า ขนาดของกิจการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกิจการที่อยู่ในกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร กิจการที่อยู่ในกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม และกิจการที่อยู่ในกลุ่มบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC น้อยกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกิจการที่อยู่ในกลุ่มทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC น้อยกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจการเงินมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC มากกว่ากิจการที่อยู่ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์

และก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวโดยสรุปได้ว่า หากกิจการมีความสัมพันธ์ทางการเมืองในสัดส่วนที่สูงจะส่งผลให้รายการคงค้างที่ถูกควบคุมโดยฝ่ายบริหารของกิจการเพิ่มขึ้น



ภาพที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ทางการเมืองในกลุ่ม SET50 กับคุณภาพกำไร

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการภายในของกลุ่ม SET100 และ SET50 พบว่า สัดส่วนของกรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านการบัญชีหรือการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ Park & Shin (2004) พบว่า กรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory) เกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) หลักการคือ เมื่อผลประโยชน์อยู่ในมือใครหรือฝ่ายใด อีกฝ่ายหนึ่งก็อาจเสียผลประโยชน์หรือมีการทับซ้อนของผลประโยชน์ได้ กรรมการถือว่าเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นอาจปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง โดยเปลี่ยนบทบาทจากการทำหน้าที่ในการสอดส่องการทำงานของผู้บริหารมาเป็นการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญทางการเงินหรือการเงินของตนไปช่วยผู้บริหารแทน เพราะเพียงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ (คำตอบแทน) มากกว่าที่จะทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้ถือหุ้นมอบหมายทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้นจากความขัดแย้งนี้สามารถสะท้อนให้เห็นว่า หากมีคณะกรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการเงินหรือการเงินอยู่ในสัดส่วนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด อาจทำให้เกิดปัญหาตัวแทนขึ้นภายในกิจการได้ สัดส่วนของกรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการเงินหรือการเงินจึงมีความสัมพันธ์ทางลบต่อDAC นอกจากนี้ยังพบว่า จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบในกลุ่ม SET100 และ SET50 มีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Xie, Davidson & DaDalt (2003) พบว่า ความถี่ของการประชุมส่งผลทางลบต่อ DAC จากผลการศึกษาสามารถอธิบายด้วยทฤษฎีผู้พิทักษ์ผลประโยชน์ (Stewardship Theory) ได้ว่า คณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองต่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นโดยมีทัศนคติว่าการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่ต้องกระทำ และต้องทำให้สำเร็จ นอกจากกิจการจะได้รับผลประโยชน์สูงสุดแล้ว คณะกรรมการที่ถือว่าเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นจะได้รับการยอมรับทางสังคมด้วย จากการศึกษาตัวแปรขนาดของคณะกรรมการในกลุ่มของ SET50 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาของ Abata & Migiro (2016) พบว่า ขนาดของคณะกรรมการมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC จากผลการศึกษาที่แตกต่างสามารถอธิบายได้ว่า การมีคณะกรรมการที่มีขนาดใหญ่อาจทำให้การตัดสินใจและกลไกการกำกับดูแลกิจการไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการที่ดีจะต้องมีจำนวนของคณะกรรมการที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการมีคณะกรรมการที่มีขนาดใหญ่จึงส่งผลในทางบวกต่อ DAC คำตอบแทนของฝ่ายบริหารของกลุ่ม SET50 เป็น

อีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Brick et al. (2006) พบว่า หากมีค่าตอบแทนของกรรมการสูงเกินไป จะส่งผลให้ผลการดำเนินงานและคุณภาพของกำไรในอนาคตของบริษัทนั้นแย่ลง ผลการศึกษาข้างต้นสามารถอธิบายด้วยทฤษฎีตัวแทนในเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) จึงนำไปสู่ปัญหาตัวแทน (Agency Problem) การลดปัญหาตัวแทนทำได้โดยการให้ผลตอบแทนที่วัดจากผลงานและประสิทธิภาพของงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ การศึกษาในครั้งนี้จึงเป็นไปตามทฤษฎีตัวแทน เมื่อกรรมการที่ถูกว่าจ้างมาคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนอาจจะเลยในการปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร หรืออาจช่วยผู้บริหารปกปิดข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงส่งผลให้ค่าตอบแทนของคณะกรรมการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการกำกับดูแลกิจการภายนอกของกลุ่ม SET100 และ SET50 พบว่า สัดส่วนของผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Teshima & Shuto (2008) พบว่า สัดส่วนของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ที่มีอำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์ทางลบกับรายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร ผลการศึกษานี้สามารถอธิบายด้วยทฤษฎีตัวแทนได้ว่า ผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมมักพบในโครงสร้างของผู้ถือหุ้นที่มีลักษณะแบบกระจุกตัว ซึ่งอาจเกิดปัญหาตัวแทนจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างนักลงทุนภายนอกและผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมกิจการ (Shleifer & Vishny, 1997) ผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมกิจการสามารถตรวจสอบและลดพฤติกรรมการหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและผู้บริหารได้ และในทางตรงกันข้ามผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมก็อาจใช้อำนาจที่มีอยู่สร้างผลประโยชน์ให้กับตนเองและอาจทำให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยสูญเสียผลประโยชน์ที่ตนควรจะได้รับ นอกจากนี้ยังพบว่า ประเภทของผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมที่เป็นนักลงทุนต่างชาติในกลุ่ม SET50 มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC จากผลการศึกษาอื่นอธิบายได้ว่า ผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมที่เป็นนักลงทุนต่างชาติเป็นผู้ถือหุ้นที่คาดหวังผลตอบแทนจากการลงทุนเช่นเดียวกันกับนักลงทุนทั่วไป ผู้บริหารจึงต้องจัดทำรายงานทางการเงินเพื่อแสดงผลการดำเนินงานให้อยู่ในระดับที่ผู้ถือหุ้นกลุ่มนี้คาดหวัง นักลงทุนต่างชาติจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC ที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร ตัวแปรอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของกลุ่ม SET50 เป็นอีกตัวแปรของการกำกับดูแลกิจการภายนอกที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อ DAC ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Larcker, Richardson and Tuna (2007) พบว่า อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการดำเนินงานในอนาคต ผลการศึกษานี้สามารถอธิบายได้ว่า เจ้าหนี้ (Debt Holders) สามารถสะท้อนถึงการกำกับดูแลกิจการได้ เนื่องจากการมีเจ้าหนี้เปรียบเสมือนการมีหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่งจากภายนอกเข้ามาตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร ทำให้เกิดความชัดเจนในการตรวจสอบและช่วยปกป้องนักลงทุนได้อีกทางหนึ่ง สำหรับการศึกษาในอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Debt to Equity Ratio: D/E) เป็นตัวชี้วัด เพื่อแสดงถึงโครงสร้างเงินทุนของกิจการ หากอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นสูง ภาระผูกพันที่ต้องชำระดอกเบี้ยทุกงวดก็จะเพิ่มขึ้นด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้เจ้าหนี้มีบทบาทในการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารเพิ่มมากขึ้น

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ทางการเมืองของคณะกรรมการในกลุ่ม SET100 และ SET50 กับคุณภาพกำไรพบความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งสอดคล้องกับ Chaney et al. (2011) ที่ศึกษาถึงคุณภาพของข้อมูลทางบัญชีกับความสัมพันธ์ทางการเมืองของบริษัท พบว่า บริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางการเมืองกับรัฐบาลมีคุณภาพของข้อมูลทางบัญชีน้อยกว่าบริษัทที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางการเมือง จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ทางการเมืองเป็นปัจจัยหนึ่งที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบการกำกับดูแลกิจการ เพราะความสัมพันธ์ทางการเมืองนั้นมีบทบาทสำคัญต่อความเป็นเจ้าของบริษัท รวมถึงบทบาทที่ส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเติบโตและการสร้างกำไรของกิจการ (Roe, 2003) และความสัมพันธ์ทางการเมืองของคณะกรรมการสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่กิจการได้ เช่น การได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการกำหนดอัตราภาษีศุลกากรที่ต่ำกว่าคู่แข่งอื่น ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการลดข้อกำหนดด้านกฎระเบียบต่างๆ กิจการส่วนใหญ่จึงมีสัดส่วนของคณะกรรมการที่มีความสัมพันธ์ทางการเมืองในสัดส่วนที่สูง นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่า คณะกรรมการที่เคยดำรงตำแหน่งในคณะรัฐมนตรี เป็นอดีตข้าราชการ ทหาร ตำรวจ รวมถึงปัจจุบันยังดำรงตำแหน่งอยู่ อาจเกิดความขัดแย้ง

ทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองต่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น โดยการละเลยการตรวจสอบ สอดส่องการทำงานของผู้บริหารส่งผลให้ผู้บริหารจัดทำรายงานทางการเงินเพื่อแสดงผลการดำเนินงานตามที่ผู้บริหารคาดหวัง คณะกรรมการที่มีความสัมพันธ์ทางการเมืองจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ DAC

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยครั้งนี้พบว่า สัดส่วนของผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุมและความสัมพันธ์ทางการเมืองของคณะกรรมการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของฝ่ายบริหารหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการควรแสดงบทบาทที่เข้มงวดในการตรวจสอบบริษัทจดทะเบียนให้มากขึ้น และควรส่งเสริมให้นักลงทุนตระหนักถึงการใช้ประโยชน์ของข้อมูลทางบัญชีเพื่อการลงทุน เช่น การเผยแพร่ความรู้ให้นักลงทุนพิจารณาถึงคุณภาพกำไรเพื่อประกอบการตัดสินใจลงทุน

2. การวิจัยครั้งนี้พบว่า สัดส่วนของกรรมการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านการบัญชีหรือการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารกำไรแสดงว่า กิจกรรมที่มีกรรมการมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านการบัญชีหรือการเงินในสัดส่วนที่น้อยเกินไปจะส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มปัญหาตัวแทน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแบบ Modified Jones Model ในการทดสอบการบริหารกำไร สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปผู้วิจัยอาจเลือกใช้ตัวแบบอื่น เช่น De Angelo Model, Healy Model, Jones Model หรือ Industry Model ในการทดสอบการบริหารกำไร ซึ่งอาจทำให้พบผลการวิจัยที่แตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้หรืออาจศึกษาทุกตัวแบบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการวิจัยในแต่ละตัวแบบ

2. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ทางการเมืองเฉพาะ CEO หรือคณะกรรมการและรวมถึงผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต เป็นบุคคลที่อยู่ในตระกูลเดียวกันที่มีตำแหน่งในคณะรัฐมนตรีเป็นอดีตข้าราชการทหารตำรวจ รวมถึงปัจจุบันยังดำรงตำแหน่งอยู่นั้น สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปหากผู้วิจัยได้ขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมถึงนักการเมืองที่สังกัดในพรรคการเมืองอาจทำให้พบผลการวิจัยที่แตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

- Abbadi, S. S., Hijazi, Q. F., & Al-Rahahleh, A. S. (2016). Corporate Governance Quality and Earnings Management: Evidence from Jordan, *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 10(2), 54-75.
- Abata, M. A., & Migiro, S. O. (2016). Corporate governance & management of earnings: Empirical Evidence From selected Nigerian-Listed companies. *Investment Management & Financial Innovations*, 13(2), 189-205.
- Ballesta, J. P. S., & Meca, E. G. (2007). Ownership Structure, Discretionary Accruals & the Informativeness of Earnings. *Corporate Governance: An International Review*, 15(4), 677-691.
- Brick, I. E., Palmon, O., & Wald, J. K. (2006). CEO compensation, director compensation, & firm performance: Evidence of cronyism?. *Journal of Corporate Finance*, 12(3), 403-423.
- Chaney, P. K., Faccio, M., & Parsley, D. (2011). The quality of accounting information in politically connected firms. *Journal of Accounting & Economics*, 51(1-2), 58-76.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship theory or agency theory: CEO governance & shareholder returns. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49-64.
- Faccio, M. (2006). Politically Connected Firms. *The American Economic Review*, 96(1), 369-386.
- Fan, J. P. H., Wong, T. J., & Zhang, T. (2007). Politically connected CEOs, corporate governance, & Post-IPO performance of China's newly privatized firms. *Journal of Financial Economics*, 84(2), 330-35.
- Ferris, S. P., Jagannathan, M., & Pritchard, A. C. (2003). Too busy to mind the business? Monitoring by directors with multiple board appointments. *Journal of Finance*, 43(3), 1087-1111.
- Gillan, S. L. (2006). Recent developments in corporate governance: An overview. *Journal of Corporate Finance*, 12(3), 381-402.
- Jackling, B., & Johl, S. (2009). Board structure & firm performance: Evidence from India's top companies. *Corporate Governance: An International Review*, 17(4), 492-509.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Larcker, D. F., Richardson, S. A., & Tuna, I. (2007). Corporate governance, accounting outcomes, and organizational performance. *The Accounting Review*, 82(4), 963-1008.
- Park, Y. W., & Shin, H. H. (2004). Board composition & earnings management in Canada. *Journal of Corporate Finance*, 10(3), 431-457.
- Piot, C., & Janin, R. (2007). External auditors, audit committees & earnings management in France. *European Accounting Review*, 16(2), 429-454.
- Roe, M. J. (2003). Political Determinants of Corporate Governance: Political Context, Corporate Impact. *Harvard Law School John M. Olin Center for Law, Economics and Business Discussion Paper Series*, 451. Retrieved January 1, 2017, from http://lsr.nellco.org/harvard_olin/451/.
- Saleh, N. M., Iskandar, T. M., & Rahmat, M. M. (2005). Earnings Management & Board Characteristics: Evidence from Malaysia. *Journal Pengurusan*, 24, 77-103.

- Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). A survey of corporate governance. *The Journal of Finance*, 52(2), 737-783.
- Teshima, N., & Shuto, A. (2008). Managerial ownership & earnings management: Theory and Empirical Evidence from Japan. *Journal of International Financial Management and Accounting*, 19(2), 107-132.
- Xie, B., Davidson, W. N., & DaDalt, P.J. (2003). Earnings management & corporate governance: The role of The Board & the audit committee. *Journal of Corporate Finance*, 9(3), 295-316.

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริมทักษะ การคิดขั้นสูง ในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

THE DEVELOPMENT OF INSTRUCTIONAL PACKAGE PROMOTING HIGH-ORDER THINKING SKILLS IN GENERAL EDUCATION AT SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

นันท์นธร บรรจงปรุ*

Nanthon Bunjongparu*

พัชรี ปรีดาสुरิยะชัย**

Patcharee Preedasuriyachai**

ขวัญคนิจ แซ่อึ้ง***

Kwankanit Sae-ung***

* อาจารย์ประจำ สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

* Lecturer, Innovative Learning Center, Srinakharinwirot University

* E-mail: nanthon@g.swu.ac.th

** อาจารย์ประจำ สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

** Lecturer, Innovative Learning Center, Srinakharinwirot University

** E-mail: patchareep@g.swu.ac.th

*** อาจารย์ประจำ สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*** Lecturer, Innovative Learning Center, Srinakharinwirot University

*** E-mail: kwankanit@g.swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ทั่วการศึกษาทั่วไป วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยชุดกิจกรรมและแบบประเมินอยู่ภายใต้แนวคิดของ Anderson และ Krathwohl's taxonomy (2001) ซึ่งได้ปรับมาจากของ Bloom's Taxonomy (1956) โดยครอบคลุมถึง ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ได้ชุดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงในรายวิชาศึกษาทั่วไป วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องตามโครงสร้างของชุดกิจกรรม ผลการตรวจสอบความเหมาะสมพบว่า มีความเหมาะสมโดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.24 - 4.67 ซึ่งค่าเฉลี่ยดังกล่าวมีความเหมาะสมในระดับมากในทุกรายการประเมิน สำหรับผลการตรวจสอบความสอดคล้องพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง .67-1.00 แสดงให้เห็นว่า ในแต่ละองค์ประกอบของชุดกิจกรรมมีความสอดคล้องกัน 2. ผลประเมินความพึงพอใจในการใช้ชุดกิจกรรม ทักษะการคิดขั้นสูง อยู่ในระดับดี และ 3. นิสิตที่ศึกษาคณะต่างกันมีทักษะการคิดขั้นสูงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ชุดกิจกรรม ทักษะการคิดขั้นสูง ทั่วการศึกษาทั่วไป

Abstract

The purpose of this research is to develop general education instructional teaching and learning packages for enhancing undergraduate students' high-order thinking skills, specifically in Creativity, Innovation, and Technology subject at Srinakharinwirot University. The set of activities and assessments are under the concept of Anderson and Krathwohl's taxonomy (2001) adapted from Bloom's Taxonomy (1956) which covers memory, understanding, application, analysis, evaluation and creativity. The research indicates that, 1. A set of learning activities to promote advanced thinking skills in general education subjects. Creative subjects with innovation and technology. Passed the appropriateness and consistency check of the structure of the activity series. The results of the suitability audit found that the average score ranged from 4.24 to 4.67, which was found to be very high in all evaluations. For the consistency check results, the consistency index value was between .67 and .001. Each component of the activity series is consistent. 2. Satisfaction evaluation of use of activity series advanced thinking skills In the good-level. 3. Students in different faculties had advanced thinking skills not significantly at the 0.05 level.

Keywords: Activities Set, Higher Order Thinking Skills, General Education Course

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบัน เป็นสังคมฐานความรู้ ซึ่งต้องใช้การสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นระบบการคิด ต้องส่งเสริมและสร้างสภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนไทยส่วนใหญ่ในประเทศให้คิดเป็นและสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยให้ใช้การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนและเชื่อมโยงทุกภาคส่วนของสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับตนเองและชุมชนท้องถิ่น ในการปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้เกิดพลังชุมชนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง อันจะเป็นฐานรากที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนตลอดไป ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ได้กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 49 อาทิ การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นกระบวนการหรือวิธีการคิด

การใช้ความคิดจึงมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก การดำเนินชีวิตที่มีความสุขและประสบผลสำเร็จ ต่างก็เป็นผลมาจากความคิดที่มีประสิทธิภาพ โดยมีกลวิธีและทักษะกระบวนการคิดในลักษณะต่างๆ ที่หลากหลาย เมื่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ส่งผลให้มนุษย์ประสบปัญหาในการดำเนินชีวิตและการปรับตัว ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้เรียนให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการจัดการศึกษาคือ การทำให้บุคคลมีความสามารถในการคิด เพราะการคิดช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของคน

การพัฒนาศักยภาพทางความคิดให้กับคนไทยนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ยังส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาการคิดระดับสูง หรือทักษะการคิดขั้นสูง ดังที่ ทิศนา ขัมมมณี (ทิศนา ขัมมมณี, พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, ศิริชัย กาญจนวาสี, ครินทร์ วิริยะสินันท์, และนวลจิตต์ เขียวกิริติพงศ์, 2540) แบ่งทักษะการคิดออกเป็น 3 ระดับ คือ ทักษะการคิดพื้นฐาน ทักษะการคิดที่เป็นแกนหรือทักษะการคิดทั่วไป และทักษะการคิดขั้นสูงหรือทักษะการคิดที่ซับซ้อน ซึ่งทักษะการคิดขั้นสูง หรือทักษะการคิดที่ซับซ้อน (Higher order or More complexes thinking skills) หมายถึง ทักษะการคิดที่มีขั้นตอนหลายขั้นและต้องอาศัยทักษะการสื่อสาร ความหมายและทักษะการคิดที่เป็นแกนหลายๆ ทักษะในแต่ละขั้น

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2541) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกทักษะและกระบวนการคิดจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสติปัญญาของเด็ก เพื่อให้เจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพสำหรับเป็นกำลังที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งในเรื่องการคิดและการเรียนรู้ของมนุษย์นั้น ทั้งนักปราชญ์ นักวิทยาศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาแต่ละท่านต่างก็เห็นตรงกันว่า การคิดเป็นสิ่งที่เรียนรู้และสามารถพัฒนาได้ และจำเป็นต้องสอนตั้งแต่ยังเด็ก เพื่อให้มีทักษะและกระบวนการคิดที่มีประสิทธิภาพ หลายประเทศจึงกำหนดเป็นจุดเน้นของหลักสูตรตั้งแต่ระดับเด็กเล็กเป็นต้นไป

นอกจากนี้ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ได้จัดให้มีการปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติ

ในปัจจุบันการเรียนการสอนวิชาศึกษาทั่วไปในยุคปฏิรูปการศึกษาเปลี่ยนไปจากเดิม จากการสอนที่ยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง เปลี่ยนไปเป็นการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งกระบวนการสอนขาดการส่งเสริมการพัฒนาทักษะความคิด จึงก่อให้เกิดการขาดบันทึกที่เป็นนักคิด และนักปฏิบัติ เนื่องจากบทเรียนที่สอนเน้นแต่การบรรยาย ส่งผลให้ผลิตไม่เกิดทักษะการคิดจากสิ่งที่เรียน เกิดความคิดไม่รอบด้าน คิดไม่ผสมผสาน และคิดไม่สร้างสรรค์ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงต้องมีการพัฒนากระบวนการคิดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่คิดเป็น ทำเป็น โดยการจัดการเรียนรู้ ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ ให้มีสัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

การใช้ชุดกิจกรรม (บุญเกื้อ คอรวาเวช, 2545) ผู้สอนสามารถจัดบรรยายภาค สภาพแวดล้อมและสามารถใช้สื่อที่สร้าง มาอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากชุดกิจกรรม และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ ดังนั้นในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนควรมีการพัฒนาที่เอื้อต่อผู้เรียนและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมนั้น เป็นวิธีที่ใช้ทั้งรูปแบบการสอน สื่อการสอน และวิธีวัดและประเมินผลซึ่งอยู่ในชุดกิจกรรมนั้นๆ

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ของ Anderson และ Krathwohl's taxonomy (2001) โดยได้ปรับมาจากของ Bloom's Taxonomy (1956) ซึ่งครอบคลุมถึง ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสรรค์ มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาชุดกิจกรรม โดยคณะผู้วิจัยเห็นว่า การเรียนการสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไปต้องทำการพัฒนารูปแบบของการเรียนรู้ให้กับนิสิต ให้นิสิตได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีประโยชน์ต่อการประกอบวิชาชีพของตน และทำให้เกิดทักษะการคิด ที่นิสิตสามารถต่อยอดองค์ความรู้เดิมอย่างสร้างสรรค์ได้ ปัจจุบันพบว่า การเรียนการสอนในวิชาศึกษาทั่วไป มีกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการให้ความรู้แบบบรรยาย และปริมาณเนื้อหาค่อนข้างมาก จึงมีการจัดการเรียนการสอนในเชิงวิเคราะห์เนื้อหา และวัดผลด้านความจำเท่านั้น รวมทั้งการเรียนการสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจำนวนนิสิตต่อห้องเรียนมาก ทำให้ผู้สอนไม่สามารถดูแลและกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดได้อย่างทั่วถึงจากรูปแบบการเรียนการสอนแบบบรรยาย อีกทั้งช่วงเวลาที่จำกัดในการเรียนการสอน จึงทำให้ยากที่จะทำให้เกิดทักษะกระบวนการคิด ทำให้นิสิตขาดทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และไม่มีการส่งเสริมการใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ จึงต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ของนิสิตให้มากยิ่งขึ้น ด้วยการใช้ชุดการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง และตลอดเวลาที่ผู้เรียนต้องการที่จะศึกษาหาความรู้ ชุดกิจกรรมจะเป็นส่วนเติมเต็มให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและจะสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาชุดกิจกรรม โดยวัตถุประสงค์ของการพัฒนาชุดกิจกรรม คือส่งเสริมให้นิสิตได้พัฒนาทักษะการคิดโดยใช้แนวทางของการเรียนการสอนในวิชาศึกษาทั่วไป มาเป็นตัวขับเคลื่อนในการใช้ชุดกิจกรรม

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงในรายวิชาศึกษาทั่วไป วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี
2. เพื่อศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรม ทักษะการคิดขั้นสูง วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของทักษะการคิดขั้นสูงระหว่างกลุ่มผู้เรียนในคณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. การเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม Bloom's Taxonomy (Bloom, 1956)

กล่าวถึงการจำแนกการเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยในแต่ละด้านจะมีการจำแนกระดับความสามารถจากต่ำสุดไปถึงสูงสุด เช่น ด้านพุทธิพิสัย เริ่มจากความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมิน หลังจากนั้นยังมีผู้นำเสนอระดับความสามารถซึ่งมีการปรับปรุงใหม่ ตามแนวคิดของ Anderson and Krathwohl (Anderson, and Krathwohl, 2001) เป็นการจำ (Remembering) การเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมินผล (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ด้านจิตพิสัย จำแนกเป็น การรับรู้ การตอบสนอง การสร้างค่านิยม การจัดระบบ และการสร้างคุณลักษณะจากค่านิยม ด้านทักษะพิสัย จำแนกเป็น ทักษะการเคลื่อนไหวของร่างกาย ทักษะการเคลื่อนไหวอวัยวะสองส่วนหรือมากกว่าพร้อมๆกัน ทักษะการสื่อสารโดยใช้ท่าทาง และทักษะการแสดงพฤติกรรมทางการพูด

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning) คือ กระบวนการของประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้ไม่ได้มาจากภาวะชั่วคราว วุฒิภาวะ หรือสัญชาตญาณ (Klein, S.B. 1996) การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร โดยเป็นผลจากการฝึกฝนเมื่อได้รับการเสริมแรง มิใช่เป็นผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติที่เรียกว่า ปฏิกริยาสะท้อน การเรียนรู้ของผู้บริโภค (Consumer learning) หมายถึง กระบวนการซึ่งแต่ละบุคคลได้รับความรู้ (Knowledge) และ ประสบการณ์ (Experience) โดยการซื้อและการบริโภค ซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในอนาคต

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom) โดย Anderson และ Krathwohl's taxonomy (2001) ได้ปรับมาจากแนวคิดของ Bloom's Taxonomy (1956) ซึ่งได้จัดเรียงทฤษฎีการเรียนรู้ใหม่ได้ดังนี้

1. ความรู้ที่เกิดจากความจำ (Knowledge)
2. ความเข้าใจ (Comprehend)
3. การประยุกต์ใช้ (Application)
4. การวิเคราะห์ (Analysis)
5. การประเมินค่า (Evaluation)
6. การสร้างสรรค์ (Creative)

ขอบเขตของโครงการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงโดยมีรายวิชามศว 371 ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นต้นแบบในการพัฒนา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้คือ นิสิตชั้นปีที่ 3 ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา มศว 371 ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในภาคเรียนที่ 2 ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 325 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง 3 ตอนเรียน จากคณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์ นิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้การจับฉลาก ซึ่งแบ่งตามตอนเรียนทั้ง 3 ตอน ได้กลุ่มตัวอย่างจากการจับฉลากทั้งหมด 90 คน ตอนเรียนละ 30 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง หมวดวิชาศึกษาทั่วไป วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) (Walter, 1981) โดยขั้นตอนการวิจัยมี 7 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลด้านทักษะการคิดขั้นสูงของบลูมและหาความต้องการของข้อมูลขั้นพื้นฐานในการสร้างชุดกิจกรรม โดยจัดเตรียมโครงการ ศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ ปัญหาและวรรณกรรม รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เตรียมการพัฒนาเครื่องมือ 1.แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับนิสิต เรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงในรายวิชา มศว 371 ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี 2. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริม ทักษะการคิดขั้นสูง หมวดวิชาศึกษาทั่วไป วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี 3. แบบประเมิน ทักษะการคิด ชุดความจำ ชุดความเข้าใจ ชุดการนำไปใช้ ชุดการวิเคราะห์ ชุดการประเมิน และชุดการสร้างสรรค์

ขั้นที่ 2 การพัฒนาแบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับนิสิต เรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงในรายวิชา มศว 371 ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีวิธีการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อหาความต้องการพื้นฐานของชุดกิจกรรม
3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Stewart, and Shamdasani, 2014)
4. ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ
5. ปรับปรุงแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 3 การนำแบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับนิสิต เรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงในรายวิชา มศว 371 ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ไปใช้ มีวิธีการดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 90 คน
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเขียนสรุปความในข้อเสนอแนะ
3. นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาชุดกิจกรรมต่อไป

ขั้นที่ 4 การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง (Anderson, and Krathwohl, 2001) มีวิธีการดังนี้

1. กำหนดโครงสร้างและเนื้อหาของชุดกิจกรรมตามข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
2. พัฒนาชุดกิจกรรม
3. ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ
4. ปรับปรุงแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 5 การพัฒนาแบบประเมินทักษะการคิดขั้นสูงของชุดกิจกรรม (Brookhart, 2010) มีวิธีการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบประเมินทักษะการคิดขั้นสูง
2. สร้างแบบประเมินทักษะการคิดขั้นสูง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและคุณภาพของแบบประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

4. ปรับปรุงแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 6 การทดลองใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง มีวิธีการดังนี้ ดำเนินการทดลองโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก ทดลองใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริม ทักษะการคิดขั้นสูง หมวดวิชาศึกษาทั่วไป วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยทดลองใช้สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ก่อนทำการสอนในรายวิชามศว 371 โดยใช้เวลาในการทำชุดกิจกรรมครั้งละ 1 ชั่วโมง หลังจากทำการทดลองใช้ชุดกิจกรรมจะทำแบบประเมินตาม ทำการทดลองทั้งหมด 6 สัปดาห์ สถิติที่ใช้ในการทดลองและวิเคราะห์ข้อมูลจากชุดกิจกรรมและแบบประเมิน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (F-test ANOVA) (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข, 2551) และการเขียนสรุปความในข้อเสนอนี้

ขั้นที่ 7 การประเมินผลและปรับปรุงชุดกิจกรรม มีวิธีการดังนี้

ประเมินผลและปรับปรุงชุดกิจกรรม โดยนำข้อมูลจากแบบประเมินในการทดลองใช้ชุดกิจกรรมมาวิเคราะห์และนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลไปปรับปรุงตามความคิดเห็นของกลุ่มทดลอง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงหมวดวิชาศึกษาทั่วไป วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับนิสิต เรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงในรายวิชา มศว 371 ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ตารางที่ 1 ผลจากแบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับนิสิต เรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงในรายวิชา มศว 371 ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี หัวข้อความคิดเห็นด้านการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง

รายการแบบสอบถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ทักษะการคิดขั้นสูงมีส่วนช่วยให้กระบวนการคิดของสมองและการทำงานของสมองเป็นระบบ	4.45	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่านิสิตกลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นต่อ เรื่องการพัฒนาชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงในรายวิชา ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี หัวข้อความคิดเห็นด้านการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง มีส่วนช่วยให้กระบวนการคิดของสมองและการทำงานของสมองเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$ S.D. = 0.58)

ตารางที่ 2 ผลจากแบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับนิสิต เรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงในรายวิชา ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี หัวข้อรูปแบบของชุดกิจกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง

รายการแบบสอบถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ชุดกิจกรรมเดี่ยวที่มีตั้งแต่ขั้น ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ ประเมินและการสร้างสรรค์ พร้อมภาพประกอบ แบบฝึกทดสอบ และวิธีการคิดเป็นขั้นตอน ในเล่มเดียวกัน	4.03	0.76	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่านิสิตกลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นต่อ เรื่องการพัฒนาชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงในรายวิชา มศว 371 ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี หัวข้อรูปแบบของชุดกิจกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง โดยใช้ชุดกิจกรรมตั้งแต่ขั้นความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ ประเมินและการสร้างสรรค์ พร้อมภาพประกอบ แบบฝึกทดสอบ และวิธีการคิดเป็นขั้นตอน ในเล่มเดียวกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.76)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการประเมินจากการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการประเมินจากการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง

รายการแบบประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
ชุดที่ 1 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ชุดความจำ มีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะความจำ	4.08	0.65	มาก
ชุดที่ 2 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ชุดความเข้าใจ มีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะความเข้าใจ	3.94	0.46	ปานกลาง
ชุดที่ 3 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ชุดการนำไปใช้ มีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะการนำไปใช้	3.97	0.57	ปานกลาง
ชุดที่ 4 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ชุดการวิเคราะห์ มีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์	4.03	0.70	มาก
ชุดที่ 5 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ชุดการประเมิน มีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะการประเมิน	4.02	0.82	มาก
ชุดที่ 6 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ชุดการสร้างสรรค์มีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์	4.17	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นผลจากการประเมินจากการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงทั้ง 6 ชุด พบว่า นิสิตมีการประเมินผลการใช้งาน อยู่ในระดับมาก คือชุดที่ 6 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงชุดการสร้างสรรค์มีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือชุดที่ 1 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ชุดความจำ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.65) ชุดที่ 4 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ชุดการวิเคราะห์ มีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.70) และ ชุดที่ 5 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงชุดการประเมิน มีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะการประเมิน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ส่วนชุดที่นิสิตมีการประเมินผลการใช้งานอยู่ในระดับปานกลางคือ ชุดที่ 3 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ชุดการนำไปใช้ มีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะการนำไปใช้ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.57) และชุดที่ 2 ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ชุดความเข้าใจ มีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะความเข้าใจ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.46)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มผู้เรียน ในคณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์ ที่มีต่อการประเมินการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มผู้เรียน ในคณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์ ที่มีต่อการประเมินการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ข้อคำถาม	SS	df	MS	F	Prob
1. ชุดกิจกรรมมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการสร้างความสามารถด้านความจำ โดยทดลองฝึกคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะการจำแนก เปรียบเทียบ	6.42	2	3.21	6.53*	.002
2. ชุดกิจกรรมมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการสร้างความสามารถด้านความเข้าใจ โดยทดลองฝึกคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะของการแยกความแตกต่าง และบอกความสัมพันธ์	4.41	2	2.21	4.03*	.02
3. ชุดกิจกรรมมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการสร้างความสามารถด้านการนำไปใช้ โดยทดลองฝึกคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะของความน่าจะเป็น และการลงความเห็น	.13	2	.06	.10*	.90
4. ชุดกิจกรรมมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการสร้างความสามารถด้านการวิเคราะห์ โดยทดลองฝึกคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะของความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ ความมีเหตุผล และการจับประเด็นสำคัญในสิ่งที่เกิดขึ้น	1.09	2	.54	.71*	.49
5. ชุดกิจกรรมมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการสร้างความสามารถด้านการประเมิน โดยทดลองฝึกคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะในการตัดสินใจ	.41	2	.20	.40*	.66
6. ชุดกิจกรรมมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการสร้างความสามารถด้านการประเมิน โดยทดลองฝึกคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะของหลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ	.108	2	.05	.11*	.89

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มผู้เรียน ในคณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และ คณะทันตแพทยศาสตร์ ที่มีต่อการประเมินการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (ต่อ)

ข้อคำถาม	SS	df	MS	F	Prob
7. ชุดกิจกรรมมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการสร้างความสามารถด้านการประเมิน โดยทดลองฝึกคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะของการใช้หลักการและเหตุผลในการประเมิน	1.09	2	.54	1.22*	.29
8. ชุดกิจกรรมมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการสร้างความสามารถด้านการสร้างสรรค์ โดยทดลองฝึกคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะของการวางแผน การสื่อสารความคิด และการสรุปความคิด	.003	2	.001	.003*	.99
9. ชุดกิจกรรมมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการสร้างความสามารถด้านการสร้างสรรค์ โดยทดลองฝึกคิดและปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะของการสร้างสรรค์ผลงานโดยใช้ความคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมิน	.018	2	.009	.01*	.98

*ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มผู้เรียนของนิสิต ในคณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์ ที่มีต่อการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง วิชาความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า นิสิตที่เรียนคณะต่างกันมีทักษะการคิดแตกต่างกันใน ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 และนิสิตที่เรียนคณะต่างกันมีทักษะการคิดไม่แตกต่างกันใน ข้อที่ 3, 4, 5, 6, 7, 8 และ 9 สรุปได้ว่า นิสิตที่ศึกษาคณะต่างกันมีทักษะการคิดขั้นสูงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงในรายวิชา มศว 371 ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง โดยเห็นด้วยกับหัวข้อทักษะการคิดขั้นสูงมีส่วนช่วยให้กระบวนการคิดของสมองและการทำงานของสมองเป็นระบบ โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45 ระดับความคิดเห็นมาก และด้านรูปแบบของชุดกิจกรรมเลือกที่จะให้พัฒนาชุดกิจกรรมเดียวที่มีตั้งแต่ขั้น ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ ประเมินและการสร้างสรรค์ พร้อมภาพประกอบ แบบฝึกหัดสอบ และวิธีการคิดเป็นขั้นตอน ในเล่มเดียวกัน โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 ระดับความคิดเห็นมาก ผลจากการประเมินจากการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงทั้ง 6 ชุด พบว่า นิสิตมีการประเมินผลการใช้งาน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 6 ชุด อยู่ที่ 4.03 อยู่ระดับมาก

นอกจากนี้ ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้นิสิตสามารถบริหารเวลาในการศึกษาด้วยตนเอง ทำให้นิสิตมีอิสระในการเรียนรู้ และเลือกสถานที่ฝึกด้วยตัวนิสิต ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ จะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกผ่อนคลายไม่เกิดความกดดัน และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งได้ทราบถึงพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์จากการตัดสินใจ การออกแบบหรือการปฏิบัติงานของตนเองและชิ้นงาน และได้เรียนรู้ไปทีละขั้นตอน รวมทั้งสะสมประสบการณ์เกิดเป็นทักษะกระบวนการที่นำไปใช้ในอนาคตโดยได้รับการเสริมแรงจากอาจารย์และเพื่อน จัดลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก อาศัยประสบการณ์เดิมแล้วค่อยๆ เพิ่มส่วนที่เป็นเนื้อหาความรู้ หลักการและกิจกรรมที่เพิ่มพูน

ทักษะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น และให้ทำซ้ำกิจกรรมเดิมในชุดกิจกรรมหลังๆ เพื่อความคล่องแคล่วในการคิดและคงทนของพฤติกรรม ส่งเสริมให้นิสิตรู้จักคิดวิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของ อารี พันธุ์มณี (2540) และได้พัฒนาชุดกิจกรรมตามแนวคิดของ สุวิทย์ มูลคำ (2550) ที่กล่าวว่า ลักษณะของสื่อการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ควรมีความหลากหลาย ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีและสื่ออื่นๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า น่าสนใจ ชวนคิด ชวนติดตาม เข้าใจได้ง่าย และรวดเร็วขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้งและต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้การใช้สื่อการเรียนรู้เป็นไปตามแนวการจัด การเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง นำสื่อการเรียนรู้หลายอย่างมาประกอบกันจัดเข้าไว้ด้วยกันเป็นชุด (Package) เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541) และแนวทางของ วัฒนาพร ระวังบุกษ์ (2542) ที่กล่าวไว้ว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้รับการออกแบบและจัดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย เนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์ โดยกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวได้รับการรวบรวมไว้เป็นระเบียบในกล่องเพื่อเตรียมไว้ให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากประสบการณ์ทั้งหมด อย่างมีทิศทางและครอบคลุมเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ครบทุกทักษะการคิด ช่วยให้ผู้เรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณ และเป็นระบบมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงสำหรับนิสิต ที่เรียนรายวิชาอื่น หรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชาอื่น เพื่อสามารถนำชุดฝึกไปพัฒนาเป็นชุดกิจกรรมในรายวิชาอื่นๆ ได้
2. พฤติกรรมโดยธรรมชาติของผู้เรียนในสาขาสังคมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ทันตแพทย์) สาขาวิทยาศาสตร์ เมื่อนำชุดกิจกรรมไปใช้ มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมีภาพรวมดังนี้
 - สาขาสังคมศาสตร์ นิสิตมีความคิดยึดหยุ่นในการทำชุดกิจกรรม ไม่ยึดหลักการ หรือยึดติดกับกฎเกณฑ์ที่ให้
 - สาขาวิทยาศาสตร์ นิสิตมีความคิดที่มีเหตุผล วิเคราะห์ขั้นงานได้ดี รู้จักเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย
 - สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ทันตแพทย์) นิสิตมีความคิดเป็นของตัวเองสูง มีความคิดริเริ่ม และการประเมินผลชิ้นงานในกิจกรรมที่ดี
3. การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงให้สำหรับนิสิต

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม

- ทิศนา ขัมมณี, พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, ศิริชัย กาญจนวาสี, ครินทร์ วิริยะสินธุ์, และนวลจิตต์ เขาวีรดิพงษ์. (2540). *ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนัก นายกรัฐมนตรี.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2545). *นวัตกรรมทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2541). *คิดเก่ง สมองไว*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โปรดักทีฟบุ๊ก.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์เลิฟเพอร์ส.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และดิเรก ศรีสุโข. (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). *กลยุทธ์การสอนคิดสร้างสรรค์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อารี พันธุ์มณี. (2540). *ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ดันอ้อแกรมมี.
- Anderson, L.W. & Krathwohl, D.R. (2001). *A Taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's Taxonomy of Education Objectives*. (Complete edition). New York: Longman.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain*. New York: David McKay.
- Bloom, B.S. (1976). *Human Characteristics and School Learning*. New York: McGraw Hill.
- Walter, B. (1981). *Applying Education Research: A Practice Guide for Teachers*. New York: Longman.
- Stewart, D. W. & Shamdasani, P. N. (2014). *Focus Groups: Theory and Practice. (Applied Social Research Methods)*. (Third Edition). London: SAGE Publication.
- Klein, S.B. (1996). *Learning: Principles and Application*. (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Brookhart, S. M. (2010). *How to Assess Higher-Order Thinking Skills in Your Classroom*. Alexandria Virginia USA: ASCD.

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL EFFECTIVENESS MANAGEMENT OF MAHACHULALONGKORNRAJVIDYALAYA UNIVERSITY

พงษ์ศักดิ์ คมแก้ว*

Phongsuk Komkaew

จินต์ วิภาตะกลัส **

Jin Vibhatakalasa

กฤษณะ ดาราเรือง***

Kritsana Dararuang

* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

* Student, Doctor of Philosophy in Administration of Organization Development, Chaopraya University

* Email: k_pongsuk@hotmail.com

** อาจารย์ที่ปรึกษา, อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

** Advisor, and Ph.D., Doctor of Philosophy Program in Administration of Organization Development, Chaopraya University

*** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

*** Co-Advisor, and Ph.D, Doctor of Philosophy Program in Administration of Organization Development, Chaopraya University

*** Email: kritsana_cpu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารจัดการตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) แนวปฏิบัติของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. 2) เปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจ แนวปฏิบัติผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. 3) วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. และ 4) นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ มจร. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. ในประเทศไทย จำนวน 1,364 รูป/คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์หาลัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพรวมการบริหารจัดการตามพันธกิจหลักของ มจร. แนวปฏิบัติของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. ทุกด้านอยู่ในระดับสูง 2) ทรรศนะของผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร ที่มีต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจหลักของ มจร. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแนวปฏิบัติของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) มี 10 ตัวแปรจาก 61 ตัวแปร เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. โดยทั้ง 10 ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายประสิทธิผลฯ ได้ร้อยละ 42.70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ มจร. ประกอบด้วย 1) การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร 2) พัฒนาระบบการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร ตลอดจนการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 3) พัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณ 4) สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การและ 5) พัฒนาเครือข่ายเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษา

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษา มจร.

Abstract

The purposes of this dissertation are fourfold: 1) To study the levels of mission administration for Mahachulalongkornrajavidyalaya University (MCU), regarding the Four Brahmavihara of executive, and effectiveness of administration of the above University; 2) To compare the opinions of staff and personnel toward mission administration and practices in accordance with the Four Path Brahmavihara of executives and effectiveness of administration for MCU; 3) To analyze factors affecting the effectiveness of MCU and 4) To develop and present approaches toward effective education of the University. The population used in this research included 1,364 respondents. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and stepwise multiple regression correlation coefficient analysis. It was found from the research findings that: 1) the overall administration, satisfaction with mission administration for MCU regarding the Four Brahmavihara of executives, and effectiveness of administration for MCU were at a high level; 2) executives, staff and personnel's attitudes towards mission administration for MCU, regarding the Four Brahmavihara and effectiveness of administration for MCU by stakeholders have a difference of .05 level of statistical significance, but there is no difference in practices of the executives on the Four Brahmavihara and effectiveness of administration for MCU; and 3) Among 61 variables, 10 were important variables affecting the effectiveness of administration for MCU. All the 10 variables can be used to explain variance or predict the effectiveness of effectiveness of administration for MCU at 42.70 percent, with .05 level of significance. Five appropriate approaches stood out developing the effectiveness of administration for MCU. They are namely: 1) Development of the capabilities of Administrators and Personnel 2) Quality Assurance 3) Budget Management 4) Organization Culture 5) Network and Connection.

Keywords: Effectiveness, Educational Management, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

บทนำ

มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทยที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงสถาปนาขึ้นในปี พ.ศ. 2432 ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร และโปรดให้เรียกว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” เปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2439 โปรดพระราชทานนามใหม่ว่า “มหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยมีพระราชประสงค์ให้ใช้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์

มจร.เป็นมหาวิทยาลัยในทางพระพุทธศาสนา ที่เป็นศาสนาแห่งสันติภาพจึงมีหลักธรรมคำสอนที่มีความสอดคล้องกับธรรมชาติ คือสอนให้เห็นตามหลักของความเป็นจริงในสิ่งทั้งปวง และยังมีหลักธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน โดยมีพระพุทธเจ้าทรงเป็นอริยบุคคลตัวอย่างดังปรากฏในพระไตรปิฎกที่ได้กล่าวไว้ว่า “พระตถาคต อรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้ทรงธรรม เป็นธรรมราชา ทรงอาศัยธรรม ลักการะธรรม เคารพธรรม ยำเกรงธรรม มีธรรมเป็นธง มีธรรมเป็นตรา เป็นธรรมาธิปไตย ทรงจัดการรักษาป้องกัน และคุ้มครองที่เป็นธรรม” (อง.ตัก.ไทย) 20/453/139) ในปัจจุบันการบริหารงานหรือการจัดการองค์การมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยม หรือบริโภคนิยมที่แสวงหากำไร และมีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่งทั้งในเชิงบริหารงาน และการพัฒนาองค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ จึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์หรือหลักการในการบริหารจัดการ

เพื่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มจร. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี โดยถือเป็นหัวใจสำคัญและเป็นนโยบายหลักของมหาวิทยาลัย ในอันที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา มีคุณภาพในทุกพันธกิจ เริ่มตั้งแต่การผลิตบัณฑิต การวิจัยและพัฒนา การส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมจร.” เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ มจร.ในระดับวิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ต่อไป

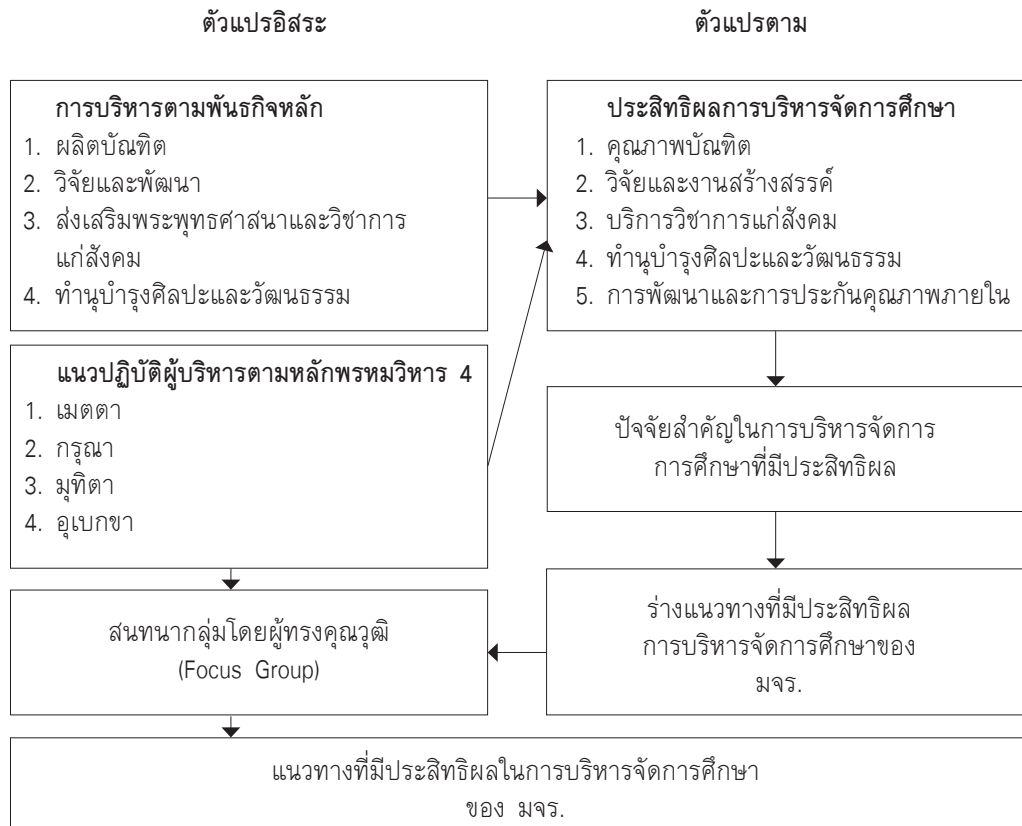
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการตามพันธกิจหลักของ มจร. แนวปฏิบัติของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมจร.
2. เพื่อเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจ แนวปฏิบัติผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. จำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร.
4. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของมจร.

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรที่มีต่อการบริหารตามพันธกิจหลักของมจร. แนวปฏิบัติผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ตัวแปรการบริหารตามพันธกิจหลักของมจร. และตัวแปรแนวปฏิบัติผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ทุกตัวที่ใช้ในการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมจร.

จากความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของมจร. จึงกำหนดตัวแปรอิสระด้านการบริหารตามพันธกิจหลัก และด้านแนวปฏิบัติของฝ่ายบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และตัวแปรตามด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำผลของการศึกษามาวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญสู่การนำเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาของมจร. ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

มจร. มีการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาขับเคลื่อนให้มจร.ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาตามพันธกิจที่กำหนดไว้ประกอบด้วย 1) ผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 9 ประการ 2) การวิจัยและค้นคว้า เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก 3) ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคมตามปณิธานการจัดตั้งมจร. ด้วยการปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ให้ประสานสอดคล้อง เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนกิจการคณะสงฆ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา และ 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีดุลยภาพ (มจร. <http://www.mcu.ac.th/site/philosophy.php> สืบค้นเมื่อวันที่ 6 พ.ย.2558)

พระไตรปิฎกอันเป็นคัมภีร์และหลักฐานที่สำคัญในการบันทึกคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้กล่าวถึงหลักของพรหมวิหาร 4 กับการนำมาเป็นหลักปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารจัดการและครองคนให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และพัฒนาเจริญก้าวหน้าไปในทางที่เหมาะสมตามหลักของจริยธรรม ประกอบด้วย 1) เมตตา คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรักความปรารถนาดี มีเมตตาริฉัตรคิดช่วยเหลือให้ผู้ตามประสบแต่ประโยชน์ 2) กรุณา คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสงสารการคิดจะช่วยเหลือผู้ตามให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งร่างกายและใจ 3) มุทิตา คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความชื่นบานเป็นความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้ตามได้ดีอันเป็นความคิดรู้สึกเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้ามีความสุข อันเป็นความดี และ 4) อุเบกขา คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยพิจารณาข้อเท็จจริงเมื่อตัดสินใจในเรื่องใดแล้วควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญามีเหตุผลถูกต้องและเที่ยงธรรม (อง.ปญจก.(ไทย) 22/192/318)

การประเมินประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมจร. เพื่อการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการทางพระพุทธศาสนา และเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการประกันคุณภาพการศึกษาโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทำการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาแต่ละแห่งตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาใน 5 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพบัณฑิต 2) ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ 3) ด้านบริการวิชาการแก่สังคม 4) ด้านการทํานุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และ 5) ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพภายใน(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน, 2554)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาของมจร. (มจร. รายงานประเมินตนเอง, 2556, น. 20 - 21) จำนวนทั้งหมด 1,364รูป/คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 211 รูป/คน 2) คณาจารย์ จำนวน 874 รูป/คน 3) บุคลากร จำนวน 279 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ข้อมูลและแนวคิดทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน และได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 และทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยลองใช้ (Try out) แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คนได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) ทั้งฉบับเป็น .958

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับประชากร จำนวน 1,338 รูป/คน ตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2559 ได้รับข้อมูลกลับคืนจำนวน 1,203 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.19

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว (One-way Multivariate Analysis Variance หรือ One-way MANOVA) และทดสอบภายหลัง (Post Hoc) เพื่อหาความแตกต่างกันโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ (Stepwise-Multiple Regression Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “ศึกษาระดับการบริหารจัดการตามพันธกิจหลักของ มจร. แนวปฏิบัติของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร.” พบว่าภาพรวมของการบริหารจัดการตามพันธกิจหลักของมจร. แนวปฏิบัติของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมจร. อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.83 และ 3.78 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับการบริหารจัดการตามพันธกิจหลักของมจร., แนวปฏิบัติของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร.

ปัจจัย	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
การบริหารตามพันธกิจหลักของมจร.			
1. ด้านการผลิตบัณฑิต	3.86	.692	สูง
2. ด้านการวิจัยและพัฒนา	3.83	.746	สูง
3. ด้านส่งเสริมพระพุทธศาสนาและวิชาการแก่สังคม	3.83	.776	สูง
4. ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	3.83	.786	สูง
ภาพรวม	3.84	.624	สูง
แนวปฏิบัติผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4			
1. ด้านเมตตา	3.84	.740	สูง
2. ด้านกรุณา	3.83	.737	สูง
3. ด้านมุทิตา	3.82	.703	สูง
4. ด้านอุเบกขา	3.82	.752	สูง
ภาพรวม	3.83	.600	สูง
ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของมจร.			
1. ด้านคุณภาพบัณฑิต	3.78	.760	สูง
2. ด้านวิจัยและงานสร้างสรรค์	3.77	.795	สูง
3. ด้านบริการวิชาการแก่สังคม	3.78	.856	สูง
4. ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	3.81	.789	สูง
5. ด้านการพัฒนาและการประกันคุณภาพภายใน	3.74	.781	สูง
ภาพรวม	3.78	.642	สูง

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “เปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจ แนวปฏิบัติผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร.”พบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านส่งเสริมพระพุทธศาสนา และวิชาการแก่สังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ส่วนแนวปฏิบัติผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า ด้านเมตตามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ส่วน ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยส่วนประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมจร.พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 “วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร.” ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมจร.โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสแต็ปไวซ์พบว่า มีตัวแปรสำคัญ 10 ประเด็น จากทั้งหมด 61 ตัวแปรเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมจร. โดยทั้ง 10 ประเด็นดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมจร. ได้ร้อยละ 42.70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร.

Model	ตัวแปร	Reg. Coeff		t-value	Sig.
		B	Beta		
1	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นที่ไว้วางใจ	.106	.155	4.323	.000
2	ผู้บริหารมีความเสมอภาคในการบริหารงาน	.053	.079	2.541	.011
3	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงาน	.053	.076	2.800	.005
4	ผู้บริหารรักษาและยึดกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน	.126	.182	5.292	.000
5	มีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่างๆซึ่งเป็นแหล่งการเรียนรู้ทางด้านพระพุทธศาสนาของนักศึกษาและสาธารณชนทั่วไป	.071	.100	4.096	.000
6	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมกับงานในแต่ละฝ่าย	.057	.085	2.544	.011
7	นักศึกษามีคุณลักษณะตามหลักสูตรที่กำหนด	.047	.066	2.863	.004
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.059	.085	3.057	.002
9	ผู้บริหารรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอและตรวจสอบได้จริง	.064	.094	2.629	.009
10	ผู้บริหารสร้างและรักษาบรรยากาศสัมพันธภาพอันดีงามแก่บุคลากรทุกคน	.045	.064	2.182	.029
Constant=12.048, R=.654p, R ² =.427, R ² adj=.422, S.E.est=.48751, F=88.790**					

*P < .05

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. =12.048+.106 (ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นที่ไว้วางใจ) + .053 (ผู้บริหารมีความเสมอภาคในการบริหารงาน) + .053 (ผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงาน) + .126 (ผู้บริหารรักษาและยึดกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน) + .071 (มีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นแหล่งการเรียนรู้ทางด้านพระพุทธศาสนาของนักศึกษาและสาธารณชนทั่วไป) + .057 (ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมกับงานในแต่ละฝ่าย) + .047 (นักศึกษามีคุณลักษณะตามหลักสูตรที่กำหนด) + .059 (ผู้บริหารเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น) + .064 (ผู้บริหารรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอและตรวจสอบได้จริง) + .045 (ผู้บริหารสร้างและรักษาบรรยากาศสัมพันธภาพอันดีงามแก่บุคลากรทุกคน)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 “เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของ มจร. “จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารตามพันธกิจ และแนวปฏิบัติผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. ได้ทั้งหมด 10 ประเด็นสำคัญดังกล่าวถูกนำมาแยกแยะเพื่อจัดกลุ่มสำหรับแก้ปัญหาหรือนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมตามแนวทฤษฎี 4M

ซึ่งประกอบด้วย 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และ 4) การบริหารจัดการ (Management) รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงแนวทางที่พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาของมจร.

Category	Crucial Issues	Strategic Issues	Appropriate Approaches
บุคลากร (Man)	ผู้บริหาร และ บุคลากร	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเป็นทีไว้วางใจ ผู้บริหารรักษาและยึดกฎระเบียบของ มหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทาง ปฏิบัติเกี่ยวกับงาน	แนวทางที่ 1 พัฒนาผู้บริหาร และบุคลากรในการสร้างค่านิยม ตลอดการดำเนินงานโดยยึดมั่น ความซื่อสัตย์สุจริตและกฎระเบียบ
	การผลิต บัณฑิต	นักศึกษามีคุณลักษณะตามหลักสูตรที่ กำหนด	แนวทางที่ 2 พัฒนา กระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรตลอด ตลอดจนการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน การประเมินคุณภาพภายในระดับ อุดมศึกษาผลิตบัณฑิตให้เป็นไป ตามมาตรฐานของหลักสูตร
งบประมาณ (Money)	การ บริหาร จัดการ งบ ประมาณ	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะ สมกับงานในแต่ละฝ่าย ผู้บริหารรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างสม่ำเสมอและตรวจสอบได้จริง	แนวทางที่ 3 การพัฒนาการ บริหารจัดการและการติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ให้ถูกต้องตามระเบียบ
วัสดุอุปกรณ์ (Material)	ไม่พบประเด็นสำคัญในมุมมองนี้		
การบริหาร จัดการ (Management)	วัฒนธรรม องค์กร	ผู้บริหารมีความเสมอภาค ในการบริหารงาน ผู้บริหารสร้างและ รักษาบรรยากาศสัมพันธภาพอันดีงาม แก่บุคลากรทุกคนผู้บริหารเปิดโอกาส ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	แนวทางที่ 4 พัฒนาและสร้าง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร จัดการ บนพื้นฐานความเสมอ ภาคการสร้างบรรยากาศใน การดำเนินงาน และการรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร
	การสร้าง เครือข่าย	มีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นแหล่งการเรียนรู้ทางด้านพระพุทธ ศาสนาของนักศึกษาและสาธารณชน ทั่วไป	แนวทางที่ 5 สร้างเครือข่ายเพื่อ การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทาง พระพุทธศาสนาบูรณาการร่วมกับ บ้าน วัด โรงเรียน

ทั้งนี้ ภายหลังการพัฒนาแนวทางฯ เป็นที่เรียบร้อย ผู้วิจัยได้นำแนวทางดังกล่าวนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 รูป/คน โดยการจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ข้อเสนอแนะและวิพากษ์แต่ละประเด็นซึ่งสรุปได้ดังนี้

แนวทาง 1: การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะตามหลักของทฤษฎีปาปนิคัสตร ซึ่งได้กล่าวถึงคุณสมบัติของการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพไว้ดังนี้ 1) จักขุมา เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 2) วิตุโร เป็นผู้เชี่ยวชาญชำนาญในงาน รู้จักหลักการและวิธีการไม่ให้เกิดความบกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ 3) นิสสยลัมปโน เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และในส่วนของพัฒนาบุคลากร ควรมีหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรูปแบบการพัฒนาที่เน้นหลักอิทธิบาท 4 คือเป็นหลักให้เกิดความสำเร็จ 4 อย่าง ได้แก่ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน 2) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องและตรวจสอบข้อบกพร่องและแนวทางในการแก้ไขงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้เป็นหลักสูตรในการพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพพร้อมไปกับการสร้างสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรโดยให้ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริตและรักษากฎระเบียบ

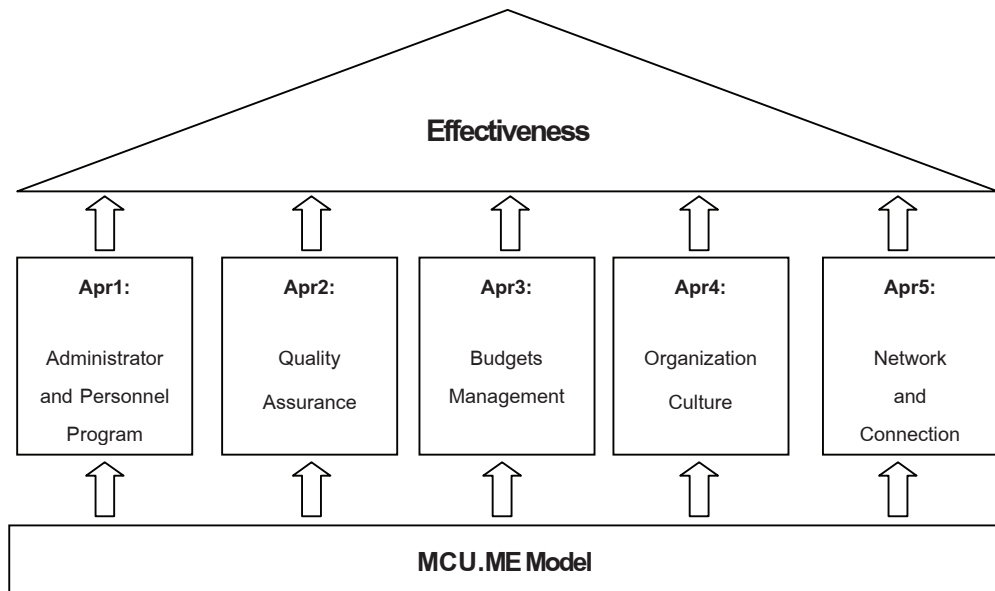
แนวทาง 2: พัฒนาระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรตลอดจนการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบด้วย จัดให้มีการพัฒนาระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรตลอดจนการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรและการเรียนรู้ในการนำความรู้ไปพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

แนวทาง 3: พัฒนาการการบริหารจัดการงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดโครงการอบรมและสร้างแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาการบริหารและใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมาสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ เช่น หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใสและหลักความคุ้มค่ากับผลผลิตที่เป็นนิสิตและการบริหารจัดการที่ดีของ มจร.

แนวทาง 4: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นในประกอบด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นจากคนในองค์กรบนพื้นฐานความเสมอภาคการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมกัน และการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิด ทศนคติ ค่านิยมที่ดีงาม ร่วมกันบนพื้นฐานธรรมชาติขององค์การทางพระพุทธศาสนา โดยใช้หลัก มีใจ ใช้ปัญญา เสียสละอดทน ซื่อสัตย์ และกตัญญู

แนวทาง 5: พัฒนาเครือข่ายเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากิจการศึกษาศึกษา ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา การเผยแพร่พระพุทธศาสนา และการเข้าถึงการศึกษาทางพระพุทธศาสนา โดยการให้ความสำคัญในการฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน ในการพัฒนาเผยแพร่ศิลปและวัฒนธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นของความเป็นไทย โดยจัดกิจกรรมแบบบูรณาการให้มีส่วนร่วมทางสังคมเช่น ส่วนราชการ เอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 รูป/คน ได้วิพากษ์แต่ละประเด็นตามแนวทางฯ ที่ผู้วิจัยได้นำเสนออย่างกว้างขวาง โดยผลการวิพากษ์สรุปให้มีการเพิ่มเติมแก้ไข และปรับปรุงประเด็นสำคัญต่างๆ จนสามารถนำผลจากการวิพากษ์และการเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิ และสามารถสรุปได้ว่าแนวทางทั้ง 5 แนวทางตามที่คุณวิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. ผู้วิจัยจึงนำแนวทางทั้ง 5 มาพัฒนาและนำเสนอเป็นรูปแบบ MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY MANAGEMENT EFFECTIVE MODEL หรือ MCU-ME Model ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY MANAGEMENT EFFECTIVE MODEL หรือ MCU-ME Model

ที่มา: พัฒนาโดยผู้วิจัย

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารจัดการตามพันธกิจหลักของ มจร. แนวปฏิบัติของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. พบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดการบริหารจัดการตามพันธกิจหลักของมจร. พบว่า ด้านการผลิตบัณฑิตอยู่ในระดับสูงกว่าทุกด้านสืบเนื่องมาจากมจร. มีจุดเน้นในการผลิตบัณฑิตด้านพุทธศาสนาและบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ดังวลัยทัศน์ คือ มจร. เป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติที่สร้างคนดีและเก่ง อย่างมีสมรรถภาพ จัดการศึกษาและวิจัยอย่างมีคุณภาพ บริการวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญกับการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิภาณนำเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม ในส่วนแนวปฏิบัติของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า ด้านเมตตา อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ ซึ่งใช้หลักของความเมตตาประกอบการบริหารโดยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการทำงานแก่คณาจารย์ บุคลากรอย่างเป็นกัลยาณมิตรที่ดี และประกอบไปด้วยเมตตาธรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเทพปริยัติเมธี (2553) พบว่า ผู้นำที่ดีซึ่งมีหลักธรรมหรือคุณธรรมในทางพระพุทธศาสนา จำนวน 20 หลักธรรม แบ่งเป็น 3 กลุ่มหลักธรรมของผู้นำ คือ 1) หลักธรรมสำหรับครองตน ได้แก่ เบญจศีล เบญจธรรม สปัปฺริสธรรม พลธรรม อคติธรรม อธิฐานธรรม ขันติโสรัจจริม คุณธรรม อริยทรัพย์ธรรม 2) หลักธรรมสำหรับครองคน ได้แก่ พรหมวิหารธรรม บารมีธรรม ราชสังคหัตถุธรรม สังคหัตถุธรรม พลธรรม ทศพิรชาธรรม จักรวรรดิวัตรธรรม คหบดีธรรม อธิปไตย กัลยาณมิตรธรรม อริยทรัพย์ธรรม ยุติธรรม อคติธรรม 3) หลักธรรมสำหรับการครองงาน ได้แก่ อิทธิบาทธรรม สาราณียธรรม อปรินิยธรรม อริยทรัพย์ธรรม กัลยาณมิตรธรรม ยุติธรรม พลธรรม อคติธรรมและในส่วนของผลการศึกษาประสิทธิผล

ของการจัดการศึกษาของ มจร.พบว่า ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านคุณภาพของบัณฑิต ด้วยเหตุที่มจร. เป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย นิสิตได้รับการปลูกฝังคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงมีจิตสำนึกในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม อันก็เป็นเครื่องบ่งบอกถึงอัตลักษณ์ของการเป็นสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งมีผลการประเมินของมจร.อยู่ในระดับดี (รายงานผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา [องค์การมหาชน], 2551)

2. ผลการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจ แนวปฏิบัติผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร.พบว่าด้านการบริหารจัดการตามพันธกิจ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรมีความแตกต่างกันโดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจสูงกว่า คณาจารย์และบุคลากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และเพื่อให้มจร. เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาที่สามารถเข้าถึงได้ทุกระดับ ในการก้าวเข้าสู่ความเป็นสากลของการจัดการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาของไทยในด้านแนวปฏิบัติผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่าผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อแนวปฏิบัติผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ด้านเมตตา สูงกว่า คณาจารย์และบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพล เครือมนโรจน์ (2553) พบว่า การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณาและมุทิตาไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูงขณะที่ อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อยและในส่วนสุดท้ายด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมจร. พบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานบนพื้นฐานของประสิทธิผลเพื่อควมมีคุณภาพของการจัดการศึกษาของ มจร. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา ภาววิมล (2553) พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของระบบได้แก่ ปัจจัยนำเข้าคือ ทรัพยากร (ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน งบประมาณ อาคารสถานที่/วัสดุอุปกรณ์/สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้) ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี กระบวนการคือ การควบคุม การตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพผลผลิตคือ คุณภาพของบัณฑิต องค์ความรู้/งานวิจัย/นวัตกรรม การบริการวิชาการ และการอนุรักษ์ สืบทอดและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมที่มีความโดดเด่นเป็นหลักฐานของความสำเร็จ

3. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. มีตัวแปรสำคัญ 10 ตัวแปร จาก 61 ตัวแปร เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. และผู้วิจัยได้พัฒนาแนวทางฯ มาถึงขั้นตอนสุดท้าย ประกอบด้วย 5 แนวทางที่สำคัญโดยจำแนกตามหลักการบริหารแบบ 4M และเรียกแนวทางที่เหมาะสมนี้ว่า MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY MANAGEMENT EFFECTIVE MODEL: MCU-ME Model ซึ่งประกอบด้วย 1) การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร 2) พัฒนาระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรตลอดจนการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 3) พัฒนาการการบริหารจัดการงบประมาณ 4) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร และ 5) พัฒนาเครือข่ายเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากิจการการศึกษา ทั้งนี้แนวทางที่ 2 การพัฒนาระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรตลอดจนการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะเป็นแนวทางสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของ มจร. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุทัศน์ ติสฺสรวาทิ, สมบูรณ์ บุญฤทธิ์, สุพรต บุญอ่อน, บุญหนา จิมาณี, และไฉไลฤติ ยวนะศิริ. (2556) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในมจร.

ซึ่งพบปัญหากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ มจร. ด้านการควบคุมคุณภาพ บุคลากรส่วนมากไม่ให้ความสำคัญและมีทัศนคติเชิงลบต่องานประกันคุณภาพการศึกษา ขาดการมีส่วนร่วม มหาวิทยาลัยไม่มียุทธศาสตร์ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเฉพาะ การจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบ ไม่ได้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตอบสนองงานประกันคุณภาพการศึกษา เกณฑ์มาตรฐานและเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาไม่สะท้อนธรรมชาติของ มจร. ซึ่งสอดคล้องแนวคิดด้านประสิทธิผลของ Arnold และ Feldman (1986) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิผล ได้แก่ 1) การเจริญเติบโตขององค์การ 2) การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ ความสามารถขององค์การในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์การ 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) นวัตกรรม คือ ความสามารถขององค์การในการคิดสิ่งใหม่ ๆ 5) ผลิตรายการให้บริการ คือ การจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด และ 6) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลของการศึกษาการบริหารตามพันธกิจของ มจร. ด้านการวิจัยและพัฒนาและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาด้านวิจัยและงานสร้างสรรค์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้นมจร. ควรกำหนดแผนการพัฒนาระบบและแนวทางการดำเนินงานโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการกำกับ ติดตาม การสร้างสรรคงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่สังคม และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

2. จากผลของการศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมจร. MCU-ME Model มจร.ควรกำหนดให้หน่วยงานด้านนโยบายวางแผนและพัฒนานำผลของการศึกษาไปเป็นแนวทาง เพื่อนำไปกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของมจร.อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านการพัฒนาคณาจารย์ให้มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างเข้มแข็ง โดยบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน และพันธกิจด้านอื่นมหาวิทยาลัย

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมทุนหรืองบประมาณในการทำงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาหรืองานสร้างสรรค์มีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่สังคมและได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำผลงานของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อยอดในเชิงพัฒนาและทำการทดสอบผลสำเร็จในเชิงประสิทธิผลต่อไป

2. ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น มหาวิทยาลัยของเอกชนนอกจากนี้ อาจทำการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยของรัฐบาล กับมหาวิทยาลัยของเอกชน

บรรณานุกรม

- พระเทพปริยัติเมธี (สฤณีลีลธิโร). (2553). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย*. (รายงานวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุทัศน์ ดิสุสรวาทิ, สมบูรณ์ บุญฤทธิ์, สุพรต บุญอ่อน, บุญหนา จิมาโนง, และไฉไลฤติ ยูวะศิริ. (2556). *แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้นวันที่ 6 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.mcu.ac.th/site/philosophy.php>.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2540). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2556). *รายงานประเมินตนเองมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). *เกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษา 2554*. สืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2558, จาก http://www.ubu.ac.th/web/files_up/09f2012020911364560.pdf.
- สุพล เครือมนโรจน์. (2553). *การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรสา ภาววิมล. (2553). *การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทย ตามแนวคิดจัดการความรู้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.

การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษา ทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก

DEVELOPMENT OF A DIATANCE LEARNING TELEVISION EXTENSION POLICY IMPLEMENTATION MODEL IN SMALL SCHOOLS

เอมอร บุรณศักดิ์*

Aimorn Buranasak*

วิสุทธิ วิจิตรพัชร**

Wisut Wichitputcharaporn**

อัฉรา นิยมมา***

Achara Niyamabra***

สุพจน์ เกิดสุวรรณ****

Supod Kirdsuwan****

* นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

* Ed.D., Candidate, Doctor of Administration Education, Faculty of Education, Kasetsart University

* Email: psweet2514@hotmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** Assistant Professor and Ph.D., Faculty of Education, Kasetsart University

** Email: feduwsu@ku.ac.th

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*** Assistant Professor and Ph.D., Faculty of Education, Kasetsart University

*** Email: j_achara@hotmail.com

**** ข้าราชการบำนาญ โรงเรียนสุธีวิทยา

**** Retired Government officer, Sutheewittaya School

**** Email: Supod123@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผลและเหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็ก วิธีการวิจัยมีห้าขั้นตอน คือ 1) กำหนดกรอบแนวคิดของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ PNI modified 3) สร้างรูปแบบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และ 4) ประเมินรูปแบบด้วยวิธีสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน และ 5) การนำเสนอรูปแบบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วยสามส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง ความนำ หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่สององค์ประกอบการนำนโยบายไปปฏิบัติเก้าองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านมาตรฐานนโยบาย 2) ด้านทรัพยากร 3) ด้านการสื่อสารข้อความ 4) ด้านการบังคับใช้กฎหมาย 5) ด้านลักษณะหน่วยงาน 6) ด้านเงื่อนไขทางการเมือง 7) ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ 9) ด้านภาวะผู้นำ และส่วนที่สามเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ผลประเมินรูปแบบพบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ

Abstract

The purpose of this mixed method research was to develop an effective and suitable model of extending the results of satellite based distant education policy implementation in small-size schools. Five steps of the methodology were as follows. 1) Defining scopes of policy implementation; 2) Investigating current situation problems and needs for implementation of extending the results of satellite based distant education policy in small-size schools. The statistics used was PNI modified; 3) Developing a model of policy implementation; 4) Evaluating the developed model by nine experts by means of focus group discussion; and 5) Proposing the model of policy implementation.

Results of the research showed that the model consisted of three sections. The first section comprised of introduction, principle, and objectives. The second section composed of nine elements of policy implementation, namely: 1) policy standard, 2) resources, 3) communication, 4) law enforcement, 5) characteristics of implementing units, 6) political conditions, 7) practitioner attitude, 8) inter organization relationship, and 9) leadership. The third section was conditions for application of the model. Evaluation of the model showed that it was suitable at the very high level.

Keywords: Policy Implementation Model, Education Policy Implementation

บทนำ

คุณภาพและสมรรถภาพของคนไทยทุกคนเป็นกุญแจสำคัญในการแข่งขันบนเวทีโลกการพัฒนาเด็กไทยให้มีความพร้อม มีความสามารถทางเทคโนโลยี และมีการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งทักษะชีวิตในระบบเศรษฐกิจและสังคมพหุวัฒนธรรมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์รุนแรงเป็นแรงผลักดันให้การศึกษาไทยจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วน แต่ปัจจุบันการศึกษาไทยไม่สามารถให้การศึกษาที่มีคุณภาพ และเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับประชาคมโลกได้ โดยผลการทดสอบระดับนานาชาติ ได้แก่ Programme for International Student Assessment (PSIA) ในปี 2006 และ 2009 ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานจากการพิจารณาดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติพบว่า ประเทศไทยมีดัชนีการพัฒนามนุษย์ในอันดับที่ 81 จากทั้งหมด 134 ประเทศ เป็นอันดับที่ต่ำกว่าอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) ประเทศไทยจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมซึ่งเป็นการดำเนินงานทางการศึกษาโดยจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมถ่ายทอดสดตามหลักสูตรจากสถานศึกษาวังไกลกังวล อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงในคุณภาพมาตรฐานเดียวกันมีโอกาสเลือกรับการศึกษที่เหมาะสมกับความสามารถในการเรียนของตนเอง ถือว่าเป็นนโยบายของรัฐบาลในการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นกรอบกำกับหรือเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงวิชา นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงทิศทางการพัฒนาทางการศึกษา ที่จะส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียนการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการนโยบาย เป็นกระบวนการของการแปลงตัวนโยบายไปสู่การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้ตัวนโยบายบรรลุผลสำเร็จ นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ซึ่งผู้มีอำนาจต้องพยายามกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีการติดตามประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการแก้ไขปัญหาอุปสรรค การปรับปรุงนโยบายให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ดังที่ สมบัติ อารัมธะวงศ์ (2556) กล่าวว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ล้มเหลว อาจเกิดผลเสียหาผู้ที่รับผิดชอบต้องพยายามตัดสินใจเลือกนโยบายที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และมอบหมายให้หน่วยงานที่มีความสามารถเหมาะสมนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นเป้าหมายของนโยบาย และต้องทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาอันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ด้วยสถานศึกษาขนาดเล็กมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้เข้าใจ เป้าหมาย ภารกิจ และแนวคิดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติซึ่งการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายนโยบายจำเป็นต้องมีรูปแบบที่ดีซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ที่ผ่านมายังขาดการศึกษาในด้านการพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และบรรลุตามเป้าหมายของนโยบาย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งถือว่าเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การนำนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐบาล และผลของการวิจัยจะมีคุณค่าต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็ก
3. เพื่อประเมินรูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการจำเป็น และการพัฒนารูปแบบในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยมุ่งศึกษาที่ โครงการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

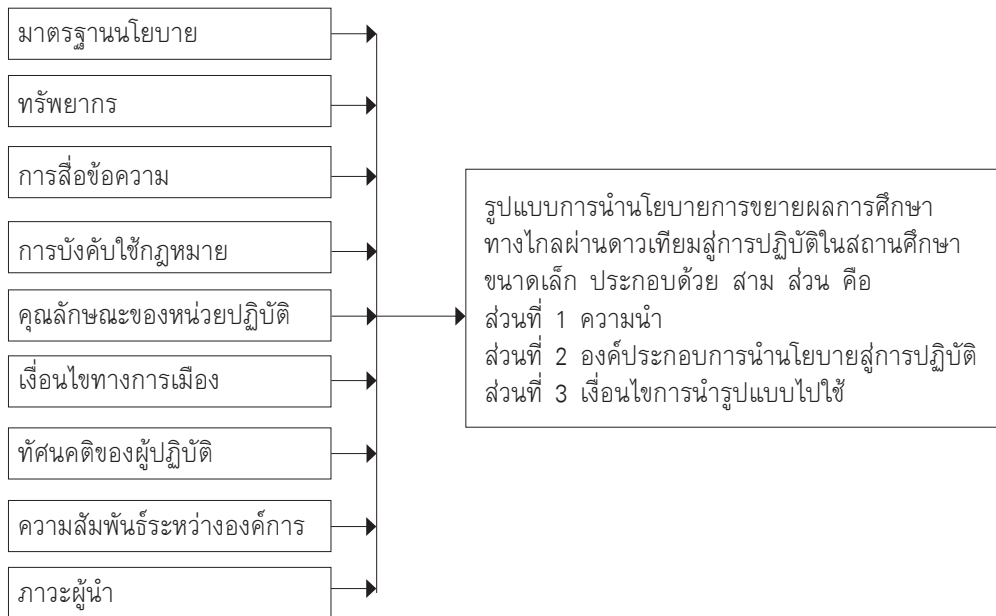
1. ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ พัฒนามาตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ Van Horn and Van Meter (1976) Edwards (1980) Cheema and Rondinelli (1983) และ วรเดช จันทวร (2551) สรุปได้ว่า ประเด็นปัจจัยของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติทั้งหมด 9 ปัจจัย ได้แก่ 1) มาตรฐานนโยบาย 2) ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน 3) การสื่อสารข้อมูล 4) เงื่อนไขทางการเมือง 5) ทรัพยากร 6) การบังคับใช้กฎหมาย 7) คุณลักษณะของหน่วยปฏิบัติงาน 8) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ 9) ภาวะผู้นำ

2. การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็ก สำหรับรูปแบบที่ใช้ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา (Keeves, 1988) โดยมีขั้นตอนการสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญๆ คือ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการจำเป็นของการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติ 3) การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 4) การประเมินรูปแบบ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และ 5) การนำเสนอรูปแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการสังเคราะห์ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนาตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏดังภาพที่ 1

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดของการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาตามข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเอกสารการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ นำมาสังเคราะห์แนวคิดเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยวิธีการสัมภาษณ์การศึกษา รายการ และเอกสาร สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น การนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการนำผลการศึกษาในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อยกร่างรูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินรูปแบบขั้นตอนสุดท้ายโดยการสอบถามความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบที่สร้างขึ้นว่ามีความเหมาะสม และความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (focus group) และการตอบแบบประเมิน

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอรูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังเคราะห์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากขั้นตอนที่ 4 ตามประเด็นที่ศึกษาปรับปรุงรูปแบบตามประเด็นที่ศึกษา โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความเห็น และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษานำเสนอรูปแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กปรับปรุง และจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของไทยและต่างประเทศ บัณฑิตการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สังเคราะห์เป็นแนวคิด เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนำนโยบายขยายผลการศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้ 1) มาตรฐานนโยบาย 2) ทรัพยากร 3) การสื่อสารข้อมูล 4) การบังคับใช้กฎหมาย 5) คุณลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติ 6) เงื่อนไขทางการเมือง 7) ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ 8) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ 9) ภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีผลการวิจัยดังนี้

1. มาตรฐานนโยบาย

สภาพปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนด้านคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็กทุกแห่ง มีการขับเคลื่อนนโยบายโดยกำหนดยุทธศาสตร์วางแผนทางการขับเคลื่อนนโยบายให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีระบบติดตามทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา การนิเทศสภาพจริง และการติดตามผ่านโปรแกรมที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำขึ้น โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนปัญหาที่พบบางสถานศึกษายังไม่มีความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนนโยบายให้ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายนโยบาย และขาดจัดทำแผนการดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อทางไกลผ่านดาวเทียมเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาไว้ในแผนกลยุทธ์และเมื่อพิจารณาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมต้องการให้ทางโรงเรียนจัดทำคู่มือหรือเอกสารชี้แจงให้ความรู้ และแนวทางการปฏิบัติโรงเรียนควรประเมินผลนโยบายด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีกระบวนการติดตามและประเมินที่ครอบคลุมทุกภารกิจด้วยวิธีการที่หลากหลาย และนำผลการประเมินไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ทรัพยากร

สภาพปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์สำหรับใช้ตามนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเพียงพอทุกโรงเรียนทุกห้องเรียน รวมถึงเครื่องบันทึกข้อมูล กรณีดาวเทียมใช้ไม่ได้ บริหารจัดการสภาพแวดล้อม และเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบได้แก่ ผู้บริหาร ครู โดยการอบรมเพื่อพัฒนา มีความเข้าใจถึงวิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถานศึกษา ปัญหาที่พบยังขาดการจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงอุปกรณ์ ครูไม่ครบทุกชั้นเรียน และการส่งเสริมดึงเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้และช่วยเหลือ และเมื่อพิจารณาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมต้องการให้โรงเรียนจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอต่อความจำเป็นการดำเนินงานตามนโยบาย กำหนดแนวทางการจัดเตรียมสถานที่ที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน และโรงเรียนให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

3. การสื่อสารข้อมูล

สภาพปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างความชัดเจนของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยการอบรม นำเสนอภาพความสำเร็จของโรงเรียนตัวอย่าง จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาเทคนิค ผู้บริหารสถานศึกษา ครู เพื่อรับข้อมูล และนำไปขยายความ

ให้ชัดเจนสร้างความเข้าใจต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา, ผู้ปกครอง, นักเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลต่างๆ มีการสื่อสารและจัดเก็บหลากหลายรูปแบบที่เป็นระบบ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจนปัญหาที่พบยังเป็นการสื่อสารทางเดียวและขาดการสื่อสารอย่างทั่วถึง การสื่อสารก็ควรจะเน้นแบบสองทางระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดกับสถานศึกษาเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เข้าใจถึงสภาพและปัญหาการดำเนินงานไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านการสื่อสารข้อมูล นโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมต้องการให้โรงเรียนจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน ถ่ายทอดข้อมูลการดำเนินงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย และชัดเจนต่อผู้ดำเนินงานไปปฏิบัติ และประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

4. การบังคับใช้กฎหมาย

สภาพปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศนโยบายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่สาธารณชนโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีประกาศนโยบายมีคำสั่งและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับสถานศึกษาขนาดเล็ทุกแห่งได้ถือปฏิบัติ โดยใช้สื่อทางไกลผ่านดาวเทียมในการจัดการเรียนการสอนโดยให้ประกาศเป็นนโยบายของสถานศึกษา มียุทธศาสตร์ขับเคลื่อนในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีการกำกับ ติดตามการใช้สื่ออย่างจริงจังโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษาโดยการประเมินตามสภาพจริง ตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้อย่างชัดเจน ปัญหาที่พบยังขาดมาตรการการบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับเพื่อกำกับให้สถานศึกษานำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ให้ประสบความสำเร็จ และมีการบังคับใช้ภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และเมื่อพิจารณาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านการบังคับใช้กฎหมายนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมมีความต้องการให้โรงเรียนมีมาตรการกำกับและการบังคับใช้ระเบียบ มีกำหนดระเบียบสนับสนุนให้การดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และมอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรสามารถดำเนินการตามนโยบาย และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติทุกระดับในการดำเนินงานตามนโยบาย

5. คุณลักษณะของหน่วยปฏิบัติ

สภาพปัจจุบัน หน่วยงานปฏิบัติ มีความพร้อมด้านสถานที่ สื่ออุปกรณ์ที่จะต้องใช้ในการดำเนินงานมีการประสานงานกันเชิงนโยบายที่ชัดเจน และรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำทุกปีการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กที่นำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปใช้ ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการนำนโยบายไปสู่ปฏิบัติให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัญหาที่พบบุคลากรทุกฝ่ายยังขาดความเข้มแข็งของการใช้สื่อ ขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารบางคนยังไม่จริงจังและไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินงานตามแนวทางนโยบาย ขาดการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างขวัญกำลังใจกับครูและบุคลากรทุกระดับ บุคลากรครูบางคนไม่มีประสิทธิภาพในการเรียนการสอนตามแนวทางนโยบาย ไม่เข้าใจว่าควรดำเนินการอย่างไรให้สอดคล้องกับโรงเรียนต้นทาง และไม่มีกำหนดแผนการกำกับ ติดตามกระบวนการใช้สื่ออย่างต่อเนื่อง และเมื่อพิจารณาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความต้องการให้โรงเรียนมีโครงสร้างที่เหมาะสมต่อการประสานงาน การดำเนินงาน ครูและบุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ และ ครูและบุคลากรสามารถให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมได้เป็นอย่างดี

6. เงื่อนไขทางการเมือง

สภาพปัจจุบัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความชื่นชอบ เข้าใจ และให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาก้าวไกลผ่านดาวเทียมมาใช้ในสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นักเรียนได้เรียนรู้กับครูครบทั้ง 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้จากครูต้นทางมีความเชื่อมโยงนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับมูลนิธิทางไกลผ่านดาวเทียม และกำหนดนโยบายนี้ไว้ในแผนการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ปัญหาที่พบ คือ สถานศึกษายังขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภายนอก ได้แก่ เอกชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมให้การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรอื่นๆ และสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามนโยบาย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีบทบาทในกระบวนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาเพื่อให้กระบวนการบรรลุตามเป้าหมายของนโยบาย เมื่อพิจารณาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านเงื่อนไขทางการเมืองต้องการให้ทุกภาคส่วนของการเมืองในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาก้าวไกลผ่านดาวเทียมไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน และแก้ปัญหาระหว่างดำเนินงานตามนโยบาย และ ส่งเสริมให้นักการเมืองระดับท้องถิ่นมีส่วนร่วมกระบวนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายการขยายผลการศึกษาก้าวไกลผ่านดาวเทียมอย่างยั่งยืน

7. ทศนคติของผู้ปฏิบัติ

สภาพปัจจุบันการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาก้าวไกลผ่านดาวเทียมมาใช้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในช่วงแรกของการดำเนินงานตามนโยบาย ผู้ปฏิบัติยังใช้สื่ออย่างไม่มีแบบแผน และไม่มีเชื่อมั่นในการใช้สื่อ ผู้บริหารขาดความจริงจังกับการดำเนินงานตามนโยบาย ครูก็ไม่ให้ความสำคัญขณะอยู่ในห้องเรียนทั้งนักเรียนไว้กับสื่อทางไกลโดยลำพัง ปัญหาที่พบการดำเนินงานตามนโยบายไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากครูยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง เช่น ไม่มีการประเมินผลพูดขณะครูปลายทางกำลังสอน ไม่เตรียมแผนการสอนและสื่อการสอนหรือเตรียมแต่ไม่สอดคล้องกับการเรียนต้นทาง สำหรับตัวผู้บริหารไม่จริงจัง และไม่ให้ความสำคัญต่อนโยบาย ไม่ลงมือทำและแก้ปัญหาทันทีเมื่อพบปัญหา และเมื่อพิจารณาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติต้องการให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายครูและบุคลากรทุกระดับมีความพร้อม และให้การสนับสนุนกิจกรรมตามแนวทางของนโยบาย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานตามแนวทางการดำเนินงานของนโยบาย และมีการสื่อสารกันทุกระดับมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมสนับสนุน การทำงานตามนโยบาย

8. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร

สภาพปัจจุบัน หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษามีการประสานงานทั้งทางตรงและทางอ้อมหลากหลายวิธีการ มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน และมีการประสานงานการทำงานเชิงนโยบายที่ชัดเจนและรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำทุกปีการศึกษา นำสภาพปัญหาหรืออุปสรรคมาวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินงานตามนโยบายการขยายผลการศึกษาก้าวไกลผ่านดาวเทียมให้ประสบความสำเร็จ ปัญหาที่พบ คือ สถานศึกษาส่วนน้อยที่มีการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม ตั้งแต่การออกแบบการดำเนินงานจนถึงการประเมินผลการทำงานเพื่อให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการในเนื้อหา และนำกระบวนการวิจัยมาร่วมพัฒนาระบบให้ก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเมื่อพิจารณาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรมีความต้องการให้โรงเรียนสร้างความรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทความร่วมมือของภาคเอกชนในการดำเนินงานตามนโยบาย ประสานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการออกแบบการดำเนินงานตามนโยบาย บรรลุตามเป้าหมาย และโรงเรียนส่งเสริมให้หน่วยงานเอกชนมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานตามนโยบาย และจัดระบบการประสานงานโดยตรงกับหน่วยงานต้นสังกัดในการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาก้าวไกลผ่านดาวเทียมไปปฏิบัติ

9. ภาวะผู้นำ

สภาพปัจจุบัน ผู้บริหารส่วนน้อยที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และให้ความสนใจนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับนโยบาย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการการใช้สื่ออย่างมีประสิทธิภาพอำนวยความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติ สร้างขวัญ และกำลังใจกับครู และบุคลากรอื่น มีการประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่พบ คือ ผู้บริหารบางคนไม่มีความชำนาญในใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ขาดการวางแผนการใช้สื่อ และขาดการนิเทศการใช้สื่ออย่างต่อเนื่อง และเมื่อพิจารณาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต้องการให้ผู้บริหารสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู และบุคลากรรู้สึกประทับใจร่วมกันในการดำเนินงานตามนโยบาย ผู้บริหารควรใช้วิธีการจูงใจในเชิงบวกต่อผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในการดำเนินงานตามนโยบาย สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และผู้บริหารพัฒนาบรรยากาศในการทำงานเหมาะสมและจูงใจบุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบาย

ผลจากการศึกษารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ความนำ ซึ่งประกอบด้วย แนวคิด หลักการที่นำมาใช้ ได้แก่ 1) หลักการมีส่วนร่วม 2) หลักการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน 3) หลักการมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน 4) หลักการใช้สื่อทางไกลผ่านดาวเทียม และ 5) หลักการทำงานเป็นทีม และวัตถุประสงค์ส่วนที่ 2 องค์ประกอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) มาตรฐานนโยบาย 2) ทรัพยากร 3) การสื่อสารข้อความ 4) การบังคับใช้กฎหมาย 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ 6) เงื่อนไขทางการเมือง 7) ทศนคติของผู้ปฏิบัติ 8) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ 9) ภาวะผู้นำ และส่วนที่ 3 เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ มาพัฒนาให้เหมาะสมกับหน่วยงานปฏิบัติสามารถนำไปใช้ได้และง่ายต่อการทำความเข้าใจ ตลอดจนเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่มีรายละเอียดอย่างชัดเจนเหมาะกับการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่องการพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีประเด็นความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของไทยและต่างประเทศ ปัจจัยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติสังเคราะห์เป็นแนวคิด เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ในการสร้างการพัฒนารูปแบบการนำนโยบายขยายผลการศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก 9 ปัจจัย คือ 1) มาตรฐานนโยบาย 2) ทรัพยากร 3) การสื่อสารข้อความ 4) การบังคับใช้กฎหมาย 5) คุณลักษณะของหน่วยปฏิบัติ 6) เงื่อนไขทางการเมือง 7) ทศนคติของผู้ปฏิบัติ 8) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ 9) ภาวะผู้นำ พบว่าองค์ประกอบทั้งเก้าปัจจัยยังมีปัญหาและความต้องการจำเป็นแต่องค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะโรงเรียนสร้างความรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของความร่วมมือจากภาคเอกชนในการดำเนินงานตามนโยบาย มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดเพราะว่า ในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานเอกชน จำเป็นต้องให้เข้าใจถึงบทบาทตามกรอบหน้าที่ที่พึงมีต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การที่หน่วยงานเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมปรึกษาหารือ และให้การสนับสนุนด้านต่างๆ น่าจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และทำให้เกิดความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันสอดคล้องกับ แนวคิด Barrett and Fudge (1981) ได้จำแนกแนวทางศึกษาการนำ

นโยบายไปปฏิบัติ พบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการผลักดันนโยบาย กระบวนการเจรจาต่อรอง การปฏิบัติ และการตอบสนองให้บรรลุผล มีเงื่อนไขสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยภาพรวมได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมาย นโยบาย ทรัพยากร การควบคุม และระเบียบการปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร การประสานผลประโยชน์ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ลักษณะเฉพาะภายในแต่ละหน่วยงาน กลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ เช่นเดียวกับ Pressman and Wildavsky (1984) ได้แสดงทัศนคติของการแปลงความเป็นนามธรรมของเป้าประสงค์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลากรที่ร่วมรับผิดชอบทั้งบุคลากรภายในหน่วยงานเดียวกัน และระหว่างหน่วยงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าบุคลากรขาดความร่วมมือที่ดีต่อกัน ขาดความเข้าใจต่อการประสานงานก็จะเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ ดังนั้นความร่วมมือด้วยความเข้าใจต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันก็จะส่งผลให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และ Hahn, Green, and Waterman (1994) ได้ทำการประเมินผลการนำนโยบายสาธารณะด้านการศึกษาไปปฏิบัติความสำเร็จของโครงการจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความร่วมมือของหน่วยงานองค์การ และบุคคลต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของการวางแผน และการปฏิบัติตามโครงการ

2. ผลจากการพัฒนาและประเมินรูปแบบการศึกษารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่าประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ความนำ ซึ่งประกอบด้วย แนวคิด หลักการที่นำมาใช้ ได้แก่ 1) หลักการมีส่วนร่วม 2) หลักการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน 3) หลักการมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน 4) หลักการใช้สื่อทางไกลผ่านดาวเทียม และ 5) หลักการทำงานเป็นทีม และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) มาตรฐานนโยบาย 2) ทรัพยากร 3) การสื่อสารความ 4) การบังคับใช้กฎหมาย 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ 6) เงื่อนไขทางการเมือง 7) ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ 8) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ 9) ภาวะผู้นำ และส่วนที่ 3 เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการศึกษา รูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่ารูปแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และหลักการต่างๆ มาพัฒนาให้เหมาะสมกับหน่วยงานปฏิบัติสามารถนำไปใช้ได้และง่ายต่อการทำความเข้าใจ ตลอดจนเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่มีรายละเอียดอย่างชัดเจนเหมาะสมกับการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Uthai Boonprasert (1978) ทำการวิจัยเรื่องแบบจำลองแบบสมบูรณ์ สำหรับการวางแผนของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย:กรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเสนอทางเลือกที่เป็นไปได้ในการปรับปรุงการวางแผน และระบบการบริหารทรัพยากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพการวางแผน และระบบการบริหารทรัพยากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) ระบุปัญหา และความต้องการจำเป็นในการวางแผน และบริหารทรัพยากร 3) นำเสนอแบบจำลองที่เป็นทางเลือก (alternative model) 4) ทดสอบความเป็นไปได้ และการยอมรับของคณะผู้บริหาร และ 5) ทบทวนแบบจำลอง และให้ข้อเสนอแนะ จากการวิจัย พูนสุข หิงคานนท์ (2540) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข แบ่งขั้นตอนการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาเอกสารเพื่อกำหนดกรอบการวิจัย 2) การศึกษาสภาพปัญหาการจัดองค์การ 3) การสร้างรูปแบบการจัดองค์การวิทยาลัยในขั้นต้น 4) การทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบขั้นต้นโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบที่สร้างให้สมบูรณ์ และดิเรก วรรณเคียร (2545) สรุปไว้ว่า การพัฒนาแบบจำลองเป็นกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การศึกษาองค์การความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดหลักการ และองค์ประกอบของแบบจำลอง 3) การร่างแบบจำลอง และ 4) การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้หรือการทดลองใช้แบบจำลอง

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก ยังมีปัญหาและความต้องการจำเป็น แต่ต้องค้ำประกันด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์การมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะโรงเรียนสร้างความรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของความร่วมมือจากภาคเอกชนในการดำเนินงานตามนโยบายมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด เพราะว่าการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานเอกชน จำเป็นต้องให้ได้เข้าใจถึงบทบาทตามกรอบหน้าที่ที่พึงมีต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จากการพัฒนาและประเมินรูปแบบการศึกษารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่าประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ความนำ ซึ่งประกอบด้วย แนวคิด หลักการที่นำมาใช้ ได้แก่ 1) หลักการมีส่วนร่วม 2) หลักการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน 3) หลักการมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน 4) หลักการใช้สื่อทางไกลผ่านดาวเทียม และ 5) หลักการทำงานเป็นทีม และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) มาตรฐานนโยบาย 2) ทรัพยากร 3) การสื่อข้อความ 4) การบังคับใช้กฎหมาย 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ 6) เงื่อนไขทางการเมือง 7) ทศนคติของผู้ปฏิบัติ 8) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ 9) ภาวะผู้นำ และส่วนที่ 3 เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการศึกษารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า รูปแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และหลักการต่างๆ มาพัฒนาให้เหมาะสมกับหน่วยงานปฏิบัติสามารถนำไปใช้ได้และง่ายต่อการทำความเข้าใจ ตลอดจนเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่มีรายละเอียดอย่างชัดเจนเหมาะสมกับการนำนโยบายการขยายผลการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

จากการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับหน่วยงานระดับนโยบาย ได้แก่ หน่วยงานระดับกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ หน่วยงานระดับนโยบาย ได้มีการกำหนดนโยบายเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยดำเนินการควบคู่กับการประกาศใช้นโยบายหลัก เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจถูกต้องและตรงกัน

2. ข้อเสนอเชิงบริหารจัดการ

จากการวิจัยได้มีนำเสนอรูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งถือเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติขั้นสุดท้าย ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจรูปแบบ นำไปใช้ตลอดกระบวนการ มีการบูรณาการให้สอดคล้องกับบริบท จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบระดับสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตาม และประเมินอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอเชิงการวิจัย

3.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ ต้องการสร้างความรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทความร่วมมือของภาคเอกชนในการดำเนินงานตามนโยบาย เพราะว่าการปฏิบัติที่หน่วยงานเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมปรึกษาหารือ และให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ทำให้เกิดความร่วมมือ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่า ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเอกชนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

3.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายครู และบุคลากรทุกระดับมีความพร้อมและให้การสนับสนุน กิจกรรมตามแนวทางของนโยบาย เพราะว่าครูและบุคลากรทุกระดับเป็นผู้ต้องปฏิบัติถ้าได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมการดำเนินงานทุกขั้นตอนก็จะเกิดความเข้าใจ และจะปฏิบัติงานตามนโยบายได้สำเร็จ และจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน เป็นการส่งเสริมได้ตรงกับความต้องการของครูและบุคลากร ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการศึกษาศึกษาการประเมินความจำเป็นต้องการการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก

บรรณานุกรม

- ดิเรก วรรณเศียร. (2545). *การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูนสุข หิงคานนท์. (2540). *การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรเดช จันทรศร. (2551). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค
- สมบัติ อารังธวงค์. (2556). *นโยบายสาธารณะ: แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ* (พิมพ์ครั้งที่ 26). กรุงเทพฯ: เอสแอนดีกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *แนวทางนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลโครงการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- Barrett, S. M. and C. Fudge. (1981). *Policy and Action: Essays on The Implementation Public Policy*. London: Methuen.
- Boonprasert, U. (1978). *A Comprehensive Model for Higher Education Institutional Planning in Thailand: The Case of Chulalongkorn University*. (Dissertation in the School of Education). USA: University of Pittsburgh.
- Cheema, G.S. and D. A. Rondinelli. (1983). *Implementation Decentralization in Asia: Local Capacity for Rural Development*. Nagoya, Japan: United Nations Center for Regional Development.
- Edward, G.C. (1980). *Implementation Public Policy*. Wachinton D.C.: Congressional Quatery Press.
- Hahn, A.J., J.C. Green. and C. Waterman. (1994). *Educating About Public Issue: Lesson from Eleven Innovative Public Policy Educational Projects*. USA: Cornell University.
- Keeves, P. J. (1988). *Education Research Methodology and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Pressman, J. L. and A. Wildavsky. (1984). *Implementation*. Berkeley: California Press.
- Van Horn, C. E. and D.S. Van Meter. (1976). "The policy Implementation of Intergovernmental Policy," in Charles O.J., and R.D. Thomas (eds), *Public Policy Making in a Federal System*. California: Sage Publication, Inc.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถ
ในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงาน
การเขียน สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE DEVELOPMENT OF TRAINING CURRICULUM TO ENCHANCE WRITING INSTRUCTION ABILITY IN CREATIVE WRITING AND WRITING PRODUCING SKILL FOR TEACHERS OF THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

วิภา ตันทุลพงษ์*

Wipa Tantulaphongse*

* นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

* Ph.D. Candidate, Doctor of Curriculum and Instruction Program, College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University

* Email: wipa.tantun@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักสองประการ คือ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนสำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น โดยศึกษาผลที่เกิดกับครูที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมและผลที่เกิดกับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 4-6 ที่ได้รับการสอนโดยครูที่เข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 30 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) และนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 90 คนโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามระเบียบวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพของหลักสูตร มีดังนี้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจและมีเจตคติในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 นักเรียนที่ได้รับการสอนจากครูที่ผ่านการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ครูมีความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนในระดับมากทุกด้าน (3) ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ หลักสูตรฝึกอบรม การสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการผลิตผลงาน

Abstract

The purpose of this research were to develop the training curriculum to enhance writing instruction ability in creative writing and writing producing skill for teachers of the Office of the Basic Education Commission and to evaluate its effectiveness based on its implementation to Grade four to six students by those teachers who were trained through the training curriculum. Thirty teachers derived by multistage random sampling and ninety students derived by stratified random sampling were the subjects in the experimental design. The results of the research were as follow: (1) The result of curriculum quality examination by experts revealed that the training curriculum was appropriate and congruent in its element at high level. (2) The training curriculum effectiveness on the teacher's in terms of understanding, attitude, and ability of teaching strategies has developed with statistically significance at .01 level, the experimental group of students has learning achievement higher at the .01 significance, and the teachers ability in design of teaching creative writing and writing producing skill at the highest level in every aspect. (3) The result of satisfaction evaluation on the training curriculum of teachers was at high level.

Keywords: Training Curriculum, Creative Writing Instruction, Productive Skills

บทนำ

การพัฒนาทักษะการเขียนสำหรับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นสิ่งสำคัญและปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2552-2559 ที่กำหนดให้ผู้เรียนทุกระดับ และทุกประเภท การศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถมีสมรรถนะทั้งด้านการอ่าน และการเขียนสร้างสรรค์ รักการอ่าน มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, น.24) การเขียนเป็นพฤติกรรมหนึ่งของ การสื่อสารที่ต้องการถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึก ความคิดเห็นของตนไปสู่ผู้อื่น การเขียนเป็นหลักฐานที่คงทน ถาวรในการนำเสนอข้อมูลความรู้ ความคิดและประสบการณ์ของผู้ส่งสารสู่ผู้รับสาร ถ้าผู้ส่งสารบกพร่อง ด้านความรู้ความคิดในการเขียน การถ่ายทอดสื่อสารกับภพพร้อมด้วยคุณค่าไปด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น.2) ความคิดสร้างสรรค์ทางภาษาและการเป็นผู้ผลิตผลงานด้านการเขียน เป็นกระบวนการ ที่มีความเชื่อมโยงทางความคิดผ่านกระบวนการเขียน (Writing Process) และกระบวนการคิด สร้างสรรค์ (Creative Thinking) ครูควรสอนเพื่อให้เด็กเรียนทำสิ่งต่างๆด้วยวิธีใหม่และเกิดความคิดใหม่ (Sahlberg, 2012) ในการสอนคิดสร้างสรรค์ทางภาษามีหลักการสำคัญ 2 ประการ คือภาษาพูดและ ภาษาเขียนเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารความคิดสร้างสรรค์ และโรงเรียนมีบทบาทในการสนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ในวิชาภาษา เช่น กวีนิพนธ์ การเล่าเรื่อง เป็นต้น หัวใจสำคัญของกระบวนการคือ การกำหนดความคิดที่มีคุณค่าเพื่อการสื่อสาร ให้ระลึกอยู่เสมอว่าการเขียนและกิจกรรมทางภาษาจะคล้าย กับการระบปัญหาและประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในสาขาวิชาอื่นๆด้วย (Starko, 2010, pp. 185-186)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 ข, น.66-69) กล่าวว่า ครูภาษาไทยต้องมีบทบาทเชิงรุกในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ที่ผ่านมาครูภาษาไทยมีบทบาท 4 ลักษณะ คือ 1) เชิงเทคนิค/อนุรักษ์ คือใช้ภาษาตามกรอบระเบียบมาตรฐาน 2) เชิงแนวคิด/อนุรักษ์ คือถ่ายทอดความคิดความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี 3) เชิงเทคนิค/สร้างสรรค์ คือบทบาทเชิงสื่อสารเน้นการสื่อความคิดให้ผู้เรียนแสดงออก 4) เชิงแนวคิด/สร้างสรรค์ คือจัดการเรียนการสอนที่จะใช้ภาษาเป็นอุปกรณ์ให้เกิดแนวคิด ทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวคิดค่านิยมไปสู่สิ่งที่ดีกว่า บทบาทหลังนี้ครูภาษาไทยยังพัฒนาผู้เรียนไม่มากนัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีปัญหาครูเกษียณอายุราชการเป็น จำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนภาษาไทย เมื่อมีการบรรจุครูใหม่ก็จะไม่มีวุฒิด้านการสอนภาษาไทย การอบรมพัฒนาครูใหม่จึงจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นเนื้อหากว้างๆเกี่ยวกับการสอนทั่วไปและระเบียบ วินัยของข้าราชการ ครูใหม่จึงไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้มีความสามารถในการสื่อสารได้อย่าง สร้างสรรค์ทั้งด้านการอ่านและการเขียน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการต้องการ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนสำหรับ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา จึงมีความสำคัญยิ่งเพราะหากต้องการสร้างนักเรียนให้มีความสามารถ ในการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน ครูต้องมีความสามารถในการเขียนเชิง สร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนได้ก่อน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อกันเรียนในด้านวิธีคิด ไม่ใช่ เป็นแบบอย่างให้นักเรียนลอกแบบเฉพาะความรู้ของครู ที่สำคัญที่สุดคือครูจะต้องพัฒนานตนเองให้เป็น คนที่มีความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ มีการกระตุ้นแนวคิดแก่นักเรียนให้เกิดความคิดที่จะเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน ในเชิงนวัตกรรมการเรียนการสอนได้อีกด้วย ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เป็นหน้าด่านและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพราะสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผลักดันให้ครูต้องมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น และต้องปรับเปลี่ยนระบบการเรียนการสอน แบบดั้งเดิมที่ครูเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาสู่นักเรียนไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหา สามารถสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์และผลิตผลงานได้ด้วยตนเอง

ผู้วิจัยในฐานะศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการฝึกอบรมครู จากประสบการณ์ที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาครู เห็นว่า การฝึกอบรมครูควร ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรมเฉพาะด้าน การศึกษาด้วยตนเองเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มหรือเป็นเครือข่าย หลังการฝึกอบรมต้องมีการสนับสนุนให้เกิดการนิเทศร่วมพัฒนาในหลายวิธีการ

เช่น การจัดให้ครูที่มีประสบการณ์และครูใหม่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ศักยภาพที่สร้างเครือข่ายพัฒนา โดยผู้มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่ครู การเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์ และทักษะการผลิตผลงานการเขียน สามารถจัดทำได้ในรูปแบบของโครงการหรือหลักสูตรโดยตรงใน ลักษณะการฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นการสอนที่เน้นเฉพาะเรื่องที่ต้องการและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในระยะเวลาหนึ่ง ขึ้นอยู่กับสาระ เวลาที่จำเป็น การฝึกอบรมจึงเป็นการสอนลักษณะหนึ่งที่สามารถใช้วิธีการสอน เทคนิคการสอนต่างๆเช่นเดียวกับรูปแบบการสอน (Instruction Model) การฝึกอบรมมักจัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติงานทันที (ทีศนา แคมมณี, 2552, น.6) การพัฒนาความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน แก่ครูผู้สอน ภาษาไทยสามารถพัฒนาได้ด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีกิจกรรมนำไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน สำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน สำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย
 - 2.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนของครู ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ก่อนและหลังได้รับการสอนโดยครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.3 ศึกษาความสามารถของครูในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และพฤติกรรมการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรมี 2 กลุ่ม ได้แก่
 - 1.1 ครูผู้สอนภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน
 - 1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 10,555 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย
 - 2.1 ครูผู้สอนภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ปีการศึกษา 2559 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จำนวน 30 คน
 - 2.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 ที่เรียนกับครูที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 3 โรงเรียนๆ ละ 3 ห้อง รวมจำนวน 9 ห้องเรียนๆละ 10 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยคัดเลือกนักเรียนจากแต่ละห้องทั้ง 9 ห้องๆละ 10 คน จากนักเรียนที่มีผลการเรียนเก่ง จำนวน 3 คน ปานกลางจำนวน 4 คน และค่อนข้างอ่อนจำนวน 3 คน

ตัวแปรในการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยนี้มี 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ และ เจตคติของครูที่เข้ารับการอบรม พฤติกรรมการสอน รวมทั้งผลการประเมินตนเองและประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน

ส่วนที่ 2 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ การเรียนกับครูที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน

2. ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในเรื่องการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมสำหรับครู

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม และการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม

3. หลักการสอนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ

4. แนวการจัดการเรียนการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนสำหรับครู ที่เน้นการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้เรียนรู้ทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติจริง เน้นกระบวนการฝึกปฏิบัติ และการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน จากแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ Taba, H. (1962) ที่กล่าวว่าควรมีองค์ประกอบ 7 ส่วน คือ 1) วิเคราะห์ความต้องการ 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย 3) คัดเลือกเนื้อหาสาระ 4) การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ 5) การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6) การจัดรวบรวมประสบการณ์เรียนรู้ 7) กำหนดวิธีวัดและประเมินผล และนำแนวการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของ ชูชัย สมิทธิ (2544) มาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) เป็นการฝึกการปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึก คอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้วิจัยพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนสำหรับครู จากแนวคิด ทฤษฎีและหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้ 1) การจัดการเรียนการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์จากนักการศึกษาไทยและต่างประเทศ ได้แก่ ประเทิน มหาจันทร์ (2519) บันลือ พฤษะวัน (2535) และ Smith, V.G (2013) 2) หลักการสอนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของ ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2556) เป็นแนวคิดในการจัดการการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน และสังเคราะห์เป็นขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการเตรียมบริบทและการเรียนรู้ตามสถานการณ์ เป็นการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ โดยการวางแผนและระดมพลังความคิด (Planning and Brainstorming) เป็นการเตรียมก่อนเขียน (Prewriting)

2. ขั้นการตั้งเป้าหมายเพื่อเริ่มต้นสร้างสรรค์ผลงาน (Beginning Creating) เป็นการร่างการเขียน (Drafting)

3. ขั้นการทบทวนและปรับปรุงผลงานเขียน (Revising) เป็นการแลกเปลี่ยนการปรับปรุงผลงานเขียน

4. ขั้นการติดตามและประเมินผลงานเป็นการขัดเกลาความคิดและผลงานเขียน (Editing)
5. ขั้นการเผยแพร่ผลผลิต/ผลงานโดยการนำเสนอผลงานและประเมินผล (Publishing and Assessing)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดของหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ในขั้นนี้ดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การจัดการเรียนการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์ และการผลิตผลงานการเขียน ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 การสอบถามความต้องการพัฒนาครูผู้สอนด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเขียน โดยสร้างแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาครูกับผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมครู อาจารย์คณะครุศาสตร์ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนภาษาไทย จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการรวมทั้งการจัดลำดับความต้องการด้านเนื้อหา แล้วนำมาสรุปข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและเครื่องมืออื่น ๆ ในการวิจัย

เป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนสำหรับครู ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในขั้นตอนที่ 1 โดยกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมแล้วร่างหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ซึ่งประกอบด้วย ระยะเวลา จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมฝึกอบรม สื่อ/ใบงาน/แบบฝึก และการวัดประเมินผลในแต่ละหน่วย แล้วนำร่างหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม พร้อมปรับปรุงแก้ไขร่างหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้หลักสูตรที่เหมาะสม โดยดำเนินการ เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำคุณสมบัติและคุณลักษณะครูที่มีความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และการสอนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ของไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2556) มาวิเคราะห์และคัดเลือกทักษะสำคัญนำมาใช้ในกระบวนการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 การประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มย่อย

ส่วนที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือประกอบหลักสูตร ในส่วนนี้เป็นการสร้างเครื่องมือ 3 ประเภท เพื่อใช้ในงานวิจัยดังนี้

1. เครื่องมือในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมครู ประกอบด้วย
 - 1.1 แบบวิเคราะห์เอกสาร
 - 1.2 แบบสอบถามเรื่องการศึกษาสภาพและความต้องการ ในการพัฒนาครู
 - 1.3 แบบประเมินคุณภาพของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน
2. เครื่องมือในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมครู มีดังนี้
 - 2.1 แผนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน
 - 2.2 แบบทดสอบท้ายหน่วยการฝึกอบรม (หน่วยที่ 1-7)

3. เครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมครู มีดังนี้

3.1 แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจของครูเรื่อง การจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์ และทักษะการผลิตผลงานการเขียน

3.2 แบบวัดเจตคติ ต่อการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน เป็นแบบสอบถามถึงความรู้สึของผู้รับการฝึกอบรม

3.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6

3.4 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามเชิงประเมินที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม

3.5 แบบประเมินตนเองของครูประเมิน 2 ลักษณะคือ ครูได้ปฏิบัติพฤติกรรมและครูปฏิบัติพฤติกรรมได้ผล

3.6 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมจากขั้นตอนที่ 2 ไปทดลองใช้ เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก คือ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน ผู้วิจัยดำเนินการทดลองเหมือนการใช้หลักสูตรจริง โดยใช้เวลาการฝึกอบรม 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง รวม 30 ชั่วโมง เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแล้วผู้วิจัยดำเนินการประเมินความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์ข้อมูล นำผลมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของหลักสูตรให้สมบูรณ์

ส่วนที่ 2 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและทดสอบหลัง (One Group Pretest-Posttest Design) โดยใช้เวลาการฝึกอบรม 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง รวม 30 ชั่วโมง ตลอดจนสังเกตความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และการผลิตผลงานการเขียนของครู และการประเมินผลงานจากแบบฝึกหัดท้ายหน่วยการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 การติดตามผลการปฏิบัติการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนของครูที่ผ่านการอบรมมาแล้ว เป็นเวลา 1 เดือน ผู้วิจัยติดตามผลการดำเนินงานของครู โดยการประเมินตนเองของครูในเรื่องพฤติกรรมสำคัญที่ครูได้ปฏิบัติและปฏิบัติได้ผล รวมทั้งผู้วิจัยนำแผนการจัดการเรียนรู้ของครูทั้ง 30 คน มาประเมินว่าส่งเสริมการเรียนการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และการผลิตผลงานการเขียนอย่างไร นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนจำนวน 3 โรงเรียนๆ ละ 3 ห้อง รวมจำนวน 9 ห้องเรียนๆ ละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 90 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์และผลงานการเขียน ก่อนและหลังที่ได้เรียนกับครูที่ได้รับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นการประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ รายงานผลการทดลอง และปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีความสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่อไป

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์ และทักษะการผลิตผลงานการเขียน สำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม สามารถสังเคราะห์ หลักการ กระบวนการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล และหาประสิทธิภาพหลักสูตรการฝึกอบรม โดยมี องค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม 2) เป้าหมายของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ฝึกอบรม 4) เนื้อหาสาระ 5) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 6) กระบวนการจัดกิจกรรม 7) การวัดและ ประเมินผล มีระยะเวลาในการฝึกอบรมจำนวน 30 ชั่วโมง เนื้อหาสาระในหลักสูตรฝึกอบรมมี 7 หน่วย การเรียนรู้ ดังนี้ หน่วยที่ 1 ทฤษฎีการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงาน เวลา 3 ชั่วโมง หน่วยที่ 2 รูปแบบการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์ เวลา 4 ชั่วโมง หน่วย ที่ 3 รูปแบบการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการผลิตผลงาน เวลา 3 ชั่วโมง หน่วยที่ 4 เทคนิคการสอนเขียน เชิงสร้างสรรค์ เวลา 10 ชั่วโมง หน่วยที่ 5 เทคนิคการสอนเพื่อผลิตผลงานการเขียน เวลา 4 ชั่วโมง หน่วยที่ 6 การประเมินผลงานการเขียนเชิงสร้างสรรค์ เวลา 3 ชั่วโมง หน่วยที่ 7 การประเมินทักษะ การผลิตผลงาน เวลา 3 ชั่วโมง

2. ผลประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอน เขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน สำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลที่เกิดกับครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมฯ พบว่าครูมีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติ และความพึงพอใจ สูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อการจัดการสอนเขียน เชิงสร้างสรรค์และ ทักษะการผลิตผลงานการเขียน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ก่อนและ หลังการฝึกอบรม (n = 30)

ผลที่เกิดขึ้นกับครู	การทดลอง	$\bar{X}$	SD	df	t	p-value
ความรู้ความเข้าใจ	หลังการฝึกอบรม	30.03	3.65	29	56.79	**0.000
	ก่อนการฝึกอบรม	14.47	3.27			
เจตคติฯ	หลังการฝึกอบรม	3.65	0.32	29	12.04	**0.000
	ก่อนการฝึกอบรม	2.74	0.27			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55) ดังนี้ ด้านปัจจัย นำเข้าภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.57-4.67 คือ หลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย ชัดเจน เนื้อหาสาระเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม การจัดเรียงเนื้อหาเหมาะสม สื่อ/เอกสารประกอบการ ฝึกอบรมมีความเหมาะสม และการเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมให้แก่ผู้อบรม ด้านกระบวนการ ภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.57- 4.60 คือ มีการวางแผนฝึกอบรม อย่างเป็นขั้นตอน การดำเนินการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม การฝึกปฏิบัติที่ช่วยให้เข้าใจ หลักการและวิธีการได้ดีและเกิดทักษะที่พึงประสงค์ และด้านผลผลิตภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก

โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.57-4.63 คือ ความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 2 4 และ 7 และความสามารถในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.3 ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนและสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการเขียน ดังนี้

2.3.1 ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินพฤติกรรมสำคัญของการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนของตนเองหลังการฝึกอบรม 2 ส่วนคือ ปฏิบัติได้มากเพียงใด และปฏิบัติได้ดีเพียงใด มีผลดังนี้

พฤติกรรมสำคัญของการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนที่ปฏิบัติได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ได้แก่ 1) ฝึกให้นักเรียนมีโครงสร้างความคิดโดยใช้แผนภาพช่วยในการฝึกเพื่อส่งเสริมสร้างการเขียน 2) สร้างแรงจูงใจในการคิดและเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนโดยการจัดบรรยากาศที่ให้อิสระให้กำลังใจและการชมเชย 3) ส่งเสริมให้นักเรียนแสดงออกด้วยการพูดการเขียนอย่างสร้างสรรค์ 4) อธิบายและฝึกนักเรียนฝึกกระบวนการเขียนเชิงสร้างสรรค์และการผลิตผลงานเขียน 5) กระตุ้นให้นักเรียนปรับปรุงผลงานการเขียนให้ดีกว่าเดิม 6) ฝึกให้นักเรียนตั้งคำถามถามตัวเองขณะดำเนินการตามกระบวนการเขียนเชิงสร้างสรรค์ 7) ใช้ระบบกลุ่มก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการคิด การเขียน การวิเคราะห์งานเขียน การปรับปรุงและการนำเสนอความคิดในที่ต่างๆ และ 8) ฝึกให้นักเรียนเขียนเชิงสร้างสรรค์และผลิตผลงานเขียนทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล

พฤติกรรมสำคัญที่ปฏิบัติได้ผลดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) ทุกรายการ

2.3.2 ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน พบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนในระดับมากที่สุด ดังนี้ 1) ล้อมีปริมาณและความเหมาะสม 2) เนื้อหาตรงตามสาระการเขียน มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์และมีการจัดลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมกับระดับชั้น 4) องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ เรื่อง ชั้น วัน/เดือน/ปี เวลา ชื่อกิจกรรม 5) ระบุความรู้ เจตคติและทักษะที่ต้องการให้เกิดความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนเหมาะสมกับระดับชั้น ภาพรวมมีผลเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63

2.4 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่สอนโดยครูที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฯ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3 โรงเรียนๆละ 3 ห้อง รวม 9 ห้องๆเรียนละ 10 คน ชั้นละ 30 คน รวมทั้งสิ้น 90 คน โดยการทดสอบก่อนและหลังการสอนและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนที่ครูจะเข้าฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลคะแนนด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์ และทักษะการผลิตผลงานการเขียนของนักเรียน ก่อนและหลัง การฝึกอบรมของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	การทดลอง	$\bar{X}$	SD	df	t	p-value
ประถมศึกษาปีที่ 4	หลังการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม	25.57 15.50	2.69 3.32	29	21.32	** .000
ประถมศึกษาปีที่ 5	หลังการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม	29.30 18.57	2.49 3.79	29	23.87	** .000
ประถมศึกษาปีที่ 6	หลังการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม	28.17 17.63	2.35 2.60	29	35.29	** .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์ และทักษะการผลิตผลงานการเขียน สำหรับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์ และทักษะการผลิตผลงานการเขียน สำหรับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วยให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนและผลิตผลงานการเขียนเป็นอย่างดีเห็นได้จากการประเมินตนเองของครูและการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ครูนำรูปแบบและเทคนิคการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน ได้แก่ การเตรียมการวางแผน การเขียนตามบริบทตามสภาพจริง การระดมความคิดโดยตั้งเป้าหมายสร้างสรรค์ผลงานเขียน การสร้างผลงานและการปรับปรุงผลงาน และการนำเสนอผลงานและการประเมินผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการสอนเชิงสร้างสรรค์และการคิดผลิตภาพ ของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554, น. 67-68) ที่เสนอว่ารูปแบบการเรียนการสอนอย่างมีความหมายภายใต้การฝึกฝนปฏิบัติ การเรียนรู้แบบนำตนเอง และแบบร่วมแรงร่วมพลัง เป็นการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะด้านพลังสร้างสรรค์สังคม วิธีการจัดกิจกรรมของครูผู้รับการฝึกอบรมไปปรับใช้ในห้องเรียน และยังสอดคล้องกับแนวการสอนแบบไม่สอน ของไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559) ที่กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะสำคัญ โดยกระบวนการเรียนรู้หรือกระบวนการสอนโดยไม่สอน (Teach by Not Teach) แนวการสอนนี้ประกอบ 1) ให้ผู้เรียนสร้างผลงานเอง 2) ทำผลงานนั้นมาให้เป็นชิ้น 3) พังคำวิจารณ์จากเพื่อนและครู 4) ปรับ แก้ไข ทำความเข้าใจและทำผลงานใหม่ 5) นำผลงานที่แก้ไขแล้วหรือเป็นผลงานรอบที่ 2 มาเขียนใหม่อีก 6) ปรับ แก้ไขผลงานหลายครั้งจนได้งานดี เป็นที่พอใจ การจัดการเรียนการสอนของครูทั้ง 30 คน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Tayler, C.W (1989) ที่กล่าวว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดลำดับการเรียนรู้ ให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้เรียนโดยการเรียงลำดับประสบการณ์ที่ง่ายไปหายาก

2. การที่ครูมีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม เป็นเครื่องชี้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมนี้มีประสิทธิผลสูงในด้านการสร้างความคิดรวบยอด และสร้างความรู้สึที่ดีแก่ครูต่อการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนในระดับที่น่าพอใจ ผู้วิจัยจัดให้ครูผู้รับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาในการฝึกอบรมถึงความรู้ ความเข้าใจและการนำไปใช้ในการปฏิบัติ การสอน มีการจัดลำดับเนื้อหาตามหลักการทฤษฎีและหลักการสอน รวมทั้งกำหนดบทบาทผู้เข้าฝึกอบรมในการปฏิบัติเป็นกลุ่มและรายบุคคลผ่านกิจกรรมหลากหลาย ช่วยให้ครูผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน ครูสามารถนำแนวคิดของรูปแบบการสอน ไปออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिโกร (2554) ที่กล่าวถึงหลักการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย

3. ผลการพัฒนาครูโดยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ข้อมูลยืนยันจากการประเมินตนเองของครูในพฤติกรรมสำคัญ การสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน ที่ครูปฏิบัติได้มากที่สุดถึง 7 รายการ และปฏิบัติได้ผลดีมากที่สุดทุกรายการ แสดงว่า การฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เป็นปัจจัยช่วยให้ครูมีความมั่นใจต่อการปฏิบัติการสอนได้สอดคล้องกับหลักการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนนี้แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนของเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นคุณลักษณะเฉพาะของครูในเมืองหลวงที่มีการเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากใกล้ชิดแหล่งวิทยากรและมีความคาดหวังสูงจากผู้ปกครองด้าน

การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ประกอบกับการติดตามการสอนหลังการฝึกอบรมเป็นเวลา 1 เดือนของผู้วิจัย ทำให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 30 คน มีการปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) ที่กล่าวว่า ครูภาษาไทยต้องเป็นผู้นำในเชิงสร้างสรรค์ แนวคิด และทักษะที่เป็นตัวของตัวเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้มีแนวคิดที่สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในตนเอง และแนวคิดทักษะที่จะนำตัวเองและสังคมไปสู่สิ่งที่ดีกว่า และสอดคล้องกับแนวการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, น.44-54) ที่กล่าวว่า ครูต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในด้านการสอนเชิงสร้างสรรค์ ชี้นำ ฝึกฝนและมีเทคนิคการสอนที่กระตุ้นเร้าความสนใจแก่ผู้เรียน มีการมอบหมายงานเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างผลงานหรือผลิตผลงานได้ด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยติดตามผลสัมฤทธิ์ด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการสอนจากครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น 90 คน ซึ่งเป็นผลจากการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นเวลา 1 เดือน พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนหลังเรียนกับครูที่ผ่านการฝึกอบรมสูงกว่าการเรียนกับครูก่อนการฝึกอบรม สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ทำให้ครูมีความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์ และทักษะการผลิตผลงานการเขียนได้ดีขึ้น จึงส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากบันทึกท้ายแบบประเมินตนเอง ครูได้บันทึกพฤติกรรมของการเรียนของนักเรียนว่า กลุ่มนักเรียนที่ไม่ชอบเขียนและไม่ชอบส่งผลงานเขียนหลังเรียนได้ระยะหนึ่งนักเรียนกลุ่มนี้มีความพึงพอใจอยากเขียนมีความพยายามเสนอผลงานการเขียนมากขึ้น และแสดงความต้องการขอรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อเขียนของตนเองกับกลุ่มเพื่อนหรือจากครูมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาจิยา หลิมกุล (2557) และ Barrett, S. J. (2013) ที่กล่าวถึงผลของการส่งเสริมการเรียนการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์แก่นักเรียนโดยการเรียนรู้แบบคู่ทีม คะแนนผลการเขียนของนักเรียนจะสูงขึ้น 40 % และนักเรียนที่ได้รับการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และฝึกฝนตามวิธีการจะเสนอผลงานเขียนที่มีแนวคิดแปลกใหม่ มีความอิสระในความคิด นักเรียนชอบเขียนมากขึ้น อยากเขียนและอยากผลิตผลงานการเขียนมากขึ้น โดยไม่คำนึงถึงคะแนน แต่ต้องการสร้างผลงานของกลุ่มและของตนเอง นักเรียนมีความมั่นใจที่จะสร้างผลงานการเขียนในครั้งต่อไปมากขึ้น

5. การกำหนดระยะเวลาให้ครูผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ความเข้าใจไปปฏิบัติการสอนเป็นเวลา 1 เดือน เกิดผลที่น่าพอใจ ถ้าให้เวลาการสอนมากขึ้นเพื่อให้ครูมีความชำนาญ และมีการนิเทศติดตามการเรียนการสอนต่อเนื่องจะเสริมให้การจัดการเรียนการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในอนาคต การบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงของครู และผลการสอนของครูเป็นแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนได้มากและรวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Kirkpatrick, D.L. (2009) ที่กล่าวถึง การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรม โดยการเว้นระยะระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมให้มีระยะห่างเพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นจริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรวิจัยหลักสูตรเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเขียน และทักษะการผลิตผลงานการเขียน ที่มีความเหมาะสมกับครูและผู้เรียนในระดับชั้นอื่นๆ

1.2 ปัจจัยของความสำเร็จ คือ การปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนของนักเรียน ควรสังเคราะห์หาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนในระดับชั้นอื่นๆ เพิ่มขึ้น

1.3 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมควรดำเนินการ 3 ลักษณะ คือ 1) การเพิ่มเทคนิคการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนที่ทันสมัย และนำไปสู่การสอนบูรณาการและการประเมินผลได้มากยิ่งขึ้น 2) การพัฒนาครูควรเพิ่มเรื่องการใช้ความคิดสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนรูปแบบแปลกใหม่ 3) การฝึกอบรมครูตามแนวการปฏิบัติการเขียนของนักเขียนมืออาชีพ

1.4 การนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้ในการอบรมจริง วิทยากรควรศึกษาในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์และสร้างศรัทธาแก่ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู เพื่อให้เกิดความยอมรับที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและการนำไปใช้จริงในห้องเรียน และการเป็นแบบอย่างในการเขียนแก่ครู ให้มีความเชื่อมั่นในวิธีการ และเป็นผู้เชี่ยวชาญที่สามารถชี้แนะในระหว่างการฝึกอบรมได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูให้ครอบคลุมทุกระดับชั้น

2.2 ควรวิจัยเรื่องความคิดสร้างสรรค์และทักษะผลผลิตที่บูรณาการสอนในสาระการเรียนรู้อื่นๆ โดยเฉพาะในวิชาภาษาไทยกับศิลปศึกษา และการออกแบบโดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำไปสู่การผลิตชิ้นงานเป็นนักคิดและผู้นำในการผลิต โดยเฉพาะการสร้างรูปแบบการสอนที่เพิ่มทักษะการผลิตผลงานที่ยั่งยืน

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาวิธีการประเมินผลผลิต/ผลงานการเขียนในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดผลงานที่แปลกใหม่

2.4 ควรมีการวิจัยเชิงบริหารงานวิชาการ โดยผู้บริหารหรือฝ่ายวิชาการของสถานศึกษา ให้มีแนวทางในการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติการสอน โดยเฉพาะการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนรู้ การเสริมแรงแก่ครูผู้สอนทั้งในด้านการชมเชยผลงานที่ครูก้าวหน้ากว่าเดิม และการให้รางวัลในลักษณะอื่นๆ ด้วย

บรรณานุกรม

- ชูชัย สมิติโกกร. (2554). การฝึกอบรมบุคคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทีศนา แคมมณี. (2552). *การประเมินหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บันลือ พฤษะวัน. (2535). *พัฒนาทักษะการเขียนเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ประเทิน มหาชนธ์. (2519). *หลักการสอนภาษาไทยในชั้นประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2556). *การศึกษาไทย 4.0: การศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2557ก). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- (2557ข). *เพื่อความเป็นผู้นำของการครุศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ. (2545). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิษยาธิการ, กระทรวง. (2552). *คู่มือการเรียนการสอนภาษาไทยคิดและเขียนเชิงสร้างสรรค์ เรียงความย่อความ และสรุปความ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการ สกสค.
- (2553). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อาจิยา หลิมกุล. (2557). *การศึกษาความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตที่จัดการเรียนการสอนตามรูปแบบชินเนคติกส์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตสาขาวิชาการสอนภาษาไทย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Barrett, A. J. (2013). *Supporting student growth in syntactical fluency as writers: A paired learning approach*. New Zealand: The University of Waikato.
- Gay, L. R., Mills, G.E., & Airasian, P.W. (2011). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications*. (10 th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Kirkpatrick, D. L. (2009). *Implementing the Four Levels: A Practical Guide for Effective Evaluation of Training Programs*. San Francisco: Berrett- Koehler Publishers.
- Sahlberg, P. (2012). *What Can the World Learn from Educational Change in Finland*. New York: Teachers College Press.
- Smith, V. G. & Szymanski, A. (2013). *Critical Thinking : More than test scores. International Journal of Educational Leadership Preparation*, 8(2), 15-24.
- Starko, A. J. (2010). *Crativity in the Classroom School of Curious Delight*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Taba. H. (1962) *Curriculum development:: Theory and practice*. New York, NY: Harcourt, Brace & World.
- Taylor, C. W. (1989). *The nature of the creative process*. NY: Hasting House

**ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กรและเจตนาการลาออกของพนักงาน:
การศึกษาเปรียบเทียบบริษัทโคมไฟระหว่างประเทศจีน
และไทย**

**CAUSALITY BETWEEN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEE
TURNOVER INTENTION: A COMPARATIVE
STUDY OF THAI AND CHINESE LIGHTING
COMPANIES**

เว่ยตง ชู*

Weidong Qu*

เกียรตินันต์ ล้วนแก้ว**

Kiatanantha Lounkaew**

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารธุรกิจอาเซียน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

* Student, Master of Business Administration in ASEAN Program, Graduate School, Dhurakij Pundit University

* Email: qwda35335@hotmail.com

** อาจารย์ประจำ และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

** Lecturer and PhD., Thammasart University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) กับเจตนาการลาออกของ
พนักงาน (Employee Turnover Intention) เป็นการศึกษาเปรียบเทียบบริษัทไคเมไฟระหว่างประเทศจีน
และไทย ผลการศึกษาจาก Linear Regression Model พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย (Predict) เจตนาการ
ลาออกของพนักงานกลุ่มสัญชาติไทยคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้งานทางเลือก
(Perceived Job Alternatives) และรุ่นอายุ (Generation) สำหรับพนักงานกลุ่มสัญชาติจีน มีแต่ตัวแปร
การรับรู้งานทางเลือกตัวเดียวสามารถทำนายเจตนาการลาออกของพนักงานได้ ผลการศึกษาจาก Probit
Model พบว่า การรับรู้งานทางเลือกสามารถทำนายทั้งเจตนาการค้นหางานใหม่ (Intention to Search)
และเจตนาการลาออก (Intention to Leave) การมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) อายุงาน (Job Tenure)
ตำแหน่งงาน (Position) สามารถทำนายได้แต่เจตนาการลาออก

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เจตนาการลาออกของพนักงาน

Abstract

This paper investigates the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on
employee turnover intention of participants from a Thai and a Chinese lighting company. The result
of linear regression exercises show that OCB, perceived job alternatives and generation are the
most powerful predictor for the variance of employee turnover intention for Thai sample. As to
Chinese sample, only the causality between perceived job alternatives and intention to leave is
available while all other variables cannot predict the variance of employee turnover intentions. In
addition, probit regression providing findings that both intention to search and intention to leave
can be explained by perceived job alternatives, while tenure, position and sportsmanship only take
accounts of intention to leave.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Employee Turnover Intention

Introduction

From the standpoint of this study, human resources are an important asset for a company. To retain the best employees in the organization and motivate them to contribute more to the organization, business organizations should pay attention to employees' turnover intention, which is directly or indirectly related to the stable performance of a business organization. Some actions which may affect employees' turnover intention can be taken by a business organization, such as treating employees fairly and setting employee engagement mechanisms in order to make the organization a better place to work. However, the biggest difference between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and employee engagement is that the former is usually made freely and voluntarily by employees while the latter usually entails a business organization's time and money. OCB has been used to examine employee retention and empirical research has demonstrated that OCB does have a relationship with turnover intention. Therefore, it's significant to further determine the causality between OCB and employee turnover intentions. Although OCB research has been conducted in many contexts and industries, it is new for ASEAN+6. This study was conducted at two lighting companies from two different countries. This is different from previous research. The participants in previous research are usually from the same country, but in different industries. This study selected two lighting companies which are in the same industry where one is a Thai company and the other is a Chinese company.

Statement of the problem

The first research problem is that previous research gave a mean score for OCB with regard to its effect on employee turnover intention (Chen, 2005; Koys, 2001; Krishnan and Singh, 2010; Mossholder, Settoon and Hanagan, 2005). It is therefore difficult to determine which form of OCB has a greater effect on employee turnover intention. This study selects three special forms of OCB examining the relationship between OCB and employee turnover intention to assess which form predicts employee turnover intention and has the greatest effect. The second research problem is that previous research has largely overlooked other dimensions of turnover intention, such as perceived job alternatives and intention to search. This study added perceived job alternatives to independent variable and intention to search to the turnover intention dimension.

Objectives of the study

1. to examine the extent to which the organizational citizenship behaviors contribute the variance of turnover intentions
2. to examine the extent to which the perceived job alternatives contribute the variance of turnover intentions
3. to examine the extent to which the generation contributes the variance of turnover intentions
4. to examine the extent to which the tenure contributes the variance of turnover intentions
5. to examine the extent to which the nationality contributes the variance of turnover intentions

Conceptual Framework

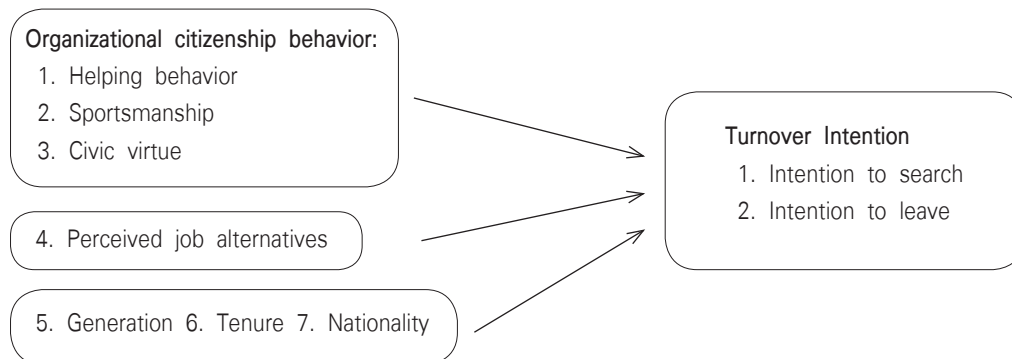


Figure 1 Conceptual framework

Literature Review

Organizational Citizenship Behavior (OCB) seems to be incompatible with turnover intention since the nature of OCB reflects a willingness of the employee to stay with the employer. OCB can be performed by many ways, such as, providing help to co-workers when they have work-related problems or taking steps to prevent creating work-related problems for others; tolerating trivial matters without complaint; and acting as a good citizen in the organization, like being a good citizen of a country. According to social exchange theory, these behaviors, which are made voluntarily and freely, are performed based on treatment by the organization. Performing OCB indicates that employees intend to stay with the organization and reciprocate the employer's care, support and the organization's fair treatment. The more employees exhibit OCB, the less likely they are to leave the employer. When OCB is widespread, valued and sustained in an organization, the best employees tend to be retained (Paillé, 2012).

Turnover intention reflects a mental decision intervening between an individual's attitudes regarding a job and the stay or leave decision. Perceived job alternatives, intention to search and intention to leave are typical dimensions of turnover intention. Perceived job alternatives refer to external opportunities for a job which an employee can find, or the ease of finding a new job outside the current organization. When employees find that it is easy to find a better job outside the current organization, they will actively search for new job opportunities and may intend to leave. While when employees find that it is difficult to find an acceptable new job, which is at least as good as the one they have now, they will reduce the search activity and still stay with the current organization.

When employees perceive that their value on labour market increases, they might actively search new job possibility to quit from current organization, especially for employees who are young people. Therefore, we also assume that generation and tenure are also related to employee turnover intention. To author's knowledge, nationality's prediction on employee turnover intention is under-researched.

Relevant Research

Paillé (2012) found a negative relationship between altruism and the intention to leave, but altruism was found that had a positive relationship with the intention to search. Paillé and Grima (2011)'s research examined the relationship between helping behavior and turnover intention. The result indicated that helping behavior explained the intention to leave the current job better than the intention to leave the employer. In Paillé (2012), helping was found to be positively related to the intention to leave. Sportsmanship was found to be best predictor of the intention to leave the organization. This strong power was demonstrated in the findings of Paillé and Grima (2011) and Paillé (2012). In addition, sportsmanship has also been found to have a negative relationship with the intention to search (Paillé, 2012). Paillé and Grima (2011) found that civic virtue had a negative relationship with the intention to leave the organization. Paillé (2012) also examined the relationship between sportsmanship and turnover intention. The result partly supported the findings of Paillé and Grima (2011) who found that civic virtue was negatively related to the intention to leave. In addition, civic virtue was also found to be negatively related to the intention to search (Paillé, 2012).

Previous research found that perceived job alternatives affect the intention to leave through the intention to search (Paillé, Raineri and Valeau, 2015). From the findings of Paillé (2012), perceived job alternatives and the intention to search are positively related, and the intention to search is positively related to the intention to leave. Tenure failed to explain the variance of both the intention to leave the organization and the intention to leave the current job in the study of Paillé and Grima (2011).

Hypothesis

Hypothesis 1-6: three scales of organizational citizenship behaviors which are helping behaviors, sportsmanship and civic virtue can predict intention to search and leave, respectively.

Hypothesis 7-8: perceived job alternatives can predict intention to search and leave, respectively.

Hypothesis 9-10: generation can predict intention to search and leave, respectively.

Hypothesis 11-12: tenure can predict intention to search and leave, respectively.

Hypothesis 13-14: nationality can predict intention to search and leave, respectively.

Methodology

This study collects data from the whole target population. They are white-collar workers who currently work in L&E Manufacturing Co., Ltd and Ningbo Three Proof Lighting Technology Co., Ltd. There is no sampling in this study because of the use of census. The amount of Thai participant is 76 and that of Chinese participant is 41. Total amount of participant is 117. The data were collected in April of 2016.

The author assumed that frequency of performing organizational citizenship behavior of each single employee perhaps affect employee's turnover intention. Accordingly, five levels of frequency of performing OCB are set as "never", "seldom", "sometimes", "often", and "always". Then OCB is measured as helping behavior, civic virtue and sportsmanship. Under helping behavior, there are nine items. Regarding to civic virtue, there are four items and sportsmanship also contains four items. Agreement level is used to measure employee's turnover intention. The extent of

agreement divided into "not agree at all", "not agree"; "indifferent", "agree" and "totally agree". Turnover intention in this study is measured by perceived job alternatives, intention to search and intention to leave.

The first model employed is a linear regression model using intention to search and intention to leave as dependent variables. Independent variables include measures for organization citizenship behavior as well as demographic and work-related characteristics of participants. In addition, probit model is used to analyze the data in this study. Probit model is a regression model used for the case that dependent variables are choice of only two values. To perform the probit regression in this study, the author converted the continuous value from 1 to 5 to 0 and 1 by classifying value 1-3 as 0 which means intend to retain and 4-5 as 1 which means intend to quit.

Results

Table 1 provides a summary of related variables. By and large, it can be seen that the results are consistent with the literature and hypotheses of this study.

Table 1 Linear Regression Analysis Results

			Thai (n = 76)				Chinese (n = 41)				Overall			
RH			β	t	p		β	t	p		β	t	p	
H1	HB	S	-.327	-2.980	0.004	s	-.102	-.624	0.536	n.s.	-.212	-2.311	0.023	s
H2	HB	L	-.176	-1.536	0.129	n.s.	-.156	-.947	0.350	n.s.	-.158	-1.688	0.094	n.s.
H3	CV	S	-.275	-2.462	0.016	s	-.028	-.169	0.867	n.s.	-.202	-2.190	0.031	s
H4	CV	L	-.287	-2.573	0.012	s	-.236	-1.459	0.153	n.s.	-.273	-3.006	0.003	s
H5	SH	S	-.269	-2.403	0.019	s	.032	-.192	0.849	n.s.	-.149	-1.593	0.114	n.s.
H6	SH	L	-.215	-1.897	0.062	n.s.	-.139	-.829	0.413	n.s.	-.186	-1.997	0.048	s
H7	PJA	S	.348	3.197	0.002	s	.255	1.601	0.118	n.s.	.347	3.937	0.000	s
H8	PJA	L	.453	4.376	0.000	s	.427	2.834	0.007	s	.453	5.375	0.000	s
H9	G	S	-.315	-2.853	0.006	s	-.119	-.728	0.471	n.s.	-.306	-3.416	0.001	s
H10	G	L	-.250	-2.223	0.029	s	-.135	-.816	0.420	n.s.	-.244	-2.668	0.009	s
H11	T	S	-.218	-1.918	0.059	n.s.	-.179	-1.108	0.275	n.s.	-.296	-3.297	0.001	s
H12	T	L	-.135	-1.168	0.246	n.s.	-.150	-.908	0.370	n.s.	-.174	-1.865	0.065	n.s.
H13	N	S									.318	3.571	0.001	s
H14	N	L									.126	1.341	0.183	n.s.

Note: RH, research hypotheses; HB, helping behavior; CV, civic virtue; SH, sportsmanship; PJA, perceived job alternatives; G, generation; T, tenure; N, nationality; S, intention to search; L, intention to leave; n.s., non-significant; s, supported.

In addition to table 1 which provides results of linear regression for testing research hypotheses, table 2 provides results obtained from probit regression analysis for the causality between selected independent variables and intention to leave and intention to search. Details of the estimates are given in Table 2 below.

Table 2 Probit Regression Analysis Results

	d_intention to leave			d_intention to search		
Probit Regression	Model 1	Model 2	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3
	B (SE B)	B (SE B)	B (SE B)	B (SE B)	B (SE B)	B (SE B)
Age	0.00171 (0.12871)	-0.04387 (0.15565)	-0.18085 (0.17410)	0.47556 (0.33420)	-0.44811 (0.41027)	0.21319 (0.36193)
Age ²	-0.00032 (0.00173)	0.00028 (0.00211)	0.00198 (0.00231)	-0.00791 (0.00541)	-0.07619 (0.00674)	-0.00399 (0.00573)
d_education	- 0.04704 (0.32152)	-0.23624 (0.39251)	-0.39856 (0.45768)	- 0.24564 (0.36118)	-0.37028 (0.41497)	-0.40942 (0.45153)
Position	-0.91332* (0.39468)	-1.304592** (0.47603)	-1.73637** (0.58339)	-0.17681 (0.44083)	-0.20175 (0.46763)	-.23882 (0.50505)
Tenure	0.76108* (0.37017)	0.88604* (0.42966)	1.04219* (0.48059)	-0.09944 (0.41928)	-0.11250 (0.46588)	-.30504 (0.50625)
Helping Behavior	/	/	0.68051 (0.57968)	/	/	-0.91002 (0.54740)
Civic Virtue	/	/	0.15441 (0.42034)	/	/	0.73744 (0.46171)
Sportsmanship	/	/	-0.83231* (0.37442)	/	/	0.03385 (0.33074)
Perceived Job Alternatives	/	1.20452*** (0.31756)	1.54037*** (0.40642)	/	0.88238** (0.29134)	0.97353** (0.36846)
Gender	0.72227* (0.35510)	0.45065 (0.40372)	0.72268 (0.48587)	0.10567 (0.36068)	-0.11285 (0.39972)	-0.39228 (0.45842)
d_Chinese	0.49222 (0.36386)	0.25778 (0.43638)	0.21601 (0.47205)	0.91291* (0.40026)	0.77019 (0.43186)	0.73138 (0.44662)
R ²	0.1098	0.3389	0.4204	0.1742	0.3159	0.3775
* p < 0.05; ** p < 0.007; *** p = 0.000				* p < 0.05; ** p < 0.008		

Considering table 2, position, tenure, sportsmanship and perceived job alternatives are significant variables which were found that had significant relationships with the intention to leave. While there was no significant relationship between ages, education, helping behavior, civic virtue, gender, nationality and the intention to leave, respectively. Although gender was significant in model 1 (see table 2), it was non-significant in the model 2 and model 3 (see table 2). It suggests that the effect of gender was replaced by another factor. Unlike position and tenure, this had significant relationships with the intention to leave in all models. A perceived job alternative is the best predictor of the intention to leave. Regarding the extent to which organizational citizenship behaviors contributed to the variance in the intention to leave the organization, some patterns (sportsmanship) seem like they can be generalized while other patterns (helping behavior and civic virtue) were affected by the participants and employment in that industry. To date, sportsmanship was the best predictor of the intention to leave among the dimensions of OCB, while helping behavior and civic virtue contributed to the variance of the intention to leave is controversial. Unfortunately, this issue cannot be resolved by this study.

For intention to search in table 2, the probit model indicated that nationality and perceived job alternatives can predict the variance of employees' intention to search while age, education, position, tenure, helping behavior, civic virtue, sportsmanship and gender did not have relationships with the intention to search. Perceived job alternatives also had a significant positive relationship with the intention to search in both model 2 and model 3 (see table 2) and was the best predictor of the intention to search. This finding was consistent with that of Paillé (2012) who found the same relationship by using path analysis ($\beta = 0.146$, $t\text{-value} = 2.464$, $p = 0.014$). Even though the relationship between nationality and the intention to search was not significant when perceived job alternatives and OCB were added in the probit model, to the author's knowledge, there was no available previous empirical research providing the same findings about this relationship. This finding may be first found in this study.

For intention to search in table 2, nationality and perceived job alternatives were found to have impact on the variance. Regarding the intention to leave, it seemed that it can be affected by other variables. From the findings of this study, there were five variables which have been found to have relationships with the intention to leave. They were gender, perceived job alternatives, position, tenure and sportsmanship. The relationship between nationality and the intention to search and gender and the intention to leave were only evident in the first probit model but not in the other two models (see table 2). Therefore, only perceived job alternatives can predict the intention to search and the variables that can predict the intention to leave were perceived job alternatives, position, tenure and sportsmanship. A perceived job alternative was found to be able to predict both the intention to search and the intention to leave. With regard to the impact of OCB on turnover intention, OCB was found to only affect the intention to leave, and sportsmanship was the only variable which can predict the intention to leave.

Conclusion

The first purpose of this research is to examine the causality between OCB and employee turnover intention. The linear regression results for the Thai sample show that helping behavior only explains some of the variance of the intention to search and this is consistent with findings of Paillé (2012) and Paillé, Raineri and Valeau (2015). There is no causality between helping behavior and the intention to leave and this is consistent with findings of Paillé, Raineri and Valeau (2015). However, it's not consistent with finding of Paillé and Grima (2011) who found that helping behavior is negatively related to intention to leave the organization and not consistent with finding of Paillé (2012) who found that helping behavior is positively related to intention to leave the organization. The negative causality between helping behavior and the intention to search suggests that the more employees helping each other, the less they intend to search for a new job. Neither the causality between helping behavior and the intention to search nor the causality between helping behavior and the intention to leave are available for the Chinese sample. This finding is consistent with that of Paillé, Raineri and Valeau (2015) who found that helping behavior was not related to both intention to leave the organization and intention to search. Civic virtue has negative causality with both the intention to search and the intention to leave, and this causality is only available for the Thai sample. This finding is consistent with that of Paillé (2012) who found that civic virtue was negatively related to both intention to leave the organization and intention to search. The negative

causality between civic virtue and turnover intention suggest that the more employees perform civic virtue, the less turnover intention they have. Regarding the Chinese sample, civic virtue is neither related to the intention to search nor to the intention to leave and no available previous findings indicate that civic virtue is not related to both intention to search and intention to leave the organization. Sportsmanship has negative causality with the intention to search and does not have causality with the intention to leave for the Thai sample. This finding only partly consistent with that of Paillé (2012) who found that sportsmanship was negatively related to intention to search because there was no evidence to show that sportsmanship was not related to intention to leave the organization in previous findings. The negative causality between sportsmanship and the intention to search suggests that employees who have higher levels of sportsmanship are less likely to search for a new job than those who have lower levels of sportsmanship. For the Chinese sample, sportsmanship is not related to either the intention to search or the intention to leave. This finding is also not consistent with previous findings since sportsmanship is always related with both intention to search and intention to leave the organization in previous findings. Overall, OCB can predict employee turnover intention, but this causality is only significant in the Thai sample. Civic virtue has causality with both the intention to search and the intention to leave. Helping behavior and sportsmanship only have causality with the intention to search. For the Chinese sample, there is no causality between OCB and employee turnover intention.

The second research objective of this study is to examine the causality between perceived job alternatives and employee turnover intention. Perceived job alternatives have positive causality with both the intention to search and the intention to leave in the Thai sample. This finding only partly consistent with that of Paillé (2012) who found that perceived job alternatives is positively related to intention to search. In addition, direct relationship between perceived job alternatives and intention to leave the organization is under-researched in previous researches. The positive causality between perceived job alternatives and turnover intention suggests that employees who perceive that it is easy to find a new job which at least as good as the one they have now or a better one, are more likely to search for new job opportunities outside the organization and finally opt to quit than those who find that it is difficult for them to find an acceptable job outside the current organization. In the Chinese sample, perceived job alternatives only takes into account the variance of the intention to leave and no causality was found between perceived job alternatives and the intention to search. This finding is not consistent with that of Paillé (2012) who found that perceived job alternatives is positively related to intention to search. In addition, direct relationship between perceived job alternatives and intention to leave the organization is under-researched in previous researches.

The third research objective is to examine the causality between generation and employee turnover intention. The results show that generation has causality with both the intention to search and the intention to leave in the Thai sample. The negative causality between generation and employee turnover intention indicates that the older generation has higher turnover intentions than the younger generation. Regarding the Chinese sample, generation is not found to have any causality with either the intention to search or the intention to leave. Since the relationship between generation and employee turnover intention is under-researched in previous researches, there is no enough and available evidence can be referred for this point.

The fourth research objective is to examine the causality between tenure and employee turnover intention. Tenure is not found to have any causality with either the intention to search or the intention to leave for both the Thai and the Chinese samples. This finding is partly consistent with that of Paillé and Grima (2011) who found that tenure is not related to intention to leave the organization.

The last research objective is to examine the causality between nationality and employees turnover intention. However, nationality must be tested in a combined data which includes both the Thai and the Chinese samples. The linear regression analysis result indicates that nationality has causality with the intention to search but does not have causality with the intention to leave. The causality between nationality and the intention to search shows that nationality can predict the intention to search and it might be that Thai and Chinese employees have different behaviors in job search activities. As well as generation, relationship between nationality and employee turnover intention is under-research in previous researches, no enough and available evidence can support or disagree with this finding. In addition, this study separated dimensions of OCB and added perceived job alternatives as independent variable and intention to search to turnover intention in order to solve previous research problems which mentioned in statement of the problem.

Practical Implications

On the basis of the negative causality between position and the intention to leave, it can be recommended that suitable promotion can enhance employee morale and retention. However, how to make decision about the promotion of employees? Generally speaking, business organizations usually promote experienced employees who have worked for the organization for a long time; however, the findings of this study provide a new perspective from the discovery of the positive causality between tenure and the intention to leave and the negative causality between sportsmanship and the intention to leave. In other words, the research results indicate that organizations should promote employees who have high levels of sportsmanship, rather than those who have rich experience when business organization needs to appoint new managers or top management. Since employees, who have high level of sportsmanship, are more likely to choose to stay with the organization instead of choosing to leave the organization when they get more and more job tenures in the organization than employees who have rich experiences. This is never been mentioned or found in previous findings.

From the findings of both linear regression and probit model, it's been found that OCB does predict employee turnover intention and recommendations can be made as follow. For example, a business organization can purposefully select new employees who exhibit high levels of OCB when recruiting by using various approaches; managers or human resource department can use OCB as an indicator of the employee's state of mind about leaving since lacking of willingness in performing OCB can be viewed as first step of withdraw process. Indeed, if managers find that employees are not willing to perform OCB or have low levels of OCB, it might indicate that employees have work-related problems and are not satisfied with their current work conditions. Useful and timely approaches made by managers or related departments can minimize employee's dissatisfaction and then effectively reduce their turnover intention. In short, observing employee's state of mind about employee retention by using OCB can alert managers to take action before

decision about leaving has been made by employees which might affect the stable performance of business organization.

The Limitations of Research

There are three rating methods to measure organizational citizenship behavior: self-rating, supervisor-rating and co-worker-rating. This study selected self-rating as the method to measure the frequency of performing organizational citizenship behavior by employees. Self-rating might cause common method variance bias which results from social desirability bias. In other words, the risk of using self-rating for the estimation of organizational citizenship behavior is the overestimation of employees' own OCB level. Future research could try to use supervisor-rating or co-worker-rating to offset or minimize this overestimation. However, it is difficult to say that supervisor-rating or coworker-rating is better than self-rating. Actually, self-rating, supervisor-rating, and coworker-rating have their own advantages and disadvantages. It is perhaps best left to the researcher's own judgment.

Two different companies were selected in an attempt to offset and minimize the potential differences of employees responding to OCB and turnover intentions caused by different national and organization culture and other factors affecting the two companies. However, generalizing the practical implications provided by this study is problematic because the samples came from a single industry, which is the lighting industry in Thailand and China. Future research could expand the research field to more industries, especially production workers in industries with high levels of turnover, to examine the relationships between OCB and employee turnover intention.

Bibliography

- Chen, X. P. (2005). Organizational Citizenship Behavior: A Predictor of Employee Voluntary Turnover, in *Handbook of Organizational Citizenship Behavior: A Review of 'Good Solder' Activity in Organizations*, (ed). D.L. Turnip seed, New York: Nova Science, 435–454.
- Koys, D. (2001). The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study, *Personnel Psychology*, 54, 101–114.
- Krishnan, S. K., & Singh, M.S. (2010). Outcomes of Intention to Quit of Indian IT Professionals. *Human Resource Management*, 49(3), 421–437.
- Mossholder, K. W., Settoon, R. P., & Hanagan, S. C. (2005). A Relational Perspective On Turnover: Examining Structural, Attitudinal, and Behavioral Predictors. *Academy of Management Journal*, 48(4), 607–618.
- Paillé, P. (2012). Organizational citizenship behavior and employee retention: How important are turnover cognitions? *The International Journal of Human Resource Management*, 1–23.
- Paillé, P., & Grima, F. (2011). Citizenship and Withdrawal in the Workplace: Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Intention to Leave Current Job and Intention to Leave the Organization. *Journal of Social Psychology*, 151(4), 478–493.
- Paillé, P., Raineri, N., & Valeau, P. (2015). Professional Employee Retention: Examining The Relationships Between Organizational Citizenship Behavior And Turnover Cognitions. *The Journal of Applied Business Research*, 31(4).

**ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัย
ขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน
ของแรงงานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
จังหวัดระยอง**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE
PERCEPTIONS OF ORGANIZATION SAFETY
MANAGEMENT AND SAFETY BEHAVIOR OF THE
CONSTRUCTION WORKER IN AMATA CITY
INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG PROVINCE**

ปัญญา ภูวิชิต*

Panya Phuwichit*

บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย**

Boonyarat Samphanwattanachai**

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

* MBA Student, Master of Business Administration, Stamford International University

* Email: panya.phuwichit@students.stamford.edu

** อาจารย์ และปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

** Lecturer and Ph.D., Graduate School, Stamford International University

** Email: boonyarat.samphanwattanachai@stamford.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหัวหน้างาน และคนงานก่อสร้างชาวไทยในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 357 คน ที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 3 เดือน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test independent ค่า One way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่าการยอมรับทางสถิติที่ 0.05 ($p > 0.05$)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของระดับการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านทั้งหมด 4 ด้าน คือการจัดการองค์กร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน และการจัดการสารเคมี มีคะแนนอยู่ในระดับดี การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีเพียงรายได้ต่อเดือนที่พบว่า มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การรับรู้การบริหารความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัย อุบัติเหตุในการทำงาน

Abstract

The main purpose of this study was to examine the relationship between the perceptions of organization safety management and work safety behavior of the 357 Thai construction workers who have work experiences more than 3 months in Amata city industrial estate, Rayong. Questionnaires were used to collect the data and analyzed by using the description statistics include percentage, Arithmetic mean, standard deviation and inferential statistics by t-test, One-way ANOVA and Pearson product moment correlation coefficient. The level of statistical acceptance was set at 0.05

It was found that the samples had a good level of perceived organization safety management including organization management, work environment management, work accident prevention and chemical management, and work safety behaviors. The hypothesis test revealed that no different demographic factors which were gender, age, educational and work experience compare with work safety behavior at 0.05 level of statistical significance. The investigation also indicated that construction workers with different salary had different work safety behaviors in samples which received salary less than 10,000 Thai Baht and more than 20,000 Thai Baht. Finally, the correlation coefficient (r) between the perception of organization safety management significantly related to work safety behaviors at 0.01 level of significant.

Keywords: The Perception of Organization Safety Management, Work Safety Behaviors, Work Accident

บทนำ

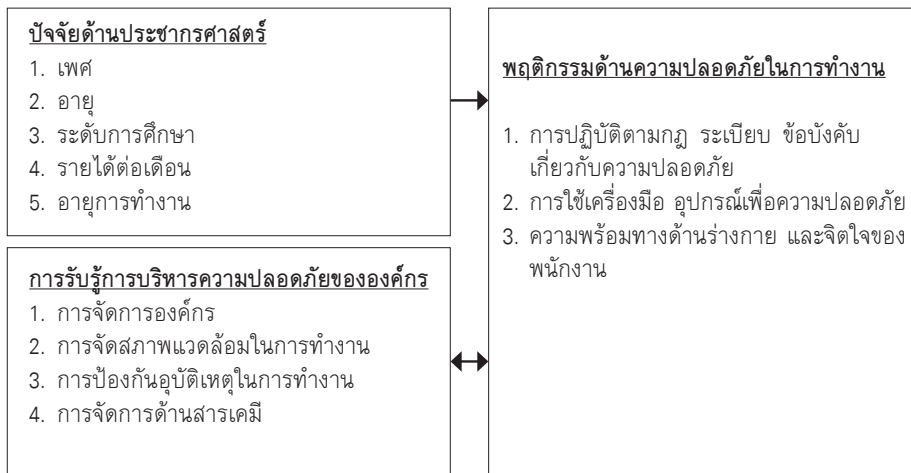
จากการที่ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากเกษตรกรรมมาสู่อุตสาหกรรมและบริการทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ รวมไปถึงสารเคมีอันตรายต่างๆ มากมาย แต่การเตรียมมาตรฐานการบริหารจัดการในเรื่องความปลอดภัยและระบบการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ยังพัฒนาไม่ได้เท่าที่ควรจะเป็น ส่งผลให้เกิดปัญหาการบาดเจ็บและเกิดเป็นโรคจากการทำงาน และความสูญเสียตามมามากมาย ดังนั้นการเห็นความสำคัญของความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักและใส่ใจ ในปัจจุบันสถานประกอบการหลายแห่งจึงได้หันมาให้ความสนใจในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานกันมากขึ้นโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมก่อสร้างซึ่งมีปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ และงานก่อสร้างเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง เนื่องจากเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่ายและมีอุบัติเหตุมากกว่างานประเภทอื่นๆ

การพัฒนาระบบการบริหารความปลอดภัยให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อให้เกิดการยอมรับว่า ความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญสำหรับพนักงานทุกคน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เนื่องจากการศึกษาเรื่องดังกล่าวที่ผ่านมา เป็นการศึกษาในองค์กรใดองค์กรหนึ่งหรือศึกษาในพื้นที่ซึ่งเป็นเขตเทศบาลเมืองเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและกว้างขึ้นในพื้นที่ของภาคอุตสาหกรรมที่มีการจัดการด้านความปลอดภัยที่แตกต่างออกไปและนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เป็นนิคมอุตสาหกรรมหนึ่งในประเทศไทยที่กำลังมีการขยายตัวอย่างมาก มีพื้นที่ 1,603 เฮกเตอร์ (10,080 ไร่ หรือ 4,007 เอเคอร์) ตั้งอยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนเขต 3 (The Board of Investment of Thailand: BOI) ห่างจากท่าเรือแหลมฉบังเพียง 27 กิโลเมตร และห่างจากสนามบินสุวรรณภูมิ 99 กิโลเมตร โดยมีผู้ผลิตจำนวน 128 รายที่กำลังจะเปิดดำเนินการในระยะเวลาอันใกล้นี้ ในจำนวนดังกล่าว มีโรงงาน 117 โรง ที่ได้เปิดดำเนินการและอยู่ระหว่างการก่อสร้าง (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น, 2558) การขยายตัวของเขตอุตสาหกรรมส่งผลให้เกิดการก่อตั้งโรงงานขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งนั่นหมายถึงการเกิดไซต์งานก่อสร้างขนาดใหญ่ขึ้นภายในพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรม การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อลดหรือป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



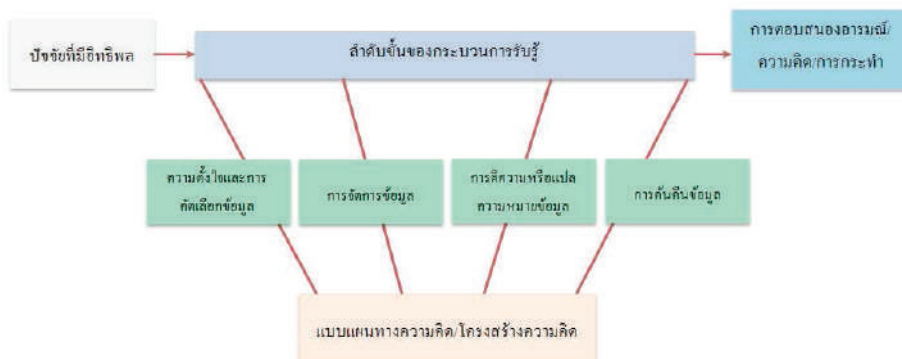
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน
2. การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การรับรู้มีความสำคัญอย่างมากในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งการค้นหากลไกการเกิดการรับรู้ นั้น จะเป็นแนวทางในการทำนายพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย โดยมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้ไว้หลายท่าน อาทิ Schermerhorn, J.R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (2012, P.76) ได้กล่าวถึงกระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลคัดเลือกข้อมูล จัดระเบียบ แปลความหมาย ค้นหาหรือเรียกคืน และตอบสนองต่อข้อมูลรอบตัว โดยข้อมูลจะนำไปสู่การตัดสินใจ และเกิดการกระทำขึ้นตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการรับรู้ตามแนวคิดของ Schmermerhorn และคณะ
ที่มา: Schermerhorn, J.R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (2012, P.78)

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของพนักงาน โดยอยู่ในสภาวะที่ปราศจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย เกิดโรคจากการทำงาน ทรัพย์สินเสียหาย และมีสุขภาพอนามัยที่ดี แบ่งเป็น 3 ด้าน คือการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย และความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน (สุธาทิพย์ รองสวัสดิ์, 2554, น. 10)

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้การจัดการความปลอดภัย คือ การตระหนักรู้และเชื่อว่าจะได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวทางของแก้วฤทัยแก้วชัยเทียม (2548, น. 46) คือการจัดการองค์กร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน และการจัดการด้านสารเคมี

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีเชิงจิตวิทยา เนื่องจากเหตุผลทางพฤติกรรมซึ่งผ่านกระบวนการคิดเป็นสิ่งที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ทฤษฎีทางจิตวิทยาจึงถูกนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

แนวคิดเชิงจิตวิทยาและการส่งเสริมความปลอดภัยมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งแนวคิดส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การปรับพฤติกรรม ทั้งการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลนั้นๆเอง การรับรู้ด้วยตนเอง หรือแม้กระทั่งการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการตระหนักถึงความปลอดภัยของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามในบางครั้งจะอาศัยเพียงปัจจัยดังกล่าวอาจไม่เพียงพอ เนื่องจากบุคคลมีความคิด สติปัญญา การรับรู้ ความเข้าใจ รวมถึงความสามารถในการควบคุมตนเองแตกต่างกันออกไป ซึ่งนั่นเป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่ทำให้เกิดความผิดพลาดหรือมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ถูกต้องยังคงเกิดขึ้นซ้ำๆ การควบคุมจากภายนอกจึงถูกนำมาพิจารณาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าว ได้แก่ การออกกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ มาใช้ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานที่มีความซับซ้อนของบุคคล เพื่อรักษาและสร้างวินัยให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีแนวทางที่เป็นมาตรฐาน

ณัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์ (2549, น. 162-163) ได้ศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน บริษัทผลัดภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่สูง โดยปัจจัยส่วนบุคคล อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ที่มีความแตกต่างกัน จะมีการรับรู้การทำงานที่ปลอดภัยที่แตกต่างกันด้วย แต่มีปัจจัยส่วนบุคคล 3 ข้อถึงจะมีความแตกต่างกันแต่ให้ผลการรับรู้การทำงานที่ปลอดภัยที่ไม่แตกต่างกันก็คือ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร-ธิดา และการได้รับฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน มีอยู่ 4 ข้อ คือ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และ ประสบการณ์ในการเกิดอุบัติเหตุ แต่ถ้าอายุ จำนวนบุตร-ธิดา หน้าที่ความรับผิดชอบ และ การได้รับการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน และยังสรุปไว้ว่าการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

คมลันต์ ธงชัย, สุพรรณิ ศรีอำพร, ภาณี ฤทธิมาก และ สุพจน์ คำสะอาด (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ปัจจัยด้านบุคคลกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน และปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บ

จากการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นคนงานก่อสร้างจำนวน 320 คนและหัวหน้างานจำนวน 16 คน ผลการศึกษา พบว่า คนงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 33 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยละ 54.2 เป็นคนงานทั่วไป ร้อยละ 49.2 และมีอายุในการทำงานก่อสร้างเฉลี่ย 8 ปี ในกลุ่มที่เคยประสบอุบัติเหตุ 1 ครั้งในรอบ 6 เดือนมีสาเหตุมาจากการหกล้มหรือตกจากที่สูง ร้อยละ 44.9 ซึ่งมีอาการบาดเจ็บ คือ แผลฟกช้ำและห้อเลือด ร้อยละ 41.6 เคยได้รับข่าวสารความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 78.5 และเคยได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย ร้อยละ 33.8 คนงานมีความรู้และทัศนคติในระดับดี แต่การรับรู้อยู่ในระดับน้อย มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายอยู่ในระดับความเสี่ยงน้อยและการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบ คือ สถานประกอบการไม่มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและไม่มี การฝึกอบรมความปลอดภัย จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่าระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงานที่ทำ การได้รับข่าวสารความปลอดภัยในการทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรม และขนาดของแหล่งก่อสร้าง มีความแตกต่างกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ พบว่า อายุ รายได้ การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ความรู้ ทัศนคติ และการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และปัจจัยที่สามารถทำนายผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตราย ได้แก่ ทัศนคติ การรับรู้ ขนาดของแหล่งก่อสร้าง การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รายได้ อายุ และความรู้ โดยสามารถรวมทำนายได้ร้อยละ 50.7 ดังนั้น สถานประกอบการก่อสร้างควรนำนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย การฝึกอบรมความปลอดภัยและการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงานที่เหมาะสมกับประเภทงานให้กับคนงานทุกคน

แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ได้ศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์เคมีที่เข้าทำการวิจัยมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำมาก โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ อายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่จะมีเพียงพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า การรับรู้ความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และกำหนดการศึกษาเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีโครงสร้างแน่นอนเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งขั้นตอนการศึกษานี้เป็น ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มคนงานก่อสร้างและหัวหน้างานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่มีอายุในการทำงานก่อสร้างมากกว่า 3 เดือนขึ้นไป ณ วันที่ทำการเก็บข้อมูล และไม่เป็นแรงงานต่างด้าว และเฉพาะหน่วยงานหรือบริษัทที่ยินดีให้ข้อมูลเท่านั้น

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คนงานก่อสร้างและหัวหน้างานก่อสร้างชาวไทยในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง ที่มีอายุในการทำงานก่อสร้างมากกว่า 3 เดือนขึ้นไป ณ วันที่ทำการเก็บข้อมูล จำนวน 400 คน

ขั้นที่ 2 กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กร มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 25 ข้อ

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 357 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 89.25 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท และมีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 – ตารางที่ 4

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน

Factor	ชาย (n = 209)		หญิง (n = 148)		t-test for Equality of Means		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	t	Df	Sig.
พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	91.75	10.08	92.02	10.58	-.241	307.087	.809

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามช่วงอายุ กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	265.434	3	88.478	.836	.475
ภายในกลุ่ม	37350.841	353	105.810		
รวม	37616.275	356			

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษา กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	296.654	5	59.331	.558	.732
ภายในกลุ่ม	37319.620	351	106.324		
รวม	37616.275	356			

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ-งาน กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	430.747	3	143.582	1.363	.254
ภายในกลุ่ม	37185.528	353	105.341		
รวม	37616.275	356			

ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังรายละเอียดในตารางที่ 5 – ตารางที่ 6

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้ต่อเดือนกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	694.382	3	231.461	2.213	.086
ภายในกลุ่ม	36921.892	353	104.595		
รวม	37616.275	356			

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่เรื่องพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน (LSD)

ช่วงอายุ		Multiple Comparisons			
	กลุ่ม J	< 10,000	10,000 – 15,000	15,001 – 20,000	> 20,000
กลุ่ม I	Mean	3.45	3.68	3.62	3.87
< 10,000	3.45	-	.077	.230	.016*
10,000 – 15,000	3.68	-	-	.391	.112
15,001 – 20,000	3.62	-	-	-	.063
> 20,000	3.87	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการจัดการองค์กรด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานและ ด้านการจัดการสารเคมีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังรายละเอียดในตารางที่ 7 – ตารางที่ 8

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม

	พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	
	Pearson Correlation(r)	Sig.
การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กร	.664**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน

การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กร	พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	
	Pearson Correlation(r)	Sig.
ด้านการจัดการองค์กร	.953**	.000
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.414**	.000
ด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	.998**	.000
ด้านการจัดการสารเคมี	.266**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กร

จากการศึกษา พบว่า คนงานและหัวหน้างานส่วนก่อสร้างมีคะแนนการรับรู้การบริหารความปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรด้านการจัดการองค์กร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน และด้านการจัดการสารเคมีมีคะแนนอยู่ในระดับดีในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์ (2549) ที่พบว่า การรับรู้การจัดการความปลอดภัยขององค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตรถยนต์และวัสดุก่อสร้าง จำกัดอยู่ในระดับสูง และแก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตรถยนต์เคมีมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยอยู่ในระดับที่ดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของทั้งบริษัทรับเหมารอง และจากการควบคุมดูแลอย่างเข้มงวดของบริษัทรับเหมาหลัก (Main Contractor) ซึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติ (International company) และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่มีการอบการปฏิบัติ กฎระเบียบ ที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นินนาท อ่อนหวาน (2548) ที่พบว่า ปัจจัยเอื้อสำคัญที่มีผลต่อความปลอดภัยคือ การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงมีการตรวจสอบเรื่องความปลอดภัยอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีการมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยให้กับผู้เกี่ยวข้อง คือคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (คปอ.) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประจำบริษัท (จป.) ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีหน้าที่กำหนดแนวทางและปรับปรุง รวมถึงควบคุมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและปลอดภัย อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการค้นหา หรือศึกษาสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อหาทางป้องกัน การให้คำปรึกษา คำแนะนำต่างๆ ในการทำงานที่ปลอดภัยให้กับพนักงานในทุกภาคส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ ธงชัย, สุพรรณิ ศรีอำพร, ภาณิ ฤทธิ์มาก และสุพจน์ คำสะอาด (2548) ที่เสนอว่า สถานประกอบการก่อสร้างควรนำนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรมการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย การฝึกอบรมความปลอดภัย เพื่อลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมีการกระจายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัย การติดประกาศหรือข้อความเตือนพนักงานเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานระมัดระวังในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการฝึกอบรมให้กับพนักงานก่อนเริ่มทำงาน เพื่อให้พนักงานทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และการจัดการความปลอดภัยที่บริษัทได้วางแผนไว้

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

จากการศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานและหัวหน้างานส่วนก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า คนงานและหัวหน้างานส่วนก่อสร้างมีคะแนนของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตรถยนต์เคมีมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีมากและ รัตนาภรณ์ เพ็ชรประพันธ์ (2550) ที่พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายโรงงานในบริษัท ยูนิซัน จำกัด อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทรับเหมา และบริษัทรับเหมาหลัก (Main Contractor) เองได้มีการกำหนดวิธีการทำงานให้เป็นมาตรฐานโดยการกำหนดเป็นกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้พนักงานปฏิบัติตาม การกำหนดบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืน และมีการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจเมื่อมีการปฏิบัติงานตามกฎ รวมถึงการนำเอากฎระเบียบต่างๆจากทางภาครัฐ มาบังคับใช้อย่างเคร่งครัดของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้เองจึงส่งผลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยที่บริษัทกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นินนาท อ่อนหวาน (2548) ที่พบว่า ปัจจัยเอื้อสำคัญที่มีผลต่อความปลอดภัยคือ การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงแนวคิดของ Leon C. Megginson (1970 อ้างถึงในวุฒิพงษ์ กาสา, 2551) ที่อธิบายว่าลักษณะที่เป็นเงื่อนไข ที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ

คือ มุ่งให้การควบคุมคนในองค์กร ให้มีความมีระเบียบ โดยใช้วิธีการชักนำต่าง ๆ เช่น การสร้างขวัญและความสามัคคี เป็นต้นการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะออกกฎ ระเบียบ กำหนดอันพึงปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และดำเนินการเพื่อลงโทษผู้กระทำผิดโดยนำมาใช้เพื่อควบคุมพฤติกรรมการทำงานที่มีความซบซ้อนของบุคคล เพื่อรักษาและสร้างวินัยให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและแนวคิดของสุธาทิพย์ รองสวัสดิ์ (2554) ที่อธิบายว่า การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การที่พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการในการทำงานที่ปลอดภัย โดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่บริษัทได้กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด เป็นปัจจัยสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ในแต่ละใช้ตังงานยังมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ เครื่องใช้ก่อนและหลังการทำงานและรายงานให้หัวหน้างานทราบทุกครั้ง พบเครื่องจักรเครื่องมืออุปกรณ์ชำรุดหรือหมดสภาพเพื่อบริษัทจะได้นำสิ่งที่ชำรุดไปซ่อมแซมหรือจัดหาใหม่ รวมทั้งมีการกำหนดให้มีการใช้อุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายต่างๆทุกครั้งที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า

1. ด้านเพศไม่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารณเพ็ชรประพันธ์ (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน รวมไปถึงการกำหนดลักษณะงานให้มีความเหมาะสมตามเพศสภาพอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้คนงานทุกคนมีแนวทางการปฏิบัติงานแบบเดียวกัน

2. ด้านอายุ พบว่า ช่วงอายุไม่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ณัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์ (2549) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะในแต่ละใช้ตังงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับคนงานในแต่ละช่วงอายุ นอกจากนี้ยังมีการแบ่งแยกลักษณะงานที่ชัดเจน รวมไปถึงมีการใช้ข้อบังคับในการควบคุมการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนารณเพ็ชรประพันธ์ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษามีการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้างหรือระบบงาน ซึ่งมีการกำหนดลักษณะความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างชัดเจน เช่น ในกลุ่มของเจ้าหน้าที่ จป. ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าต้องจบไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และผ่านการสอบใบประกอบทางวิชาชีพ รวมถึงในส่วนของการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดบริบทของคณงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้คณงานต่างเข้าใจในบทบาทและหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง หรือแม้แต่การเริ่มงานใหม่ คณงานทุกคนที่เริ่มเข้ามาทำงานใหม่จะได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบเดียวกันไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใด ทุกคนจะอยู่ภายใต้โครงสร้างการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด

4. ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความแตกต่างกันได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ รังชัยและคณะ (2548) ที่พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นผลจากลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่อาจมีความแตกต่างกัน ซึ่งในกรณีนี้กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มักเป็นกลุ่มของคณงานที่อยู่ในส่วนงานทั่วไปที่ไม่จำเป็นต้องใช้

ทักษะในการทำงานมากนัก สืบเนื่องจากการมีรายได้ไม่สูงมากนัก ทำให้พนักงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องทำงานมากขึ้นหรือทำงานล่วงเวลาและงานส่วนใหญ่มักเป็นงานหนักซึ่งต้องใช้แรงงานเป็นหลัก ทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย ถ้ามีการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอจะเป็นปัจจัยให้มีพฤติกรรมเสี่ยงต่ออันตรายได้ง่ายในกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปนั้นเป็นแรงงานในหน่วยงานที่ต้องใช้ทักษะหรืองานเฉพาะด้าน เช่น ช่างเชื่อม หรือหัวหน้างานวิศวกร ซึ่งลักษณะงานจะเกี่ยวข้องกับการควบคุม วางแผน วางโครงสร้างในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโดยบทบาทหน้าที่ของทั้งสองกลุ่มนั้นมีการทำงานในลักษณะที่แตกต่างกันไปอย่างสิ้นเชิง จึงเป็นผลให้ทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกันนั่นเอง

5. ด้านอายุการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่มีผลต่อมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของรัตนารักษ์เพ็ชรประพันธ์ (2550) ที่พบว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์ (2549) ที่พบว่า อายุการทำงานที่มีความแตกต่างกันจะมีการรับรู้การทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในไชต์งานของแต่ละบริษัทมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานทุกระดับอยู่อย่างสม่ำเสมอ และยังมีการควบคุมดูแลคนงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอย่างใกล้ชิด การได้รับคำแนะนำในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่อาวุโสกว่าอยู่เสมอและมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยช่วยตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับอายุงานหรือประสบการณ์ของคนงาน อีกทั้งมีการอบรมตั้งแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้คนงานได้ทราบถึงกฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยในการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความปลอดภัยขององค์กร กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานทั้งในภาพรวม และรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า การรับรู้ความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ คมสันต์ รัชชัยและคณะ (2548) ที่พบว่า การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ความรู้ทัศนคติ และการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และ ญัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์ (2549) ที่สรุปไว้ว่าการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย กล่าวได้ว่าหากคนงานมีการรับรู้การบริหารความปลอดภัยอยู่ในระดับที่สูง ก็จะส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยสูงตามไปด้วย หากคนงานมีการรับรู้การบริหารความปลอดภัยอย่างถูกต้อง ก็จะส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยอย่างถูกต้อง ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการลดความเสี่ยง และความเสียหายอันเกิดจากอุบัติเหตุต่างๆ ได้ โดยเฉพาะในกลุ่มงานก่อสร้างที่มีลักษณะงานที่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจากอุบัติเหตุต่างๆ สูง

ดังนั้นสถานประกอบการจะว่าจ้างผู้รับเหมาเป็นผู้ดำเนินการก่อสร้าง จึงต้องมีการให้ความรู้และทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนก่อนการปฏิบัติงาน รวมถึงบริหารจัดการโครงสร้างงานให้เป็นระบบตามแนวคิดของ John Salminen (1994 อ้างถึงใน ธัชพงษ์ แก้วเอื้อ, 2549) ได้เสนอว่า การเรียบเรียงลำดับงานจะช่วยให้ไม่ต้องเร่งรีบ และการทำให้คนงานเข้าใจผลของการประเมินอันตรายจะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในป้องกันความเสี่ยงที่จะนำไปสู่อุบัติเหตุควมมีการส่งเสริมให้เกิดทัศนคติอันดีต่อการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับนิพนธ์ อ่อนหวาน (2548) ที่อธิบายว่า ปัจจัยเอื้อสำคัญที่มีผลต่อความปลอดภัยคือ การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยเสริมสำคัญที่มีผลต่อความปลอดภัยมากที่สุดคือ การได้รับคำชี้แจงเกี่ยวกับการทำงานให้ปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอจากผู้ควบคุมงาน ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมให้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย รวมถึงส่งเสริม

ให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย พนักงานทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้ขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่อง และยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กร กับ พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่พบว่า การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรด้านการจัดการองค์กร และด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและในระดับสูง กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานดังนั้นองค์กรจึงควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงเรื่องดังกล่าว ได้แก่

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย จัดวางผังโครงสร้างองค์กร กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจน โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยต้องกำหนดเข้าเป็นส่วนหนึ่งในบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งด้วย
2. ผู้บริหารควรจัดวางผังโครงสร้างของหน่วยงานด้านความปลอดภัยให้ชัดเจนและขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เพื่อให้อำนาจกับหน่วยงานด้านความปลอดภัยในการควบคุมดูแล และมีความรวดเร็วในการบริหารจัดการ อีกทั้งสอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายด้วย
3. จัดให้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงของงานทุกงาน โดยผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานนั้นๆ ร่วมกับหน่วยงานความปลอดภัย พร้อมทั้งกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงและนำมาจัดทำเป็นคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละงาน และจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น
4. จัดให้มีมาตรฐานการรายงาน สอบสวน วิเคราะห์ และแก้ไขป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และติดตามผลอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมถึงมีมาตรการขยายผลการป้องกันไปยังจุดอื่นๆ ที่มีลักษณะความเสี่ยงที่คล้ายคลึงกัน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ
5. จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมความปลอดภัย ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร สถิติข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุ ป้ายเตือนอันตรายต่างๆอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความทั่วถึงและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน
6. จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ให้ทำหน้าที่ในการวางแผนและบริหารจัดการในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริม สนับสนุนงานด้านความปลอดภัยและทำให้เกิดความร่วมมืออันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. สำนักงานประกันสังคม.(2558). *สถานการณ์สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2553 – 2557*. สืบค้นวันที่ 17 สิงหาคม 2558 จาก [http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/accidentanalyze53-57\(1\).pdf](http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/accidentanalyze53-57(1).pdf)
- แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม. (2548). *การรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- คมลันต์ ธงชัย, สุพรรณิ ศรีอำพร, ภาณี ฤทธิมาก และสุพจน์ คำสะอาด. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*, ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐกิตติ์วัฒนพันธ์. (2549). *การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- รัชพงษ์ แก้วเอื้อ. (2549). *ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลปราณบุรี จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นินนาท อ่อนหวาน. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง. ในบริษัทรับเหมาในจังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- บริษัทอมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2558). *นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง*: สืบค้นวันที่ 17 สิงหาคม 2558. จาก http://www.amata.com/thai/corporate_/html
- บุญชัยสอนพรหม. (2555). *การศึกษาทัศนคติของคนงานก่อสร้างต่อสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท เอส ดับบลิว ที เทคโนโลยี แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พิทยา แก้วคำแสน. (2553). *การบริหารจัดการงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในงานก่อสร้างสำหรับผู้รับเหมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนารักษ์เพ็ชรประพันธ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายโรงงาน. กรณีศึกษา: บริษัท ยูนิชั่น จำกัด. หลักสูตรอาชีวอนามัยและความปลอดภัย(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วุฒิพงษ์ กาสา. (2551). *การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด ชลบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาปนิก ยืนยง. (2551). *ปัจจัยเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการก่อสร้างอาคารพาณิชย์กรรมและอู่รถยนต์โดยสารของบริษัท 155 พีซีเอ็ม จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรชาติพย์ รองสวัสดิ์. (2554). *ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เอ็มอัสม่า (รัตนริมจ) วัฒนบุรานนท์. (2548). *ความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Schemerhorn, J. R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (2012). *Organizational Behavior* (12th ed). New York: John Wiley & Sons.

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เดินทางท่องเที่ยวกับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว: กรณีศึกษานักท่องเที่ยวชาวเอเชียที่เดินทางมาท่องเที่ยวจังหวัดภูเก็ต

A RELATIONSHIP BETWEEN TRAVEL EXPERIENCE AND TOURIST SATISFACTION: A CASE STUDY OF ASIAN TOURISTS VISITING PHUKET, THAILAND

อัศวิน แสงพิกุล*

Aswin Sangpikul*

* รองศาสตราจารย์ ผู้อำนวยการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการท่องเที่ยว คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

* Associate Professor, Director of Graduate Program in Tourism Management, Faculty of Tourism and Hospitality, Dhurakij Pundit University

* Email: aswin.sal@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

ตลาดนักท่องเที่ยวชาวเอเชียเป็นตลาดที่สำคัญตลาดหนึ่งของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ต เนื่องจากจำนวนนักท่องเที่ยวชาวเอเชียที่เพิ่มมากขึ้นและการกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยไม่มากนักที่ศึกษาตลาดนักท่องเที่ยวชาวเอเชียในแง่ของประสบการณ์ท่องเที่ยวและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวในการมาเยือนจังหวัดภูเก็ต การเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวจะช่วยให้นักท่องเที่ยวท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนากลยุทธ์การท่องเที่ยวได้อย่างเหมาะสมเพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น งานวิจัยในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ท่องเที่ยวที่มีต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวในการมาเยือนจังหวัดภูเก็ต โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักท่องเที่ยวชาวเอเชียจำนวน 232 คน โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์เดินทางท่องเที่ยวมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์ท่องเที่ยวในด้านชายหาด อรรถาธิบายไมตรีของคนในท้องถิ่น และความคุ้มค่าของจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยว มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยในครั้งนี้จึงได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ต

คำสำคัญ: ประสบการณ์ท่องเที่ยว ความพึงพอใจ นักท่องเที่ยวชาวเอเชีย ภูเก็ต ประเทศไทย

Abstract

The Asian tourist market is one of the important segments for Phuket's tourism industry due to its increasing arrivals and re-visitation. However, fewer studies have examined this segment pertaining to their travel experience and tourist satisfaction in visiting Phuket. Understanding their relationship may help local authorities develop more appropriate tourism strategies to attract the target tourists. This study, therefore, has an objective to examine the influence of travel experience on tourist satisfaction in visiting Phuket. A total of 232 questionnaires were collected through a convenience sampling, and the data were analyzed using the multiple regression analysis. The findings revealed that travel experience had a positive influence on tourist satisfaction. In particular, travel experience with beaches, local hospitality, and valued destination were found to have the significant influence on tourist satisfaction. Recommendations to promote Phuket's tourism are discussed.

Keywords: Travel Experience, Tourist Satisfaction, Asian Tourists, Phuket, Thailand

Introduction

With the rapid growth of tourism industry in Thailand, today tourism has been regarded as one of the most important tools used to boost economies and promote country's development. The growth of tourism in Southeast Asia has developed very fast and each country is attempting to promote tourism to generate revenues to the country (Marzuki, 2012). Every nation has developed various marketing campaigns to persuade tourists to visit its state by promoting attractive tourist destinations, local culture, food, architecture, folklore and man-made tourist attractions. As tourism industry makes lots of benefits to the country, the Thai government has established various national policies to develop Thailand's tourism continuously. Thailand, the leading tourism state of the ASEAN, has various major tourist attractions located in different parts of the country both natural and cultural heritages. Among the major tourist destinations, Phuket is one of the most famous places for beach tourism among international tourists. It has many beautiful natural attractions, particularly the beaches and small islands. In order to promote Phuket, with the current competitive tourism situation in the ASEAN countries, one of the potential approaches is to provide tourists with positive travel experience at the destination. This is because travel experience is argued to be associated with tourist satisfaction and re-visitation (Caru & Cova, 2007; Kim & Brown, 2012). Past research has revealed that tourists with positive travel experience are more likely to be satisfied with their trips, and they may come back to the same destination (Alexandris, Kouthouris, & Meligdis, 2006; Kim & Brown, 2012). However, little effort has been made to investigate tourists' travel experience in Phuket and their trip satisfaction. This study, therefore, has the objective to examine the influence of travel experience on tourist satisfaction in visiting Phuket by focusing on Asian tourists. Asian tourists are important for Thailand's tourism industry nowadays for several reasons such as large Asian population, short-distance travel, growing market, re-visitation likelihood, and the occurrence of ASEAN Economic Community (AEC). In particular, the Asian tourist market is one of the important segments for Phuket's tourism. On average, the Asian tourist market represents approximately 57% of the international tourist arrivals to Phuket (Tourism Authority of Thailand, 2015). The results of the study are expected to yield a contribution for local authorities to understand the relationship between travel experience and tourist satisfaction as well as to assist them to appropriately develop suitable plans and strategies to attract more Asian tourists to Phuket.

Literature Review

Travel experience

According to the literature (Brown & Kim, 2012; Chi & Qu, 2008), travel experience refers to the exposure of tourists to tourism environment (e.g. tourist attractions, local people, culture) and the interaction between tourists and service providers (tourism business, facilities). Travel experience may occur through tourists' engagement, involvement, perception and participation in events, activities, or tourist attractions of the destinations (Caru & Cova, 2007). In other words, travel experience may relate to what tourists see, feel, meet, or contact with tourism suppliers and destination features. In general, a destination is the location of a cluster of attractions and related tourist facilities/services (Alexandris et al., 2006). It may argue that when tourists visit a particular destination with positive travel experience, they are more likely to be happy or satisfied

with their trips, and later they may come back to the same destination. In this sense, tourists with positive experience of products, services, and other resources in Phuket could produce repeat visits (loyalty) and word-of-mouth effects to their friends or relatives (Chi & Qu, 2008). Hence, assessing tourists' travel experience may help destination authorities in understanding which particular travel experience that may lead to tourist satisfaction; thereby assisting in developing appropriate tourism strategies to attract the target tourists.

Tourist Satisfaction

According to tourism literature, tourist satisfaction refers to the result of tourists' evaluation and comparison with the perceived performance of products/services with expectation (Heung & Cheng, 2000). If performance exceeds expectation, the result turns to be satisfied, however, when expectation exceeds performance, the result becomes dissatisfied. Tourist satisfaction is important to successful destination marketing because it influences the choice of destination, the consumption of goods and services, repeat visits, word-of-mouth publicity, and destination loyalty (Kozak & Rimmington, 2000; Kozak, Bigne, & Andreu, 2004). Tourist satisfaction may be determined by tourists' perceived comparison between the preferred expectation about a destination and the perceived evaluative experience in the destination (Yoon & Uysal, 2005). An understanding of tourist satisfaction is a basic tool used to evaluate the performance of destination products and services (Yoon & Uysal, 2005). Monitoring tourist satisfaction is, therefore, an important task for destination authorities/planners to get feedback and detect problems that cause tourist dissatisfaction which may have a negative impact on future visitation (Reisinger & Turner, 2003). Therefore, it is argued that an assessment of tourist satisfaction can help destination authorities adjust their efforts on enhancing tourists' travel experience, improving the quality of products/services, and developing effective destination marketing strategy (Kozak & Rimmington, 2000; Yoon & Uysal, 2005). Several scholars argue that tourists' assessment of the destination's different attributes is important to determine tourists' satisfaction and their intention to return (Alegra & Garau, 2010). In case of Phuket, it is important for destination authorities to assess Phuket's destination attributes that may affect tourists' satisfaction and its relationship with travel experience for a benefit of future development of Phuket's tourism industry. Unfortunately, there is a lack of empirical study examining the influence of tourists' travel experience on tourist satisfaction towards Phuket. In this study, tourists' travel experience was determined as the independent variable while tourist satisfaction was established as the dependent variable.

Methodology

The samples in this study were Asian travelers (aged 20 years older and over) who traveled independently to Phuket. Using a convenience sampling method, data were collected at major tourist attractions in Phuket (downtown and beaches) through a closed-ended, self-administered questionnaire. During the survey (May 2015), the respondents were asked if they would be interested to participate in the survey. Once they agreed, questionnaires were distributed on site and collected by researcher team (researcher and college students). All research respondents received small souvenirs for their participation. A total of 232 usable questionnaires were obtained. It should be noted these samples were a part of a big research project with the aim to present

the partial findings (Asian tourists). Several prior studies with 200 – 300 usable questionnaires were argued for their sufficiency to provide statistical analysis (Mohamad & Ghant, 2014). The questionnaire for measuring tourists' travel experience (independent variable) was developed from a review of related studies (Ekiz & Khoo-Lattimore, 2014; Kim & Brown, 2012; Mechinda, Serirat, & Guild, 2009). What to measure on travel experience were adapted in accordance with tourists' exposure to tourism suppliers, destination attributes, and tourism environment. Sample statement was for example, "I appreciate Thai culture and local way of life". Respondents were asked to rate their agreement on a 5-point likert scale (5=strongly agree to 1=strongly disagree). With regard to tourist satisfaction (dependent variable), it is generally measured by destination attributes (Chi & Qu, 2008; Hsu, 2003; Kozak & Rimmington, 2000). Satisfaction research has indicated that tourists are generally satisfied with individual attribute of the destination (i.e. nature, culture, services). This study measured tourist satisfaction through eighteen destination attributes which were reviewed from related literature on a nature-based destination (Ekiz & Khoo-Lattimore, 2014; Kim & Brown, 2012). Common destination attributes of the nature-based destination may be related to, for example, natural attractions, local people, infrastructure, services, facilities, cleanliness and safety (Ekiz & Khoo-Lattimore, 2014; Kim & Brown, 2012). The respondents were asked to evaluate their satisfaction on those attributes on a 5-point Likert scale (5=very satisfied and 1=very dissatisfied), for instance, "how satisfied are you with the beach/natural environment of Phuket?" A reliability analysis (Cronbach's alpha) was performed for tourist satisfaction with a result of 0.82, exceeding the minimum standard (0.80) (Hair, Anderson, Tatham, & Blac, 2006). The validity test (face validity) was also undertaken to obtain feedback and comments on the clarity and appropriateness of the research questions. Descriptive statistics (percentage, mean, S.D.) were used to describe respondents' profile and mean score of travel experience and tourist satisfaction while factor analysis was employed to group similar satisfaction items in terms of their underlying dimensions (factors) (Hair et al., 2006). The inferential statistics (multiple regression analysis) were used to analyze the influence of travel experience (independent variable) on tourist satisfaction (dependent variable). All statistical tests were performed at the .05 level of significance.

Findings

Table 1 Profile of research respondents

Characteristics	Descriptions	Number (n=232)	Percent (100%)
Gender	Male	134	58.0%
	Female	98	42.0%
Age	20 - 30 years	67	29.0%
	31 - 45 years	88	38.0%
	46 - 59 years	54	23.0%
	60 years or older	23	10.0%
Marital status	Married	134	58.0%
	Single	86	37.0%
	Divorced/Separated/Widowed	12	5.0%
Education	Bachelor degree	141	61.0%
	Master degree or higher	56	23.0%
	High school or lower	34	15.0%
Occupation	Company employee	62	27.0%
	Government officer	54	22.0%
	Business owner	38	16.0%
	Independent/self-employed	32	14.0%
	Unemployment	20	9.0%
Occupation	College student	11	5.0%
	Housewife	9	4.0%
	Retired	6	3.0%
Monthly Income	US\$ 1,000 or lower	46	20.0%
	US\$ 1,001 – 2,500	99	42.0%
	US\$ 2,501 – 3,500	64	28.0%
	US\$ 3,501 – or higher	23	10.0%
Number of visit to Phuket	First time	148	64.0%
	2-3 times	66	28.0%
	4 times and more	18	8.0%

According to table 1, most of the respondents (58%) were males and 42% were females. Most of them were in the age group of 31 - 45 years (38%) and 20 – 30 years old (29%). More than half were married (58%), and the majority (61%) had education at the college level (bachelor degree). The respondents came from different occupations, for example, 27% were company employees, 22% were government officers, 16% were business owner, and 14% were independent/self-employed. Nearly half of them (42%) had monthly income in the range of US\$ 1,000 – 2,500 while 28% had income in the range of US\$ 2,501 – 3,500, and 20% earned approximately US\$ 1,000 or lower. Among 232 respondents, 64% were first time visitor, while 28% visited Phuket 2-3 times, and 8% return to Phuket 4 times and more. Among 232 Asian respondents, they came from China (73), Malaysia (58), Singapore (42), Indonesia (36), South

Korea (35), Japan (32), Taiwan (28), India (25), Hong Kong (20), Philippines (15), Pakistan (7), and middle-east countries (3).

Table 4.2 Mean score ranking of tourists' travel experience in Phuket

Travel experience in Phuket	Mean	S.D.
1. I enjoy beaches in Phuket.	4.47	0.82
2. I like beautiful natural environment of Phuket.	4.41	0.91
3. Phuket has good services for accommodation/facilities.	4.39	0.77
4. I appreciate Thai culture and local way of life	4.33	0.76
5. Local people in Phuket are friendly to tourists.	4.30	0.80
6. Service staff/employees are nice and helpful.	4.28	0.79
7. I enjoy leisure and entertainment in Phuket.	4.25	0.81
8. Phuket has a low cost of living.	4.20	0.89
9. I feel safe during my stay in Phuket.	4.15	0.80
10. Phuket is a valued destination (worth for money).	4.11	0.65
11. Food in Phuket is hygienic.	3.88	1.03
12. Phuket has a pleasant climate.	3.82	0.70
13. Phuket is a clean city.	3.49	0.79
14. I experience easy travel within Phuket.	3.41	0.73

Table 4.2 shows mean score ranking of tourists' perception on their travel experience in Phuket. The top three most favorable travel experience in Phuket are 1) enjoying beaches (mean=4.47), 2) appreciating the beauty of natural environment (mean=4.41), and 3) experiencing good services for accommodation and facilities (mean=4.39). While the least two favorable travel experience in Phuket (below 3.5 score) are 1) cleanliness in Phuket (mean=3.49) and 2) traveling within Phuket (mean=3.41).

Table 3 Mean score raking of tourist satisfaction towards Phuket

Satisfaction attributes	Mean	S.D.
1. Beaches/seasides	4.37	0.88
2. Friendliness of local people	4.30	0.82
3. Natural environment/scenery	4.24	0.71
4. Product and service quality	4.20	0.98
5. Hotel services	4.18	0.81
6. Tour/excursion	4.12	1.01
7. Cost of living	4.10	0.92
8. Local culture/attractions	4.08	0.74
9. Thai way of life	4.05	0.75
10. Leisure activities	4.03	0.91
11. A variety of shopping places	4.01	0.97

Table 3 Mean score raking of tourist satisfaction towards Phuket (continued)

Satisfaction attributes	Mean	S.D.
12. Reasonable prices of products/services	3.94	0.90
13. Local food	3.92	0.72
14. Nightlife/entertainment	3.79	0.82
15. Climate	3.75	0.98
16. Safety	3.72	1.13
17. Cleanliness	3.69	0.88
18. Local transportation	3.64	0.64

Table 3 shows mean score ranking of tourist satisfaction towards Phuket. The top three most satisfied attributes of Phuket are 1) beaches/seasides (mean=4.37), 2) friendliness of local people (mean=4.30), and 3) natural environment/scenery (mean=4.24). While the least three satisfied attributes are 1) safety (mean=3.72), 2) cleanliness (mean=3.69), and 3) local transportation (mean=3.64).

Table 4 Factor analysis of travel experience

Factor dimensions	Factor loading	Eigenvalue	Variance explained	Factor Mean
Factor 1: Beach & Nature ($\alpha = 0.89$)		7.15	38.45	4.12
Enjoy beach/seaside	0.81			
Beautiful natural scenery	0.78			
Climate	0.64			
Factor 2: Local hospitality ($\alpha = 0.85$)		2.87	9.60	4.08
Friendliness of local people	0.87			
Hospitality of serviced staff	0.75			
Thai culture/local way of life	0.62			
Factor 3: Valued destination ($\alpha = 0.88$)		1.85	8.86	4.05
Low cost of living	0.81			
Worth for money	0.79			
Factor 4: Services & facilities ($\alpha = 0.78$)		1.39	7.39	3.98
Good hotel services	0.87			
Choices of activities & entertainment	0.80			
Accessibility/local transportation	0.74			
Factor 5: Safety & cleanliness ($\alpha = 0.75$)		1.24	5.50	3.70
Safe travel	0.78			
A variety of food	0.72			
Clean destination	0.69			
Total variance explained	69.80%			

According to table 4, a factor analysis with varimax rotation was used to group travel experience. Five factors of travel experience were derived from the factor analysis of 14 items. They were labeled as 1) beaches & nature 2) local hospitality 3) valued destination 4) services & facilities, and 5) safety & cleanliness. Among them, beaches & nature was the most important travel experience factor. According to Kaiser's (1974) criterion, a factor dimension with eigenvalues greater than 1.0 can be reported in the final factor structure, and only items with factor loading greater than 0.4 (indicating a good correlation between the items and the factor grouping they belong to) should be retained for each factor grouping. In this study, all factors of travel experience had eigenvalues greater than 1.0, and the items in each dimension had a factor loading greater than 0.4. In addition, Cronbach's alpha was calculated to test the internal consistency of items within each factor. The test showed that the alpha coefficients for the five factors ranged from 0.62 to 0.87, well above the minimum value of 0.6 as an indication of reliability (Hair et al., 2006). Thus, all five factors of travel experience were retained for the final structure.

Table 5 Regression analysis of travel experience on tourist satisfaction

Travel experience factors	Beta	t-value	Sig.	Multicollinearity (VIF value)
1. Beach & nature	0.31	2.60	0.00*	1.28
2. People & culture	0.28	2.73	0.01*	1.11
3. Valued destination	0.25	1.55	0.03*	1.45
4. Services & facilities	0.18	0.89	0.15	1.22
5. Safety and cleanliness	0.11	2.92	0.22	1.56

$R^2 = 0.386$

Adjusted $R^2 = 0.368$

Table 5 shows the finding of regression analysis and its coefficients (beta) indicating the influence of independent variables (travel experience factors) on the dependent variable (tourist satisfaction). The finding is expressed in terms of beta coefficient, which is a standardized regression coefficient that allows for a direct comparison between coefficients as to their relative explanatory power of the dependent variable (Hair et al., 2006). The finding indicates that 1) beaches & nature 2) local hospitality and 3) valued destination had the impacts on destination loyalty ($p < 0.05$), and their directions were positive. This may suggest that the respondents who have good (or positive) travel experience with these items are more likely to be satisfaction with their trips in Phuket. Among the five factors, the coefficients of beaches & nature is greater than those of the four factors, suggesting that beaches & nature is a more powerful variable to explaining tourist satisfaction in this study. However, the other two factors, namely, services & facilities and safety & cleanliness were not found to be associated with the dependent variable. This suggests that these two factors are not significant explanatory variables in tourist satisfaction. The reason for this finding could be explained that services/facilities and safety/cleanliness (minor attributes) might not be the key travel experience contributing to tourist satisfaction when visiting Phuket; compared to beaches, people, and valued destination (major attributes). This is because the latter three factors are regarded as the core elements of travel experience (consuming experience of the destination)

when visiting a particular destination. The multicollinearity, which is the correlation between two or more independent variables, is also tested with variance inflation factor (VIF) to determine how the independent variables are related to one another (Hair et al., 2006). When the independent variables are highly correlated, it is not possible to determine the separate effect of any particular independent variables on the dependent variable (Williams, Sweeney and Anderson 2006). In this study, the cutoff threshold of VIF values is set at 10 (maximum) as the acceptability of multicollinearity (Hair et al., 2006). Table 5 shows that the VIF values ranging from 1.11 to 1.56. This indicates that the regression model used in this study is acceptable to determine the effect of independent variables on the dependent variables.

Conclusion and Recommendation

This study had the objective to examine the influence of tourists' travel experience on tourist satisfaction by focusing on Asian tourists in visiting Phuket. The finding of the study contributes to a better understanding of the relationship between travel experience and tourist satisfaction. According to the results, travel experience with beaches, people, and valued destination were found to have the significant influence on tourist satisfaction in a positive direction. The result is similar to Kim and Brown (2012) indicating that natural attraction/environment plays an important role in satisfying tourists in visiting natural-based destinations. Likewise, Polnyotee and Thadaniti (2014) revealed that tourist attraction in Phuket (i.e. beaches, natural scenery) was the important factor attracting tourists to the destination while other factors such as facilities and safety were not the influential ones. In addition to the natural attraction, local hospitality was found to be another factor affecting tourist satisfaction. This finding corresponds to previous research (e.g. Panitcharemkrit, 2013) disclosing that people and local hospitality were the destination attributes associating with tourist satisfaction and their likelihood to revisit the same destination. Meanwhile, the current study also found that valued destination influenced tourist satisfaction. This finding is similar to most studies conducted in Thailand which reported that Thailand (including Phuket) has low cost of living and worth for holiday visits for international tourists (Thongkudam & Promsivapallop, 2012; Sangpikul, 2008). To justify the current results, Phuket has several beautiful and world's famous beaches such as Patong, Karon and Kata beaches. Millions of tourists from all over the world come to visit Phuket each year to enjoy and experience the famous beach tourism. It is not a surprise if travel experience with beaches and nature contributing to tourist satisfaction. In addition, Thailand is famed with the charming culture and friendly people because it is an independent state with a long history and an abundance of cultural and historical heritages. Being recognized the importance of tourism to the country's economy and development, Thai people sincerely welcome international visitors to experience their culture and local way of life in different parts of the countries. This is one of the reasons that past studies (McDowall & Ma, 2010; Sangpikul, 2008) have indicated that the friendliness of local people as well as Thai hospitality from tourism services generate high tourist satisfaction. Moreover, millions of international tourists have voted Thailand (including major tourist cities) as a valued destination with affordable cost of goods and services when compared to the competitors such as Singapore and Hong Kong (The Government Public Relations Department, 2015). With these arguments, it may help justify the current study's findings.

With regard to recommendations, in relation to tourists' travel experience, the local government and tourism business sector seem to be a key player in order to promote positive travel experience in Phuket. They may work together to manage local tourism resources (i.e. beach cleanliness, quality/standard of tourism supplies, local hospitality, and safety) through appropriate strategy, plan or project. For instance, in order to maintain and manage natural resources (i.e. beaches, islands, forestry areas), protection policy, conservation plan, and legal action should be seriously taken into consideration. In particular, the sustainable management approach should be emphasized. There should be also a regular monitor from city administrators and tourism officials to visit beaches and natural areas in Phuket throughout the year to monitor the development and quality of the beach sites. In addition, the local authorities should build the awareness and campaign for local people (including residents, vendors, and serviced staff) to act as the good hosts in welcoming and assisting foreign visitors in Phuket since the current study indicated that people and their hospitality/friendliness had the impact on tourist satisfaction. Regular campaigns or related activities may be established to build a good relationship between visitors and hosts such as food festival, cultural events or other social events. For a valued destination, local authorities and tourist police may work together to regularly check and monitor the prices of goods and services in Phuket. In particular, standard prices for public transportation and tourism activities should be monitored. The channels for contacting local authorities (government staff and tourist police) should be provided in hotels and public area (e.g. airport, downtown, and beaches). In terms of marketing implication, the results of regression analysis revealing the influence of beaches, people, and valued destination on tourist satisfaction may be used for building the image of Phuket and marketing campaign or related media to attract the Asian tourists. The image of Phuket may be highlighted on the enjoyment and experience of beach holiday, impressive hospitality, and affordable trip. An appropriate marketing campaign may be designed based on this implication.

As for the research limitations, this study used a convenience sampling method with a drawback of generalizability. This study also focused on one particular market (Asian tourists). Future research may explore other segments such as European or North American respondents as well as conduct a comparative study for different segments to increase the generalizability of the finding. In addition, there may be some other factors affecting tourist satisfaction (e.g. service quality and perceived value) and worth for future investigation.

Bibliography

- Alexandris, K., Kouthouris, C., & Meligdis, A. (2006). Increasing customers' loyalty in a skiing resort. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(5), 414-425.
- Caru, A., & Cova, B. (2007). *Consuming experiences: An introduction*. London: Routledge.
- Chi, C. & Qu, H. (2008). Examining the structural relationships of destination image, tourists, satisfaction and destination loyalty: An integrated approach. *Tourism Management*, 29, 624-636.
- Ekiz, E. & Khoo-Lattimore, C. (2014). Destination India: investigating the impact of Goa's attributes on families' leisure travel experience. *TOURISM*, 62(2), 165-180.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6thed. LA: Prentice-Hall International.
- Heung, V. & Cheng, E. (2000). Assessing tourists' satisfaction with shopping in the Hong Kong special administrative region of China. *Journal of Travel Research*, 38, 396-404.
- Hsu, C. (2003). Mature motor-coach travelers' satisfaction: A preliminary step toward measurement development. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 20(10), 1-19.
- Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychologist*, 39(2), 31-36.
- Kim, A. & Brown, G. (2012). Understanding the relationships between perceived travel experiences, overall satisfaction, and destination loyalty. *Anatolia – An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 23(3), 328-347.
- Kozak, M. & Rimmington, M. (2000). Tourist satisfaction with Mallorca, Spain, as an off-season holiday destination. *Journal of Travel Research*, 38, 260-269.
- Kozak, M., Bigne, E., & Andreu, L. (2004). Satisfaction and destination loyalty: A comparison between non-repeat and repeat tourists. *Journal of Quality Insurance in Hospitality and Tourism*, 5(1), 43-59.
- Marzuki, A. (2012). Local residents' perceptions towards economic impacts of tourism development in Phuket. *TOURISM*, 60(2), 199-212.
- McDowall, S. & Ma, E. (2010). An Analysis of tourists' evaluation of Bangkok's performance, their satisfaction, and destination loyalty: Comparing international versus domestic Thai tourists. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 11(4), 260-282.
- Mechinda, P., Serirat, S., & Gulid, N. (2009). An examination of tourists' attitudinal and behavioral loyalty: Comparison between domestic and international tourists. *Journal of Vacation Marketing*, 15(2), 129-148.
- Mohamad, M. & Ghani, N. (2014). The impact of tourist satisfaction on destination loyalty among European tourists visiting Malaysia. *International Journal of Management Sciences*. 2(8), 362-371.
- Panitcharemkiet, D. (2013). Local creative tourism: A case study on Phuket. *Journal of US-China Public Administration*, 10(3), 303-309.
- Polnyotee, M. & Thadaniti, S. (2014). The survey of factors influencing sustainable tourism at Patong beach, Phuket island, Thailand. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(9), 650-655.
- Reisinger, Y. & Turner, L. W. (2003). *Cross-cultural behavior in tourism: Concepts and analysis*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

- The Government Public Relations Department. (2015). *Chiang Mai, Bangkok, and Phuket voted among most popular destinations in Asia*. Retrieved 1 July 2016, from http://thailand.prd.go.th/ewt_news.php?nid=2414&filename=index.
- Thongkudam, P. & Promsivapallop, P. (2012). *Australian and Russian tourists' perception of Phuket's destination image*. Conference proceeding of the first Annual PSU Phuket International Conference. 10 January 2013. Prince of Songkla University, Phuket campus.
- Tourism Authority of Thailand. (2015). *Tourism statistics*. Retrieved 15 October 2016, from http://www2.tat.or.th/stat/web/static_download.php?Rpt=ats
- Sangpikul, A. (2008). *Travel motivations and tourist behaviors of Korean travelers* (research report). Bangkok: Dhurakij Pundit University.
- Williams, T., Sweeney, D., & Anderson, D. (2006). *Contemporary Business Statistics*. LA: Thomson South-Western.
- Yoon, Y. & Uysal, M. (2005). An examination of the effects of motivational and satisfaction on destination loyalty: A structural model. *Tourism Management*, 26, 4

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ผลการปฏิบัติด้านการผลิต
แบบลีน การดำเนินงาน การเงิน และสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืน**

**THE RELATIONSHIPS AMONG LEADERSHIPSTYLE,
LEAN MANUFACTURING PRACTICE, OPERATIONAL
PERFORMANCE, FINANCIAL PERFORMANCE, AND
SUSTAINABLE ENVIRONMENT**

ปิยฉัตร บุระวัฒน์*

Piyachat Burawat*

* อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

* Lecturer, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Email: piyachat_b@rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ระบบการผลิตแบบลีน ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพทางการเงิน และประสิทธิภาพที่ยั่งยืน ซึ่งใช้วิธีการศึกษาแบบผสมระหว่างวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ วิธีการเชิงปริมาณใช้การวิจัยเชิงสำรวจโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานปัจจุบันซึ่งดำรงตำแหน่งผู้จัดการระดับกลางและระดับสูงในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยจำนวน 293 คน การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและความสัมพันธ์ระดับโครงสร้างด้วยเทคนิคการสร้างสมการโครงสร้าง และผลการศึกษาพบว่า ระดับการประยุกต์ใช้ลีนในบริษัทขนาดกลางและเล็กกับบริษัทขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่บริษัทขนาดกลางและเล็กมีการประยุกต์ใช้ระบบการผลิตแบบลีนในระดับปานกลางในขณะที่บริษัทขนาดใหญ่มีการประยุกต์ใช้ระบบการผลิตแบบลีนในระดับค่อนข้างมาก ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษายังพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำแบบยั่งยืน และภาวะผู้นำแบบหลีกเลี่ยงกับระบบการผลิตแบบลีน และพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างระบบการผลิตแบบลีนกับผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้น ผลการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านสิ่งแวดล้อม และสังคม นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมและขนาดของบริษัทไม่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งในระดับโครงสร้างและระดับเส้นทาง ในด้านการศึกษาเชิงคุณภาพทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้จัดการในระดับกลางและระดับสูงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตทั้งบริษัทขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 40 คน ผลการศึกษา พบว่า บริษัทขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้ระบบการผลิตแบบลีนมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก ซึ่งสนับสนุนผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณ และผลการศึกษาพบว่า ความซับซ้อนทางการแข่งขันทางธุรกิจส่งผลให้บริษัทไม่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้จัดการเลือกใช้วิธีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการให้รางวัลกับพนักงานมากกว่าการไปสร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นให้พนักงานต้องการมีการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำระบบการผลิตแบบลีน ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการเงิน ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

Abstract

The objective of this study is to investigate the relationships among leadership style, lean manufacturing practice, operational performance, financial performance, and sustainable performance; thereby, the study was conducted and accomplished by means of mixed methods. Considering the quantitative approach, a survey was conducted with 293 current middle and top managers working in Thai manufacturing industry. Demographic data was analyzed by descriptive statistics while relationships among variables were tested by structural equation modeling. The findings reported that there was a significant different level of lean manufacturing practice between the small and medium companies and the large companies. The small and medium firms applied lean manufacturing practice at some extent whereas the large ones applied lean manufacturing practice at extensive extent. In addition, the findings revealed that there were positive relationships between transactional leadership and lean manufacturing practice, sustainable leadership and lean manufacturing practice, passive avoidant and lean manufacturing practice, lean manufacturing practice and return on equity, lean manufacturing practice and operational performance, lean manufacturing practice and financial performance, and lean manufacturing practice and environmental and social performance. The result further revealed that both structural and path level were not different across the types of industry and sizes of company. Qualitative approach was carried out by in-depth interview with 40 current middle and top managers working in small, medium, and large manufacturing companies. According to the complexity of business competition; thus, organization did not need to be changed. Therefore, the managers were interested in exchanging opinion and providing rewards with employees and rather than inspiring them to be changed. Moreover, the large companies focused more on lean manufacturing practice rather than smaller companies, which confirmed the quantitative result.

Keywords: Leadership, Lean Manufacturing, Operational Performance, Financial Performance, Environmental and Social Performance

Introduction

Currently, globalization makes communication free without borders. In addition, as a consequence of an establishment of ASEAN Economic Community (AEC) in 2015, there has been a fierce competition in both domestic and international markets. Therefore, manufacturing firms need to explore strategies that can increase level of productivity and quality while decreasing costs and delivery lead time to consumers, all of which require the cooperation of all parties from suppliers, subcontractors, employees, and management teams. The majority of production makers have chosen continuous improvement programs as their principal strategic initiatives to increase level of customer service, quality, and overall total value that deliver to their consumers. Presently, strategies of continuous improvement have initially evolved from the Toyota production system (TPS), which is the combination of the quality theories of United States origins by Juran, Deming, and others (Womack & Jones, 1996; Lathin & Mitchell, 2001; Marynell, 2013). The success of TPS is based on the efficient management of relationships, both top-down and bottom-up, resulting in organizational changes. TPS is composed of various programs such as Total Quality Management (TQM), six-sigma, lean manufacturing, just in time, and other theory of limitations (Marynell, 2013).

Manufacturers are climbing on the lean bandwagon in droves. The Industry Week/MPI Census shows that nearly 70% of all plants are currently employing lean manufacturing as an improvement methodology; however, only 2% of establishments answering the survey have completely accomplished their goals and 24% presented accomplishing significant results. The remains, 74%, accepted that they are not doing well with lean. More recently, the results showed that many companies that won the excellent lean manufacturing awards provided by the Shingo Prize committee, after winning the award, had not maintained their success (Pay, 2006).

Considering the accomplished lean executions research, the important attributes for achievement depend on the top management's commitment, the empowering of workers, evaluating successful activities, having an obviously plan for improvement process, establishing explicit direction, focus, and targets (Forrester, 1995; Leitner, 2005; Spector & West, 2006). These achievement attributes are related to responsibilities and roles of leaders for organizational change, which are respected as important basic pillars of lean manufacturing. The accomplishment of lean initiatives and development of a continuous improvement culture depends upon the leadership deportations and executes within the organization (Found & Harvey, 2007; Heymans, 2002).

The existing researches place an emphasis on the relation of leadership behaviors and practices that leads to successful lean executions. The research publications fails to consider that one leadership model might not be suitable for achievement within lean practices. Consistent with Herkness (2005), it reveals that transformational leadership enlarges transactional leadership by developing on the interchanges and reciprocations between managers and employees. In summary, the findings of the study add to the existing empirical data, suggesting that the transformational leadership model is useful when trying to lead change. Although several studies focus on the effect of leadership on lean practice, they pay attention to only one industry; the simultaneous study on overall industry is still lacking. Therefore, this study intends to study the influence of transformational, transactional, and passive avoidant leadership on lean manufacturing practices.

The new category of leadership paradigm could be entitled sustainable leadership featured by three essential processes, i.e. learning through doing and having an obvious awareness of individual goal, sensing of individual motivations and expectations, and successful in stress management and adequate self-care (Casserley & Crichley, 2010). Since sustainable leadership is insufficient in academic field, the theoretical premise has not been completely developed. Therefore, this study intends to examine the influence of sustainable leadership on lean manufacturing executions, which are the incremental contributions to academic research.

Labor productivity is critical to the competition. In addition, it can also increase sustainable revenue. Company with higher costs will result in lower competitiveness, leading to loss and withdrawal from the business. Thailand labor productivity increases by 2% per year, which is very low compared to other countries, such as Vietnam and China, with the increase by 4% and 10%, respectively (Tansakul & Sutthiwatanaruputh, 2014). The unit labor costs of Thailand have increased by 3% while Indonesia fell by 12% (Tansakul & Sutthiwatanaruputh, 2014). According to both low level of productivity and high level of unit labor costs, the competitiveness of Thailand is reduced.

Meanwhile, inventory is one of the most expensive assets of many firms, presenting as much as 50% of total invested capital. Employers have long acknowledged that well management in inventory is important. In addition, a company can deduct costs by decreasing inventory. On the other hand, production may stop and customers become dissatisfied when an item is out of stock (Heizer & Render, 2011).

According to low level of productivity, higher labor cost, high level of inventory as well as advances in technology and science, business leaders and managers need to find strategies that can add value to their products and reduce losses as much as possible (Barney & Hesterly, 2010). Since Toyota applied lean manufacturing successfully, within two decades it has gained much attention. Overall, the review of related researches presents that execution of lean manufacturing is usually related to increases in operational performance measures. The most regularly cited advantages associated with lean implementations are increasing in employee productivity and quality of product, decreasing in lead time deliver to customer, cycle time, and manufacturing costs (Marynell, 2013; Sakakibara, Flynn, Schroeder, & Morris, 1997). However, some studies found that some dimensions of lean manufacturing are related to firm performance. In addition, some studies found that there is no relationship between lean manufacturing and performance (Hibadullah, Fuzi, Chiek Desa, & Zamri, 2013; Kaplan & Norton, 1992) Meanwhile, Fullerton and Wempe (2009) reported that there is relationship between lean manufacturing and financial performance through operational performance.

Regarding the above concepts, the relationships among leadership style, lean manufacturing, and performance are ambiguous. Thus, this study proposes to examine the simultaneous relationships among transformational leadership, transactional leadership, passive avoidant leadership, sustainable leadership, lean manufacturing practices, return on equity, overall efficiency, profit, and sustainability performance (operational, financial, and environmental and social performance) in Thai manufacturing industry. The results of this study provide enlightenment information in an efficient form for a firm's operational system, which leads to sustainable improvement in the global competitiveness.

Literature Review

Presently, organizations attempt very hard to gain victory in the aggressive rivalry, which is difficult to achieve by only one alternative, e.g. growing orders to get profit. Therefore, to be more competitive or to survive in such fierce competition, the organizations have to resort to the other crucial ways, such as reducing the costs. Accordingly, less than 24% of companies with lean programs are successful (Pay, 2006). Considering research on successful lean implementations, these accomplishment attributes are related to leadership's role and responsibilities for organizational change, which are viewed important within the basic premises of lean practices.

Leadership style

Over the past 50 years various leadership styles have been created, studied, paralleled, and criticized with the endeavor to describe the leadership conceptual models (Northouse, 2004). The existing researches can be classified into the following four manners, i.e. trait theory, behavioral theory, contingency theory, and transformational leadership (Herkness, 2005).

The early 20th century study in leadership areas emphasized on the individual leader characteristics in order to clarify their success (Mann, Gibbard, & Hartman, 1967; Stogdill, 1974). After that, theorists comprehended the requirement for a wider perspective to leadership successfulness and started learning behaviors of leaders. The model of behavioral leadership attempts to comprehend the interaction between leader and labor. Other academicians struggled to elaborate further leadership theory in order to clarify the responsibility that diversified contexts on the leadership situation which is known as contingency leadership theory. More recent researches have emphasized on the success of leaders who perform in an inspirational and visionary ability which is regarded as transformational leadership (Bass, 1988; Burns, 1978). Modern study presents that transformational leaders can enhance the overall organizational success and innovation; therefore, they are perfectly appropriated to conduct changing in company (Northouse, 2004). The new category of leadership paradigm could be entitled sustainable leadership which is relied on the concept of ethical leadership (Brown & Trevino, 2005), but enlarges its application area by asserting that it is ethical that we take into consideration the requirements of a broader stakeholder's scope along with next generations and the natural environment. Comparing to other theories of leadership, sustainable leadership is differentiated by seeking the sustainability value at levels of personal, organizational, social and ecological for both existing and next generations (Olivier, 2012).

Lean Manufacturing Practice

Lean manufacturing or production is an operation improvement strategy used to improve the manufacture and delivery of a product (to a customer's expectation) by means of a purpose-designed facility and process, utilizing an interconnected array of supply chains. It is a program that can be adopted by both mature and new manufacturing entities (Womack & Jones, 1996). Mature manufacturing entities represent facilities producing a particular product, which have a low rate of product and process innovation. To stay competitive, mature manufacturers have to focus on cost reduction, improved productivity through better capacity utilization, incremental improvement and the adoption of more efficient technologies. In contrast, new manufacturing

entities lack market share and product demand; therefore, fewer workers are needed (Jeserich, Mason, & Toft, 2005). Focusing on process development, solving complex technical problems, rapid time to market, fast ramp-up and design for manufacturability are the main factors that curtail the number of employees' new manufacturing entities (Hayes, Pisano, Upton, & Wheelwright, 2005).

In academic publications, lean implementation was frequently coined as Toyota production system (TPS), beginning in Toyota Motor Manufacturing Company after the Second World War. Accordingly, the limited resources resulted in challenging in production facilities management which provoked managers working for Toyota to create numerous TPS elements aiming at decreasing waste (Liker, 1998; Pavaskar, Gersheenson, Jambekar, 2003). Therefore, lean is about the consumption of lower resources (working hour, material, machinery, and production area) to make the same or higher product quantity. Still, the interest from western manufacturing industry was limited in lean manufacturing as long as the performance distinctions between Toyota and other automotive companies were underlined by the book written by Womack, Jones, and Roos (1990), namely "The Machine that Changed the World", which also coined the jargon lean manufacturing (or lean production). Womack et al. (1990) proposed that the practices and infrastructures that encourage lean manufacturing obviously supported a thesis of transference and the capacity of non-Japanese and non-carmaker emulation depended on the assumption that manufacturing technologies and production issues were general management problems. Lean application is not restricted to only carmaker, but it has also been accepted in a broader scope of all production industries, unionized or a non-unionized (Shah and Ward 2003), all countries (Anand & Kodali, 2008; Cua, McKone, & Schroeder 2001), and large, medium, as well as small firms (White et al., 1999).

Lean production is classified by the academician community mostly into three levels. The first level associates with wasted elimination from the production process (Ohno, 1988; Womack & Jones, 1996) and the efficiency to make the excellent quality products that can fulfill the need of final buyers. For the second level, some researchers construe lean as a rule controlling production process (Spear & Bowen, 1999). The final level is seen as combination of techniques and means (Basu, 2009; Hines, Rich, & Esain, 1999; Shah & Ward, 2003) intended at removing waste.

Shah and Ward (2003) examined the implementation of 22 lean executions and separated them into four categories, i.e. just-in-time (JIT), total quality management (TQM), total productive management (TPM), and human resource management (HRM). In addition, Shah and Ward (2007) further stated that lean is a multi-dimensional attribute and they created ten divergent attributes/aspects to characterize lean manufacturing system, i.e. (1) supplier feedback, regarding the company that has profound communication with suppliers and provides feedback to their supplier on delivery and quality, (2) just in time delivery by suppliers, or key suppliers delivering on a time basis, (3) supplier development, meaning the organization keeps transmission on essential problems with suppliers in corporate-level; suppliers become engaged to reduce annual cost and delivery time, and improve product quality, (4) customer involvement, referring to the organization having intimate communication with buyers, (5) pull system, meaning that manufacturers will produce only required quantity ordered by the purchaser, (6) continuous flow, or equipment being divided to produce a continuous flow of families of goods; the production speed is directly related to the buyer requirement ratio, (7) set up time reduction, respecting to the organization that has a short time of changing from one product type to other type, (8) total productive/preventive maintenance, or

regular schedules for equipment maintenance, (9) statistical process control, or most processes/tools on the production line are controlled by statistical process, and (10) employee involvement, referring to operating workers who are essential in the teams to suggest and solve production problem.

Study has been proceeded to discover the crucial accomplishment factors of lean production so as to fulfill the space between successful and unsuccessful lean implementation. Within the research studies discovering the important accomplishment factors related to lean program, one regular factor which continues to be the most important is the top management commitment and leadership (Soriano-Meier & Forrester, 2002; Spector & West, 2006). The recent research literatures about the relationship between leadership and lean practices are rather scarce. Besides, the said researches mostly focus on only one type of leadership contributing to the successful application of lean practice. Consistent with Herkness (2005), the research revealed that transformational leadership adds transactional leadership by creating the exchanges between leaders and followers and it further suggested that the transformational leadership model is useful when trying to lead change. Therefore, this study is intended to study the influence of leadership on lean manufacturing.

Sustainable Performance

According to the increasing attention of all kinds of stakeholders in company activities in recent rivalry situation, there have been crowded researches in field of corporate sustainability performance evaluation from both practitioners and academicians. Firms are struggling to accomplish long-term benefits by applying sustainability activities as principal organizational strategy (Chabowski, Mena, & Gonzalez-Padron, 2011; Cruz, Pedrozo, & Estivaleta, 2006).

During positive enlargement of corporate sustainability performance, organizational performance follows the same path, or vice versa, requiring a good quantity of study. Takala and Pallab (2000) proposed that corporate sustainability performance generally emphasizes on the environmental, social, and economic performance of sustainable development. Meanwhile, sustainability performance is defined by Schaltegger and Wagner (2006) as the performance of a firm in all aspects and for all driver of corporate sustainability. Fiksel, Mcdaniel, & Mendenhall, (1999) mentioned that it extends beyond the single organization boundaries and typically addresses the performance of both upstream suppliers and downstream consumers in the value chain.

Where sustainability performance assesses are informed by private sector companies, there is a tendency to align these with the Global Reporting Initiative (GRI) index (Adams, Muir, & Hoque, 2014) with a combination of stand-alone sustainability reports and mixed annual/financial reports with sustainability reporting. The study of KPMG (2007) reported that 83 percent of top 500 Australian firms in 2006 presented stand alone sustainability reports; however, more presently, an increasing quantity of organizations are presenting their sustainability performance with the measurement of sustainability performance financial to demonstrate, or at least to provide the impression, that sustainability is integrated in decision-making, a notion becoming known as integrated reporting (Economist Intelligence Unit, 2010). The organizations, whose aim is outstandingly seen (at least by themselves) as being one of economic return, might be greater readily excused for separately reporting voluntary sustainability assesses.

In conclusion, sustainability performance embraces performance in related with: level of emission and natural resource saving; other environmental activities and initiatives; employment features; occupational health and safety; relationships with society and community; involvement of stakeholder; and economic impacts of the organization other than those financial assesses applied in the financial accounts. The previous study demonstrates the scarcity of accountability for environmental and social performance. Although there has been a gush of studies in the field of corporate sustainability performance evaluation from both practitioners and academicians, there is still no concurred universal guideline or standard. Generally, there are some measures usually mentioned or used by organizations in choosing sustainability performance evaluates.

Theoretical Framework

The proposed framework is to investigate the simultaneous relationships among leadership style, lean manufacturing practice, operational performance, financial performance, and sustainable performance.

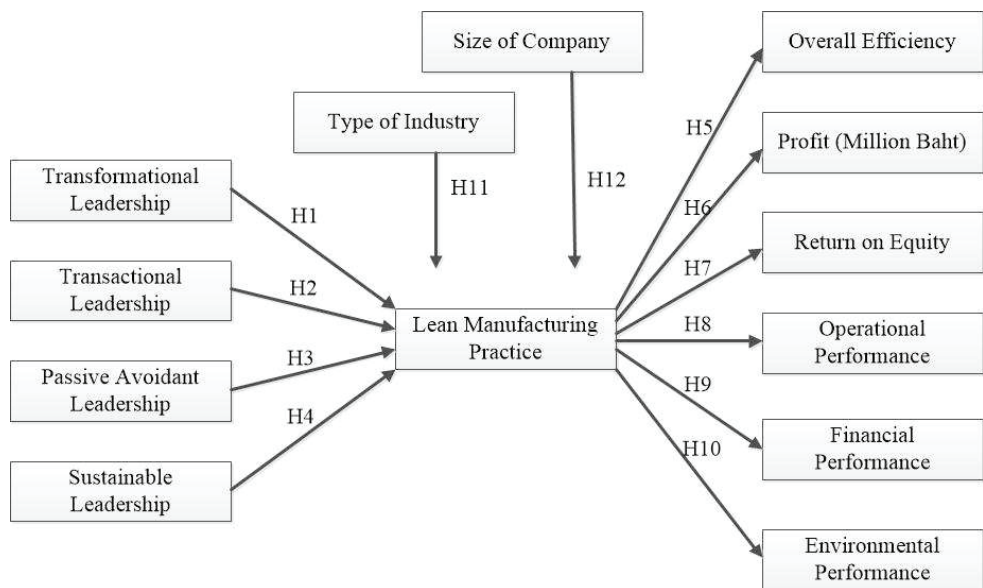


Figure 1 The theoretical framework

Research Methodology

Samples and Procedures

The population for the study enclosed middle management and top management executives of companies running in Thai manufacturing industry. Bentler and Chou (1987) mentioned that, under the theory of normal distribution, the proportion of sample size to amount of free parameters should be at least 5:1 in order to obtain trustworthy parameter forecasts. The amount of free parameters is 43; therefore, the lowest sample size equals 215. A total of 293 samples (165 respondents from small and medium companies, 128 respondents from large companies) were

gathered in 2016 between April and November by means of simple random sampling together with snowball sampling. The simple random sampling was performed by three techniques. First, the letters authorized by the university to ask permissions to send the paper or online survey together with paper or online survey were sent to companies listed in the Federation of Thai Industry. Second, the operators who manage the seminar topic concerning manufacturing industry were communicated accompanied with the letters authorized by the university to explain the objective, the significance, and the advantages of the study. Authorizations to distribute the paper questionnaire to their participants in this seminar who worked for manager position and above were certainly asked. Finally, the dean of business administration and engineering faculty of both government and private university were communicated accompanied with the letters authorized by the university to explain the objective, the significance, and the advantages of the study. Authorizations to distribute the paper questionnaire to their graduated student studying in manufacturing and related major while working for manager position and above were certainly asked. Considering snowball sampling method, the respondents were interviewed and asked by highly experienced interviewers. After observing the initial respondent, the researcher asked for assistance from the initial respondents to help identify people with an identical attribute of attentiveness. In qualitative method, in-depth interview was conducted from 20 participants of small and medium companies and 20 participants from large companies who worked for middle and top management position.

Instruments

A mixed method was used to investigate the simultaneous relationships model. Quantitative method was conducted by means of questionnaires consisting of seven parts. The first part is demographic information of respondents and information of the companies. The latter three parts are transformational leadership, transactional leadership, and passive avoidant which were evaluated by MLQ Form 5X model. The rest include sustainable leadership which was developed by Avery and Bergsteiner (2011), lean manufacturing which was developed by Shah and Ward (2007), and sustainable performance index which was developed by Global Reporting Initiative (GRI) (2014). On the other hand, qualitative information was collected by in-depth interview composed of current situation of companies' lean manufacturing practice, operational and financial performance, overview, suggestions, discussions, and desired consequences of lean manufacturing execution.

Structure Equation Model (SEM)

Wright (1921) described that SEM is a statistical technique for examining and forecasting causal relations, applying a combination of statistical data and qualitative causal assumptions. This study is extensive with twelve hypotheses presented in figure 1. Seven indicators were used to determine the suitable theoretical framework presented in table 1. The associations among factors were measured by t-test related to critical ratios (C.R.) and p-value.

Table 1 The Lowest Threshold of Each Seven Indices to Determine Appropriate Model Fit

Model fit index	Threshold/Minimum criterion
χ^2 or CMIN	- should not be significant at a 0.05 threshold ($p>0.05$) (Hu & Bentler, 1999)
χ^2/df or CMIN/df	- should be less than 5.0 to judge the fitness of the model (Bentler, 1989)
CFI	- should be greater than 0.9 to judge the good fit (Bentler & Bonett, 1980)
IFI	- should be greater than 0.9 to judge the good fit (Bentler & Bonett, 1980)
AGFI	- should be greater than 0.9 to judge the good fit (Jöreskog & Sörbom, 1996) - AGFI of 0.8 is sometimes proposed as sufficient as recommended cut-off (Chau & Hu, 2001)
PGFI	- should be greater than 0.5 to judge acceptable fit (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998)
RMSEA	- should be less than 0.05 to judge good fit, and between 0.05 and 0.08 to judge reasonable fit (Browne & Cudeck, 1993)

Source: Burawat, Kuntonbutr, & Mechinda (2014).

Results

Quantitative Results

The entire 293 of 900 questionnaires (response rate 32.56%) were applied to do analysis. The majority of the respondents were male, accounting for 55.6%, with age above 40 years old accounting for 32.1%. The working position thereof was general/factory/production manager, which accounted for 38.23%. Most of them had Bachelor's degree, which accounted for 74.1%. Mostly, the age of company was above 15 years, accounting for 50.2%, small and medium size, accounting for 56.3%, operating in non-automotive/part industry, accounting for 78.8%, without union of labor, accounting for 76.1%, and length of lean application less than 3 years, accounting for 70.6%.

The skewness and kurtosis values which determine the normal distribution should vary from -3 to +3 (Decarlo, 1997; Stuart & Ord, 1994). The findings reported that the skewness values vary from -1.234 to 1.894, and the kurtosis values vary from -1.905 to 2.720. Meanwhile, the Pearson's bivariate correlations of all relationships were significant. Therefore, it could be summarized that the principle of normal distribution and linearity was accepted.

Considering an overview, respondents evaluated all factors, i.e. transformational leadership, transactional leadership, sustainable leadership, lean manufacturing, operational performance, and environmental and social performance, at extensive extent. Meanwhile, the passive avoidant leadership was evaluated at little extent. In addition, financial performance was evaluated at some extent with 1-10% increase in financial number.

Model Fit and Hypothesis Testing

The Chi-square is important statistics; however, a test of statistical significance is responsive to size of sample, which indicates that when the huge samples are employed, the Chi-square statistic nearly always denies the framework (Bentler & Bonnet, 1980; Jöreskog & Sörbom, 1996). Thus, many researchers suggested that a framework could also be satisfied if the most of fit indices report good adoption assesses and only a small numbers of indices are lower than the minimum criterion (Bagozzi & Yi, 1988; Fornell & Larcker, 1981). Even though the result of Chi-square statistics of the revised proposed theoretical model reported a significant at a 0.05 level, the left overfindings were greater than the lowest threshold presented in table 2. Therefore, it could be summarized that the structure of leadership style, lean manufacturing practice, operational performance, financial performance, and environmental and social performance were suitable to explain the interrelationships among items and latent variables.

Table 2 Model Fit Indexes of the Revised Proposed Theoretical Model

CMIN	p-value	df	CMIN/df	CFI	IFI	NFI	TLI	AGFI	PGFI	RMSEA
271.837	0.000	110	2.471	0.936	0.937	0.898	0.921	0.869	0.651	0.071

AIC (Default model)	BCC (Saturated model)	BIC (Independence model)
357.837	363.486	516.084

After model fit was tested, the hypothesis was examined, starting with examine of regression weight significance. Regarding overall group, the p-value of regression weights are less than 0.05, except that the influence of transformational leadership on lean manufacturing practice, effect of lean manufacturing practice on overall efficiency and profit are above 0.05. The findings are consistent with both small and medium, and large companies as well as both automotive/part and non-automotive/part industry. Therefore, it can be summarized that H2, H3, H4, H7, H8, H9, and H10 are supported whereas H1, H5 and H6 are rejected. Consequently regression weights of three hypotheses were removed from the structural model. The revised model is showed in figure 2 and 3.

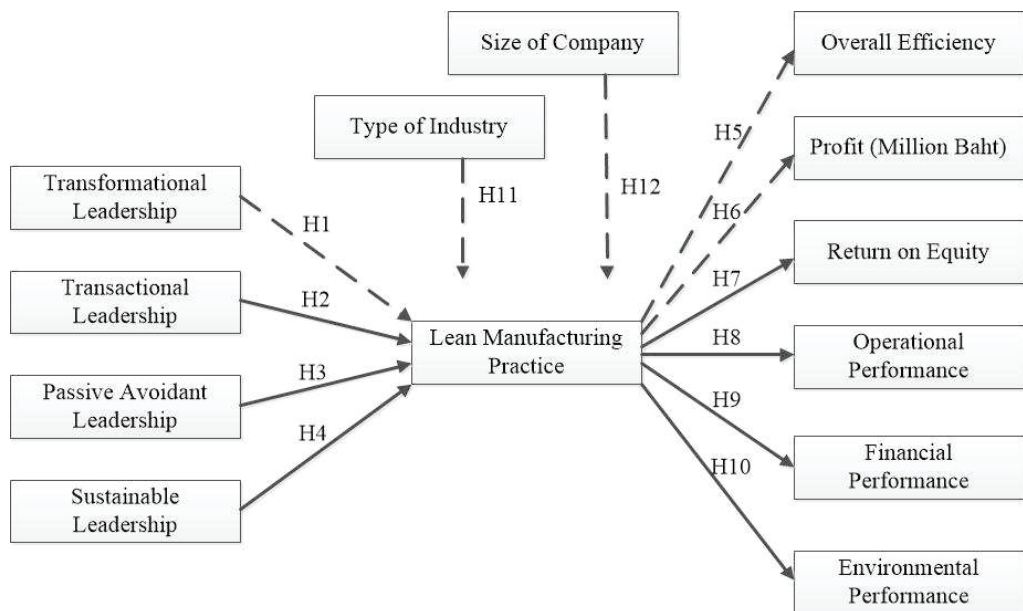


Figure 2 Results of test of significance of regression weight

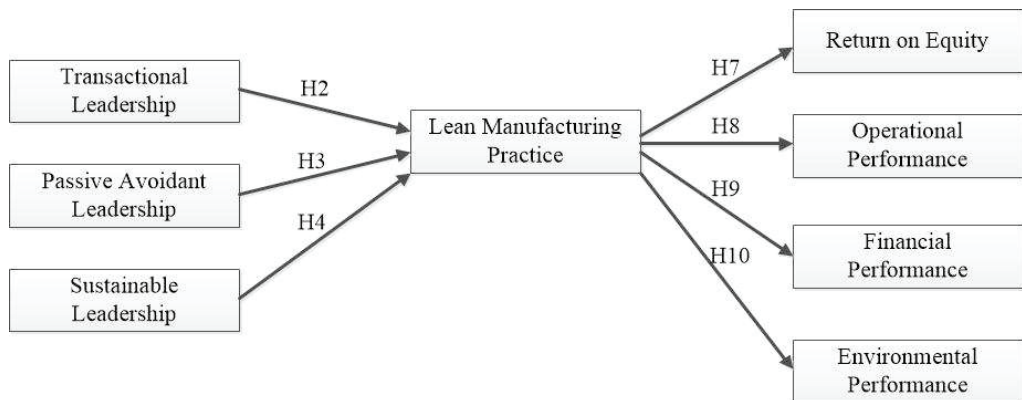


Figure 3 Revised theoretical model

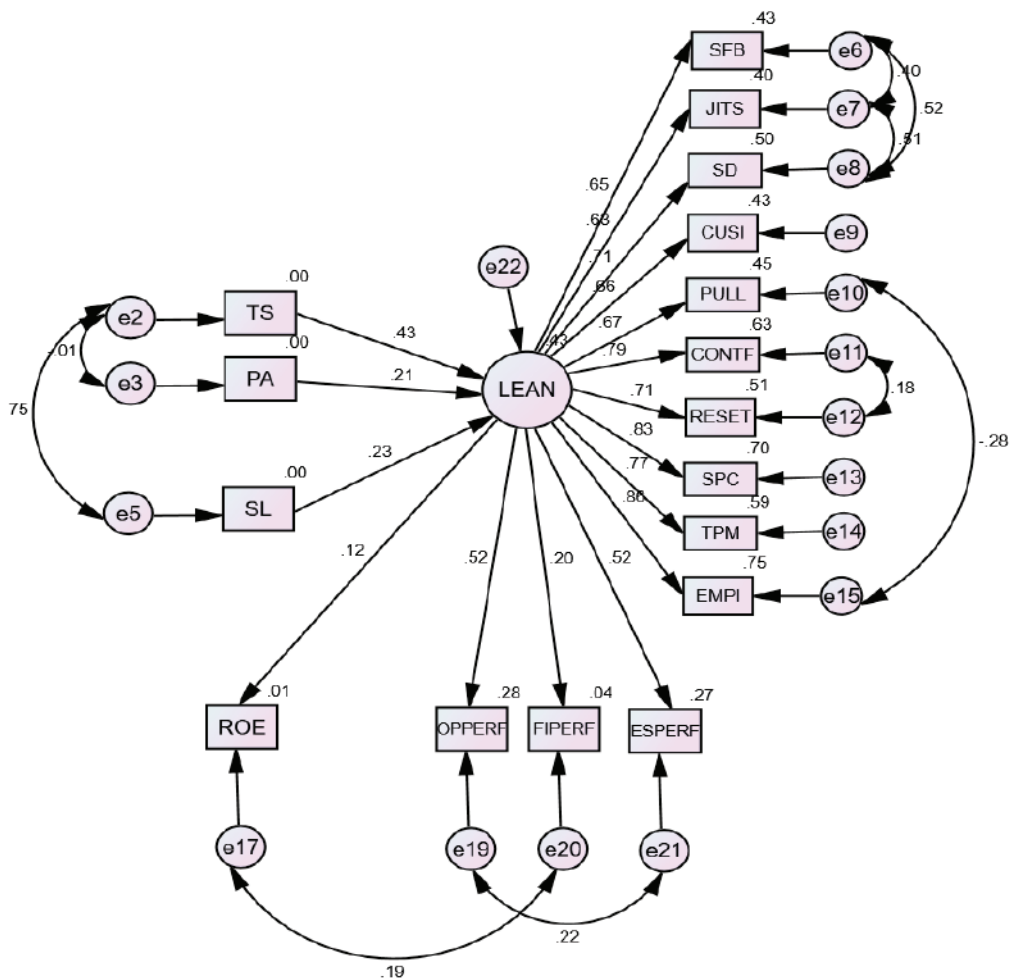


Figure 4 Structural model of revised framework

Table 3 Results of the Revised Theoretical Model Hypotheses Testing

			Estimate	S.E.	C.R.	p-value
H2: Transactional leadership	→	Lean manufacturing practice	0.434	0.078	5.588	***
H3: Passive avoidant leadership	→	Lean manufacturing practice	0.135	0.031	4.322	***
H4: Sustainable leadership	→	Lean manufacturing practice	0.230	0.072	3.196	0.001
H7: Lean manufacturing practice	→	Return on equity	14.447	7.203	2.006	0.045
H8: Lean manufacturing practice	→	Operational performance	0.611	0.074	8.278	***
H9: Lean manufacturing practice	→	Financial performance	0.378	0.117	3.227	0.001
H10: Lean manufacturing practice	→	Environmental and social performance	0.689	0.084	8.194	***

***p-value < 0.001 (p-value less than 0.001 was at the significant at 0.001 level)

Table 4 Standardized direct, indirect, and total effect among variables of the revised theoretical framework

		Standardized Direct effect	Standardized Indirect effect	Standardized Total effect
H2: Transactional leadership	→ Lean manufacturing practice	0.430	0.000	0.430
H3: Passive avoidant leadership	→ Lean manufacturing practice	0.212	0.000	0.212
H4: Sustainable leadership	→ Lean manufacturing practice	0.233	0.000	0.233
H7: Lean manufacturing practice	→ Return on equity	0.122	0.000	0.122
H8: Lean manufacturing practice	→ Operational performance	0.525	0.000	0.525
H9: Lean manufacturing practice	→ Financial performance	0.197	0.000	0.197
H10: Lean manufacturing practice	→ Environmental and social performance	0.519	0.000	0.519

Moderate Effect Testing

Regarding the moderate effect of automotive/part and non-automotive/part (H11), the Chi-square of the unconstrained is 430.475 and degree of freedom is 220, whereas the Chi-square of the fully constrained is 441.569 and degree of freedom is 236. The difference of the Chi-square is 11.094 and degree of freedom is 16. The p-value is 0.804, which can be summarized that the model is not different across types of industry. Meanwhile, regarding the moderate effect of sizes of company (H12), the Chi-square of the unconstrained is 442.140 and degree of freedom is 220, whereas the Chi-square of the fully constrained is 429.088 and degree of freedom is 236. The difference of the Chi-square is 6.948 and degree of freedom is 16. The p-value is 0.974, which can be summarized that the model is not different across sizes of company. Thus, it can be concluded that both H11 and H12 are rejected.

Qualitative Results

Considering quality, the in-depth interview was conducted with middle and top managers working in 20 small and medium manufacturing companies and 20 large manufacturing companies. According to the results, it was found that the organizational complexity level was moderate, which did not need to be changed. Thus, managers were interested in exchanging with employees than inspiring them to be changed. Moreover, the large companies focused more on lean manufacturing practice rather than smaller companies operating in fierce competition with small number of employees, which did not have enough resources to set and control lean manufacturing system. In addition, managers proposed that they knew and applied some dimensions of lean manufacturing as they thought lean manufacturing was suitable for only automotive/part industry.

Discussions and Conclusions

Hypothesis 1

The finding revealed that there is no relationship between transformational leadership and lean manufacturing practice, opposed to Cheerawit, Napompech, and Panjakhajornsak (2014). However, it confirms the results of Marynell (2013) and Langlois (2015). This is because most companies have operated longer than 15 years, and the operating system, situation and competition

are quite stable, requiring lower change. Transformational leadership will be useful when a company is trying to lead change.

Hypothesis 2

The finding revealed that there is a positive relationship between transactional leadership and lean manufacturing practice, which asserts the preceding researches, such as that of Marynell (2013). The key characteristics for success of lean manufacturing practice depend on the top management commitment, the empowering of workers, top-down and bottom-up relationships, assessing successful activities, having an obvious definition of process improvement plan, generating explicit concentration, direction, and objectives (Brown, Lamming, Bessant, & Jones, 2006; Forrester, 1995; Leitner, 2005; Liker & Meier, 2006; Longenecker, Moore, Petty, Palich, & McKinney, 2006; Smalley, 2005; Spector & West, 2006), which requires the characteristics of transactional leadership to be succeeded.

Hypothesis 3

The finding reported that there is a positive relationship between passive avoidant leadership and lean manufacturing practice. According to the author's knowledge, it is the first time that the relationship between passive avoidant leadership and lean manufacturing practice has been explained, which is the incremental contribution to academic research. Employees have experienced on their job more than others; thus managers should give chances to them to create and share their suggestions as well as feedback, which will enhance lean manufacturing and organizational success.

Hypothesis 4

The finding showed that there is a positive relationship between sustainable leadership and lean manufacturing practice. According to the author's knowledge, it is the first time that the relationship between sustainable leadership and lean manufacturing practice has been explained, which is the incremental contribution to academic research. Lean manufacturing involves with both insiders and outsiders, including all employees, suppliers, and customers. Lean manufacturing requires managers who possess the sustainable leadership. This kind of leader is able to create such efficient strategies that they can develop an organization and bring about better and faster learning, making the organization more flexible and adaptable than its rivals.

Hypothesis 5

The finding presented that there is no relationship between lean manufacturing practice and overall efficiency, which is not corresponding to the preceding publications, such as those of Rahman, Laosirihongthong, & Sohal (2010) and Kiatcharoenpol, Laosirihongthong, and Chaiyawong (2015). This is because overall efficiency was measured by using their owner or manager's experiences, which may not reflect the actual numbers.

Hypothesis 6

The finding showed that there is a positive relationship between lean manufacturing practice and profit, which is opposed to the study of Moori, Pescarmona, and Kimura (2013). However, it confirms the studies of Fullerton and Wempe (2009), Hibadullah et al., (2013), and Jayaram, Vickery, and Droge (2008). This is due to the mediate effect or moderate effect of other factors between this relationship such as operational performance (Fullerton & Wempe 2009) and length of lean manufacturing adoption.

Hypothesis 7

The finding showed that there is a positive relationship between lean manufacturing practice and return on equity, which asserts the preceding publications, such as that of Oslen (2004). Organizations implementing lean manufacturing will reduce cost and increase supplier relationship, customer satisfaction, and high level of net profit, which results in high level of return on equity.

Hypothesis 8

The finding showed that there is a positive relationship between lean manufacturing practice and operational performance, which asserts the preceding publications, such as those of Hallgren and Olhanger (2009), Alsmadi, Almani, and Jerisat (2012), and Arawati and Mohd (2012). Companies with high level of lean manufacturing will get higher operational performance than competitors in faster delivery, quicker and more accurate response, lower setup time and operational cost, higher operational performance, customer satisfaction, operational profit, and improvement of product quality.

Hypothesis 9

The finding showed that there is a positive relationship between lean manufacturing practice and financial performance, which is not an n compliance with the study of Moori et al. (2013). However, it confirms the studies of Fullerton and Wempe (2009), Hibadullah et al., (2013), and Jayaram et al. (2008). This is due to the mediate effect or moderate effect of other factors between this relationship such as operational performance (Fullerton & Wempe, 2009) and length of lean manufacturing adoption.

Hypothesis 10

The result reported that there is a positive relationship between lean manufacturing practice and environmental and social performance. Based on the author's knowledge, it is the first time that the relationship between lean manufacturing and environmental and social performance has been explained, which is the incremental contribution to academic research. Not only is lean manufacturing practice associated with insiders, but it is also related to outsiders such as diversity of employees, occupational health and safety, stakeholder involvement in community, social and environmental issues, community relations, natural resource conservation, and emission levels.

Hypothesis 11

The result reported that the model is not different across automotive/part and non-automotive/part which asserts the preceding publications such as that of Womack et al. (1990) suggested that the exploration of the enterprise model, the infrastructure and practices that support lean production, promoted explicitly a thesis of transference and the ability of non-automotive and non-Japanese emulation based upon the premise that manufacturing problems and technologies were universal problems facing management. Application of lean is not limited to the automotive sector only, but it has also found acceptance in a wide range of manufacturing industries operating under a unionized or a non-unionized environment in the US (Shah & Ward, 2003) or elsewhere (Anand & Kodali, 2008), and is being applied in big as well as small organizations (White et al., 1999).

Hypothesis 12

The result reported that the model is not different across size of company which asserts the preceding research such as White et al. (1999) and Anand and Kodali (2008) suggested that lean manufacturing has found acceptance in a wide range of both manufacturing and elsewhere, and is being in big as well as small companies. Large companies represent facilities producing a particular product, which have a low rate of process and product innovation. To stay competitive, large manufacturers have to focus on cost reduction, improved productivity through higher capacity utilization, incremental improvement and the adoption of more efficient technologies. In contrast, small manufacturing entities lack market share and product demand; therefore, fewer employees are required (Jeserich et al., 2005). Focusing on process development, solving complex technical problems, rapid time to market, fast ramp-up and design for manufacturability are the main factors that curtail the number of employees' new manufacturing entities (Hayes et al., 2005).

Recommendations

Implications for Practice

The results offer some implications for the practitioners and entrepreneurs. The details are as follows:

- 1) The results presented that transactional, passive avoidant, and sustainable leadership can increase extent of lean manufacturing practice.
- 2) The results revealed that lean manufacturing leads to high level of return on equity, operational, financial, and environmental and social performance. Thus, managers should create good and two-way relationship, sharing, caring, bottom up communication, free-rein culture with their employees.

Implications for Future Research

The results offer several implications for academicians. The details are as follows:

- 1) The future study would be to examine other potential independent and dependent factors of lean manufacturing practice.
- 2) According to the fact, the relationship between a variety of independent factors and lean manufacturing practice incline to be more robust for style of followership, length of lean implementation, organizational culture, and rate of competitive. As a result, the future study would be to test the moderate and /or mediate influences of these factors on the relationship between independent factors and lean manufacturing practice.
- 3) The future study might examine the magnitude to which interventions could create a lean manufacturing practice for leading higher organizational performance.

Limitations of the Study

There are some expected potential limitations in this study. Firstly, the effect of external factors which may involve leadership style, lean manufacturing practice, operational performance, financial performance, and sustainable performance such as macroeconomics and economic crisis. Secondly, due to the study applying self-report and cross-sectional data, the summarizations could not only make causal extrapolations but also increase some concerns about common bias. Thus, a study in long term is required to offer greater definitive summarization. Lastly, the results describe situations and activities of firms operate in Thailand, which may not be compatible with overseas companies.

Summary

Although lean manufacturing practice is one of the most noticeable strategies in business companies and operators, only 2% of organizations that responded to the survey have fully accomplished their goals and 24% of the said firms presented that they had accomplished significant results (Pay, 2006). Referring to the scarcity of accomplishment thereof at recent time, it is possible to be a challenge for the future study to discover both antecedent and consequence factors, which will lead to superior comprehending of the notions and utilizations. In addition, the future study can further discover the realistic factors and put them into the framework, which could be mediators and/or moderators, resulting in more comprehension about the sophisticated organizational phenomena associated with issues and situations of leadership style, lean manufacturing practice, operational performance, financial performance, and sustainable performance. Lastly, the research and the other augmentative future studies may continue to seek how to create followership style that enhances lean manufacturing, resulting in organizational advantage competitiveness.

References

- Adams C. A., Muir S., & Hoque Z., (2014). Measurement of sustainability performance in the public sector. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 5, 46-67.
- Alsmadi, M., Almani, A., & Jerisat, R. (2012). A comparative analysis of lean practices and performance in the UK manufacturing and service sectors firms. *Total Quality Management*, 23, 381-396.
- Anand, G., & Kodali, R. (2008). Performance measurement system for lean manufacturing: A perspective from SMEs. *International Journal of Globalisation and Small Business*, 2(4), 371-410.
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). Sustainable leadership practices for enhancing business resilience and performance. *Strategy and Leadership*, 39(3), 5-15.
- Arawati, A., Mohd, S.H. (2012). Lean production supply chain management as driver towards enhancing product quality and business performance: Case study of manufacturing companies in Malaysia. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 29(1), 92-121.
- Bagozzi, R. P., & Yi, T. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Barney, J. B. & Hesterly, W.S. (2010). *Strategic management and competitive advantage concepts*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Bass, B. M. (1988). Evolving perspectives on charismatic leadership, In Conger, J. A., Kanungo, R. N., & Associates (Eds.), *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness*, (pp.40-77). San Francisco: Jossey-Bass.
- Basu, R. (2009). *Implementing six sigma and lean: A practical guide to tools and techniques*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Bentler, P. M. (1989). *EQS Structural Equations Program Manual*. Los Angeles: BMDP Statistical Software.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Bentler, P. M., & Chou, C. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods Research*, 16, 78-117.
- Brown, M. E., Treviño, L.K., & Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Brown, S., Lamming, R., Bessant, J., & Jones, P. (2006). *Administração da Produção e Operações*. Rio de Janeiro: Editora Campus/Elsevier.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage
- Burawat, P., Knutonbutr, C., Mechinda, P. (2014). The mediate effect of employee engagement on the relationship between perceived employer branding and discretionary effort. *DLSU Business & Economics Review*, 24(1): 59-72.

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Casserley, T., & Critchley, B. (2010). *Sustainable leadership: Perennial*. Retrieved May, 21, 2016, from philosophy <http://vanel.org.uk/leaders/wp-content/uploads/2010/09/Sustainable-Leadership-article-sep10.pdf>
- Chabowski, B. R. Mena, J. A., & Gonzalez-Padron, T.L. (2011). The structure of sustainability research in marketing 1958-2008: A basis for future research opportunities. *Journal of Academic of Marketing Science*, 39, 55-70.
- Chau, P. Y. K., & Hu, P. J. E. (2001). Information technology acceptance by individual professionals: A model comparison approach. *Decision Sciences* 32(4), 699-719.
- Cheerawit, S., Napompech, K., & Panjakhajornsak, V. (2014). Model of Leadership and the effect of lean manufacturing practices on firm performance in Thailand's auto parts industry. *Research Journal of Business Management*, 8(2), 104-117.
- Cruz, B. L., Pedrozo, E., & Estivaleta, V. F. B. (2006). Towards sustainable development strategies: A complex view following the contribution of Edgar Morin. *Management Decisio*, 44(7), 871-891
- Cua, K., McKone, K., Schroeder, R. G. (2001). Relationships between implementation of TQM, JIT, and TPM and manufacturing performance. *Journal of Operations Management*, 19(6), 675-694.
- Decarlo, T. L. (1997). On the measuring and the use of Kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292-307.
- Economist Intelligence Unit. (2010). *Managing for sustainability*. Retrieved May, 21, 2016, from: http://graphics.eiu.com/upload/eb/Enel_Managing_for_sustainability_WEB.pdf
- Fiksel, J., Mcdaniel, J., & Mendenhall, C. (1999). *Measuring progress towards sustainability principles, process and best practices*. Ohio: Battelle Memorial Institute.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Forrester, R. (1995). Implications of lean manufacturing for human resource strategy. *Work Study*, 44(3), 20-24.
- Found, P. A., & Harvey, R. (2007). Leading the lean enterprise. *IET Engineering Management*, 17(1), 40-43.
- Fullerton, R. R., & Wempe, W. F. (2009). Lean manufacturing, non-financial performance measures, and financial performance. *International Journal of Operation & Production Management*, 29(3), 214-240.
- Global Reporting Initiative (2014). *Global Reporting Initiative (GRI) Index*. Retrieved May, 21, 2016, from http://www.ab-inbev.com/content/dam/universaltemplate/abinbev/pdf/sr/download-center/AB_InBev_2014_GRI_Index.pdf
- Hair, J. R., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall International.
- Hallgren M., Olhager J. (2009). Lean and agile manufacturing external and internal drivers and performance outcomes. *International Journal of Operation Production Management*, 29(10), 976-999.
- Hayes, R., Pisano, G., Upton, D., & Wheelwright, S. (2005). *Operations, strategy and technology: Pursuing the competitive edge*. Hoboken, NJ: Wiley.

- Heizer, J., & Render, B. (2014). *Operation Management* (11th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Herkness, D. F. (2005). A study of transformational and transactional leadership and its relationship to successful lean manufacturing deployments. *Dissertation Abstracts International*, 67(04).
- Heymans, B. (2002). Leading the lean enterprise. *Industrial Management*, 44(5), 28-33.
- Hibadullah, S. N., Fuzi, N. M., Chiek Desa, A. F. N., & Zamri, F. I. M. (2013). Lean manufacturing practices and environmental performance in Malaysian automotive industry. *Asian Journal of Financial & Accounting*, 5(1), 462-471.
- Hines, P., Rich, N., & Esain, A. (1999). Value stream mapping – a distribution industry application. *Benchmarking International Journal*, 6(1), 60-77.
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55.
- Jayaram, J., Vickery, S., & Droge, C. (2008). Relationship building, lean strategy and firm performance: An exploratory study in the automotive supplier industry. *International Journal of Production Research*, 46(20), 5633-5649.
- Jeserich, N., Mason, T., & Toft, G. (2005). *What Indiana makes, makes Indiana: Analysis of the Indiana manufacturing sector*. Central Indiana Corporate Partnership and Indiana Manufacturers Association and Indiana Department of Commerce. Retrieved May, 21, 2016, from <http://research.policyarchive.org/11766.pdf>
- Jöreskog, K. & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Chicago: IL; Scientific Software International.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). *The balanced scorecard-measured that drive performance*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kiatcharoenpol, T., Laosirihongthong, T., & Chaiyawong, P. (2014). A study of critical success factors and prioritization by using analysis hierarchy process in lean manufacturing implementation for Thai SMEs *5th International Asia Conference on Industrial Engineering and Management Innovation (IEMI 2014)*. Xi'an, China, July 21-22, 227-230. Beijing: Atlantis Press.
- KPMG. (2007). *Sustainability reporting in Australia*. Retrieved May, 21, 2016, from http://kpmg.com.au/portals/0/ras_sustainability_reporting_aust200710.pdf
- Langlois, T. D. (2015). *Examining the association between leadership styles and an organization's lean manufacturing maturity level* (Doctoral dissertation). San Diego, CA: Northcentral University.
- Lathin, D., & Mitchell, R. (2001). Learning from mistakes. *Quality progress*, 34(6), 39-45.
- Leitner, P. A. (2005). The lean Journey at the Boeing company. *ASQ World Conference on Quality and Improvement Proceedings*, 59, 263-271.
- Liker, J. (1998). *Becoming Lean*. Portland, OR: Productivity Press.
- Liker, J. K., & Meier, D. (2006). *The Toyota way fieldbook: A practical guide for implementing Toyota's 4P's*. New York: McGraw-Hill.
- Longenecker, J. G., Moore, C. W., Petty, J. W., Palich, L. E., & McKinney, J. (2006). Ethical attitudes in small business and large corporations: Theory and empirical findings from a tracking study spanning three decades. *Journal of Small Business Management*, 2, 167-183.
- Mann, R., Gibbard, G., & Hartman, J. (1967). *Interpersonal styles and group development: An analysis of the member-leader relationship*. New York: Wiley.

- Marynell, T. M. (2013). *Leadership for success with lean manufacturing: The relationship between style and successful implementation* (PhD Dissertation). Minneapolis: Capella University.
- Moori, G. R., Pescarmona, A., & Kimura, H. (2013). Lean manufacturing and business performance in Brazilian firms. *Journal of Operations and Supply Chain Management*, 6(1), 91-105.
- Northouse, P. G. (2004). *Leadership: Theory and practice* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Olivier, A. (2012). How ethical is leadership. *Leadership*, 8, 67-84.
- Ohno, T. (1988). *Toyota production system: Beyond large-scale production*. New York: Productivity Press.
- Oslen, E. O. (2004). *Lean manufacturing management: The relationship between practice and firm level financial performance* (Doctoral dissertation). Columbus, Ohio: Ohio State University.
- Pay, R. (2006). Everybody's jumping on the lean bandwagon, but many are being taken for a ride lean might not always produce the expected benefits and here's why. *Industry Week* (11 March 2006). Retrieved May, 21, 2016, from: http://www.industryweek.com/articles/everybodys_jumping_on_the_lean_bandwagon_but_many_are_being_taken_for_a_ride_15881.aspx
- Pavnaskar, S. J., Gersheenson, J. K., & Jambekar, A. B. (2003). Classification scheme for lean manufacturing tools. *International Journal Production Research*, 41(13), 3075- 3090.
- Rahman, S., Laosirihongthong, T., & Sohal, A.S. (2010). Impact of lean strategy on operational performance: a study of Thai manufacturing companies. *Journal of Manufacturing Technology*, 21(7), 839-852.
- Sakakibara, S., Flynn, B. B., Schroeder, R. G., & Morris, W. T. (1997). The impact of just-in-time manufacturing and its infrastructure on manufacturing performance. *Management Science*, 3(9), 1246-1257.
- Schaltegger, S., & Wagner, M. (2006). Integrative management of sustainability performance, measurement and reporting. *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 3(1), 1-19
- Shah, R., & Ward, P. T. (2003). Lean manufacturing: context, practice bundles, and Performance. *Journal of Operations Management*, 21(2), 129-149.
- Shah, R., & Ward, P. T. (2007). Defining and developing measures of lean production. *Journal of Operations Management*, 25(4), 785-805.
- Smalley, A. (2005). *TPS vs lean and the law of unintended consequences*. Retrieved May, 21, 2016, from www.superfactory.com/articles/smalley_tps_vs_lean.htm
- Smalley, A. (2005). The starting point for lean manufacturing: Achieving basic stability. *Management Services*, 49(4), 8-11.
- Soriano-Meier, H., & Forrester, P. L. (2002). A model for evaluating the degree of leanness of manufacturing firms. *Integrated Manufacturing Systems*, 13(2), 104 - 109
- Spear, S., & Bowen, H. K. (1999). Decoding the DNA of Toyota production system. *Harvard Business Review*, 77(5), 97-106
- Spector, R., & West, M. (2006). The art of lean program management. *Supply Chain Management Review*, 10(6).
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of the literature*. New York: Free Press.

- Stuart, A., & Ord, J. K. (1994). *Kendall's Advanced Theory of Statistics, Vol. 1: Distribution Theory*. London: Edward Arnold.
- Takala, T., & Pallab, P. (2000). Individual, collective and social responsibility of the firm: Business ethics. *A European Review*, 9(2), 109–118,
- Tansakul, S., & Sutthiwatanaruputh, S. (2014). 7 causes of low level of productivity in Thai labor. Retrieved May, 21, 2016, from <https://www.scribd.com/document/240531364/7-Causes-Low-Productivity>
- White, R. E., Pearson, J. N., Wilson, J. R. (1999). JIT manufacturing: A survey of implementation in small and large US manufacturers. *Management Science*, 45(1), 1–15.
- Weston, R., & Gore, P. A. (2006). Brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719-751.
- Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). *Lean thinking: Banish waste and create wealth in your corporation*. New York: Simon & Schuster.
- Womack, J. P., Jones, D. T., Roos, D. (1990). *The machine that changed the world*. New York: Harper Perennial.

ความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตาม มาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 (TSQC1) ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง

CPA's ABILITY TO COMPLY WITH THAI STANDARD ON QUALITY CONTROL (TSQC1) RELEVANT ETHICAL REQUIREMENTS

เพ็ญริดา พงษ์ธานี*

Pentida Pongtanee*

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองคณบดีฝ่ายบริหาร วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

* Assistant Professor, Deputy Dean for Administrative Affairs, College of Innovative Business and Accountancy,
Dhurakij Pundit University

* Email: pentida.poe@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาคือ ความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง ที่ระบุไว้ในมาตรฐานการควบคุมคุณภาพ (TSQC1) เรื่องการควบคุมคุณภาพสำหรับสำนักงานที่ให้บริการด้านการตรวจสอบและการสอบทานงบการเงินและงานให้ความเชื่อมั่นอื่นตลอดจนบริการที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวแปรตาม ลักษณะส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีเป็นตัวแปรอิสระ และเป็นตัวกำหนดความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ในการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 846 ราย ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 260 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.73

ผลจากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน โดยพบว่า ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง ขึ้นอยู่กับ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงานสอบบัญชี ระดับการศึกษา จำนวนลูกค้า และ จำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

คำสำคัญ: มาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

Abstract

The purpose of this research is to study The CPA's ability to comply with relevant ethical requirements. The factors used in this research consist of an ability to comply with relevant ethical requirements as indicated in Thai standard on quality control 1 (TSQC1) regarding quality control for firms that perform audits and reviews of financial statements, and other assurance and related services engagements as dependent factor and personal context of CPA include sex, age, experience, education, number of customers and number of the assistant auditor are independent factor .

This research used survey questionnaire which was sent to the CPA - Thailand in Bangkok and suburban areas. eight hundred and forty - six surveys were sent out to potential respondents to participate in this research, from which 260 surveys were returned. Thus, the response rate is equal to 30.73%.

The findings in this research are The CPA-Thailand's ability to comply with relevant ethical requirements are different depending on the personal appearance in age , experience , education, number of customers, and number of the assistant auditor.

Keywords: TSQC1, Relevant Ethical Requirements, CPA

บทนำ

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในแต่ละด้าน รวมถึงผู้ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชี ได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (ผู้สอบบัญชี, สำนักงานสอบบัญชี) ไว้ในมาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 (TSQC 1) เพื่อควบคุมผู้สอบบัญชีและสำนักงานสอบบัญชีให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้ผู้สอบบัญชีและสำนักงานสอบบัญชีต้องจัดให้มีนโยบายและวิธีปฏิบัติที่ออกแบบมาเพื่อให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าผู้สอบบัญชีและบุคลากรปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องตามข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ฉบับที่ 19 เรื่องจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 เกี่ยวกับเรื่อง 1) ความเป็นอิสระ 2) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์และ 3) การรักษาความลับ โดยผู้สอบบัญชีและบุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ ต้องทราบขั้นตอนและวิธีการดำเนินการกรณที่มีประเด็นที่อาจเกิดขึ้นในเรื่องการขัดแย้งทางผลประโยชน์และการจัดการเกี่ยวกับอุปสรรคต่อความเป็นอิสระที่อาจเกิดขึ้นโดยให้มีผลบังคับใช้ในปี 2557 เพื่อให้ผู้สอบบัญชีและสำนักงานสอบบัญชีมีมาตรฐานการควบคุมคุณภาพในระดับสำนักงาน และให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าสำนักงานและบุคลากรของสำนักงานปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรายงานที่ออกโดยสำนักงานหรือผู้สอบบัญชีที่รับผิดชอบงานมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้ส่งผลให้งานสอบบัญชีมีคุณภาพ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้และผู้ที่เกี่ยวข้องในรายงานทางการเงินและวิชาชีพสอบบัญชีเป็นที่ยอมรับ และช่วยลดความเสี่ยงในการที่จะเกิดข้อผิดพลาดจากการตรวจสอบซึ่งส่งผลเสียหายต่อตลาดทุนและระบบเศรษฐกิจโดยรวม

ในระหว่างปี 2557 สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยฝ่ายพัฒนาและกำกับดูแลคุณภาพผู้สอบบัญชีได้ทำการตรวจเยี่ยมสำนักงานสอบบัญชีจำนวน 9 สำนักงาน ซึ่งเป็นไปโดยสมัครใจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามและให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 (TSQC1) โดยพบข้อสังเกตเกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องว่า 1) สำนักงานไม่มีระบบติดตาม และตรวจสอบที่ชัดเจนว่า ผู้สอบบัญชีและบุคลากรทุกคนได้จัดทำหนังสือยืนยันความเป็นอิสระครบถ้วน 2) สำนักงานส่วนใหญ่มีการให้บริการอื่น เช่น การให้คำปรึกษาธุรกิจ /บัญชีภาษี แต่ยังไม่ได้กำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการให้บริการอื่น เพื่อให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติที่ระบุถึงบริการต้องห้าม หรือบริการที่ต้องมีการพิจารณาและอนุมัติโดยหัวหน้าสำนักงานอย่างเหมาะสม และ 3) การกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติการจัดเก็บเอกสารหลักฐาน และการเข้าถึงเอกสารหลักฐานดังกล่าวยังไม่ชัดเจน เช่น ไม่ได้กำหนดสิทธิการเข้าถึงแฟ้มข้อมูล ไม่ได้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการควบคุมการเบิก-จ่ายแฟ้มเอกสาร เป็นต้น

ทั้งนี้ ศิลปพร ศรีจันทเพชร (2552) กล่าวว่า ลักษณะ ระยะเวลา และขอบเขตของนโยบายและวิธีการปฏิบัติด้านการควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ขึ้นอยู่กับขนาดของกิจการ ลักษณะของงานบริการ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร ข้อพิจารณาด้านต้นทุนและผลประโยชน์ ซึ่งอาจทำให้สำนักงานสอบบัญชีมีนโยบายและวิธีปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยสำนักงานบัญชีควรสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงนโยบายและวิธีการปฏิบัติด้านการควบคุมคุณภาพและนำไปปฏิบัติจริง

สมพงษ์ พรอุบลรัตน์ (2554) กล่าวว่า ISQC1 เป็นประเด็นน่าสนใจในประเทศไทยในขณะนี้ เนื่องจากมาตรฐานฉบับนี้มีผลกระทบกับการควบคุมคุณภาพในระดับสำนักงานสอบบัญชี นอกเหนือจากระดับงานสอบบัญชีที่กำหนดโดยมาตรฐานการสอบบัญชีรหัส 220 มาตรฐานดังกล่าวกำหนดไว้ 7 ประเด็นสำคัญได้แก่ 1) ความรับผิดชอบของผู้ทำ 2) ข้อกำหนดจรรยาบรรณ 3) การตอบรับและดำรงไว้ซึ่งความต่อเนื่องของลูกค้านำ 4) ทรัพยากรบุคคล 5) ผลการปฏิบัติงาน 6) การติดตามผลและ 7) การจัดการเอกสารหลักฐาน ความเข้าใจในการนำไปปฏิบัติยังมีความแตกต่างหลากหลายโดยเฉพาะกับสำนักงานขนาดกลางและขนาดเล็ก การประเมินผลลัพธ์จากการปฏิบัติตามมาตรฐานก็ยังไม่มีความชัดเจน การบังคับ

ใช้ที่ยังไม่ชัดเจนมีจุดเริ่มต้นจากคำถามที่ว่า หน่วยงานใดจะเป็นผู้กำกับดูแลตามมาตรฐานฉบับนี้ และตามมาด้วยประเด็นถัดมาคือสำนักงานสอบบัญชีทุกแห่งจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานฉบับนี้หรือไม่

ผู้สอบบัญชี รวมถึงผู้ช่วยผู้สอบบัญชี และบุคลากรของสำนักงานสอบบัญชี ควรมีความเข้าใจด้านนโยบายและกระบวนการในการควบคุมคุณภาพของสำนักงานบัญชีที่ตนปฏิบัติงานอยู่และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดคุณภาพที่เป็นรูปธรรมได้จริง ซึ่งความสามารถในการนำนโยบายและกระบวนการในการควบคุมคุณภาพมาใช้ในทางปฏิบัติของผู้สอบบัญชีรวมถึงผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาจแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความรับผิดชอบของผู้นำต่อการควบคุมคุณภาพภายในสำนักงาน อาจแตกต่างกันตามลักษณะทั่วไปของผู้สอบบัญชีและผู้ช่วยผู้สอบบัญชี (สุพรรณมา บุญมาวงศ์, 2551)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต
2. เพื่อศึกษาความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณ
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะบุคคลที่มีผลต่อความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณ

สมมติฐานการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน ความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณแตกต่างกัน

ทบทวนวรรณกรรม

สมาคมนักบัญชีระหว่างประเทศ (International Federation of Accountants: IFAC) ได้กำหนดให้มีมาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 (TSQC 1) เรื่องการควบคุมคุณภาพสำหรับสำนักงานที่ให้บริการด้านการตรวจสอบและการสอบทานงบการเงินและงานให้คำแนะนำอื่นตลอดจนบริการเกี่ยวเนื่อง ในปี พ.ศ. 2548 และมีการปรับปรุงเนื้อหาในปี พ.ศ. 2552 ซึ่งรัฐบาลไทยโดยสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้เริ่มเผยแพร่ร่างมาตรฐานฉบับนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 และประกาศเป็นมาตรฐานในปี พ.ศ. 2554 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557 หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2558 สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ออกแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 สำหรับผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานคนเดียว และ แนวทางปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานขนาดกลางและขนาดเล็ก ตามลำดับ โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง โดยสำนักงานสอบบัญชีและผู้สอบบัญชีต้องจัดให้มีนโยบายและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความเชื่อมั่นสัมฤทธิ์ผลว่า สำนักงานและบุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาชีพและข้อกำหนด ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรายงานที่ออกโดยสำนักงานหรือผู้สอบบัญชีที่รับผิดชอบงานมีความเหมาะสมกับสถานการณ์

สำหรับในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องที่ระบุไว้ในมาตรฐานการควบคุมคุณภาพภายในสำนักงาน ฉบับที่ 1 (TSQC1) ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาจึงเป็นข้อมูลด้านแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพ ฉบับที่ 1 (TSQC1) สำหรับผู้สอบบัญชีที่ปฏิบัติงานคนเดียว ซึ่งมีลูกค้าส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ประกอบกับมีจำนวนทรัพยากรและบุคลากรทางวิชาชีพจำกัด โดยมีรายละเอียดด้านแนวทางดังกล่าวตามข้อกำหนดของสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังนี้คือ

ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง (Relevant Ethical Requirements)

ผู้สอบบัญชีต้องจัดให้มีนโยบายและวิธีปฏิบัติที่ออกแบบมาเพื่อให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่า ผู้สอบบัญชีและบุคลากรปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องตามข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ฉบับที่ 19 เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 เกี่ยวกับเรื่อง 1) ความเป็นอิสระ 2) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และ 3) การรักษาความลับ โดยผู้สอบบัญชีและบุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต้องทราบขั้นตอนและวิธีการดำเนินการกรณีที่มิประเด็นที่อาจเกิดขึ้นในเรื่องการขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการจัดการเกี่ยวกับอุปสรรคต่อความเป็นอิสระที่อาจเกิดขึ้น

1. ความเป็นอิสระ ผู้สอบบัญชีต้องพิจารณาสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นอิสระ และมาตรการในการจัดการกับสถานการณ์เหล่านั้น เพื่อให้ผู้สอบบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ไม่มีอคติ และสามารถตั้งข้อสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพได้โดยไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลหรือเงื่อนไขใดๆ และเพื่อให้มั่นใจว่าผู้สอบบัญชีและบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและข้อกำหนดในเรื่องความเป็นอิสระ ผู้สอบบัญชีและบุคลากรควรปฏิบัติตามดังนี้

1.1 จัดทำฐานข้อมูลรายชื่อลูกค้า และกิจการที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกรรมการผู้บริหารสำคัญของกิจการและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้ตรวจสอบและทบทวนว่าเป็นกิจการที่ผู้สอบบัญชีและบุคลากรมีความเป็นอิสระ

1.2 ทำหนังสือยืนยันความเป็นอิสระอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งระบุมตรการที่จะดำเนินการเพื่อขจัดหรือลดผลกระทบของอุปสรรคความเป็นอิสระ (ถ้ามี) ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เช่น ยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้านอื่นที่นอกเหนือจากการให้บริการตรวจสอบบัญชี

2. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ลูกค้าของผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานคนเดียว ส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดเล็ก และมีบุคลากรจำกัด อาจขอรับบริการจากผู้สอบบัญชีในด้านอื่นๆ เช่น บริการให้คำแนะนำด้านการปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน บริการออกแบบและวางระบบบัญชี ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางระบบงาน การคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลหรือภาษีเงินเดือนและค่าแรง ซึ่งผู้สอบบัญชีต้องพิจารณาว่าการให้บริการดังกล่าวมีผลกระทบต่อตัวเลขหรือข้อมูลที่ผู้สอบบัญชีต้องเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานสอบบัญชีหรือไม่ หากมีผลกระทบโดยตรงผู้สอบบัญชีไม่ควรรับงานบริการอื่นๆ เพราะจะทำให้ผู้สอบบัญชีเข้าข่ายการสอบทานผลงานของตนเอง ซึ่งถือเป็นอุปสรรคต่อความเป็นอิสระ

3. การรักษาความลับ ผู้สอบบัญชีและบุคลากรต้องป้องกันและรักษาข้อมูลความลับของลูกค้าตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณ ข้อกฎหมาย โดย

3.1 ไม่นำข้อมูลใดๆ ที่มีความลับของลูกค้ามาเปิดเผยต่อสาธารณชน หรือใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือบุคคลอื่น เว้นแต่เป็นการเปิดเผยตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เช่นการเป็นพยานในศาล หรือการให้ผู้สอบบัญชีคนใหม่สอบทานกระดาศทำการ โดยได้รับอนุญาตจากลูกค้าแล้ว เป็นต้น

3.2 จัดทำหนังสือยืนยันเรื่องการรักษาความลับ

3.3 มีระบบการเก็บรักษากระดาศทำการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลของลูกค้า เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบ และป้องกันไม่ให้ผู้ที่ไม่มีอำนาจหรือไม่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเอกสารเหล่านี้ได้

นอกจากนี้ศิลปพร ศรีจันเพชร (2552) ยังกล่าวว่า สำนักงานสอบบัญชีควรจัดให้มีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสำนักงานสอบบัญชีและพนักงานปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะในเรื่องความเป็นอิสระ นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานควรกำหนดให้ผู้สอบบัญชีให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ขอบเขตการให้บริการ เพื่อให้สำนักงานประเมินผลกระทบทั้งหมดต่อความเป็นอิสระและต้องสรุปว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของความเป็นอิสระ เพื่อประเมินว่ามีสถานการณ์และความสัมพันธ์ที่ทำให้ขาดความเป็นอิสระ และประเมินข้อมูลของการไม่ปฏิบัติตามนโยบายของความเป็นอิสระ รวมทั้งดำเนินการแก้ไขหามาตรการป้องกัน หรือถอนตัวจากการเป็นผู้สอบ

บัญชีสำนักงานควรจัดให้มีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่า สำนักงานจะได้รับแจ้งการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของความเป็นอิสระ และช่วยสำนักงานดำเนินการที่เหมาะสมในการแก้ไขสถานการณ์นั้น นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานควรประกอบด้วยข้อกำหนด ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดให้บุคลากรแจ้งต่อสำนักงานโดยทันทีว่ามีการฝ่าฝืนข้อกำหนดในเรื่องความเป็นอิสระ
(2) กำหนดให้สำนักงานสื่อสารเกี่ยวกับการฝ่าฝืนข้อกำหนดในเรื่องความเป็นอิสระทันทีแก่ผู้สอบบัญชีและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และต้องมีการดำเนินการที่เหมาะสม

(3) หากจำเป็น ผู้สอบบัญชีและบุคลากรควรสื่อสารให้สำนักงานทราบโดยทันทีเกี่ยวกับการดำเนินการในการแก้ไขปัญหาในเรื่องความเป็นอิสระ

(4) กำหนดให้สำนักงานต้องได้รับหนังสือยืนยันจากพนักงานทุกคน รวมถึงหุ้นส่วนว่าตนได้ปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการปฏิบัติของสำนักงานในเรื่องความเป็นอิสระแล้วอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สำนักงานควรจัดให้มีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดการป้องกันที่จะช่วยลดข้อจำกัดจากความคุ้นเคยกับลูกค้าลงไปในระดับที่สามารถรับได้ เมื่อใช้บุคลากรคนเดียวกันในระยะเวลานาน เช่น ข้อกำหนดสำหรับการตรวจสอบงบการเงินของบริษัทจดทะเบียน เช่น การหมุนเวียนผู้สอบบัญชีและพนักงานที่รับผิดชอบในการสอบทาน ในระยะเวลาที่เหมาะสมตามข้อกำหนดจรรยาบรรณ

ณัฏฐ์วรวิทย์ชัย สุชัยสุราช (2558) กล่าวว่า ความรู้ทางวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพ และการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับทักษะความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชีไทยอย่างมีนัยสำคัญ

ประดินันท์ ประดับศิลป์ และคณะ (2557) กล่าวว่า ขนาดของสำนักงานบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต

วิธีดำเนินการวิจัย

กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทยที่มีรายชื่อเปิดเผยในเว็บไซต์ของสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์จำนวน 846 ราย ณ วันที่ 18 ธันวาคม 2557 เนื่องจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่เปิดเผยรายชื่อนี้ในเว็บไซต์ของสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์มีลักษณะการปฏิบัติงานกระจายอยู่ในสำนักงานสอบบัญชีและบางส่วนเป็นผู้สอบบัญชีอิสระ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยยังไม่สามารถทราบได้แน่ชัดว่าผู้สอบบัญชีดังกล่าวปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานหรือเป็นผู้สอบบัญชีอิสระ และจากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบว่า มีงานวิจัยหรือบทความเรื่องใดอ้างอิงถึงตัวเลขด้านจำนวนของผู้สอบบัญชีในสำนักงานและผู้สอบบัญชีอิสระทำให้ผู้วิจัยต้องใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีอยู่ทั้งหมด 846 ตัวอย่าง ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 260 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 30.73

การวัดคุณลักษณะของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นตัวแปรอิสระประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงานสอบบัญชี และระดับการศึกษา รวมถึงจำนวนลูกค้าและจำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชี โดยความรับผิดชอบของผู้นำต่อการควบคุมคุณภาพภายในสำนักงาน เป็นตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตตามตารางที่ 1 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง 180 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 และเป็นเพศชายจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 มีอายุระหว่าง 40 ปี - 49 ปี มากที่สุดจำนวน 90 คนคิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 ปี - 39 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

มีประสบการณ์ปฏิบัติงานสอบบัญชีระหว่าง 11ปี - 20ปี มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา มีประสบการณ์ระหว่าง 5ปี - 10ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25 มีประสบการณ์ 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และมีประสบการณ์น้อยกว่า 5ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากกว่าระดับปริญญาตรี โดยจบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 และ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

ในแต่ละปีรับงานสอบบัญชีต่ำกว่า 50 ราย มากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมา รับงานสอบบัญชี 50 - 100 ราย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รับงานสอบบัญชี 101 - 150 ราย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และ รับงานสอบบัญชี 151 - 200 ราย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ โดยไม่มีผู้รับงานสอบบัญชีเกินกว่า 200 ราย

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตส่วนใหญ่มีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีจำนวนระหว่าง 1-5 คน มากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมา ไม่มีผู้ช่วยผู้สอบบัญชี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 มีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีระหว่าง 6-10 คน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และ มีจำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่า 10 คน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	80	30.8
	หญิง	180	69.2
รวม		260	100.0
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	20	7.7
	30ปี - 39 ปี	85	32.7
	40ปี - 49 ปี	90	34.6
	50 ปี ขึ้นไป	65	25.0
รวม		260	100.0
ประสบการณ์ปฏิบัติงานสอบบัญชี	น้อยกว่า 5 ปี	45	17.3
	5 ปี - 10 ปี	65	25.0
	11 ปี - 20 ปี	95	36.5
	20 ปี ขึ้นไป	55	21.2
รวม		260	100.0
การศึกษาขั้นสูงสุด	ปริญญาตรี	70	26.9
	ปริญญาโท	190	73.1
รวม		260	100.0
จำนวนลูกค้าของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ต่ำกว่า 50 ราย	160	61.5
	50 - 100 ราย	75	28.8
	101 - 150 ราย	15	5.8
	151 - 200 ราย	10	3.8
รวม		260	100.0

ตารางที่ 1 แสดงการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต		จำนวน	ร้อยละ
จำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของผู้สอบบัญชี	• ไม่มี	95	36.5
	• 1-5 คน	100	38.5
	• 6-10 คน	50	19.2
	• มากกว่า 10 คน	15	5.8
รวม		260	100.0

การวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของปัจจัยที่ใช้วัดค่าตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อถือได้ของปัจจัยที่ใช้วัดค่าตัวแปร โดยการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีข้อกำหนดในการทดสอบเบื้องต้นคือ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องมากกว่า 150 คน (Pallant, 2001) 2) ความสัมพันธ์ (Correlation) เบื้องต้นระหว่างปัจจัยสูงกว่า 0.3 ขึ้นไป (Wiersma, 1991) 3) พิจารณาค่า KMO ต้องสูงกว่า 0.6 และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) (Burns, 1990) และ 4) การสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) และกำหนดให้แต่ละองค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กันจึงเลือกหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) ด้วยวิธี Varimax แสดงค่าไอเกน (Eigen values) ที่มีค่าสูงกว่า 1 และแสดงค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) มากกว่า 0.5 โดยตัววัดต้องไม่มีค่า Factor Loading มากกว่า 1 ปัจจัย (Gliem & Gliem, 2003) และหาความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาค่า Cronbach's Alpha ซึ่งต้องมากกว่า 0.6 จึงจะถือว่ามีความเชื่อถือได้ (Gliem & Gliem, 2003) ซึ่งผลการทดสอบปัจจัยที่ใช้วัดความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่อการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี สามารถสรุปได้ดังนี้

จากผลการศึกษาความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของปัจจัยที่ใช้วัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation) เบื้องต้นของปัจจัยที่ใช้วัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องจากปัจจัยย่อยทั้งหมดจำนวน 11 ปัจจัยประกอบด้วย 1) กำหนดให้ทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี/บุคลากรแจ้งผลประโยชน์ด้านการเงินความสัมพันธ์ด้านธุรกิจส่วนตัว ครอบครัวกับลูกค้า ในหนังสือยืนยันความเป็นอิสระ 2) สอบถามทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี/บุคลากรเกี่ยวกับข้อมูลการให้บริการอื่นแก่ลูกค้า 3) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการรับทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี 4) กำหนดนโยบายและประเมินความเสี่ยงก่อนรับงานจากลูกค้า 5) กำหนดนโยบายการหมุนเวียนทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและผู้สอบทงานสอบบัญชี 6) ตรวจสอบก่อนรับงานลูกค้าว่าขัดแย้งกับนโยบายการรับงานลูกค้าหรือไม่ 7) พิจารณายุติการให้บริการตรวจสอบบัญชีหรือการให้บริการใด ๆ ที่พบว่าขัดแย้งทางผลประโยชน์กับลูกค้า 8) กำหนดให้มีการหมุนเวียนทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่รับผิดชอบในการตรวจสอบลูกค้ารายเดิมทุกๆ 5 ปี 9) จัดทำทะเบียนคุมรายชื่อลูกค้าและปีที่เริ่มปฏิบัติงานตรวจสอบ 10) กำหนดบทลงโทษทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี/บุคลากรที่นำความลับของลูกค้าไปเปิดเผยหรือใช้ประโยชน์ส่วนตน และ 11) ทบทวนและประเมินความเสี่ยงก่อนตอบรับงานลูกค้าพบว่า ปัจจัยที่ใช้วัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กันสูงกว่า 0.3 ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 จำนวน 56 คู่ จากทั้งหมด 110 คู่ จึงตัดปัจจัยที่มีสหสัมพันธ์กันต่ำกว่า 0.3 ออกจากการวิเคราะห์จำนวน 3 ปัจจัย และนำปัจจัยที่มีสหสัมพันธ์กันสูงกว่า 0.3 จำนวน 8 ปัจจัย มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อวัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง

โดยสามารถแสดงค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยที่ใช้วัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องได้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ใช้วัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง

	Ethics 1	Ethics 2	Ethics 3	Ethics 4	Ethics 5	Ethics 6	Ethics 7	Ethics8
Ethics 1	1	.814*	.605*	.807*	.608*	.505*	.592*	.721*
Ethics 2	.814*	1	.595*	.764*	.589*	.593*	.600*	.725*
Ethics 3	.605*	.595*	1	.566*	.816*	.842*	.387*	.429*
Ethics 4	.807*	.764*	.566*	1	.639*	.466*	.799*	.828*
Ethics 5	.608*	.589*	.816*	.639*	1	.762*	.393*	.501*
Ethics 6	.505*	.593*	.842*	.466*	.762*	1	.317*	.361*
Ethics 7	.592*	.600*	.387*	.799*	.393*	.317*	1	.657*
Ethics 8	.721*	.725*	.429*	.828*	.501*	.361*	.657*	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ใช้วัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง ตามตารางที่ 3 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องค่อนข้างครบถ้วน ($\bar{X} = 3.41$) โดยพิจารณาจากการให้บริการตรวจสอบบัญชีหรือการให้บริการใดสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือกำหนดนโยบายและประเมินความเสี่ยงก่อนรับงานจากลูกค้า ($\bar{X} = 3.90$) ตรวจสอบก่อนรับงานลูกค้าว่าขัดแย้งกับนโยบายการรับงานลูกค้าหรือไม่ ($\bar{X} = 3.67$) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการรับทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ($\bar{X} = 3.44$) กำหนดบทลงโทษทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี/บุคลากรของท่านที่นำความลับของลูกค้าไปเปิดเผยหรือใช้ประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 3.40$) กำหนดให้ทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี/บุคลากรแจ้งผลประโยชน์ด้านการเงินสหสัมพันธ์ด้านธุรกิจส่วนตัว ครอบครัวกับลูกค้าในหนังสือยืนยันความเป็นอิสระ ($\bar{X} = 3.21$) กำหนดนโยบายการหมุนเวียนทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและผู้สอบทานงานสอบบัญชี ($\bar{X} = 2.96$) และกำหนดให้มีการหมุนเวียนทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่รับผิดชอบผิดชอบในการตรวจสอบลูกค้ารายเดิม ทุก ๆ 5 ปี ($\bar{X} = 2.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ใช้วัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง

ด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับ	ค่าเฉลี่ย		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
Ethics 1: กำหนดให้ทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี/บุคลากรแจ้งผลประโยชน์ด้านการเงินสหลัมพันธ์ด้านธุรกิจส่วนตัว ครอบครัวกับลูกค้าในหนังสือยืนยันความเป็นอิสระ	3.21	1.408	ปฏิบัติได้บ้างไม่ได้บ้างพอๆกัน
Ethics 2: กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการรับทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี	3.44	1.249	ปฏิบัติค่อนข้างครบถ้วน
Ethics 3: กำหนดนโยบายและประเมินความเสี่ยงก่อนรับงานจากลูกค้า	3.90	1.045	ปฏิบัติค่อนข้างครบถ้วน
Ethics 4: กำหนดนโยบายการหมุนเวียนทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและผู้สอบทานงานสอบบัญชี	2.96	1.332	ปฏิบัติได้บ้างไม่ได้บ้างพอๆกัน
Ethics 5: ตรวจสอบก่อนรับงานลูกค้าว่าขัดแย้งกับนโยบายการรับงานลูกค้าหรือไม่	3.67	1.141	ปฏิบัติค่อนข้างครบถ้วน
Ethics 6: พิจารณายุติการให้บริการตรวจสอบบัญชีหรือการให้บริการใด ๆ ที่พบว่าขัดแย้งทางผลประโยชน์กับลูกค้า	3.96	0.962	ปฏิบัติค่อนข้างครบถ้วน
Ethics 7: กำหนดให้ทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่รับผิดชอบในการตรวจสอบลูกค้ารายเดิม ทุก ๆ 5 ปี	2.77	1.425	ปฏิบัติได้บ้างไม่ได้บ้างพอๆกัน
Ethics 8: กำหนดบทลงโทษทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี/บุคลากรที่นำความลับของลูกค้าไปเปิดเผยหรือใช้ประโยชน์ส่วนตน	3.40	1.379	ปฏิบัติได้บ้างไม่ได้บ้างพอๆกัน
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	1.087	ปฏิบัติค่อนข้างครบถ้วน

และเมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ของปัจจัยที่ใช้วัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่มีปัจจัยใดที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยสูงมากกว่า 1 ปัจจัย โดยสามารถลดจำนวนปัจจัยที่ใช้วัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง เหลือเพียง 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ความเป็นอิสระ และการรักษาความลับ และ 2) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยแต่ละปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ

1. ปัจจัยความเป็นอิสระ และการรักษาความลับ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ปัจจัยได้แก่ 1) กำหนดให้ทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี/บุคลากรแจ้งผลประโยชน์ด้านการเงินสหลัมพันธ์ด้านธุรกิจส่วนตัว ครอบครัวกับลูกค้าในหนังสือยืนยันความเป็นอิสระ 2) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการรับทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี 3) กำหนดนโยบายการหมุนเวียนทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและผู้สอบทานงานสอบบัญชี 4) กำหนดให้มีการหมุนเวียนทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่รับผิดชอบในการตรวจสอบลูกค้ารายเดิม ทุก ๆ 5 ปี และ 5) กำหนดบทลงโทษทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี/บุคลากรที่นำความลับของลูกค้าไปเปิดเผยหรือใช้ประโยชน์ส่วนตน

2. ปัจจัยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายและประเมินความเสี่ยงก่อนรับงานจากลูกค้า 2) ตรวจสอบก่อนรับงานลูกค้าว่าขัดแย้งกับนโยบายการรับงานลูกค้าหรือไม่และ 3) พิจารณายุติการให้บริการตรวจสอบบัญชีหรือการให้บริการใดๆที่พบว่าขัดแย้งทางผลประโยชน์กับลูกค้า

โดยปัจจัยที่ใช้เป็นเครื่องมือวัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง มีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling) เท่ากับ 0.854 ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 และมีค่า Eigen value ของแต่ละปัจจัยเท่ากับ 3.672 และ 2.959 ตามลำดับ โดยแต่ละปัจจัยมีค่า Cronbach Alpha Coefficient เท่ากับ 0.930 และ 0.923 ตามลำดับ และมีค่าน้ำหนักปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัยมากกว่า 0.6 ตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยที่ใช้วัดความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัย	Factor Loading	Eigen Value	% of Variance	Cronbach Alpha
ปัจจัยความเป็นอิสระ และการรักษาความลับ		3.672	45.902	0.930
Ethics 1: กำหนดให้ทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี/บุคลากรแจ้งผลประโยชน์ด้านการเงิน สหสัมพันธ์ด้านธุรกิจส่วนตัว ครอบครัวกับลูกค้าในหนังสือยืนยันความเป็นอิสระ	0.772			
Ethics 2: กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการรับทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี	0.747			
Ethics 4: กำหนดนโยบายการหมุนเวียนทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและผู้สอบทานงานสอบบัญชี	0.890			
Ethics 7: กำหนดให้มีการหมุนเวียนทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่รับผิดชอบผิดชอบในการตรวจสอบลูกค้ารายเดิม ทุก ๆ 5 ปี	0.847			
Ethics 8: กำหนดบทลงโทษทีมผู้ช่วยผู้สอบบัญชี/บุคลากรที่นำความลับของลูกค้าไปเปิดเผยหรือใช้ประโยชน์ส่วนตน	0.846			
ปัจจัยความขัดแย้งทางผลประโยชน์		2.959	36.982	0.923
Ethics 3: กำหนดนโยบายและประเมินความเสี่ยงก่อนรับงานจากลูกค้า	0.903			
Ethics 5: ตรวจสอบก่อนรับงานลูกค้าว่าขัดแย้งกับนโยบายการรับงานลูกค้าหรือไม่	0.841			
Ethics 6: พิจารณายุติการให้บริการตรวจสอบบัญชีหรือการให้บริการใด ๆที่พบว่าขัดแย้งทางผลประโยชน์กับลูกค้า	0.920			
รวม			82.884	

หมายเหตุ: KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.854

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างในความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านประกอบด้วย 1) ความเป็นอิสระและการรักษาความลับ และ 2) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ตามตารางที่ 5 และ 6 สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง ด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับ

ลักษณะส่วนบุคคล ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ความเป็นอิสระ และ การรักษาความลับ		F	Sig	LSD
	Mean	S.D.			
เพศ			1.920	0.167	-
(1) ชาย	3.00	1.308			
(2) หญิง	3.22	1.139			
อายุ			4.284	0.006*	(2),(3)> (4)
(1) น้อยกว่า 30 ปี	3.05	1.538			
(2) 30 ปี - 39 ปี	3.36	0.988			
(3) 40 ปี - 49 ปี	3.28	1.054			
(4) 50 ปี ขึ้นไป	2.72	1.406			
ประสบการณ์ปฏิบัติงานสอบบัญชี			8.608	.000*	(1) >(2),(3),(4)
(1) น้อยกว่า 5 ปี	3.93	0.924			
(2) 5 ปี - 10 ปี	3.07	1.004			
(3) 11 ปี - 20 ปี	2.97	1.251			
(4) 20 ปี ขึ้นไป	2.90	1.268			
การศึกษาขั้นสูงสุด			8.973	.003*	-
(1)ปริญญาตรี	3.51	1.191			
(2)ปริญญาโท	3.02	1.172			
จำนวนลูกค้าของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต			2.962	.033*	(1) >(2),(3),(4)
(1) ต่ำกว่า 50 ราย	3.30	1.175			
(2) 50 - 100 ราย	3.00	1.300			
(3) 101 - 150 ราย	2.73	0.258			
(4) 151 - 200 ราย	2.50	1.159			
จำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของผู้สอบบัญชี			10.985	.000*	(4) >(1),(2),(3) (3) >(1),(2)
(1) ไม่มี	3.03	1.324			
(2) 1-5 คน	2.88	1.056			
(3) 6-10 คน	3.54	0.977			
(4) มากกว่า 10 คน	4.46	0.639			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเพศชายและเพศหญิงมีความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 1.920$)

อายุของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่างกันความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 4.284$) โดยพบว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีอายุระหว่าง 30 ปี – 49 ปีมีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป

ประสบการณ์ปฏิบัติงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่างกันมีความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 8.608$) โดยพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

การศึกษาขั้นสูงสุดของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่างกันมีความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 8.973$) โดยพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

จำนวนลูกค้าของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่างกันมีความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 2.962$) โดยพบว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีจำนวนลูกค้าต่ำกว่า 50 ราย มีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีลูกค้า 50 รายขึ้นไป

จำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชีต่างกันมีความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 10.985$) โดยพบว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่า 10 คนขึ้นไปมีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีไม่เกิน 10 คน/ไม่มีเลย นอกจากนี้ยังพบว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีระหว่าง 6-10 คน มีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีไม่ถึง 6 คน/ไม่มีเลย

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ลักษณะส่วนบุคคล ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ความขัดแย้งทางผลประโยชน์		F	Sig	LSD
	Mean	S.D.			
เพศ (1) ชาย (2) หญิง	3.93 3.80	0.840 1.034	1.006	0.317	-
อายุ (1) น้อยกว่า 30 ปี (2) 30 ปี - 39 ปี (3) 40 ปี - 49 ปี (4) 50 ปี ขึ้นไป	4.16 4.19 3.59 3.64	0.783 0.671 0.918 1.266	7.878	.000*	(1)>(3),(4) (2) >(3),(4)
ประสบการณ์ปฏิบัติงานสอบบัญชี (1) น้อยกว่า 5 ปี (2) 5 ปี - 10 ปี (3) 11 ปี - 20 ปี (4) 20 ปี ขึ้นไป	4.14 3.92 3.63 3.87	0.694 0.770 1.053 1.185	3.180	.025*	(1)>(3)
การศึกษาขั้นสูงสุด (1) ปริญญาตรี (2) ปริญญาโท	4.19 3.71	0.577 1.063	12.366	.001*	-
จำนวนลูกค้าของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (1) ต่ำกว่า 50 ราย (2) 50 - 100 ราย (3) 101 - 150 ราย (4) 151 - 200 ราย	4.02 3.73 3.00 3.16	0.713 1.387 0.281 0.527	7.964	.000*	(1) >(2),(3),(4)
จำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของผู้สอบบัญชี (1) ไม่มี (2) 1-5 คน (3) 6-10 คน (4) มากกว่า 10 คน	3.96 3.53 3.90 5.00	0.744 1.118 0.916 0.000	12.282	.000*	(4) >(1),(2),(3) (3) >(2)

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเพศชายและเพศหญิงมีความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 1.006$)

อายุของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่างกันความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 7.878$) โดยพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีอายุไม่เกิน 39 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป

ประสบการณ์ปฏิบัติงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่างกันมีความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 3.180$) โดยพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-20 ปี

การศึกษาขั้นสูงสุดของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่างกันความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 12.366$) โดยพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

จำนวนลูกค้าของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่างกันความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 7.964$) โดยพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีจำนวนลูกค้าต่ำกว่า 50 ราย มีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีลูกค้า 50 รายขึ้นไป

จำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชีต่างกันมีความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ($F = 12.282$) โดยพบว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่า 10 คนขึ้นไปมีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีไม่เกิน 10 คน/ไม่มีเลย นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีระหว่าง 6-10 คน มีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ครบถ้วนกว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีผู้ช่วยผู้สอบบัญชี 1-5 คน

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณได้ค่อนข้างครบถ้วน แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์รายละเอียดพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเป็นอิสระและการรักษาความลับ และ 2) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องในด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ครบถ้วนกว่าด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับ โดยพบว่า ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องในด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตสามารถปฏิบัติตามได้บ้างไม่ได้บ้างพอๆ กัน และ ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องในด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตสามารถปฏิบัติตามได้ค่อนข้างครบถ้วน

สอดคล้องกับเอกพล คงมา และศิลปพร ศรีจันเพชร (2556) กล่าวว่า ผู้สอบบัญชีมีความรู้ความเข้าใจและคาดว่าจะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในระดับดี โดยเหตุผลที่สนับสนุนข้อมูลดังกล่าวคือ โดยส่วนใหญ่ผู้สอบบัญชีมีความรู้ความเข้าใจในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีฉบับที่ 19 เรื่องจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 อยู่ก่อนแล้ว และได้ยึดถือข้อบังคับดังกล่าวในการปฏิบัติงานสอบบัญชีแต่เดิม

สอดคล้องกับ วลัยลักษณ์ สุวรรณวัลย์กร และคณะ (2556) กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต ในปัจจุบันบริษัทชั้นนำต่างๆ เช่น บริษัทบอช แอนด์ ลอมป์ (ประเทศไทย) จำกัด และ Johnson Controls, Inc.

ได้ส่งเสริมและสนับสนุนความมีจริยธรรมแก่บุคลากร โดยกำหนดไว้ในแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์และแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้ยังพบว่า ความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชี ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา รวมไปถึงจำนวนลูกค้าของผู้สอบบัญชี และ จำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

ตารางที่ 7 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การปฏิบัติตาม TSQC1	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต					
	เพศ	อายุ	ประสบการณ์ปฏิบัติงานสอบบัญชี	ระดับการศึกษา	จำนวนลูกค้าของผู้สอบบัญชี	จำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชี
ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง ในด้านความซื่อสัตย์และการรักษาความลับ	-	✓ (Sig.=0.006)	✓ (Sig.=0.000)	✓ (Sig.=0.003)	✓ (Sig.=0.033)	✓ (Sig.=0.000)
ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องในด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์	-	✓ (Sig.=0.000)	✓ (Sig.=0.025)	✓ (Sig.=0.001)	✓ (Sig.=0.000)	✓ (Sig.=0.000)

✓ = แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

สอดคล้องกับ สุพรรณมา บุญมาวงศ์ (2551) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการสำนักงานหรือผู้สอบบัญชี ประกอบด้วยลักษณะทั่วไปของผู้สอบบัญชีและผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ลักษณะและรูปแบบของงบการเงิน กระบวนการในการให้บริการตรวจสอบบัญชีลักษณะทางกายภาพอื่นๆ

สอดคล้องกับ ปภาวี สุขมณี และคณะ (2553) กล่าวว่า ผู้สอบบัญชีในกรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์การตรวจสอบบัญชีแตกต่างกันจะส่งผลให้ความสามารถในการใช้เทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงคุณภาพการสอบบัญชีแตกต่างกันด้วย

สอดคล้องกับ วลัยลักษณ์ สุวรรณวัลย์กร และคณะ (2556) ซึ่งกล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการสอบบัญชีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ รวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจ เช่น มาตรฐานการตรวจสอบบัญชี รหัส 250 เรื่องการพิจารณากฎหมายและข้อบังคับในการตรวจสอบงบการเงิน กำหนดให้ผู้สอบบัญชีทำความเข้าใจกฎหมายและข้อบังคับที่มีผลบังคับใช้กับกิจการ ในการได้มาซึ่งความเข้าใจในกิจการและสภาพแวดล้อมของกิจการ เป็นต้นซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากการศึกษา ประสบการณ์ของผู้สอบบัญชี

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยที่พบและการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชี ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงานสอบบัญชี ระดับการศึกษา รวมไปถึงปัจจัยในด้านจำนวนลูกค้า และ จำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ล้วนส่งผลต่อความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องในทุกๆ ด้าน ดังนั้นหากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความตั้งใจที่จะกำหนดนโยบาย และวิธีปฏิบัติสำหรับการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นเครื่องมือในควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีของตนเองให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติให้งานสอบบัญชีมีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม อาจต้องพิจารณาถึงค่านิยมจรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและควรกำหนดให้มีจำนวนผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการกำหนดให้ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีต้องได้รับการอบรมความรู้ความสามารถในงานตรวจสอบอย่างต่อเนื่องด้วย

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรด้วย SPSS for windows. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 19 เรื่องจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2553. (2553, 3 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 127ง. หน้า 68-74.
- ชูศักดิ์ จุฑาวัชร. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติในงานวิจัย. กรุงเทพฯ: ส.เสริมมิตรการพิมพ์.
- ณัชชา ร้อยโรจน์ และศิลปพร ศรีจันทะ. (2555). การศึกษาปัญหาและผลกระทบจากการนำมาตรฐานการควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีมาใช้ในประเทศไทย. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 1(1), 89-106.
- นภัทร์วรวิญญู ไชยสุราช. (2558) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทักษะความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชีไทย. (วิจัย). เชียงราย: วิทยาลัยเชียงราย.
- ปภาวิ สุขมณี, จุฑามาศ สุนทร, ณัฏฐรัชดา วิโรจน์รัตน์ และ ปาลวิ พุฒิกุลสาร. (2553). ผลกระทบของความเป็นมืออาชีพที่มีต่อคุณภาพงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์. *กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยาเขตกาฬสินธุ์*.
- ประดินันท์ ประดับศิลป์ และ ลักษณะ เกตุเดียน. (2557). จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินที่อยู่นอกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (วิจัย). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุญณัฐส์ น้าพา. (2551). การบริหารจัดการความสามารถในงาน. สืบค้น 1 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.bangkokflying.com/th/knowledgeviex.aspx?id=7>
- วลัยลักษณ์ สุวรรณวลัยกร และมนวิภา ผดุงสิทธิ์. (2556). ความคาดหวังและความพร้อมของวิชาชีพสอบบัญชีไทย ในการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (บทความ). *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 9(25), 35-49.
- ศิลปพร ศรีจันทะ. (2552). การควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีสำหรับสำหรับสำนักงานสอบบัญชีขนาดเล็กและขนาดกลาง. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 5(14), 26-28.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2555). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี ฉบับที่ 8 เรื่อง ข้อกำหนดด้านสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี. กรุงเทพฯ: บริษัท แอคทีฟปริ้นท์ จำกัด.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). รายชื่อผู้สอบบัญชีรับอนุญาต. สืบค้น 18 ธันวาคม 2557, จาก https://eservice.fap.or.th/fap_registration/cpa_contact_list.php.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). ผลการตรวจสอบคุณภาพสำนักงานบัญชีโดยรวมปี 2557. สืบค้น 3 มีนาคม 2559, จาก http://www.fap.or.th/images/sub_1359024609/ผลการตรวจสอบคุณภาพสำนักงานบัญชีโดยรวมปี 2557.pdf.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2556). Audit Quality Focus - TSQC1. สืบค้น 3 มีนาคม 2559, จาก http://www.fap.or.th/images/column_1386298498/Fap_News12_spdf?mode=preview.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการตามมาตรฐาน TSQC1. สืบค้น 3 มีนาคม 2559, จาก http://www.fap.or.th/images/column_1397118366/TSQC1.pdf.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). การใช้แนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพ ฉบับที่ 1 สำหรับผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานคนเดียว. กรุงเทพฯ: บริษัท แอคทีฟปริ้นท์ จำกัด.

- สมพงษ์ พรอุปถัมภ์. (2554). TSQC1 กับการควบคุมคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีไทย. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 33(4), 14-30.
- สุพรรณมา บุญมาวงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้บริการตรวจสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอกพล คงมา และ ศิลปพร ศรีจันทะพร. (2556). ปัญหาการนำมาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 ไปใช้ในงานสอบบัญชี สำหรับสำนักงานสอบบัญชีขนาดเล็กและผู้สอบบัญชีอิสระ. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 9(26), 32-43.
- Burns, R. (1990). *Introduction to Research Methods*. Melbourne: Longman Chesire.
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education, Retrieved October 6, 2010, from <http://hdl.handle.net/1805/344> .
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Manual: A Stepby-step Guide to Data Analysis*. Buckingham: Open University Press.
- Wiersma, W. (1991). *Research Methods in Education* (5th edition). Sydney: Allynand Bacon.

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

LEADERSHIP INDICATORS OF INFORMATION TECHNOLOGY TEACHERS IN THE BASIC EDUCATION SCHOOLS

ทอฝัน กรอบทอง*

Thorfan Krobthong*

สถาพร ชันโต**

Sathaporn Khanto**

* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

* Ph.D. Candidate, Doctor of Education in Educational Administration, Mahamakut Buddhist University.

** อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

** Advisor, Assistant Professor, Faculty of Educational Administration, Mahamakut Buddhist University.

บทคัดย่อ

การศึกษครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 54 ตัวบ่งชี้ จำแนกได้ดังนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักด้านผู้นำทางการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบหลักด้านมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบหลักด้านมีการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และองค์ประกอบหลักด้านมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 36.14 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 30 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.20 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.018 องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้ และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1) ครูควรมีการพัฒนาฝึกอบรมในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา 3) สถานศึกษาหรือหน่วยงานควรมีการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) สถานศึกษาหรือหน่วยงานควรสร้างคู่มือการประเมินภาวะผู้นำของเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

The purposes of this study were (1) to develop the Leadership indicators for information technology teachers in the basic education schools, (2) to examine the validity of the leadership indicators model, and 3) to study the leadership development of information technology teachers in the basic education schools. Results of the study were as follows: 1. The Leadership indicators for information technology teachers in the basic education schools. consisted of 4 major elements, 12 sub-elements, and 54 indicators. Main element include: (1) The Leadership Technology Teaching element (2) The of Information Technology Vision element (3) The development element of an information technology professional. and (4) The Capacity element of Information Technology. 2. The elements of the model were consistent with very good empirical data with the Chi - Square (χ^2) value equaled to 36.14, the degrees of freedom (df) equaled to 30, the P-value equaled to 0.20, the goodness of fit index (GFI) was 0.99, the adjusted goodness of fit index (AGFI) was 0.98, and the root mean square error of approximation (RMSEA) was 0.018 The major element value was higher than the set value at 0.50 of the sub-element and the indicator values were higher than the set values at 0.30. and 3. Leadership developmental guideline of Information technology teachers in the basic education schools. (1) Professional development in information technology: 1) Teachers should develop continuous training in the profession. 2) Executives should open the opportunity and encourage personnel to develop. 3) Schools or educational institutions should have professional development planning for information technology. and 4) Schools or education authorities should establish a guide to assessing the leadership of information technology.

Keywords: Indicators, Leadership, Leadership Indicators, Leadership Indicators for information technology teachers.

บทนำ

ครูเป็นวิชาชีพทางการศึกษาในสังคมไทย ที่มีบทบาทในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมไทยเมื่อพิจารณาวิชาชีพครูให้ลึกซึ้งแล้วจะเห็นว่า ผู้เป็นครูนั้นต้องรับภาระหน้าที่ต่อสังคมและชาติบ้านเมือง หากผู้เป็นครูปฏิบัติภาระที่ตนเองได้รับบกพร่อง ผลกระทบก็จะตกไปถึงความเสื่อมของสังคมและชาติบ้านเมือง ดังพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ.2526 ความตอนหนึ่งว่า “...อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่งเพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้นจะต้องพัฒนาคคน ซึ่งก็ได้แก่เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงจะสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้ ...” จากพระราโชวาทดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้ที่เป็นครูนั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะครูเป็นผู้ปลูกฝังความรู้สึกรู้จักคิดและจิตใจและพัฒนาเยาวชนให้มีความเจริญในทุกๆด้าน บ้านเมืองจะมีความเจริญมั่นคงอยู่ได้ ก็เพราะประชาชนในชาติได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี การพัฒนาคคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ (สุเทพ ธรรมะตระกูล, 2555)

“ภาวะผู้นำ (Leadership)” เป็นคำที่เข้ามามีบทบาทอย่างสูงในทฤษฎีของการของสังคมไทยยุคปัจจุบัน ด้วยความเชื่อที่ว่า ภาวะผู้นำจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ภาวะผู้นำมีได้จำกัดตัวเองแต่เฉพาะผู้นำองค์กร หากแต่รวมไปถึงตัวองค์กรเองด้วย ในวงการศึกษาด้านเทคโนโลยีการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญประเทศไทยได้ก้าวสู่ยุคสารสนเทศ ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ใหม่สำหรับบวงชน อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี แต่สิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการสอนในห้องเรียนน้อยมาก ครูส่วนใหญ่ยังคงใช้เทคโนโลยีและวิธีการสอนไม่ค่อยแตกต่างจากหลายสิบปีที่แล้ว สถาบันฝึกหัดครูยังผลิตครูด้วยรูปแบบเก่าๆ ครูที่สำเร็จการศึกษาออกไปก็สอนแบบที่เขาเห็นอาจารย์สอนเขามา กล่าวไปแล้วการบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรการฝึกหัดครูไม่ได้เป็นเรื่องหลักในการเตรียมครูในสถาบันฝึกหัดครูส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นครูรุ่นใหม่ของสถาบันเหล่านี้ จึงมีความจำกัดในความรู้และการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติทางวิชาชีพ การเรียนการสอนเทคโนโลยีในสถาบันฝึกหัดครูจะเน้นที่ “การสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยี” มากกว่า “การสอนด้วยเทคโนโลยี” ดังนั้นการเตรียมครูรุ่นใหม่ จะเป็นกุญแจสำคัญไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีการปฏิรูปการฝึกหัดครู เพื่อสร้างครูสำหรับศตวรรษใหม่ที่มีศักยภาพสูงในการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอนจึงต้องเริ่มต้นอย่างเร่งรีบ ทิศทางใหม่ของการสอนเทคโนโลยีการศึกษาจะต้องเน้นการสร้างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษา (Technology leadership) ให้แก่นักศึกษาครูทั่วไป และนักเทคโนโลยีการศึกษาโดยตรง ที่เทียบพร้อมด้วยภาวะผู้นำที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงในวงการการศึกษามากกว่าผู้รู้เพียงศาสตร์ของตนเอง (อรพรรณ ธิยาพันธ์, 2558)

กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ พ.ศ. 2544-2553 ของ NECTEC (2545ก.) (อ้างถึงในชวลิต เกิดทรัพย์และคณะ, 2552) ได้กล่าวถึงปัญหาที่ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความอ่อนแอในด้านเทคโนโลยีหลายประการ โดยเฉพาะขาดแคลนภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีในทุกๆระดับทั้งภาครัฐและเอกชน สอดคล้องกับความคิดของ วาล์เดซ (Valdez ,2004) ซึ่งได้กล่าวถึงปัญหาของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในบทความ Technology Leadership: Enhancing Positive Educational Change ว่า ผู้นำถูกคาดหวังที่จะไม่มีเพียงแค่ทักษะทางเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีอีกด้วย ซึ่งเป็นการบูรณาการกลยุทธ์กับเทคโนโลยีที่มีผู้นำโดยทั่วไป แต่มุ่งเน้นเป็นพิเศษทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งสัมพันธ์กับการจัดเตรียมด้านฮาร์ดแวร์ การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีให้เป็นปัจจุบัน และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีอย่างมืออาชีพ อนึ่ง แม้จะมีการลงทุนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอแล้ว ก็ยังมีปัญหาอื่นที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีเข้ามาเป็นบุคคลที่จะแก้ปัญหา หรือจูงใจผู้ตามให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาท

มากขึ้นทั้งในการบริหารและการศึกษาและการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผลการวิจัยของ (อันว่า อ่วมมณี, 2548, อ้างในสมศักดิ์ จีวัฒนา, 2555) ได้ศึกษาการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการพัฒนาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร พบว่า ครูและผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาให้มีความรู้และมีภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในระดับมาก และผลการวิจัยของ (ประสิทธิ์ สระหอม, 2551, อ้างถึงในสมศักดิ์ จีวัฒนา, 2555) เรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่าสภาพปัจจุบันมีปัญหาในการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานของสถานศึกษา และทางด้านภาวะผู้นำขาดวิสัยทัศน์และนโยบายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษาของผู้บริหารและครู เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด และคุณธรรมของบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำด้านจัดการศึกษา การสร้างกลยุทธ์ด้านการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและครูจึงเป็นบุคคลที่ควรได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยี ที่มีความสามารถพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ครูเป็นแกนหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถในการทำงาน มีภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารร่วมกัน เพื่อมุ่งเป้าหมายเดียวกันตามแผนยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ และให้การจัดการศึกษาของประเทศเป็นไปตามเจตนารมณ์ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (สมศักดิ์ จีวัฒนา, 2555)

จากความสำคัญของปัญหาวิจัยดังกล่าวและการทบทวนวรรณกรรมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่ายังไม่มีใครทำเรื่องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาก่อน ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น จึงสนใจที่ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีและงานวิจัยไปสู่การพัฒนาสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสามารถตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ที่จะนำไปสู่การกำหนดเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดก็แสดงว่าสามารถจะนำเอาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาครูได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา อันจะช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของครูเทคโนโลยีสารสนเทศได้ นอกจากนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดได้อีกด้วย ตามทัศนะของ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) ที่ว่า โมเดลที่ได้รับทดสอบแล้วจะมีคุณสมบัติความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้สามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์การระดับประเทศหรือในหน่วยงานย่อย

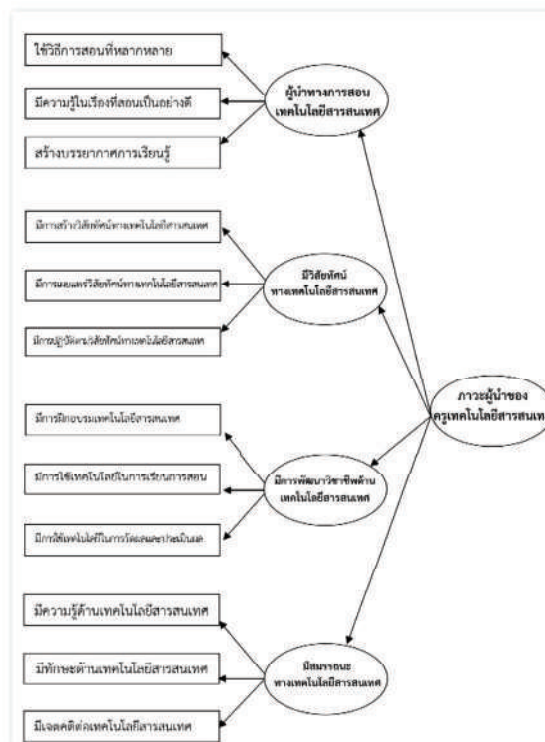
วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ (indicator) หมายถึง เครื่องมือ (device) เครื่องวัดระบุปริมาณ (gauge) หน้าปัด (dial) เครื่องบันทึก (register) หรือ ตัวชี้ (pointer) ใดๆ สำหรับวัด หรือบันทึก หรือแสดง อีกนัยหนึ่งหมายถึงกลุ่มของค่าสถิติที่นำมารวมกันเพื่อระบุสภาพเศรษฐกิจ ส่วนคำว่า index นั้นมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า indicts = an informer that which points out เริ่มใช้ในภาษาอังกฤษครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1571 หมายถึง ตัวชี้ (pointer) หรือตัวบ่งชี้ (indicator) เช่น เข็มนาฬิกาบอกเวลาบนหน้าปัด ที่ใช้บอกแสดงหรือแทนปริมาณ เช่น ดัชนีวัดความสามารถ (index of ability) อีกนัยหนึ่งมีความหมายถึงสัดส่วนหรืออัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวนหรือการเปรียบเทียบปริมาณระหว่างเวลาหนึ่งกับอีกเวลาหนึ่งอันเป็นความหมายของเลขดัชนี (index member) ซึ่งเริ่มใช้ในภาษาอังกฤษเมื่อปี ค.ศ. 1896 เมื่อพิจารณาตามความหมายในดัชนีนั้น ตัวบ่งชี้มีความหมายกว้างกว่าดัชนี ดัชนีจัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ชนิดหนึ่ง โดยที่ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวนแต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545ก)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการ
1) ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
ของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่ได้เพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบหลัก
องค์ประกอบย่อย และโมเดลการวัด จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) การสนทนากลุ่ม (Focus group
discussion) เพื่อแสดงความคิดเห็นและตอบคำถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคำถามที่กำหนดตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะ ผลที่ได้รับในขั้นตอน
นี้คือได้ตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบและโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยี
สารสนเทศ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความสมบูรณ์

ระยะที่ 2 ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู
เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 คน หลักในการพิจารณาคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ คือ
เป็นครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลงานเชิงประจักษ์และหรือผลงานแข่งขันทักษะ
คอมพิวเตอร์ได้รางวัลชนะเลิศระดับประเทศ

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้น
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2558 รวมทั้งสิ้นจำนวน 30,719 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจกรวง
ศึกษาธิการ จำนวน 640 คน วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 640 คนดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่ม
แบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามครูเทคโนโลยีสารสนเทศมี 2 ตอนที่ 1 แบบสอบถาม
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2
แบบสอบถามความสอดคล้อง ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย
มีข้อความคำถามตัวบ่งชี้ จำนวน 54 ข้อคำถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู
เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้เพื่อพิจารณา
ความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ก่อนที่นำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบด้วยโปรแกรม SPSS For Windows ใช้สถิติ
ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัย
ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 ค่าสถิติที่ใช้
ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ที่ไม่มีนัย
สำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืน หรือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2/df) มีค่า
น้อยกว่า 2.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit index: GFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ดัชนี
วัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 และค่า
รากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square
Error of Approximation: RMSEA) ซึ่ง ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 (สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ,
รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2557, น.29)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

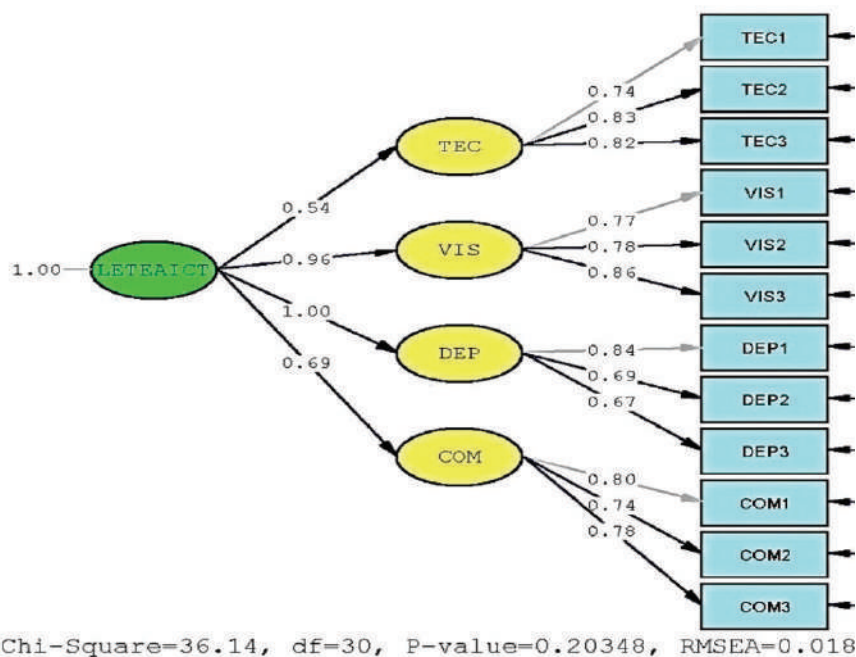
ผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ พบว่า เป็นไปตามเกณฑ์ในการวิจัยที่กำหนด คือ จากเกณฑ์ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยและมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ และผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ 4 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำทางการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศ (TEC) 2) เป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (VIS) 3) เป็นผู้นำมีการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DEP) และ 4) เป็นผู้นำมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (COM) มีองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 54 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 54 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ทั้ง 54 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ($p < .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 54 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ดังนั้น โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2) การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 12 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำทางการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศ (TEC) 2) มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (VIS) 3) มีการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DEP) และ 4) มีสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบย่อย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยทั้ง 12 องค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 36.14 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.20 ($p = 0.20$) ค่าดัชนีองศาอิสระเท่ากับ 30 ($df = 30$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.018



ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) ผลตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor loading) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.54 – 1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากไปหาน้อย คือ มีการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี (DEP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 1.00 มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี (VIS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.96 มีสมรรถนะทางเทคโนโลยี (COM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และเป็นผู้นำทางการสอนเทคโนโลยี (TEC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.54

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง และค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (LETEAICT)

องค์ประกอบ	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความแปรปรวนของคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)	ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (P _c)	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (P _v)
	λ	SE	t					
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก								
องค์ประกอบหลักเป็นผู้นำทางการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศ (TEC)								
TEC 1	0.74	-	-	0.55	0.12	0.45	0.83	0.63
TEC 2	0.83	0.06	23.16**	0.69	0.22	0.31		
TEC 3	0.82	0.11	12.45**	0.67	0.26	0.33		
องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (VIS)								
VIS 1	0.77	-	-	0.60	0.14	0.40	0.84	0.64
VIS 2	0.78	0.05	20.45**	0.61	0.16	0.39		
VIS 3	0.86	0.06	22.42**	0.73	0.23	0.27		
องค์ประกอบหลักมีการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DEP)								
DEP 1	0.84	-	-	0.71	0.23	0.29	0.78	0.54
DEP 2	0.69	0.04	20.69**	0.48	0.09	0.52		
DEP 3	0.67	0.05	17.42**	0.46	0.16	0.54		
องค์ประกอบหลักมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (COM)								
COM 1	0.80	-	-	0.64	0.34	0.36	0.81	0.60
COM 2	0.74	0.05	15.83**	0.54	0.07	0.46		
COM 3	0.78	0.06	14.55**	0.61	0.40	0.39		
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง								
TEC	0.54	0.02	10.72**	0.29	-	-		
VIS	0.96	0.02	20.48**	0.92	-	-		
DEP	1.00	0.02	24.53**	1.00	-	-		
COM	0.69	0.02	14.15**	0.48	-	-		
Chi-Square= 36.14, df = 30, p = 0.2034, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, RMSEA = 0.018								
χ ² /df = 1.20 CFI = 1.00 SRMR = .019								

4) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการสัมภาษณ์ แล้วนำประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นสอดคล้องกันมากมาสรุป (Content Analysis) โดยแยกสรุปตามองค์ประกอบดังนี้

การพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรพัฒนาดังนี้ 1) ครูควรมีการพัฒนาฝึกอบรมในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา 3) สถานศึกษาหรือหน่วยงานควรมีการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนำไปไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา 4) สถานศึกษาหรือหน่วยงานควรสร้างคู่มือการประเมินภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) สถานศึกษาหรือหน่วยงานควรนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศที่ค้นพบไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเกณฑ์พัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) สถานศึกษาหรือหน่วยงานควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมพัฒนาครูเทคโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนาวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 1) ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมบุคลากรและเพื่อนร่วมงานให้มีความมุ่งมั่นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นเผยแพร่ผลงาน 3) ผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชย และประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากรที่มีผลงาน

การพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 1) ครูควรศึกษาค้นคว้าข้อมูลและใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือหลักในการแสวงหาความรู้ความรู้อยู่เสมอ 2) สถานศึกษาหรือหน่วยงานควรนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นเกณฑ์กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย

การพัฒนาให้เป็นผู้นำทางการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศ 1) สถานศึกษาหรือหน่วยงานควรมีการส่งเสริมและจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้ครบทุกชั้นเรียน 2) ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีจัดทำแผนการสอนที่หลากหลาย 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรบูรณาการเทคโนโลยีกับการสอนทุกรายวิชา

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ความเหมาะสมของการวิจัยที่กำหนดไว้ เป็นผลเนื่องมาจากเหตุผลสำคัญดังนี้ คือ ประการแรก การพัฒนาตัวบ่งชี้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition) กล่าวคือ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงนิยามเชิงทฤษฎี ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่า ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการ รวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎี เอกสารงานวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน และอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ (งงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545ก) ที่ได้สรุปแนวคิดของ Blank (1992) Johstone (1984, p. 1981) และ Burstein, Oakes & Guiton (1992, p. 407) เกี่ยวกับนิยามตัวบ่งชี้การศึกษาสามวิธี โดยวิธีที่สามการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้การนิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition) เป็นลักษณะการนิยามที่มีความใกล้เคียงกับการนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นการนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่า ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎี เอกสารงานวิจัยเป็นฐาน และยังสอดคล้องกับ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2554) ที่ให้ทัศนะ เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่า การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีมีความสำคัญมาก เพราะถ้าหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มจากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ขาดคุณภาพ ไม่ว่าจะใช้วิธีการทางสถิติได้อย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาย่อมขาดคุณภาพไปด้วย

ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 36.14 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.20 ($p=0.20$) ค่าดัชนีองค์การอิสระเท่ากับ 30 ($df=30$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98

และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.018 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทมากขึ้น ทั้งในการบริหารการศึกษา การเรียนการสอนในสถานศึกษา อีกทั้งในยุคศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงและขยายตัวอย่างรวดเร็ว ครูเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่กำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเร่งผลิตบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างจริงจังในทุกระดับ ทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545ก) กล่าวว่าในอดีตการบริหารและการจัดการศึกษาเพียงแต่อาศัยข้อมูลการศึกษาที่จัดทำอยู่ในรูปของสถิติการศึกษา แต่เมื่อเวลาผ่านไป ก็เริ่มตระหนักว่าระบบฐานข้อมูลและสถิติการศึกษาไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มที่เท่าที่ควร จึงได้พัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อนำมาใช้แทน ส่งผลให้วิธีวิทยาด้านการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และมีประโยชน์มากต่อการบริหารและติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ช่วยให้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียว หรือการใช้ชุดตัวแปร และให้แนวทางการตั้งสมมติฐานวิจัยสำหรับศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิคม นาคอ้าย, 2549) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แบบจำลององค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ การเรียนรู้และการสอน ความสามารถเชิงผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการและการปฏิบัติ การวัดและประเมินผล และ สังคม กฎหมาย และจริยธรรม

ดังนั้น โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจะนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาครูได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา อันจะช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของครูเทคโนโลยีสารสนเทศได้ นอกจากนี้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดได้อีกด้วยตามทัศนะของ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545ก) ที่ว่าโมเดลที่ได้รับทดสอบแล้วจะมีคุณสมบัติความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลเป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้สามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์การได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์การระดับประเทศหรือในหน่วยงานย่อย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับในส่วนของผลการศึกษานี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูควรมีการพัฒนาฝึกอบรมในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ควรมีการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนำไปเป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ควรสร้างเกณฑ์พัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ และจัดโปรแกรมฝึกอบรมพัฒนาครูเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การพัฒนาวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นและ

ส่งเสริมบุคลากรและเพื่อนร่วมงานให้มีความมุ่งมั่นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและมีเจตคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นเผยแพร่ผลงาน ยกย่อง ชมเชย และประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากรที่มีผลงาน 3) การพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูควรแสวงหาความรู้ความรู้อยู่เสมอเพื่อนำความรู้และทักษะไปสู่การพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้เกิดทักษะการใช้เทคโนโลยี ควรนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นเกณฑ์กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) การพัฒนาให้เป็นผู้มีแนวทางการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้กับทุกชั้นเรียน ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย และสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการกับการสอนวิชาอื่น ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน 4 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นและได้มีการปฏิบัติรวมทั้งได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ทุกตัวไปปฏิบัติในการดำเนินงานจริง ซึ่งสอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัยพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยโดยนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ตามประเด็นดังนี้

- 1) นำผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงนโยบาย
- 2) นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ทางปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ด้านทางวิชาการทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องของภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นหากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2) ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยมาก รวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก

3) ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยใช้โมเดล ที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมครูเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

4) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2545). *การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้น 12 ตุลาคม 2553, จาก <http://www.moe.go.th/main2/edu-reform/edu-reform.htm>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ชวลิต เกิดทรัพย์ ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และवलันต์ อติศัพท์. (2552). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 15(1), 141-160.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *ไมเคิลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545ก). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- นิคม นาคอ้าย. (2549). *องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์
- สุเทพ ธรรมะตระกูล. (2555). *การศึกษาคุณลักษณะของครูยุคใหม่*. (กลุ่มวิชาจิตวิทยาและแนะแนว คณะครุศาสตร์) งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประเภททั่วไป ประจำปีงบประมาณ 2555.เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สมศักดิ์ จีวัฒนา. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ บัณฑิตวิทยาลัย) บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อรพรรณ รียาพันธ์. (2558). *นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษากับภาวะผู้นำ*. สืบค้นวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/427606>
- Valdez, G. (2004). *Technology leadership: Enhancing positive educational change*. North Central Regional Educational Laboratory. Retrieved July 27, 2005, from <http://www.ncrel.org/>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสรฟุตบอล ในการ แข่งขันฟุตบอลไทยลีก

CONTRIBUTING FACTORS TO THE SUCCESS OF FOOTBALL CLUBS IN THE THAI LEAGUE

ลลธิ วงศ์ทองคำ*

Sitti Vongthongkum*

ลีลา เตีย่งสูงเนิน**

Leela Tiangsoongnern**

จุฑา ดิงศภักดิ์***

Juta Tingsabhat***

* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

* Student, Doctoral of Business Administration, College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

* Email: mkmkcru@gmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์และปริญญาเอก รองคณบดีฝ่ายหลักสูตรและเครือข่ายนานาชาติ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** Assistant Professor and Ph.D., Deputy Dean of International Program and Connectivity, College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

** Email: leela.tin@dpu.ac.th

*** อาจารย์ประจำคณะปริญญาเอก คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

*** Lecturer and P.E.D., Faculty of Sports Science, Chulalongkorn University

*** Email: Jtingsabhat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทย โดยเก็บข้อมูลจากผู้ชมฟุตบอลที่ถือตั๋วปีของ 5 สโมสรที่มีจำนวนผู้ชมสูงสุดในฤดูกาลแข่งขันปี พ.ศ. 2559 จำนวน 457 คน ใช้ค่าทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)

ผลการวิจัยพบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 26-32 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ และมีรายได้ประมาณ 20,001 – 25,000 บาทต่อเดือน ปัจจัยด้านการสนับสนุนตราสินค้าที่ได้รับคะแนนความคิดเห็นสูงสุดคือ คิดว่าสโมสรที่ใช้ชื่อจังหวัดเป็นชื่อทีมจะสร้างความภูมิใจให้ประชาชนของจังหวัดนั้นๆ (ตราสินค้าเดียว) และปัจจัยด้านความเป็นนานาชาติที่ได้รับคะแนนความคิดเห็นสูงสุด คือ คิดว่าการมีผู้เล่นชาวต่างชาติในสโมสรจะช่วยดึงดูดให้มีผู้ชมมาเป็นสมาชิกของทีมได้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนตราสินค้า (Brand Endorsement) และความเป็นนานาชาติ(Internationalization) ของสโมสรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การสนับสนุนตราสินค้า ความเป็นนานาชาติ ความสำเร็จของสโมสร การแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก

Abstract

The purpose of this research is to study the factors contributing to the success of football clubs in the Thai League. Data were collected from 457 football spectators who hold season (yearly) tickets of 5 football clubs that had the highest number of spectators in the 2016 season. The data were analyzed using descriptive statistics and the hypotheses were tested using Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Modeling (SEM).

The research found that the majority of spectators were male in the age group between 26 and 32 years old, holding a Bachelor's degree, owning a business/working freelance, and earning around THB 20,001 - 25,000 per month. For brand endorsement, the factor that received the highest agreement score was that "the clubs named using the province name (single brand) would make the club members feel pride. For internationalization, the factor that received the highest agreement score was "having foreign players at the club would help to attract people to become club members".

The results of the hypothesis test revealed that brand endorsement and the internationalization of the football clubs had a positive influence on their success in the Thai League at a significance level of 0.05.

Keywords: Brand Endorsement, Internationalization, Football Club Success, Thai League

บทนำ

ในปัจจุบัน “การกีฬา” มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมเป็นอย่างมากกีฬาคือเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สภาพจิตใจและสภาวะด้านอารมณ์แจ่มใส รู้จักอดทน เสียสละ มีความรักใคร่สามัคคีรู้จักให้อภัย มีสมาธิในการทำกิจกรรมต่างๆ ทำให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ การที่ประชาชนในชาติออกกำลังกายโดยการเล่นกีฬาซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกายด้านจิตใจด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา กีฬาฟุตบอลเป็นเกมกีฬาที่มีเอกลักษณ์ที่ชัดเจน ไม่มีความซับซ้อน แต่ต้องใช้ความเป็นมืออาชีพในการบริหารและจัดการ การแข่งขันกีฬาฟุตบอลเป็นเกมกีฬาที่ได้รับความนิยมจากประชากรของโลกสูงที่สุด เป็นกีฬาเพียงชนิดเดียวที่ทำให้ประชากร 2 ใน 3 ของโลกให้ความสนใจ คลั่งใคล้ และติดตามชมการแข่งขัน ฟุตบอลเป็นกีฬาที่นำมาซึ่งความหวัง เป็นการนำความบันเทิงมาสู่ผู้เล่น และนำความบันเทิงมาสู่ผู้ชม(Blatter,2550,บทสัมภาษณ์) โดยส่วนใหญ่รายได้ทางการกีฬาจะมาจากการแข่งขันกีฬาแบบลีกอาชีพและการแข่งขันในระดับนานาชาติ (Soderman and Dolles, 2008) และเมื่อขนาดของตลาดของธุรกิจการกีฬาฟุตบอลมีการขยายตัวอันเป็นผลจากที่สโมสรฟุตบอลสามารถประสบความสำเร็จ สามารถสร้างรายได้ของตนเองให้มากขึ้นและดำรงตนอยู่ได้ ดังตัวอย่างในทวีปยุโรปสามารถที่จะพิสูจน์ได้ถึงกระแสความสนใจจากผู้ชมและก่อให้เกิดรายได้จากค่าผู้สนับสนุน (สปอนเซอร์) ประจําการแข่งขันค่าผู้สนับสนุน (สปอนเซอร์) ประจําทีมฟุตบอลค่าลิขสิทธิ์ถ่ายทอดโทรทัศน์ค่าลิขสิทธิ์สินค้า และค่าบัตรผ่านประตูซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของสโมสรฟุตบอล ปัจจุบันในทวีปเอเชีย ลักษณะของการกีฬาสามารถเป็นกระบวนการในการสร้างรายได้ (Hong, 2002 p.401-7) และระบบการสร้างรายได้ของการกีฬาจะถูกเปลี่ยนแปลงโดยการใช้สื่อและการมีผู้เล่นและเกมเมอร์โดยของอุตสาหกรรมกีฬา (Bodet and Chanavat, 2010 pp.55-66)

กีฬาฟุตบอลเป็นเกมกีฬาที่ได้รับความนิยมทั่วโลก ซึ่งในประเทศไทยเองก็ได้มีการจัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอลอาชีพมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 แต่ไม่ได้รับความนิยมและการตอบรับจากประชาชนเท่าที่ควร จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2551 สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยฯ ร่วมกับการกีฬาแห่งประเทศไทยได้จัดตั้งบริษัท ไทยพรีเมียร์ลีก จำกัด เพื่อบริหารจัดการระบบและกำหนดกฎเกณฑ์การจัดการแข่งขันฟุตบอลอาชีพแห่งประเทศไทยขึ้นมาใหม่ทั้งหมด (กอบกาญจน์ วรรคณา และ ศุภินญา, 2554, น.160) การจัดการแข่งขันฟุตบอลลีกอาชีพในประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากการขยายตัวของธุรกิจด้านการกีฬาจึงส่งผลต่อปริมาณผู้ชมการแข่งขันฟุตบอลที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี 2552 มีผู้ชมในสนามทั้งหมดประมาณ 1 ล้านคน ผู้ชมในสนามเฉลี่ยต่อนัด 4,100 คน รายได้เฉลี่ยต่อนัด 205,000 บาท การเปลี่ยนแปลงในโลกของกีฬาฟุตบอลได้เปลี่ยนจากกีฬาสมัครเล่นเป็นอุตสาหกรรมด้านการกีฬาอย่างแท้จริง ซึ่งปัจจัยที่วัดความสำเร็จคือ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) การแผ่กระจายข่าวสารผ่านสื่อและการซื้อตั๋วเข้าชมของผู้ชม เป็นต้น ในส่วนของผู้ชมการแข่งขันซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในการจัดการแข่งขันฟุตบอลนั้น การวัดถึงพฤติกรรมการเป็นผู้ชมของสโมสรที่เข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก ยังสามารถเทียบเท่ากับความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของสโมสรของผู้ชมการแข่งขัน ผู้ชมการแข่งขันฟุตบอลที่ดีจะแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในผลการแข่งขัน ซึ่งมีทั้งในอารมณ์โศกเศร้าเมื่อสโมสรเป็นฝ่ายแพ้และอารมณ์ดีใจเมื่อสโมสรที่เชียร์เป็นฝ่ายชนะ เท่ากับเป็นการเปรียบเทียบได้ว่าผู้ชมชื่นชมในความสำเร็จและเสียใจในความล้มเหลวของสโมสรฟุตบอลที่ตนเองเป็นผู้ชมการแข่งขัน (Bergami and Bagozzi, 2000) ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้ชมการแข่งขันฟุตบอล ถือได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ของการกีฬาและส่งผลกระทบไปยังเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบันสโมสรฟุตบอลอาจจะตั้งเป้าหมายในการประสบความสำเร็จที่แตกต่างกัน ได้แก่ การประสบความสำเร็จในการแข่งขันภายในประเทศ การประสบความสำเร็จในการแข่งขันในต่างประเทศ การซื้อสินค้าของสโมสรของผู้ชมการแข่งขัน ความภักดีของผู้ชมการแข่งขัน การสร้างผลกำไร วิสัยทัศน์ของเจ้าของสโมสรดังนั้นก็การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก อาทิ การสนับสนุนตราสินค้าและความเป็นนานาชาติ จะช่วยนำเสนอแนวทางในการสร้างคือ เสริมสร้างความสำเร็จของสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีกได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. การสนับสนุนตราสินค้าของสโมสร (Brand Endorsement) หมายถึง การสนับสนุนหรือให้การรับรองในตราสินค้าของสโมสรไม่ว่าจะเป็นตราสินค้าแบบเดี่ยวหรือตราสินค้าแบบร่วมของผู้ชมการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก
2. ความเป็นนานาชาติ (Internationalization) หมายถึง การใช้กระแสโลกาภิวัตน์เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก ซึ่งในงานวิจัยนี้วัดจาก ผู้เล่นต่างชาติ ผู้ฝึกสอนและทีมงานต่างชาติตลอดจนการที่สโมสรเป็นพันธมิตรกับสโมสรฟุตบอลในต่างประเทศ
3. การประสบความสำเร็จของสโมสรฟุตบอล (Football Club Success) หมายถึง สโมสรฟุตบอลอาชีพนั้น ๆ ได้รับรางวัลจากการแข่งขันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนมีจำนวนของผู้ชมการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นและมีคุณลักษณะของผู้ชมการแข่งขันของสโมสรที่เอื้อต่อธุรกิจด้านต่าง ๆ ของสโมสรในอุตสาหกรรมทางด้านการกีฬา ในที่นี้วัดจากถ้วยรางวัลและเงินรางวัลของสโมสรในการแข่งขัน

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้มีมาก่อนหน้านี้ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ทำให้ต้องมีการดำเนินการวิจัย โดยที่ผู้วิจัยแบ่งเป็นประเด็นนำเสนอ ดังนี้

การแข่งขันทางธุรกิจและมูลค่าทางการตลาดมีแนวโน้มที่สูงขึ้น (Kotler et al., 1999) และอุตสาหกรรมด้านการกีฬากำลังได้รับความนิยมาจากผู้ชมการแข่งขันกีฬาจากประเทศต่างๆ เป็นโอกาสของตราสินค้าทางด้านการกีฬาที่จะสร้างมูลค่าทางการตลาดของธุรกิจ (Merten, 2003) ฟุตบอลอาชีพเป็นกีฬาที่มีความนิยมและมีผู้ชมและผู้ติดตามมากที่สุด (Soderman et al., 2010) การบริหารจัดการตราสินค้า (Brand Management) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จทางการตลาดขององค์กรธุรกิจตราสินค้าสร้างให้สินค้าหรือบริการประสบความสำเร็จและมีความแตกต่างจากคู่แข่ง สิ่งแวดล้อมจะมีตราสินค้าที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากมีทั้งด้านความเหมือนและด้านความแตกต่างกันในตราสินค้า ผู้ชมการแข่งขันมีความสะดวกในการเข้าถึงเครือข่ายที่สามารถการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ผ่านสื่อที่หลากหลายเพื่อช่วยในการดำรงชีวิตและตัดสินใจในการซื้อสินค้าหรือบริการทางการตลาด ตราสินค้าจะเป็นเครื่องหมาย สัญลักษณ์ที่มีสินค้าที่ชื่อของธุรกิจปรากฏอยู่ ในอุตสาหกรรมด้านการกีฬาอาชีพได้กลายเป็นธุรกิจที่ร่ำรวย สามารถสร้างโอกาสทางธุรกิจอย่างมากมาย และสร้างความท้าทายการสร้างตราสินค้าเป็นสิ่งที่ผู้ชมการแข่งขันและสังคมจะพิจารณาถึงความเหมาะสม โดยผู้บริหารตราสินค้าที่ประสบความสำเร็จจะมีการปรับใช้ความรู้และเทคนิคในการแยกความแตกต่างของตราสินค้าตนเองออกจากตราสินค้าของคู่แข่ง (Davicet al., 2015, p. 4) ในการบริหารจัดการกีฬา (Madichie, 2009, p.24) ฟุตบอลเป็นกีฬาที่มีชื่อเสียงที่สุดในโลก (Matheson, 2003) เช่นเดียวกับในทวีปยุโรป ฟุตบอลยังเป็นกีฬาประจำชาติ ของประเทศในแถบละตินอเมริกาและทวีปแอฟริกา และแม้กระทั่งประเทศในทวีปเอเชียจะเห็นการเติบโตอย่างรวดเร็วของความสนใจของผู้ชมฟุตบอล (Frick, 2007, p 422) ในขณะที่หลายปีที่ผ่านมามีกีฬาฟุตบอลเป็นปรากฏการณ์ด้านกีฬามีการดำเนินธุรกรรมทางเศรษฐกิจ ทางการเงิน ชัดเจนมากขึ้น (Baroncelli and Lago, 2004, pp.7-40) ขณะที่ Mason (1999) ให้ความเห็นแย้งว่าสโมสรกีฬาอาชีพรวมตัวกันเพื่อผลิตสินค้าที่เรียกว่า ลีกการแข่งขันซึ่งวิวัฒนาการมาจากความบันเทิงสำหรับการรับชมเท่านั้น ในขณะที่ผู้ชมการแข่งขันสโมสรฟุตบอลรู้จักตราสินค้าได้เป็นอย่างดี ตราสินค้านั้นย่อมมีโอกาสที่ผู้ชมการแข่งขันสโมสรฟุตบอลเลือกซื้อมากที่สุด และเพื่อให้สโมสรฟุตบอล การทำสินค้าให้แตกต่างจากสโมสรคู่แข่งจะทำให้ผู้ชมการแข่งขันสโมสรฟุตบอลรู้จักสโมสรได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก พบว่า ตราสินค้าของสโมสรที่เข้าร่วม

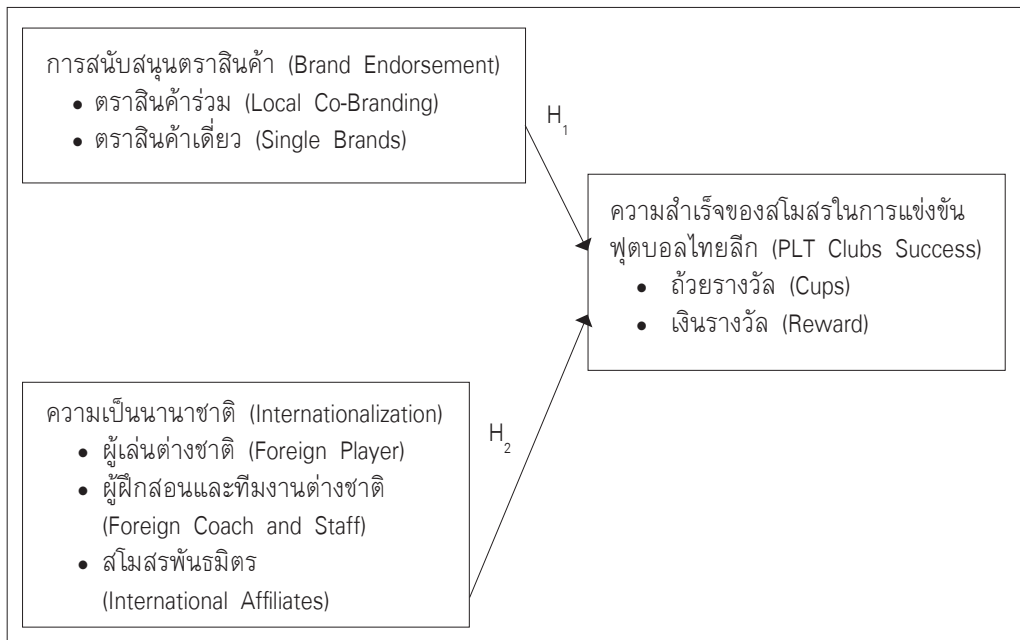
การแข่งขันแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตราสินค้าเดี่ยว ซึ่งได้รับความนิยมจากสโมสรฟุตบอลในทวีปยุโรป มักจัดตั้งขึ้นมาจากท้องถิ่นและนำชื่อเมืองมาตั้งเป็นชื่อของสโมสร และในขณะที่สโมสรฟุตบอลบางสโมสร ได้มีรูปแบบการตั้งชื่อสโมสรเพิ่มขึ้นมาโดยมักจะนำชื่อให้การสนับสนุนมาเป็นส่วนหนึ่งของชื่อสโมสร นั่นคือ ตราสินค้านร่วมขณะที่ Vigneron and Johnson (2004, p.484) เชื่อว่าการใช้ตราสินค้าแบบเดี่ยว (Single Brands) จะสามารถทำให้ธุรกิจกำหนดตราสินค้าหรือบริการทางการตลาดให้สูงขึ้นได้รูปได้ว่าสินค้าแบบตราเดียวจะนำมาซึ่งคุณค่าที่ชัดเจนสำหรับธุรกิจ อย่างไรก็ตามในกรณีของตราสินค้าแบบร่วม (Co-branding) นั้นธุรกิจจะสามารถเพิ่มขึ้นของรายได้จากการสนับสนุนนอกจากนี้ Madichie (2009, p. 26) พบว่า การแข่งขันฟุตบอลพรีเมียร์ลีก ของประเทศอังกฤษ เป็นการสร้างปรากฏการณ์ของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศอื่น อันประกอบไปด้วยผู้เล่น ผู้จัดการสโมสร ผู้ฝึกสอนและทีมงาน จากต่างประเทศทั่วโลก ซึ่งเป็นคุณลักษณะเด่นของอุตสาหกรรมด้านการกีฬาในปัจจุบัน ในปัจจุบันการย้ายถิ่นฐานของแรงงานด้านการกีฬาโดยเฉพาะกีฬาฟุตบอลมักจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เล่นซึ่งจะต้องพิสูจน์ความสามารถของตนเองในการแข่งขันฟุตบอล ลีก อาชีพในประเทศของตนเองให้เป็นที่ยอมรับเสียก่อน เช่น ผู้เล่นในแถบละตินและอเมริกากลาง, แอฟริกันและยุโรปตะวันออกและเป็นแฟนของสโมสรฟุตบอลที่จะต้องมีการเล่นต่างชาติในสโมสรของตนเอง (Molnar and Maguire, 2008, p. 74) ผู้เล่นกลายเป็นสินค้าที่มีมูลค่า ได้มีการกำหนดค่าตัวของผู้เล่นอย่างเหมาะสมกับความสามารถของผู้เล่นซึ่งจะรวมถึงความสามารถทั้งหมดของเขาทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านสภาพทางร่างกาย และสภาพด้านจิตใจที่จะส่งผลต่อฟอร์มการเล่นฟุตบอลในสนาม และรูปแบบการดำรงชีวิตของผู้เล่นคนนั้นๆ (Ascari and Gagnepain, 2006; Dobson and Goddard, 2011, p. 264) อธิบายว่าผู้จัดการทีมฟุตบอลหรือผู้ฝึกสอน เป็นบทบาทด้านฟุตบอลที่เป็นหน้าที่ที่เน้นการประสงค์หลากหลายเรื่องภายในสโมสรฟุตบอลนั้น ๆ ประกอบด้วย การเลือก การกำกับดูแล การฝึกซ้อมผู้เล่น การซื้อและขายผู้เล่นภายในสโมสร การเจรจาต่อรองค่าจ้างและความหลากหลายของการบริหารงาน ผู้จัดการหรือผู้ฝึกสอนเหล่านี้มีความรับผิดชอบในการซื้อขายและการถ่ายโอนผู้เล่นในสโมสร บทบาทของผู้จัดการหรือผู้ฝึกสอนมักจะเป็นเรื่องที่จะสมัครใจและไม่สมัครใจทำในบางเรื่อง เช่น การแถลงข่าว การบริหารจัดการค่าจ้างของผู้เล่นและทีมงานผู้ฝึกสอน เป็นต้นในขณะที่การมีสโมสรจากต่างประเทศเป็นสโมสรพันธมิตรจะช่วยให้สโมสรฟุตบอลที่ทางเลือกในการเตรียมทีมเพิ่มมากขึ้น เช่น การได้รับนักฟุตบอลจากสโมสรพันธมิตรเพื่อช่วยยกระดับของสโมสร การใช้สโมสรพันธมิตรเป็นแหล่งในการปั้นผู้เล่นวัยรุ่นเพื่อเป็นผู้เล่นที่ดีในอนาคต เป็นต้น รวมถึงการได้รับข้อตกลงเชิงพาณิชย์ในการแลกเปลี่ยนเงื่อนไขทางการค้า เช่น ลิขสิทธิ์ด้านตราสโมสร การขายสินค้าที่ระลึก เป็นต้น ความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลมักจะเกิดขึ้นจากรากฐานที่ดีด้านตราสินค้า ผู้เล่น ผู้ฝึกสอนและสโมสรพันธมิตรที่จะช่วยให้สโมสรประสบความสำเร็จในรูปแบบของการชนะเลิศในรายการที่เข้าร่วมแข่งขัน และเงินรางวัล เป็นต้น และมีการศึกษาของนักวิชาการมานานหลายเรื่องในอุตสาหกรรมด้านการกีฬาพบว่า การสนับสนุนตราสินค้า (Brand Endorsement) และ ความเป็นนานาชาติ (Internationalization) จะส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสรฟุตบอล (Football Club Success) อาทิ Carrillat, Lafferty, and Harris (2005), Kureshi, Sood and Koshy (2008), Nnamdi (2009) เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถสรุปเป็นสมมติฐานและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การสนับสนุนตราสินค้าของสโมสรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความเป็นนานาชาติของสโมสรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก

แสดงในกรอบแนวคิดของการศึกษาได้ในรูปภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ระหว่าง ปัจจัยทางการตลาด (Marketing Factor) ได้แก่ การสนับสนุนตราสินค้าและความเป็นนานาชาติ กับ การประสบความสำเร็จของสโมสรฟุตบอล

จากข้อมูลของผู้ชมการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก ในปี 2559 พบว่า มีจำนวนผู้ชมการแข่งขันตลอดฤดูกาลแข่งขันจำนวน 1,503,600 คน โดยนับจำนวนผู้เข้าชมการแข่งขันถึงนัดที่ 31 ของฤดูกาลแข่งขันถึงวันที่ 14 ตุลาคม 2559 เท่านั้น (รายงานประจำปีบริษัทพรีเมียร์ลีก ไทยแลนด์, 2559) และมีผู้ชมที่เป็นผู้ถือตั๋วปีของ 18 สโมสร จำนวน 75,557 คน การกำหนดขนาดของตัวอย่าง ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณด้วยการกำหนดสัดส่วนกรณีที่ทราบค่าประชากร (N) ซึ่งคือผู้ชมที่ถือตั๋วปีของ 5 สโมสรที่มียอดรวมของผู้ชมสูงสุดในฤดูกาลแข่งขันปี พ.ศ. 2559 จะเท่ากับ 41,065 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 383 คน โดยใช้สูตร (Cochran, 1977) ดังนี้

$$n = \frac{Z^2 \alpha_2 N}{Z^2 \alpha_2 N + 4Ne^2}$$

$$\text{ขนาดตัวอย่าง} = \frac{(1.96)^2 \times 41,065}{(1.96)^2 + 4(41,065)(0.05)^2} = 383 \text{ คน}$$

ดังนั้นขนาดของตัวอย่างในการวิจัยจึงไม่น้อยกว่า 383 ชุด และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการวิจัย ผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถามเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 30 รวมแบบสอบถามทั้งสิ้นในการเก็บข้อมูลคือ 500 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 457 คน คิดเป็นอัตราการตอบรับ (Response Rate) ร้อยละ 91.4 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากร โดยผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ขั้นแรกผู้วิจัยจะสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) โดยผู้วิจัยเจาะจงเก็บตัวอย่างผู้ชมที่เป็นผู้ถือตั๋วปีของสโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก ปี (Season Ticket) ของทั้ง 5 สโมสรดังนี้

1. สโมสรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด จำนวน 12,438 คน
2. สโมสรนครราชสีมา มาสด้า เอฟซี จำนวน 8,625 คน
3. สโมสรเอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด จำนวน 7,822 คน
4. สโมสรสุพรรณบุรี เอฟซี จำนวน 7,185 คน
5. สโมสรบางกอกกล๊าส เอฟซี จำนวน 4,995 คน

รวมจำนวนผู้ชมที่ถือตั๋วปีของทั้ง 5 สโมสร คือ 41,065 คน (N)

ขั้นที่สอง ผู้วิจัยเลือกจะสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ผู้วิจัยแบ่งชั้นภูมิโดยแบ่งผู้ถือตั๋วปี (Season Ticket) ของทั้ง 5 สโมสร และผู้วิจัยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ทั้ง 5 สโมสร

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมดเป็นข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยจะนำมาเรียบเรียงวิเคราะห์ที่สังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะตอบคำถามของหัวข้อเรื่องจนสรุปข้อค้นพบที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยในส่วนของงานวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามในวันแข่งขันที่สนามแข่งขันของสโมสรที่เข้าร่วมในการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก จำนวน 5 สนาม โดยผู้วิจัยจะแบ่งเก็บตัวอย่างผู้ชมการแข่งขันฟุตบอลตามสนามเหย้าต่างๆ ของสโมสรที่มีจำนวนยอดผู้ชมรวมและจำนวนยอดผู้ชมเฉลี่ยต่อนัดสูงสุด 5 สโมสรแรก ในฤดูกาล 2559 ในวันที่มีการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก โดยจะเก็บตัวอย่างคือ ผู้ที่ถือตั๋วปีของสโมสรนั้น ๆ อันประกอบไปด้วย

1. สนามไอ โมบาย สเตเดียม ของสโมสรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามในวันที่ 3 เมษายน 2560
2. สนามกีฬาเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ของสโมสรนครราชสีมา มาสด้า เอฟซี ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามในวันที่ 4 มีนาคม 2560
3. สนามเอสซีจี สเตเดียม ของสโมสรเอสซีจี เมืองทอง ยูไนเต็ด ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามในวันที่ 11 มีนาคม 2560
4. สนามกีฬากลางจังหวัดสุพรรณบุรี ของสโมสรสุพรรณบุรี เอฟซี ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามในวันที่ 8 มีนาคม 2560
5. สนามลิโอ สเตเดียม ของสโมสรบางกอกกล๊าส เอฟซี ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามในวันที่ 5 มีนาคม 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนตราสินค้า ปัจจัยความเป็นนานาชาติ และปัจจัยด้านความสำเร็จของสโมสร ซึ่งแบบสอบถามจะเป็นคำถามในลักษณะปลายปิดเพื่อจำกัดประเด็นของคำตอบให้อยู่ในขอบเขตการศึกษา โดยผู้วิจัยใช้ระดับคะแนน (Rating Scale) 1-5 โดยมีการพัฒนาข้อคำถามขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมดังนี้ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการสนับสนุนตราสินค้า พัฒนาจากงานวิจัยของ กิตติพงศ์ กุลโคภิน (2555), กิตติคุณ บุญเกตุ. (2556), Blackett and Boad (1999), Carrillat, Lafferty and Harris (2005), Kaynak, Salman and Tatoglu (2008).

2. ด้านความเป็นนานาชาติ พัฒนาจากงานวิจัยของ Doloriert and Whitworth (2011), Franco, Haase and Frick (2007), Lonsdale (2004), Maguire and Pearton (2000).

3. ด้านความสำเร็จของสโมสร พัฒนาจากงานวิจัยของ Kwon, Hongbum and Mondello (2008), Lonsdale (2004), Matheson and Baade (2012)

ผู้วิจัยได้ทดสอบใช้แบบสอบถาม (Try Out) กับตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายและใกล้เคียงกับตัวอย่าง คือ เป็นผู้ที่ถือตัวปีของทั้ง 5 สโมสร โดยแบ่งเป็นสโมสรละ 6 ท่าน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกมาเป็นตัวแทนจำนวนทั้งสิ้น 30 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อคำถาม และความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) (Cronbach, 1974, p 161) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient)

ประเด็นข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
การสนับสนุนตราสินค้า	0.902
ความเป็นนานาชาติ	0.831
ความสำเร็จของสโมสร	0.824
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารวม	0.907

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้เลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยและลักษณะของข้อมูล สถิติที่จะการนำไปใช้ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เพื่อวิเคราะห์โดยการนำมาแจกแจงในรูปของความถี่และสถิติเบื้องต้นเพื่อบรรยายคุณสมบัติและลักษณะของประชากร ซึ่งประกอบด้วยสถิติอธิบายคุณลักษณะหรือรายละเอียดของกลุ่มที่ศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) และการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

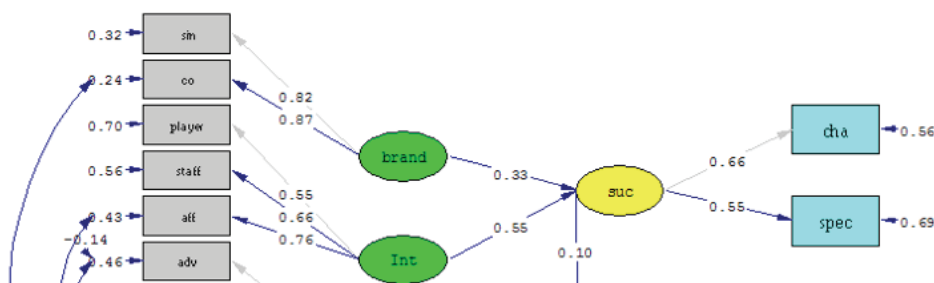
ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องผลของความสำเร็จของสโมสรและการสื่อสารทางการตลาดต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ชมในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีกมีผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยรวม แยกตามปัจจัยตัวแปรที่ศึกษา

ปัจจัย		$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
การสนับสนุนตราสินค้า				
1	ตราสินค้าเดี่ยว	3.96	0.49	เห็นด้วย
2	ตราสินค้าร่วม	3.81	0.58	เห็นด้วย
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	0.54	เห็นด้วย
ความเป็นนานาชาติ				
1	ผู้เล่นต่างชาติ	4.13	0.69	เห็นด้วย
2	ผู้ฝึกสอนต่างชาติ	3.95	0.69	เห็นด้วย
3	สโมสรพันธมิตร	3.99	0.60	เห็นด้วย
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	0.66	เห็นด้วย
ความสำเร็จของสโมสร				
1	การชนะเลิศ	4.05	0.63	เห็นด้วย
2	จำนวนผู้ชม	4.13	0.81	เห็นด้วย
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	0.72	เห็นด้วย

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนตราสินค้า ค่าเฉลี่ยด้านตราสินค้าเดี่ยว มีค่าสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.96) ปัจจัยด้านความเป็นนานาชาติ ค่าเฉลี่ยด้านผู้เล่นต่างชาติมีค่าสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.13) และปัจจัยด้านความสำเร็จของสโมสร ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านจำนวนผู้ชม (ค่าเฉลี่ย 4.13)



***หมายเหตุ: ผลการศึกษาบางส่วนจากกรอบแนวคิดฉบับสมบูรณ์ของงานวิจัย

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์หัตถ์แบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้านการสนับสนุนตราสินค้า ความเป็นนานาชาติ ความสำเร็จของสโมสร

จากภาพที่ 2 พบว่า ตัวแบบเชิงสาเหตุโดยใช้เมตริกซ์ความสัมพันธ์เป็นข้อมูลนำเข้าและทำการประมาณค่า โดยวิธีภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบตัวแบบสมมติฐาน โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 457 คน ปรากฏว่า ตัวแบบปัจจัยเชิงเหตุด้านการสนับสนุนตราสินค้า ความเป็นนานาชาติ ความสำเร็จของสโมสร ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ต่อดองค่าอิสระ (df) เท่ากับ 2.909 และค่าดัชนีอื่นๆ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดค่า RMSEA = 0.065 NFI = 0.96 CFI = 0.97 SRMR = 0.047 GFI = 0.93 และ AGFI = 0.90 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแบบ ส่วนเบี่ยงเบนความคลาดเคลื่อน และz-value ของตัวแปรแฝง

เส้นทางอิทธิพล			อิทธิพลของตัวแบบ		
			ค่าสัมประสิทธิ์	SE	p-value
Success	←	Brand	0.33	0.12	0.002*
Success	←	Inter	0.55	0.14	0.000*

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

โดยในที่นี้ Brand หมายถึง การสนับสนุนตราสินค้า (Brand Endorsement) และ Inter หมายถึง ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)

สมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 1 การสนับสนุนตราสินค้าของสโมสรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า การสนับสนุนตราสินค้า (Brand Endorsement) ของสโมสรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก (Success) อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.33 (p-value = 0.002*) หมายความว่า การสนับสนุนตราสินค้า เช่น การใช้ตราเต๋ยวชื่อจังหวัดเป็นชื่อสโมสรช่วยเสริมสร้างความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลซึ่งวัดจากถ้วยรางวัลหรือเงินรางวัลที่ได้รับ

สมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 2 ความเป็นนานาชาติของสโมสรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ความเป็นนานาชาติ (Internationalization) ของสโมสรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก (Success) อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.55 (p-value = 0.000*) หมายความว่า ความเป็นนานาชาติ เช่น การมีผู้เล่นต่างชาติภายในทีมช่วยเสริมสร้างความสำเร็จของสโมสรฟุตบอล ซึ่งวัดจากถ้วยรางวัลหรือเงินรางวัลที่ได้รับ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก นี้เป็นการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สรุปได้ว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนตราสินค้า มีคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยผู้ชมส่วนใหญ่คิดว่าสโมสรที่ใช้ชื่อจังหวัดเป็นชื่อทีมจะสร้างความภูมิใจให้ประชาชนของจังหวัดนั้นๆ มากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้ชมการแข่งขันชาวไทยที่ถือตัวปีของสโมสรจะเป็นผู้ที่มีความภักดีในสโมสรสูง กอปรกับได้รับการปลูกฝังเรื่องของ “ท้องถิ่นนิยม” (Localism) ของผู้คนในต่างจังหวัดของประเทศไทย ปัจจัยด้านความเป็นนานาชาติ มีคะแนนเฉลี่ยของ

ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยผู้ชมส่วนใหญ่คิดว่าการมีผู้เล่นชาวต่างชาติในสโมสรช่วยดึงดูดให้มีผู้ชมมาเป็นสมาชิกของทีมได้ อาจเนื่องมาจากในอดีตที่ผ่านมาผู้เล่นที่มีความสามารถดีมาจากต่างประเทศ มักจะเป็นผู้เล่นสำคัญที่จะสร้างความสำเร็จของสโมสรต้นสังกัด ปัจจัยด้านความสำเร็จของสโมสร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยผู้ชมส่วนใหญ่คิดว่าสโมสรที่ถือได้ว่าประสบความสำเร็จจะต้องมีผู้เล่นเฉลี่ยในแต่ละนัดมากกว่าปีก่อนหน้า

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนตราสินค้าของสโมสรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของสโมสร อาจจะเป็นเนื่องมาจากการที่สโมสรได้รับการสนับสนุนจากผู้ชมของสโมสร เช่น การซื้อเสื้อแข่งของทีมสโมสร การซื้อสินค้าที่ระลึกอื่นๆ ของสโมสรรวมถึงผู้สนับสนุนจากภาคเอกชน เช่น การนำชื่อของบริษัทเอกชนมาตั้งเป็นส่วนหนึ่งของชื่อสโมสร ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Balmer (2001) ที่พบว่าตราสินค้าร่วมสามารถสร้างความภาคภูมิใจ และความภักดีให้กับผู้ชมการแข่งขันเป้าหมาย และกลุ่มของผู้มีส่วนได้เสีย หรือการเป็นผู้สนับสนุนเสื้อแข่ง การเป็นผู้สนับสนุนบนเสื้อของสโมสร การสนับสนุนผ่านป้ายโฆษณาบริเวณทั้งภายในและบริเวณรอบ ๆ สนาม ในขณะที่ Bodet and Chanavat (2010) พบว่าความแข็งแกร่งของฟุตบอลอาชีพในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เกิดขึ้นจากการที่ผู้ชมการแข่งขันมีการรับรู้ตราสินค้าของสโมสรและการรับรู้คุณภาพการแข่งขันฟุตบอลลีก ซึ่งเหมือนกับ 4 สโมสรใหญ่ในการแข่งขันฟุตบอลพรีเมียร์ลีก ของประเทศอังกฤษ ที่แต่ละสโมสรจะมีลักษณะที่สร้างความรับรู้ของผู้ชมการแข่งขันที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ Motion, Leitch and Brodie (2003) ที่ค้นพบว่า ตราสินค้าร่วมของบริษัทได้ถูกวิเคราะห์ในบริบทของกรณีศึกษาเรื่องผู้สนับสนุนในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตราสินค้าอาดิดาส และทีมกีฬาของประเทศนิวซีแลนด์ การศึกษาแสดงให้เห็นว่า ตราสินค้ามีการพัฒนาความสัมพันธ์ร่วมกับการสร้างตราสินค้า หรือการเป็นพันธมิตรทางการค้าระหว่างสโมสรกับบริษัทเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ซึ่งจะนำมาในรูปแบบของผลประโยชน์ด้านรายได้ของสโมสรที่เพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่สโมสรมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการสนับสนุนตราสินค้าของสโมสรนี้จะทำให้สโมสรสามารถมีเงินเพื่อการลงทุนในการสร้างรากฐานที่ดีในระบบทีมเยาวชนของสโมสรเพื่อให้ได้นักฟุตบอลที่มีความสามารถในการแข่งขันของสโมสรในทุกระดับช่วงอายุ การลงทุนในสาธารณูปโภคของสโมสร เช่น สนามซ้อม อุปกรณ์ที่ทันสมัย เป็นต้น ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้ระบบเยาวชนของสโมสรมีการพัฒนาในทิศทางที่ดี หรือการใช้เงินในการลงทุนซื้อนักฟุตบอลที่มีความสามารถในการแข่งขันสูงตลอดจนทีมงานผู้ฝึกสอนที่มีความสามารถ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่จะสร้างความสำเร็จให้กับสโมสร

ในขณะที่สมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นนานาชาติของสโมสรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของสโมสร ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า ความเป็นนานาชาติของสโมสรคือการที่สโมสรมีผู้เล่นจากต่างชาติที่มีความสามารถสูงร่วมทีม ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ Madichie (2009, p.26) ที่พบว่าการแข่งขันฟุตบอลพรีเมียร์ลีก ของประเทศอังกฤษ เป็นการสร้างปรากฏการณ์ของการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศอื่น อันประกอบไปด้วยผู้เล่น ผู้จัดการสโมสร ผู้ฝึกสอนและทีมงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเด่นของอุตสาหกรรมด้านการกีฬาในปัจจุบัน ซึ่งในการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีกนั้นปัจจัยด้านความเป็นนานาชาติเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาสโมสรไปสู่ความสำเร็จได้ เช่น สโมสรเอสซีจี-เมืองทอง ยูไนเต็ดชนะเลิศในการแข่งขันฟุตบอลไทย พรีเมียร์ลีก ฤดูกาลแข่งขันปี 2559 โดยมีเคลตัน ซิลวา ผู้เล่นจากประเทศบราซิลเป็นแกนหลักของสโมสร หรือ สโมสรบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด ในฤดูกาลแข่งขันปี 2558 สามารถชนะเลิศถึง 5 รายการ โดยมี อันเดรส ตูญุย จากประเทศเวเนซุเอลา และ ดีโอโก้ หลุยส์ ซานโต จากประเทศบราซิลเป็นแกนหลักของสโมสร ในส่วนของทีมงานผู้ฝึกสอนจากต่างประเทศนั้นจะพบว่าสโมสรในการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก นิยมใช้ทีมงานผู้ฝึกสอนจากต่างประเทศเพราะมีรูปแบบการฝึกซ้อมที่ทันสมัยและมีระบบบริหารจัดการด้านเทคนิคการฝึกซ้อมที่หลากหลายมักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของสโมสร ซึ่งผลวิจัยมีความสอดคล้องกับ Kern, Schwarzmann and Wiedenegger (2012) ที่พบว่า สโมสรฟุตบอลในการแข่งขันฟุตบอลพรีเมียร์ลีก ของประเทศอังกฤษจะมีฐานข้อมูลของผู้เล่น และทีมงานผู้ฝึกสอนทั่วโลกเพื่อเลือกบุคลากรที่เหมาะสมตามจุดเน้นทางกลยุทธ์ของแต่ละสโมสรและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสโมสร

อย่างเฉพาะเจาะจงและผลวิจัยยังสอดคล้องกับ Olson et al. (2016) ที่พบว่า โครงสร้างองค์กรฟุตบอลของสโมสรที่การประสบความสำเร็จในการแข่งขันฟุตบอลพรีเมียร์ลีก เกิดจาก การจัดระบบการบริหารจัดการที่เป็นทางการเพื่อผลิตและควบคุมระดับคุณภาพขององค์กร อำนาจการตัดสินใจแบบศูนย์กลาง คือ การตัดสินใจที่มีความเด็ดขาดของ ผู้บริหารสโมสร ผู้จัดการทีม ภายใต้สถานการณ์ของสโมสรที่แตกต่างกันตามจุดมุ่งหมายของสโมสร ตลอดจนการตกผลึกทางความคิดของทีมงานด้านต่าง ๆ ในแง่มุมธุรกิจ เช่น การซื้อ-ขายนักฟุตบอล การเลือกสโมสรพันธมิตรที่เหมาะสม การคัดเลือกผู้เล่นสนับสนุนสโมสร เป็นต้น และ การเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ เช่น นักฟุตบอล ทีมงานผู้ฝึกสอนที่เหมาะสมกับบริบทของสโมสร ในขณะที่สโมสรต่าง ๆ มักจะมีสโมสรพันธมิตรจากต่างประเทศเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งความรู้ทางกีฬาฟุตบอล การใช้ผู้เล่นต่างชาติจากสโมสรพันธมิตรเพื่อช่วยยกระดับของสโมสรให้ประสบความสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่ได้จากข้อค้นพบ การสนับสนุนตราสินค้าไม่จะเป็นแบบตราแบบเดียวหรือตราแบบคู่จะมีผลต่ออัตราความสำเร็จของสโมสรในแง่ของการรับรู้ของผู้ชมการแข่งขันฟุตบอล ในเรื่องของโลโก้สโมสร ชื่อของสโมสรจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความภักดีของผู้ชมการแข่งขันฟุตบอลผ่านการแสดงออกในเชิงการตลาด เช่น การซื้อสินค้าที่ระลึกของสโมสร การใช้ของที่ระลึกและแสดงออกให้หลังคัมภีร์ การแสดงออกในเชิงจิตวิทยา กล่าวคือการแสดงออกโดยการปกป้องสโมสรเมื่อมีข้อมูลข่าวสารเชิงลบต่อสโมสร การแสดงออกทางอารมณ์ของผู้ชมการแข่งขัน เช่น การตีใจอย่างมีความสุขเมื่อสโมสรประสบความสำเร็จ หรือการเสียใจร้องไห้เมื่อสโมสรประสบความล้มเหลว ผู้บริหารสโมสรจึงต้องตระหนักถึงและใช้ความพยายามในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสโมสรผ่านผลงานการแข่งขันของสโมสรไม่จะเป็นการชนะเลิศในรายการแข่งขันฟุตบอลไทย ลีก หรือการแข่งขันในถ้วยอื่นๆ ภายในประเทศหรือการเข้ารอบลึก ๆ ในการแข่งขันฟุตบอล เอฟเอคัพ แชมป์เปียน ลีก เป็นต้น การที่สโมสรมีผู้เล่นหรือทีมงานผู้ฝึกสอนจากต่างประเทศจะเป็นฟันเฟืองส่วนสำคัญในการที่สโมสรจะประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสโมสรจะต้องมีระบบในการคัดกรองผู้เล่นหรือทีมงานผู้ฝึกสอนจากต่างประเทศอย่างมีระบบ สโมสรควรมีการเก็บและใช้ฐานข้อมูลนักฟุตบอลทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีเกณฑ์การประเมินนักฟุตบอลและทีมงานที่มีความเหมาะสมกับสโมสรของตนเองทั้งในแง่ความสามารถ ค่าตัวของนักฟุตบอลในการซื้อขาย เงินเดือนค่าจ้าง ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ทางการเงินของสโมสร ความสำเร็จของสโมสรจะสามารถวัดออกมาได้ในรูปแบบของความสำเร็จจากการเข้าร่วมการแข่งขันฟุตบอลในรายการต่างๆ ในลักษณะของถ้วยรางวัลและเงินรางวัล ในขณะที่ปัจจัยความสำเร็จของสโมสรยังเป็นการเพิ่มจำนวนของผู้ชมการแข่งขันภายในสนามหรือผู้ที่ติดตามข่าวสารของสโมสร ตลอดจนการขายตั๋วเข้าชมการแข่งขันและของที่ระลึกของสโมสรซึ่งผู้บริหารสโมสรสามารถออกแบบสินค้าที่ระลึกในลักษณะของการเฉลิมฉลองในความสำเร็จของสโมสร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาหรือวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาในปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อลักษณะการเป็นผู้ชมการแข่งขัน เช่น ทักษะการรับรู้ เพื่อค้นพบตัวแปรใหม่ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ชม
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยอาจรวมรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) โดยเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสนับสนุนผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณ
3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นตัวแปรอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านกรรมการ ปัจจัยด้านสนามแข่งขัน ที่อาจจะส่งผลต่อความสำเร็จให้สโมสรฟุตบอลอาชีพในประเทศไทย
4. ควรศึกษามาตรวัดความสำเร็จของสโมสรฟุตบอลไทย ลีก จากผู้ชมกลุ่มอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กอบกาญจน์ พุทธาศรี, วรางคณา อติศรีประเสริฐ, และศุภิญญา ญาณสมบัติ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรักและความภักดีต่อสโมสรฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีที่ 1 ฉบับที่ 6 หน้า 160.
- บริษัทไทยแลนด์พรีเมียร์ลีก จำกัด. (2559). รายงานประจำปีบริษัทไทยแลนด์พรีเมียร์ลีกจำกัด. สืบค้น 10 มกราคม 2560, จาก www.tpldb.com/ข้อมูล/เพิ่มเติม/บริษัท-ไทยพรีเมียร์ลีก-จำกัด
- Ascari, G. and Gagnepain, P. (2006). Spanish football. *Journal of Sport Economics*, 7(1), 76-89.
- Balmer, J. M. T. (2001). The three virtues and seven deadly sins of corporate brand management. *Journal of General Management*, 27(1), 1-17.
- Baroncelli, A. and Lago, U. (2004). "Il settore del calcio", in Baroncelli, A., Lago, U. and Szymanski, S. (Eds), *Il business del calcio. Successi sportivi e rovesci finanziari*, Egea editore, Milano.
- Bergami M. and Bagozzi R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *Journal of Social Psychology*, 33(4), 555-557.
- Bodet, G. (2008). Customer satisfaction and loyalty in service: two concepts, four constructs, several Relationships. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 15(3), 156-162.
- Bodet, G. and Chanavat, N. (2010). Building global football brand equity: Lessons from the Chinese market. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 22(1), 55-66.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. 3d ed. New York : John Wiley and Sons Inc.
- Dobson, S. and Goddard, J. (2011). *The Economics of Football*, 2nd ed., Cambridge University Press, Cambridge.
- Davcik, N. S., Vinhas da S., R., and Hair, J.F.(2015). Towards a unified theory of brand equity : conceptualizations, taxonomy and avenues for future research. *The Journal of Product and Brand Management*, 24(1), 3-17.
- Falkheimer J. (2007). Events framed by the mass media: media coverage and effects of America's Cup prerogatta in Sweden. *Journal of event management*, 11(1), 81-88.
- Kotler, P., Armstrong, G., Saunders, J. and Wong, V. (1999). *Principles of Marketing*, Prentice Hall Europe, London.
- Kern, A. Schwarzmam, M. and Wiedenegger, A. (2012). Measuring the efficiency of English Premier League football: A two-stage data envelopment analysis approach. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 2(3), 177-195.
- Madichie N. (2009). Management implications of foreign players in the English Premiership League football. *Management Decision*, 47(1), 24-50.
- Mason, D. (1999). What is the sports product and who buys it? The marketing of professional sports leagues, *European Journal of Marketing*, 33(3), 402-19.
- Molnar, G. and Maguire, J. (2008). Hungarian footballers on the move: Issues of and observations on the first migratory phase, *Sport in Society*, 11(1), 74-89.
- Motion, J., Leitch, S. and Brodie, R. J. (2003). Equity in corporate co-branding: The case of adidas and the All Blacks. *European Journal of Marketing*, 37(7), 1080-1094.
- Olson, E. M., Duray, R., Cooper, C. and Olson, K. M. (2016). Strategy, structure, and culture within

the English Premier League: an examination of large clubs. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 6(1), 55-75.

Vigneron, F. and Johnson, L. W. (2004). Measuring perceptions of brand luxury. *The Journal of Brand Management*. 11(6), 484-506.

โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับ ห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

DEVELOPMENT PROGRAM OF PROJECT- BASED LEARNING FOR THE 21st CENTURY CLASSROOM IN LARGE PRIMARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

เสาวลักษณ์ วรรณบุรี*

Saowaluck Worakhonburee*

* นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

* Ed.D. Student in Educational Administration, Faculty of Education Mahamakut Buddhist University, Isan Campus

* E-mail: saowalucklueangdee@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและทดสอบความมีประสิทธิภาพของโปรแกรมการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาดำเนินการทดลองภาคสนามในโรงเรียนบ้านนาگانเหลือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ด้วยการศึกษาเชิงทดลองเบื้องต้นแบบหนึ่งกลุ่มมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มเป้าหมายคือครูผู้สอนจำนวน 24 คน นักเรียนที่เกี่ยวข้องจำนวน 567 คน ผลการวิจัยและพัฒนาได้โปรแกรมการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยโครงการพัฒนาความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายมีคู่มือประกอบ 5 หน่วยการเรียนรู้ และโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติมีคู่มือประกอบ 1 หน่วยการเรียนรู้ หลังการทดลองภาคสนามพบว่า โปรแกรมมีประสิทธิภาพตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้คือคะแนนบรรยากาศการเรียนการสอนของกลุ่มเป้าหมาย และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีข้อเสนอแนะจากผลการถอดบทเรียนที่ควรคำนึงถึงในการนำโปรแกรมไปใช้คือ ให้นักเรียนวางแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ครูต้องช่วยเหลือดูแลให้คำแนะนำนักเรียนอย่างใกล้ชิดทุกขั้นตอน เน้นการใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ไม่ควรนานเกินไป

คำสำคัญ: การเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐาน การศึกษาในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research were to develop and evaluate the effectiveness of Project-Based Learning Program for 21st century classroom in the large primary school under the Office of Basic Education Commission by using research and development methodology. The pre-test and post-test were performed with the target group which composed of 24 teachers and 567 students of Ban Na Kan Luang School, KhonKaen Primary Education Service Area Office 5. The result revealed that Project-Based Learning Program for 21st Century classroom consisted of Knowledge Enhancement Project of targeted group had 5 divisions of learning guideline and project of applying the knowledge had 1 learning unit of guideline. After post-test, the results showed that effectiveness was along with specified hypothesis. Learning environment of target group and learning behavior of target group mean scores were higher than pre-test with significant at level .05. Recommendation from results of this study when applying the program are; allow students to systematically plan the learning with support and advice from teachers, focus on using questions to encourage creative thinking of students, and suitable learning time.

Keywords: Project-Based Learning, The 21st Century Education, The 21st Century Learning

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรุนแรงของโลกในปัจจุบันนี้ ภัยพิบัติภัยธรรมชาติภัยแล้งภัยน้ำท่วมภัยไข้เจ็บภัยโรคระบาดภัยสงครามภัยเทคโนโลยี ทำให้การศึกษาไม่ได้เป็นไปแค่การเรียนรู้ในห้องเรียน หรือศึกษาหาความรู้จากตำราเพราะความรู้ไม่สามารถเรียนรู้ได้หมดในห้องเรียน ความรู้มีมากมายมหาศาลเกินกว่าที่มนุษย์จะเรียนรู้กันได้หมด วิธีการเรียนรู้ต่างหากที่จะสามารถนำไปพัฒนานวัตกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและช่วยผู้อื่นต่อไป (ธันยวิษ วิเชียรพันธ์ และปวีณา จันทรสฤษ, 2556) ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยจำเป็นต้องค้นหายุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาระบบการศึกษาตั้งที่วิจารณ์พนิช (2555) กล่าวว่า “การศึกษาที่ถูกต้องสำหรับศตวรรษใหม่ ต้องเรียนให้บรรลุทักษะ คือทำได้ต้องเรียนเลยจากวิธีวิชาไปสู่ทักษะในการใช้ชีวิตเพื่อการดำรงชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง การเรียนจึงต้องเน้นเรียนโดยการลงมือทำหรือการฝึกฝนนั่นเอง และคนเราต้องฝึกฝนทักษะต่างๆ ที่จำเป็นตลอดชีวิต”

ภาพของโรงเรียนจะเปลี่ยนจากการเป็นสิ่งก่อสร้างเป็นภาพของการเป็นศูนย์รวมประสาท (nerve centers) ที่ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน แต่จะเชื่อมโยงครู นักเรียน และชุมชนเข้าสู่ศูนย์กลางแห่งความรู้ทั่วโลก ครูเองจะเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้นักเรียนสามารถเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้และนำความรู้เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติและให้เป็นประโยชน์เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ และต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการสืบค้น (create a culture of inquiry) ภาพของห้องเรียนจะขยายกลายเป็นชุมชนที่ใหญ่ขึ้น (greater community) นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นผู้ชี้นำตนเองได้ (self-directed) มีการทำงานทั้งอย่างเป็นอิสระและอย่างร่วมมือกันกับคนอื่นหลักสูตรและการสอนจะมีลักษณะท้าทายสำหรับนักเรียนทุกคนและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักสูตรจะไม่เน้นการยึดตำราเป็นตัวขับเคลื่อน (textbook-driven) หรือแบบแยกส่วน (fragmented) เช่นในอดีตแต่จะเป็นหลักสูตรแบบยืดหยุ่นและการบูรณาการการสอนทักษะและเนื้อหาจะไม่เป็นจุดหมายปลายทาง (as an end) เช่นที่เคยเป็นมาแต่นักเรียนจะต้องมีการเรียนรู้ผ่านการวิจัยและการปฏิบัติในโครงการการเรียนรู้จากตำราจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ความรู้ (knowledge) จะไม่หมายถึงการจดจำข้อเท็จจริงหรือตัวเลขแต่จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการวิจัยและการปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์เก่าที่มีอยู่ทักษะและเนื้อหาที่ได้รับจะเกี่ยวข้องและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติในโครงการ จะไม่จบลงตรงที่การได้รับทักษะและเนื้อหาแล้วเท่านั้นการประเมินผลจะเปลี่ยนจากการประเมินความจำและความไม่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจต่อการนำไปปฏิบัติได้จริงไปเป็นการประเมินที่ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองด้วย (self-assessment) ทักษะที่คาดหวังสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่เรียนรู้ผ่านหลักสูตรที่เป็นสหวิทยาการบูรณาการ ยึดโครงการเป็นฐานและอื่นๆ ดังกล่าวจะเน้นเรื่อง 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (learning and innovation skills) 2) ทักษะชีวิตและอาชีพ (life and career skills) ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (information, media and technology skills) ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือ (collaboration) ในการทำงานเป็นทีม การคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) ในปัญหาที่ซับซ้อน การนำเสนอด้วยวาจาและด้วยการเขียน การใช้เทคโนโลยีความเป็นพลเมืองดี การฝึกปฏิบัติอาชีพ การวิจัย และการปฏิบัติสิ่งต่างๆ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556; Heick, 2012; Partnership for 21st Century Skills, 2011; The Victorian Council of School Organizations, 2012)

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ในฐานะหน่วยปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิผลตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 การสร้างและพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ยึดโครงการเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารและเผยแพร่วัฒนธรรมทางการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดการจัดการพัฒนาการเรียนรู้ และการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ที่จะนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังการใช้ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ความรู้ที่มีอยู่ในตัวของบุคลากร ความรู้จากการสืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ แล้วนำความรู้เหล่านั้นมาบริหารจัดการความรู้ให้เป็นไปตามหลักการและวิธีการพัฒนาความรู้สู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ แต่เนื่องจากสภาพความเป็นจริง ผลการวิจัยหลาย

เรื่อง และทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิดการบริหารจัดการเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเกิดขึ้นจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่าจัดการศึกษามีเป้าหมายสำคัญที่สุดคือ การจัดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนเองสูงสุดตามกำลังหรือศักยภาพของแต่ละคน แต่เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้านความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และยังมีทักษะพื้นฐานอันเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะใช้ในการเรียนรู้อันได้แก่ความสามารถในการฟังพูด อ่าน และเขียน ความสามารถทางสมองระดับสติปัญญา และการแสดงผลของการเรียนรู้ออกมาในลักษณะที่ต่างกัน จึงควรมีการจัดการที่เหมาะสมในลักษณะที่แตกต่างกันตามเหตุปัจจัยของผู้เรียนแต่ละคนและผู้ที่มิบทบาทสำคัญในกลไกของการจัดการนี้คือ ผู้สอน (มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 2555) ในปัจจุบันนี้การเรียนรู้ของเด็กนักเรียนได้เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากมีแหล่งเรียนรู้สื่อและเทคโนโลยี เช่น Internet, Computer, Tablet หรือ Smart Phone และอื่นๆอีกมากมายที่นักเรียนสามารถใช้ในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ดังกล่าวไม่จำเป็นต้องจำกัดเฉพาะในห้องเรียนตามเวลาที่ครูกำหนด นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกแห่งทุกเวลาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนตามความพร้อมความสามารถของนักเรียน ครูผู้สอนต้องปรับวิธีการจัดการเรียนรู้และนักเรียนต้องเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของตนเองจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลายอาทิเช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Process) การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน (Project-Based Learning) เรียนรู้จากกิจกรรมการปฏิบัติจริงจากประสบการณ์ตรง ใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และสืบค้นข้อมูล นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้มีการจัดกิจกรรมโดยให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกันครูจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นที่ปรึกษาชี้แนะช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จ และนักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเองเรียนรู้เป็นทีม หรือจากกลุ่มเพื่อนมากขึ้น

การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 จะมีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำหาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างเต็มไปดด้วยสิ่งทำหาย และปัญหารวมทั้งโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ใหม่ๆที่น่าตื่นเต้น โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะเป็นโรงเรียนที่มีหลักสูตรแบบยืดหยุ่นเป็นฐาน (project - based curriculum) เป็นหลักสูตรที่ให้นักเรียนเกี่ยวข้องกับปัญหาในโลกที่เป็นจริงเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมนุษย์และคำถามเกี่ยวกับอนาคตเชิงวัฒนธรรม สังคม และสากล การเรียนแบบ Project-Based Learning (PBL) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1. ชิ้นงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำโครงงาน 2. การจดบันทึกด้วยตนเองระหว่างทำโครงงาน การเขียนรายงาน เพื่อเป็นการทบทวน 3. การนำเสนอและจัดทำรายงาน (presentation and report) นำเสนอ ในรูปแบบต่างๆ (หน้าชั้นหรือ ต่อชุมชน) 4. การสะท้อนผล (reflection) เช่น ได้เรียนรู้อะไร ความรู้ที่ได้มีคุณค่าต่อชีวิตในอนาคตอย่างไรเป็นต้นการเรียนแบบโครงงานเป็นการทำงานเป็นทีม โดยมีการลงมือปฏิบัติทดลอง ประดิษฐ์คิดค้น ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ในกระบวนการเชิงลึกทั้งหมดด้วยตนเอง ส่วนหน้าที่สำคัญของผู้สอนนั้นคือการทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) และเสนอแนะเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านวิธีการต่างๆ คอยแนะนำชี้แนะแนวทางในการวางแผนและดำเนินโครงงานและตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ตอบคำถามจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งคำตอบจะแตกต่างกันออกไปโดยใช้กลวิธีการสอนที่หลากหลาย (วิจารณ์ พานิช, 2556)

ปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่า หากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติ (action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาควรเน้นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยง ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่

สำคัญของการวิจัยและพัฒนา (วิโรจน์ สารัตนะ, 2558) เพราะจะทำให้ได้ “โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ที่ประกอบด้วยโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง และโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

สำหรับโปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นที่จะอธิบายความสำคัญรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติในการพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้จากโครงการและรายละเอียดของโครงการ รวมทั้งคู่มือประกอบโครงการแต่ละโครงการ การประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมและข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุงแก้ไขจากผลการทดลองในภาคสนาม โดยคาดหวังว่า ผลจากการวิจัยจะทำให้ได้โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะประโยชน์ต่อการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมและหาข้อบกพร่องในการแก้ไขจากผลการทดลองในภาคสนามของโปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยนี้ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี รวมทั้งผลการวิจัย มีการนำไปตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้เสียหลายขั้นตอน และจากผลงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยศรีปทุม (2554) เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานผลงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2555) เรื่องการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนยุคใหม่เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้วยการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงงาน ต่างพบว่า ผลผลิตที่พัฒนาขึ้น เมื่อนำไปทดลองในภาคสนาม มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเพื่อคาดคะเนคำตอบว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพที่สามารถนำไปเผยแพร่ใช้หลังการทดลองได้โดยพิจารณาจากผลการประเมินคือ การประเมินบรรยากาศการเรียนการสอน และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนว่าผลการประเมินหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวคิด ทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย

วิโรจน์ สารัตนะ (2558) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาด

ความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการที่ค้นพบใหม่ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยืดเยื้อยาวนานจึงต้องการนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรืออาจเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยอื่นๆ แล้วแต่กรณี ในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่า หากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติ (action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา เพราะจะทำให้ได้ “โปรแกรมพัฒนา....” ที่ประกอบด้วยโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง และโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัย จึงจะเริ่มต้นด้วยการนำเอา “โปรแกรมพัฒนา...ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” นั้นเป็นตัวตั้งต้น ตามด้วยขั้นตอนการวิจัยอื่นๆ ดังภาพที่ 1

 “โปรแกรมพัฒนา..... ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย”	
ขั้นตอนที่ 1	การตรวจสอบ “โปรแกรมพัฒนา..... ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” ที่ได้พัฒนา และการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
ขั้นตอนที่ 2	การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมใน 2 โครงการ คือ • คู่มือประกอบโครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง • คู่มือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ
ขั้นตอนที่ 3	การตรวจสอบคุณภาพคู่มือประกอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข • การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข • การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 4	การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนามใน 2 โครงการ คือ • เครื่องมือประกอบโครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง • เครื่องมือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ
ขั้นตอนที่ 5	การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม • โครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง • โครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ สรุปผลการทดลอง และปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมในโครงการทั้งสอง
ขั้นตอนที่ 6	การเขียนรายงานการวิจัย การเผยแพร่ผลการวิจัย

ภาพที่1 แนวคิดและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2558)

ภายใต้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะที่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่มาช่วยในการเรียนการสอน ดังนั้นครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้าน Information and Communication Technology (ICT) เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ จัดการทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ให้กับผู้เรียนในรูปแบบดิจิทัล นอกจากนี้ครูควรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะที่

จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียนการจัดการเรียนการสอนโดยอาศัยโครงงานเป็นฐานเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จะใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีสร้างความรู้ (Constructivism) เป็นการส่งเสริมให้นักเรียน เรียนรู้กระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้และพัฒนาการทำงานร่วมกัน

นอกจากนั้นจากผลการศึกษาหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักวิชาการไทยและต่างประเทศเช่น ดุษฎี โยเหลา และคณะ (2557) ปรีชญนันท์ นิลสุข (2558) ประสาท เนื่องเฉลิม (2558) พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2556) ไพฑูรย์ นันตะสุคนธ์ และวัลลภา อยู่ทอง (2557) มหาวิทยาลัยศรีประทุม (2554) ลัดดา ภูเกียรติ (2552) วชิรินทร์ โพธิ์เงิน และคณะ (2557) วิจารณ์ พาณิช (2555) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) Baron (2010) Bender (2012) Harun (2006) KM CHILD-PBL (2015) Stix and Frank (2006) สามารถนำเอาหลักการและวิธีการต่างๆ โดยผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา เป็นการสำรวจความสนใจโดยใช้ปัญหาและกระตุ้นให้ผู้เรียนหาวิธีการแก้ปัญหา สร้างความอยากให้กับผู้เรียนที่ต้องการจะศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และการกำหนดปัญหาเพื่อหาคำตอบ

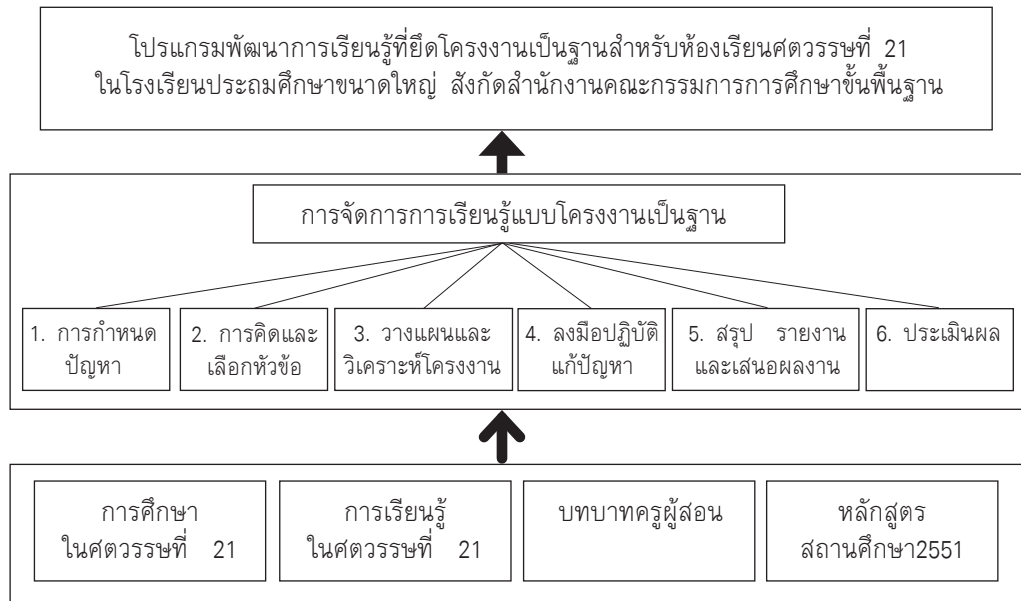
ขั้นตอนที่ 2 การคิดและเลือกหัวข้อ เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เลือกหัวข้ออย่างอิสระ ให้รู้จักการค้นคว้า และสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง จากนั้นกำหนดหัวข้อที่จะทำโครงงาน ศึกษาความเป็นไปได้ จัดนำเสนอครูที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนและวิเคราะห์โครงงาน การวางแผนและวิเคราะห์โครงงานเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นภาระงาน บทบาท ระยะเวลาในการดำเนินงาน จะทำให้สามารถปฏิบัติโครงงานได้ตามแผนงานที่วางไว้ และที่สำคัญครูที่ปรึกษาต้องเตรียมคำถามไว้ถามทีมงาน เพื่อกระตุ้นให้คิดถึงบางประเด็นสำคัญที่นักเรียนอาจมองข้าม เพื่อให้ขั้นตอนการวางแผนได้ออกแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ลงมือปฏิบัติแก้ปัญหา นักเรียนลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ระดมสมอง ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ลงมือสร้างโครงงาน ทดสอบการทำโครงงาน แก้ปัญหาโครงงาน โดยครูที่ปรึกษาคอยสังเกต ติดตามด้วยการบูรณาการความรู้ทักษะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และหาความรู้ใหม่โดยครูที่ปรึกษาให้คำแนะนำหรือร่วมแก้ปัญหาไปพร้อมกับนักเรียน คอยแนะนำให้แก่นักเรียนบันทึกผลการทำโครงงานเป็นระยะ จนถึงสุดท้ายการทำโครงงาน

ขั้นตอนที่ 5 สรุป รายงาน และเสนอผลงาน นักเรียนนำเสนอผลสำเร็จของโครงงานโดยการสรุปรายงานผลจากข้อมูลการทำโครงงานเพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบแนวคิด วิธีดำเนินงาน ผลที่ได้รับตลอดจนข้อสรุป ข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับโครงงาน โดยการเขียนรายงานหรือนำเสนอผลงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผนภูมิ แบบจำลอง การจัดนิทรรศการ การแสดงละคร เพาเวอร์พอยท์ (PowerPoint) และวิดีโอทัศน์ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลจัดประเมินผลโครงงานอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง ทั้งกระบวนการ ผลงาน และพฤติกรรมของนักเรียน พร้อมทั้งให้คำชมเชย หรือข้อเสนอแนะ เพื่อนักเรียนผู้จัดทำโครงงานจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขผลงานต่อไป



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research & Development: R&D) ตามกรอบแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2558) ดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ของโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ราย ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพคู่มือประกอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข 2 ระยะ คือ 1) การตรวจสอบภาคสนาม เบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข โดยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมายจำนวน 10 ราย 2) การตรวจสอบภาคสนาม ครึ่งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข โดยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมายจำนวน 20 ราย ขั้นตอนที่ 4 การสร้าง เครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม 6 ประเภท คือ 1) เครื่องมือในโครงการพัฒนาความรู้ให้ แก่กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยแบบประเมินปฏิกิริยาแบบประเมินความรู้ของกลุ่มเป้าหมาย และแบบถอด บทเรียน 2) เครื่องมือในโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยแบบประเมินปฏิกิริยาและแบบถอด บทเรียน 3) แบบประเมินความมีประสิทธิภาพของโปรแกรม เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการทดลอง (pretest – posttest) ประกอบด้วยแบบประเมินบรรยากาศการเรียนการสอน และแบบการประเมิน พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ขั้นตอนที่ 5 การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม (trial) ใช้รูปแบบการวิจัย เชิงทดลองเบื้องต้น (pre-experimentation) มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (one group pretest-posttest design) กลุ่มเป้าหมายในการทดลองคือ ครูโรงเรียนบ้านนาگانเหลือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำนวน 24 คน โดยมีนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการ ทดลองจำนวน 567 คน ขั้นตอนที่ 6 การเขียนรายงานการวิจัย ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยขั้นตอนที่ 1 – 6 ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลา 12 เดือน

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะของโปรแกรม ผลจากการดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอนที่ 1-3 ทำให้ได้โปรแกรม การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายและ 2) โครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติกรณีโครงการพัฒนาความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายมีคู่มือประกอบเพื่อใช้ในการปฐมนิเทศ การเตรียมความพร้อม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาเป็นกลุ่ม การสืบค้น และการศึกษาดูงานของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง จำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) การเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐาน 4) การประเมินผลการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐาน และ 5) บทบาทของผู้สอนสำหรับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐาน

กรณีโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติมี 1 หน่วยการเรียนรู้คือการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐาน นำความรู้สู่การปฏิบัติ กรณีโรงเรียนบ้านนาگانเหลือง เป็นคู่มือที่แสดงให้เห็นถึงการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีกิจกรรมดำเนินงานและมีการกำหนดระยะเวลาและขอบเขตของเวลา มีการบริหารจัดการมีการติดตามและประเมินผล

2. ความมีประสิทธิภาพของโปรแกรมและข้อบกพร่องในการปรับปรุงแก้ไขจากผลการทดลองในภาคสนามผลจากการดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอนที่ 4-5 มีผลการวิจัยดังนี้

2.1 โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นและผ่านการทดลองตามขั้นตอนที่กำหนด มีประสิทธิภาพตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้สามารถจะนำไปใช้ได้อย่างต่อเนื่องหรือในการนำไปเผยแพร่โดยพิจารณาจาก 1) ผลการประเมินบรรยากาศการเรียนการสอนของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองพบว่าคะแนนจากการประเมินบรรยากาศการเรียนการสอนหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ผลจากการประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทดลองพบว่าคะแนนจากการประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นและผ่านการทดลองตามขั้นตอนที่กำหนด แม้จะมีประสิทธิภาพตามผลการวิจัยที่นำเสนอในข้อ 2.1 แต่ผลจากการถอดบทเรียนร่วมกับกลุ่มเป้าหมายภายหลังการทดลองพบว่ามีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขบางประเด็นในแต่ละขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้เพื่อให้การนำโปรแกรมไปใช้อย่างต่อเนื่องหรือเพื่อการนำไปเผยแพร่ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะจะนำไปกล่าวถึงในหัวข้อการอภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมาย และโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัตินั้นเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดจากเดิมที่เชื่อว่า $\text{Knowledge} = \text{Power}$ เป็น $\text{Knowledge} + \text{Action} = \text{Power}$ ทวีโรจน์ สารัตนะ (2558) ให้ทัศนะว่า หากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติ (action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และการที่โครงการแรก คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วยนั้น เป็นผลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากทัศนะของทวีโรจน์ สารัตนะ (2558) ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพราะทำให้ได้กรอบแนวคิดเชิงเนื้อหาและกรอบแนวคิดเชิงกระบวนการเพื่อการวิจัยและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียน ศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นและผ่านการทดลอง มีประสิทธิผลตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า เป็นโปรแกรมที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างต่อเนื่อง หรือนำไปเผยแพร่ใช้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากโปรแกรมการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานเป็นสิ่งที่ท้าทายการทำหน้าที่ของครู ทำทลายความสามารถของนักเรียนและก่อให้เกิดประโยชน์จากกระบวนการที่นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม นักเรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนและได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังผลงานวิจัยของนพพรชลาธิ (2558) ที่พบว่าการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ครูจะต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ที่มุ่งเน้นความรู้ความสามารถและทักษะจำเป็นซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันทางสังคมค่อนข้างสูงส่งผลต่อการปรับตัวให้ทันเทียมและเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคมในทุกมิติรอบด้านดังนั้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ (Content Knowledge) ทักษะเฉพาะทาง (Specific Skills) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Expertise) และสมรรถนะของการรู้เท่าทัน (Literacy) จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ต้องเกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน สอดคล้องกับทัศนะของ ดุษฎี โยเหลา และคณะ (2558) ที่กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐานว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้กระตุ้นเพื่อนำความสนใจที่เกิดจากตัวนักเรียนมาใช้ในการทำกิจกรรม ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวนักเรียนเอง นำไปสู่การเพิ่มความรู้ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติภารกิจ และ การสังเกตจากผู้เชี่ยวชาญ โดยนักเรียนมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มที่จะนำมาสู่การสรุปความรู้ใหม่ มีการเขียนกระบวนการจัดทำโครงงาน และได้ผลการจัดกิจกรรมเป็นผลงานแบบรูปธรรมในขณะ KM CHILD-PBL (2015) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยโครงงานเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรูปแบบหนึ่งที่เป็นการให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงในลักษณะของการศึกษา สืบวจค้นคว้า ทดลอง ประดิษฐ์คิดค้น โดยครูเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ให้ความรู้ (teacher) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) หรือผู้ให้คำแนะนำ (guide) ทำหน้าที่ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม กระตุ้น แนะนำและให้คำปรึกษา เพื่อให้โครงการสำเร็จลุล่วงครูต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาทักษะที่ซับซ้อนเช่น ทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา การทำงานแบบร่วมมือและการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Lucas (2015) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยโครงงานมีประโยชน์ที่หลากหลายทั้งต่อผู้สอนและผู้เรียนในการที่จะช่วยสร้างองค์ความรู้จากการค้นคว้า โดยมีผลงานวิจัยที่รับรองว่าการเรียนรู้ด้วยโครงงานจะทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ช่วยลดการขาดเรียน อีกทั้งยังเพิ่มทักษะในการเรียนรู้แบบร่วมมือ และช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มอัตราการเข้าเรียน เสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ และเมื่อเปรียบเทียบกับจัดการเรียนรู้แบบอื่นแล้วผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าสูงกว่าก่อนเรียน

3. จากผลการถอดบทเรียนร่วมกันของกลุ่มเป้าหมายหลังการสิ้นสุดโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ยังพบปัญหาจากการเรียนรู้โดยวิธีการนี้คือ 1) ปัญหาที่นักเรียนระดับประถมศึกษาไม่มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างไม่ค่อยเป็นระบบ ครูจะต้องคอยช่วยเหลือดูแลอย่างใกล้ชิดซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ที่เห็นสอดคล้องกันว่า การเรียนแบบโครงงานจะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการเรียนแบบเดิม หากครูออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างรัดกุมและครอบคลุมทุกมาตรฐานของหลักสูตร โดยมีครูหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษานักเรียนที่เรียนด้วยจึงจะทำให้ นักเรียนสามารถบูรณาการความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา สรุปข้อค้นพบ และสร้างความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตรจริงได้ (ปริยา บุญญสิริ, 2553; พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุข และราชน มีศรี, 2553; วัฒนา มัคคส์มัน, 2554; ลัดดา ภูเกียรติ, 2552; สันติ หุตะมาน และ พูลศักดิ์ โกษียาภรณ์, 2558; Bender, 2012; Moursund, 2009) 2) ปัญหาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานค่อนข้างที่จะใช้เวลาในการทำกิจกรรม 1 หัวข้อเป็นระยะเวลาที่ค่อนข้างนาน นักเรียนบางคน

อาจจะเป็การทำกิจกรรมในช่วงตอนท้ายๆ เป็นปัญหาที่สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แคมณี (2551) ที่กล่าวว่า ข้อจำกัดของการเรียนแบบโครงการคือ เสียเวลามากและเสียค่าใช้จ่ายสูง ประสบการณ์ในชีวิตจริงหลายอย่างไม่สามารถจะวางแผนและทำกิจกรรมได้ถ้าครูไม่มีความรู้เพียงพอ การสอนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ที่นักเรียนได้รับความรู้ที่เป็นหลักวิชาไม่เพียงพอ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงการเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามสมมติฐานที่กำหนดไว้คือ มีการประเมินบรรยากาศการเรียนการสอน และมีพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 การนำโปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงการเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ที่พัฒนาขึ้นและมีประสิทธิภาพตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ไปใช้ต่อเนื่องหรือเผยแพร่ใช้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่แห่งอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่ครบถ้วนของโปรแกรม คือ 1) โครงการพัฒนาความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีคู่มือประกอบ 5 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1.1) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 1.2) การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 1.3) การเรียนรู้ที่ยึดโครงการเป็นฐาน 1.4) การประเมินผลการเรียนรู้ที่ยึดโครงการเป็นฐาน และ 1.5) บทบาทของผู้สอนสำหรับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดโครงการเป็นฐาน และ 2) โครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ซึ่งมีคู่มือประกอบ 1 หน่วยการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ที่ยึดโครงการเป็นฐาน: นำความรู้สู่การปฏิบัติ กรณีโรงเรียนบ้านนาบ้านเหลียง รวมทั้งมีแบบประเมินปฏิริยา แบบประเมินความรู้ แบบถอดบทเรียน ประกอบโครงการพัฒนาความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายแบบประเมินปฏิริยาและแบบถอดบทเรียนประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ รวมทั้งแบบประเมินบรรยากาศการเรียนการสอนของกลุ่มเป้าหมายและแบบประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 การวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับโครงการ 2 โครงการคือโครงการพัฒนาความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายและโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดใหม่คือ Knowledge and Action is Power ไม่ใช่แนวคิดแบบเดิม คือ Knowledge is Power ดังนั้นการนำโปรแกรมนี้ไปใช้หรือเผยแพร่จะต้องเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ยึดโครงการเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ให้ดีเสียก่อน และจะต้องเน้นให้มีการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจึงจะทำให้บรรลุผลที่ดี

1.3 ในการนำไปใช้หรือเผยแพร่ควรคำนึงถึงข้อเสนอแนะจากผลการถอดบทเรียนที่สำคัญ คือ ให้นักเรียนมีการวางแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบครูต้องช่วยเหลือดูแลให้คำแนะนำนักเรียนอย่างใกล้ชิดทุกขั้นตอน และเน้นการใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ควรยาวนานเกินไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้

2.1 ในการนำรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงการเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้จะต้องมีการปรับปรุงหรือประยุกต์รูปแบบให้เหมาะสมกับเนื้อหาแต่ละวิชา บริบทของโรงเรียน และสอดคล้องกับการเรียนการสอนที่ต้องการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในขั้นตอนต่างๆสามารถปรับเปลี่ยนได้ให้มีความยืดหยุ่นกับเนื้อหาและระยะเวลา

2.2 ครูที่เข้าร่วมโปรแกรมต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงการเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังต้องสามารถจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมให้สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาแต่ละรูปแบบ เนื่องจากการพัฒนาตามโปรแกรมจะมีลักษณะต่อเนื่องและเป็นระบบ

2.3 การพัฒนาครูโดยการใช้โปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ช่วยพัฒนาความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนช่วยให้ครูสามารถสอนโดยการจัดการเรียนรู้แบบยึดโครงงานเป็นฐานได้อย่างมั่นใจเพราะมีคู่มือของโครงการส่งผลให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไปดังนั้นโปรแกรมนี้ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการเรียนออนไลน์เป็นสื่อเพื่อนำไปใช้ร่วมกันกับวิธีการสอนอื่นๆ เช่น หลักการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน การเรียนแบบสืบเสาะ เป็นต้น

3.2 ควรขยายผลโปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้ที่ยึดโครงงานเป็นฐานสำหรับห้องเรียนศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่อื่น โดยการใช้โปรแกรมที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นนวัตกรรมในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการพัฒนาคุณภาพครูตามโปรแกรมและมีการวิจัยเชิงประเมินผลการนำไปใช้หรือเผยแพร่

บรรณานุกรม

- ดุชนิ โยเหลา, ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง. (2557). *การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning)*. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2558, จาก <https://candmbsri.wordpress.com/2015>
- ทิศนา ขมมณี. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- ฉันทวิช วิเชียรพันธ์ และปวีณา จันทร์สุข. (2556). *รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2559, จาก <https://qlf-production.s3.amazonaws.com/.../1394622022>.
- นพพร ชลารักษ์. (2558). *บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 9(1), 60-71.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2558). *The 21st Century teacher (ครูอาชีพแห่งศตวรรษที่ 21)*. กรุงเทพฯ: ฐานการพิมพ์.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2558). *การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: บริษัทแอคทีฟพริ้นท์จำกัด.
- ปรียา บุญญสิริ. (2553). *กลวิธีการจัดการเรียนรู้โดยการทำโครงการระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุข และราชน มีศรี. (2553). *การสอนคิดด้วยโครงการ: การเรียนการสอนแบบบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุข และราชน มีศรี. (2556). *การสอนคิดด้วยโครงการการเรียนการสอนแบบบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ นันตะสุนันท์ และวัลลภา อยู่ทอง. (2557). *หลักสูตรการอาชีวศึกษาและการนำไปใช้*. กรุงเทพฯ: หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. (2555). *คู่มือกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555)*. นราธิวาส: กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- มหาวิทยาลัยศรีประทุม. (2554). *การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ Project Based Learning*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีประทุม.
- ลัดดา ภูเกียรติ. (2552). *การสอนแบบโครงการและการสอนแบบใช้วิจัยเป็นฐาน: งานที่ครูประมณทำได้*. กรุงเทพฯ: สาสะแอนด์ซันพริ้นติ้ง.
- วัฒนา มัคคสมัน. (2554). *การสอนแบบโครงการ*. กรุงเทพฯ: วิพริ้นท์.
- วัชรินทร์ โพธิ์เงิน พรจิต ประทุมสุวรรณ และสันติ หุตะมาน. (2557). *การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการค้นหามุมทางการศึกษา: กรณีทัศน์ต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- (2558). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิด แนวปฏิบัติ และกรณีศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สันติ หุตะมาน และพลศักดิ์ โกษิยาภรณ์. (2558, เมษายน – มิถุนายน). *การพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์โดยใช้โครงการเป็นฐานร่วมกับระบบพี่เลี้ยงสำหรับวิชาระบบควบคุมแบบคลาสสิก*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 17(2), 108-121.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *การพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนยุคใหม่เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้วยการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- Baron, K. (2010). *Six Steps to Planning a Project*. Retrieved November 1, 2015 from <http://www.edutopia.org/stw-maine-project-based-learning-six-steps-planning>.
- Bender, W. N. (2012). *Project-based learning: Differentiating instruction for the 21st century*. California: CORWIN A SAGE Company.
- Harun, D. (2006). *PROJECT-BASED LEARNING HANDBOOK "Educating the Millennial Learner"*. Malaysia: Educational Technology Division, Ministry of Education.
- Heick, T. (2012). *10 Characteristics of a highly effective learning environment*. Retrieved January 22, 2016, from <http://www.teachthought.com/learning/10-characteristics-of-a-highly-effective-learning-environment/>.
- KM CHILD-PBL. (2015). *(Project-based Learning)*. Retrieved May 8, 2016, from <http://www.vcharkarn.com/vcafe/202304>.
- Lucas, G. (2015). *Project-based learning research*. Retrieved November 20, 2015, from <http://www.edutopia.org>.
- Moursund, D. (2009). *Project-based learning: Using information technology*. New Delhi: VinodVasishtha for Viva Books Private limited.
- Partnership for 21st Century Skills. (2011). *Framework for 21st century learning*. Retrieved January 2, 2016, from <http://www.p21.org/overview/skills-framework>.
- Stix, A. and Frank, H. (2006). *The Nine Steps of Project-Based Learning*. Retrieved July 20, 2016 from http://www.ascd.org/publications/books/106031/chapters/The_Nine_Steps_of_Project-Based_Learning.aspx.
- The Victorian Council of School Organizations. (2012). *A 21st century curriculum discussion paper*. Retrieved January 22, 2016, from <http://www.viccsso.org.au/big-ideas/a-21st-century-curriculum>.

**ลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรและ
นวัตกรรมเชิงสังคมที่มีต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจของ
องค์กรธุรกิจในประเทศไทย**

**CORPORATE SOCIAL ENTREPRENEURSHIP AND
SOCIAL INNOVATION AFFECTING CORPORATE
ECONOMIC SUSTAINABILITY OF THAILAND
FIRMS**

อำพล ชะโยมชัย*

Ampol Chayomchai*

* นักศึกษาปริญญาเอก สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

* DBA Candidate, College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

* Email:ampolmarketing@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรและปัจจัยด้านนวัตกรรมเชิงสังคมที่มีต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย และ (2) ศึกษาความแตกต่างในหมวดอุตสาหกรรมที่ต่างกันกับความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ยของข้อมูลรายปี พ.ศ. 2555-2557 ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 402 องค์กร ซึ่งประกอบด้วย 8 หมวดอุตสาหกรรมทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน และทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบของเวลช์ (Welch's) ผู้วิจัยได้พัฒนาตัวแปรใหม่เชิงปริมาณเพื่อใช้วัดปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรและปัจจัยด้านนวัตกรรมเชิงสังคม

ผลการวิจัยพบว่า (1) ตัวแบบสมการที่เหมาะสมที่สุด คือตัวแบบที่มีอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดเป็นตัวแปรด้านความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กร เนื่องจากผ่านเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ (2) ปัจจัยคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรและปัจจัยนวัตกรรมเชิงสังคมมีอิทธิพลต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ได้แก่ อัตราเงินปันผลตอบแทน ช่องทางการให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความร่วมมือกับองค์กรอื่นซึ่งส่งผลเชิงบวกต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด ส่วนอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นส่งผลเชิงลบต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด และ (3) อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดของหมวดอุตสาหกรรมต่างๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นหมวดธุรกิจการเงินที่แตกต่างจาก 5 หมวดอุตสาหกรรม ได้แก่ หมวดเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร หมวดสินค้าอุตสาหกรรม หมวดอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดทรัพยากร และหมวดบริการ

คำสำคัญ: ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กร คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กร นวัตกรรมเชิงสังคม

Abstract

The objectives of this research were (1) to investigate the effects of corporate social entrepreneurship and social innovation on corporate economic sustainability of Thai firms and (2) to examine the difference of different sectors affecting corporate economic sustainability of Thai firms. The averages of annual data of 402 listed companies in all 8 sectors of Stock Exchange of Thailand (SET) during period 2012 to 2014 were used for analysis. Descriptive statistics, multiple regression analysis and Welch's test were performed. The new quantitative variables for corporate social entrepreneurship and social innovation of this study were developed.

The results showed that (1) the best equation model was the model that used Return on assets (ROA) as corporate economic sustainability because it had no violations of the assumptions in multiple regression analysis, (2) corporate social entrepreneurship and social innovation had an impact on corporate economic sustainability of Thai firms. It was revealed that Dividend yield, Stakeholder focus and Collaboration with other parties had positive significant effect on ROA but D/E ratio had negative significant effect on ROA, and (3) ROA of different sectors were not significantly different except Financial business sector's ROA was different from 5 other sectors namely Agro and food industry, Industrial products, Property and construction, Resources, and Services.

Keywords: Corporate Economic Sustainability, Corporate Social Entrepreneurship, Social Innovation

บทนำ

ประเด็นทางด้านความยั่งยืนได้รับความสนใจและให้ความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน ทุกภาคส่วนในสังคมพยายามสร้างความร่วมมือระหว่างกันเพื่อจัดการปัญหาต่างๆทางสังคมและสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการเพิ่มจำนวนประชากรโลกและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งภาคธุรกิจจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาดังกล่าว เพราะมุมมองด้านลบของสังคมที่มองว่า ภาคธุรกิจมุ่งสร้างผลกำไรโดยไม่ใส่ใจผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการขาดจริยธรรมในการทำธุรกิจ (Pandey, 2014; Saul, 2011) ภาคธุรกิจพยายามใช้กิจกรรมทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อตอบสนองข้อเรียกร้องของสังคมและใช้กิจกรรมดังกล่าวในการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร เช่น การบริจาค การช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ การทำงานจิตอาสา เป็นต้น แต่พบว่ากิจกรรมส่วนใหญ่ไม่ได้มุ่งแก้ไขปัญหาด้านสังคมหรือสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง (Kane, 2011; Saul, 2011; Yang, 2011) บางองค์กรจึงปรับแนวทางการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแนวใหม่ โดยการนำปัญหาด้านสังคมหรือสิ่งแวดล้อมเข้ามาพิจารณาในขั้นตอนการตัดสินใจหรือในกระบวนการทำงาน เช่น การเลือกใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ เป็นต้น ทำให้สามารถจัดการประเด็นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ในระดับหนึ่ง รวมถึงสร้างความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จทางธุรกิจ (Dabas, 2011; Daily, 2014; Mitchell, 2012) องค์กรธุรกิจสมัยใหม่ได้นำแนวทางการพัฒนาสู่ความยั่งยืนเข้ามาใช้ในองค์กร โดยมุ่งความยั่งยืนสามด้าน คือ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ ทำให้ธุรกิจคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆมากขึ้น (Kane, 2011; McPhee, 2014; Savitz, 2013; Wood, 2014; Yang, 2011)

การศึกษาด้านคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร พบว่า คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรมีความสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาสู่ความยั่งยืน ทั้งในองค์กรธุรกิจภาครัฐ และองค์กรไม่หวังกำไร (Hadad & Gauca, 2014; Hervieux, Gedajlovic, & Turcotte, 2010; Savitz, 2013) คุณลักษณะดังกล่าวมุ่งหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆที่เกี่ยวข้อง (Szekely & Strebel, 2013) และใช้การบูรณาการความรู้และทรัพยากรต่างๆในสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน รวมถึงการสร้างแนวทางจัดการปัญหาอย่างยั่งยืนในอนาคต (Bartlett, 2009; Do, 2009) นอกจากนี้ ยังพบการศึกษาด้านนวัตกรรมเชิงสังคมที่น่าประเด็นทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่กำลังเป็นปัญหา มาสร้างรูปแบบทางธุรกิจใหม่ในลักษณะนวัตกรรมที่ช่วยแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมดังกล่าว นวัตกรรมเชิงสังคมที่เกิดขึ้นสามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและสร้างผลดีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกัน (Bates, 2012; Crainer & Dearlove, 2014; Minks, 2011; Saul, 2011) ซึ่งการสร้างนวัตกรรมเชิงการค้าแบบเดิมเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันในระยะยาวได้ หากไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Szekely & Strebel, 2013)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรและปัจจัยด้านนวัตกรรมเชิงสังคมที่มีต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย โดยมุ่งเน้นเฉพาะความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้อมูลจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากเป็นแหล่งระดมทุนขนาดใหญ่ของประเทศและตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีนโยบายส่งเสริมให้ทุกบริษัทเข้าร่วมในการพัฒนาความยั่งยืน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ นอกจากจะเพิ่มองค์ความรู้ในทางวิชาการและประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อแนวนโยบายของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและนักลงทุนอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรและปัจจัยด้านนวัตกรรมเชิงสังคมที่มีต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างในหมวดอุตสาหกรรมที่ต่างกันกับความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย

แนวคิดและวาทกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืน

องค์กรธุรกิจต้องปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร ทั้งจากความต้องการที่เปลี่ยนไปของผู้บริโภคและกฎระเบียบใหม่ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในระยะยาว (Joseph, 2013; Savitz, 2013) ความหมายของความยั่งยืนของ Dow Jones Sustainability Index (DJSI) คือ การดำเนินงานทางธุรกิจเพื่อสร้างมูลค่าให้กับผู้ถือหุ้นในระยะยาวด้วยการใช้ประโยชน์จากโอกาสของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Stanley, 2012) ซึ่งปัจจุบันความยั่งยืนยังต้องตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางตรงและทางอ้อมด้วย (Yang, 2011) งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ากลยุทธ์ที่มุ่งเติบโตอย่างยั่งยืนสามารถสร้างประโยชน์ทางด้านการตลาด ลดต้นทุน และสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Mathew & Rajan, 2013) นอกจากนี้ งานวิจัยหลายงานยังใช้ตัวชี้วัดทางการเงินในการวัดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กร เช่น อัตราส่วนกำไรต่อส่วนผู้ถือหุ้น (ROE) อัตราส่วนกำไรต่อสินทรัพย์ทั้งหมด (ROA) อัตราส่วนกำไรต่อหุ้น (EPS) เป็นต้น (Banker, Mashruwala, & Tripathy, 2014; Dave, Wadhwa, Aggarwai, & Seetharaman, 2013; Movassaghi & Bramhandkar 2012; Rahman & Mazlan, 2014; Siew, Balatbat, & Carmichael, 2013; Siminica, Craciun, & Dinu, 2015) งานวิจัยครั้งนี้เลือกใช้ตัวแปรสองตัวในการวัดความยั่งยืนเชิงเศรษฐกิจขององค์กร (ดังแสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย ภาพที่ 1) คือ อัตราส่วนกำไรต่อส่วนผู้ถือหุ้น (Return on equity: ROE) และอัตราส่วนกำไรต่อสินทรัพย์ทั้งหมด (Return on assets: ROA) ซึ่งสามารถวัดความแข็งแกร่งของธุรกิจ วัดประสิทธิภาพการบริหารองค์กร และโอกาสในการเติบโตของธุรกิจ (ประมุข วงศ์ธนะเกียรติ, 2557)

คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กร

แนวคิดคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมในสหรัฐอเมริกาเริ่มต้นจากองค์กรไม่หวังกำไรที่ดำเนินงานตามแบบความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) แล้วพัฒนาไปสู่การเป็นกิจการทางธุรกิจมากขึ้น (Keohane, 2013) ส่วนกิจการเพื่อสังคมจะเน้นเป้าหมายทางสังคมและมุ่งการดำเนินงานสร้างกำไรเพื่อให้องค์กรอยู่รอดในการแก้ไขปัญหาสังคมในระยะยาว (Jackson, 2014) ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรนั้น จะใช้กับองค์กรธุรกิจที่มีเป้าหมายร่วมกันทั้งเพื่อสังคม (Social mission) และสร้างผลกำไรจากโอกาสในการแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม (Jiao, 2011; Savitz, 2013)

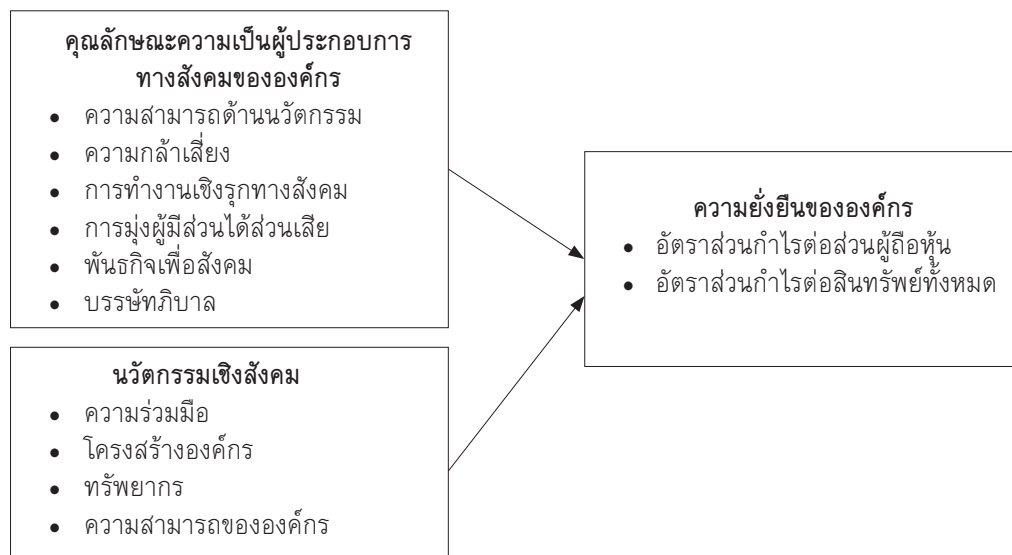
Hervieux, Gedajlovic, and Turcotte (2010) ระบุว่า การแสวงหาวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาสังคมอย่างยั่งยืนจะเชื่อมโยงกับคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการทางสังคม โดย Jackson (2014) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กร พบว่ามีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ การมุ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทำงานเชิงรุกทางสังคม บรรษัทภิบาล และความโปร่งใส รวมถึงระบบบริหารจัดการภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Haat, Rahman, and Mahenthiran (2008) และงานวิจัยของ Ergin (2012) ที่สรุปว่าบรรษัทภิบาลส่งผลต่อผลประกอบการขององค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยของ Gandy (2012) ได้ระบุว่าคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการทางสังคม โดยเฉพาะคุณลักษณะสามประการ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ความกล้าเสี่ยง และการทำงานเชิงรุก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร

งานวิจัยนี้ได้เลือกปัจจัยที่สำคัญของคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กร เพื่อใช้ในการศึกษา จำนวน 6 ปัจจัย (ดังแสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย ภาพที่ 1) ได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม ความกล้าเสี่ยง การทำงานเชิงรุกทางสังคม การมุ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พันธกิจเพื่อสังคม และบรรษัทภิบาล

นวัตกรรมเชิงสังคม

นวัตกรรมมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในทุกองค์กรโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่แข่งขันกันสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Mauchet, 2011; Yu, Dong, Shen, Khalifa, & Hao, 2013) นวัตกรรมเชิงสังคมถือเป็นแนวทางใหม่ที่จะสร้างวิธีการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน จากแนวคิดใหม่และการออกแบบวิธีการจัดการใหม่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบายหรือพันธกิจขององค์กร และการเกิดความร่วมมือกันของหลายภาคส่วนในการสร้างนวัตกรรม โดยมุ่งใช้รูปแบบเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง (Bates, 2012; Crainer & Dearlove, 2014; Daily, 2014; Minks, 2011) งานวิจัยของ Minks (2011) ได้อธิบายถึงกระบวนการสร้างนวัตกรรมเชิงสังคมว่า ต้องกำหนดโครงสร้างองค์กรแบบเปิด เพื่อการร่วมมือร่วมใจกับองค์กรอื่นในสังคม สอดคล้องกับ Saul (2011) ที่ระบุว่า นวัตกรรมเชิงสังคม จำเป็นจะต้องสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมต่อการสร้างนวัตกรรมเชิงสังคมให้สัมฤทธิ์ นั่นคือ การร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ โดยที่นวัตกรรมเชิงสังคมนั้นเป็นเรื่องที่องค์กรมองปัญหาเป็นโอกาสทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Daily (2014) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยนวัตกรรมเชิงสังคมในองค์กรธุรกิจที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ทรัพยากรทางการเงิน การมีส่วนร่วมของเครือข่ายต่างๆ การตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับ และการมีระบบให้รางวัล นอกจากนี้ งานวิจัยของ Minks (2011) ยังได้สรุปองค์ประกอบสำคัญที่จำเป็นตลอดกระบวนการนวัตกรรมเชิงสังคมไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ ได้แก่ ความร่วมมือกับนวัตกรรมอื่นๆ ความสามารถที่จะเข้าใจและจัดการความซับซ้อน และการพัฒนาความสามารถภายในทั้งความสามารถของผู้นำและพนักงานขององค์กร ส่วนงานวิจัยของ Harazin, and Kosi (2013) ได้สรุปหลัก 12 ประการของนวัตกรรมเชิงสังคมเมื่อเทียบกับประเด็นที่อยู่ในมาตรฐาน ISO 26000 เช่น การดำเนินงานที่ต้องเน้นกลยุทธ์ ระบบในการปฏิบัติงานที่ดี ส่งเสริมการทำงานข้ามสายงานหรือทำงานร่วมกัน และการเข้าร่วมทางสังคม เป็นต้นสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่สำคัญของนวัตกรรมเชิงสังคม เพื่อใช้ในการศึกษา จำนวน 4 ปัจจัย (ดังแสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย ภาพที่ 1) ได้แก่ ความร่วมมือ โครงสร้างองค์กร ทรัพยากร และความสามารถขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในงานวิจัยที่ผ่านมา ตัวแปรที่ใช้วัดคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมและนวัตกรรมเชิงสังคมเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ การประเมินตัวแปรเชิงคุณภาพขึ้นอยู่กับผู้ประเมิน ทำให้ค่าที่ได้อาจมีมาตรฐานไม่เหมือนกันและข้อมูลเป็นข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นปัญหาการได้มาซึ่งข้อมูลเนื่องจากธุรกิจมักไม่ให้ข้อมูลกับการศึกษา ในงานวิจัยนี้จึงใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเป็นข้อมูลทุติยภูมิที่เปิดเผยต่อสาธารณชน ทำให้ง่ายต่อการศึกษาวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรและปัจจัยด้านนวัตกรรมเชิงสังคมส่งผลต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย
2. ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กรธุรกิจในประเทศไทยจะแตกต่างกันเมื่ออยู่ในหมวดอุตสาหกรรมที่ต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยวิทยานิพนธ์ บทความ ตำรา ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และข้อมูลจากฐานข้อมูลบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย รายละเอียดมีดังนี้

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (Stock Exchange of Thailand หรือ SET) ประกอบด้วย 8 หมวดอุตสาหกรรมด้วยกัน ได้แก่ หมวดทรัพยากร หมวดอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดบริการ หมวดเทคโนโลยี หมวดสินค้าอุตสาหกรรม หมวดธุรกิจการเงิน หมวดเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และหมวดสินค้าอุปโภคบริโภค การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ข้อมูลตัดขวาง (Cross-sectional data) ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ยของข้อมูล 3 ปี คือ พ.ศ. 2555-2557 ของ 402 บริษัทที่มีข้อมูลครบถ้วน

ตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาตัวแปรเชิงปริมาณเพื่อใช้วัดปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรและปัจจัยด้านนวัตกรรมเชิงสังคม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ใช้วัดปัจจัยหลักในงานวิจัย

ปัจจัย	ตัวแปร	สัญลักษณ์	อ้างอิง
ความสามารถด้านนวัตกรรม	อัตราส่วนมูลค่าตลาดต่อรายได้	MVR	McDermott & Sexton(2008)
ความกล้าเสี่ยง	การมีนวัตกรรมหรือการลงทุนวิจัยพัฒนา	INNOV	Dave, Wadhwa, Aggarwal, & Seetharaman (2013); Delai & Takahashi(2011)
การทำงานเชิงรุกทางสังคม	การมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อม	PROMO	Movassaghi & Bramhandkar (2012); Siminica, Cracium, & Dinu(2015)
	การมีการจัดทำรายงานทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อม หรือความยั่งยืน	REPORT	Aggarwal (2013); Movassaghi & Bramhandkar (2012); Siminica, Cracium, & Dinu (2015)

ตารางที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ใช้วัดปัจจัยหลักในงานวิจัย (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวแปร	สัญลักษณ์	อ้างอิง
การมุ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จำนวนช่องทางในการให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	STAKE	Jackson(2014); Siew, Balatbat, & Carmichael (2013)
	อัตราเงินปันผลตอบแทนต่อหุ้น	DIV	Delai & Takahashi (2011); Siew, Balatbat, & Carmichael (2013)
	จำนวนครั้งในการนำเสนอข้อมูลที่ตลาดหลักทรัพย์ต่อปี	OPP	Michelon (2011); Siew, Balatbat, & Carmichael (2013)
พันธกิจเพื่อสังคม	การมีพันธกิจเพื่อสังคมในแผนกลยุทธ์หรือเป้าหมายทางธุรกิจ	MISSION	Jackson (2014); Siminica, Cracium, & Dinu (2015)
	จำนวนกิจกรรม/โครงการเกี่ยวกับสังคมและ/หรือสิ่งแวดล้อม	ACT	Movassaghi & Bramhandkar (2012); Siminica, Cracium, & Dinu (2015)
บรรษัทภิบาล	อันดับบรรษัทภิบาล	CGR	Ergin (2012); Movassaghi & Bramhandkar (2012)
	สัดส่วนคณะกรรมการอิสระในคณะกรรมการบริหาร	IND	Haat, Rahman, & Mahenthiran (2008); Vintila & Gherghina (2012)
	การแยกตำแหน่งประธานกรรมการออกจากตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือประธานบริหาร	DUAL	Haat, Rahman, & Mahenthiran (2008); Lipunga (2014)
ความร่วมมือ	จำนวนความร่วมมือหรือโครงการกับองค์กรอื่น	COLL	Siminica, Craciun, & Dinu (2015)
โครงสร้างองค์กร	การระดมทุนสังคม/ความยั่งยืนในสารจากประธานกรรมการ	LETTER	Daily (2014); Siminica, Craciun, & Dinu (2015)
	ค่าใช้จ่ายในการขายและบริหารต่อยอดขาย	SGAS	Banker, Mashruwala, & Tripathy (2014); Long & Marwa (2015)
	ผลรวม % การถือหุ้นของบริษัทต่างชาติในกลุ่มผู้ถือหุ้นใหญ่ 10 อันดับแรก	FOREIGN	Haat, Rahman, & Mahenthiran (2008); Lipunga (2014)
ทรัพยากร	การมีการฝึกอบรมหรือโปรแกรมพัฒนาพนักงาน	TRAIN	Movassaghi & Bramhandkar (2012); Siminica, Craciun, & Dinu (2015)
	มูลค่าตามราคาตลาด	MCAP	Ergin (2012); Jones, Frost, Loftus, & Van Der Laan (2007)
	อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น	DE	Long & Marwa (2015); Rahman & Mazlan (2014)
ความสามารถขององค์กร	กระแสเงินสดจากการดำเนินงานต่อยอดขาย	CFOS	Ameer & Othman (2012)
	อัตรากำไรสุทธิของสินทรัพย์รวม	ASSET	Dave, Wadhwa, Aggarwal, & Seetharaman (2013)

ตัวแบบสมการที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติครั้งนี้ คือ

$$Y = \alpha + \beta_1 MVR + \beta_2 INNOV + \beta_3 PROMO + \beta_4 REPORT + \beta_5 STAKE + \beta_6 DIV + \beta_7 OPP + \beta_8 MISSION + \beta_9 ACT + \beta_{10} CGR + \beta_{11} IND + \beta_{12} DUAL + \beta_{13} COLL + \beta_{14} LETTER + \beta_{15} SGAS + \beta_{16} FOREIGN + \beta_{17} TRAIN + \beta_{18} MCAP + \beta_{19} DE + \beta_{20} CFOS + \beta_{21} ASSET + \varepsilon$$

โดยที่ Y คือ ตัวแปรตาม (ROE, ROA)

α คือ ค่าคงที่ β คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและ ε คือ ค่าความคลาดเคลื่อน

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้รวบรวมจากแหล่งข้อมูลต่างๆตามตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่ รายงานผลประกอบการประจำปี รายงานความยั่งยืนของบริษัท รายงานความรับผิดชอบต่อสังคม รายงานการกำกับกิจการที่ดี เป็นต้น ซึ่งฐานข้อมูลที่ใช้หลัก คือ ฐานข้อมูล SETSMART และข้อมูลจากเว็บ www.settrade.com

การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุในการศึกษานี้เลือกใช้วิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise method) และตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์ (Hair, Babin, & Anderson, 2014) ได้แก่ ความคลาดเคลื่อนมีการกระจายแบบปกติ (Normality) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมการต้องอยู่ในรูปเส้นตรง (Linearity) ค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ ค่าความคลาดเคลื่อนต้องมีความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity) และตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (No multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Variance inflation factor (VIF)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

หลังจากการตรวจสอบข้อมูลเพื่อตัดข้อมูลที่ผิดปกติ (Outliers) ออกไป เหลือจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่ใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 382 บริษัทผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน แสดงไว้ในตารางที่ 2 พบว่าอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) และอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด (ROA) มีค่าเฉลี่ยเป็นบวก คือร้อยละ 9.28 และ 7.30 ตามลำดับ แสดงว่า บริษัทจดทะเบียนมีความสามารถในการสร้างกำไรดี โดยผลวิเคราะห์พบว่าขนาดของบริษัทจดทะเบียนที่วัดด้วยมูลค่าตามราคาตลาด (MCAP) มีค่าเฉลี่ยที่ 26.54 พันล้านบาท และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 83.62 พันล้านบาท และการถือครองของต่างชาติที่วัดจากผลรวมของร้อยละการถือหุ้นของบริษัทต่างชาติในกลุ่มผู้ถือหุ้นใหญ่ 10 อันดับแรก (FOREIGN) พบว่ามีค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 11.53 ซึ่งถือว่าไม่สูงมากนัก โดยมีอัตราส่วนมูลค่าตลาดต่อรายได้ (MVR) ที่ใช้วัดความสามารถด้านนวัตกรรมเฉลี่ยที่ 1.87 เท่า แสดงถึงบริษัทมีความสามารถด้านนวัตกรรมค่อนข้างสูงตามเกณฑ์ประเมินของ McDermott & Sexton (2008) ที่ทดสอบใน Fortune's Most Admired Companies แต่เมื่อดูจากความเสี่ยงด้วยการมีนวัตกรรมหรือการลงทุนวิจัยและพัฒนา (INNOV) พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำคือร้อยละ 17 ของทั้งตลาดและค่าใช้จ่ายในการขายและบริหารต่อยอดขาย (SGAS) มีค่าเฉลี่ยที่ 0.17 เท่า แสดงถึงบริษัทจดทะเบียนส่วนมากยังไม่กล้าเสี่ยงที่จะลงทุนวิจัยและพัฒนา สอดคล้องกับค่าเฉลี่ยการจัดทำรายงานทางด้านการสังคม สิ่งแวดล้อม หรือความยั่งยืน (REPORT) ที่ยังน้อยคือร้อยละ 21 ของทั้งตลาดรวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อม (PROMO) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 30 ของทั้งตลาดและการฝึกอบรมหรือโปรแกรมพัฒนาพนักงานที่เน้นในด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียนมีค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 23 ของทั้งตลาดถือว่ายังอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน อย่างไรก็ตาม หากมองในแง่ของผู้บริหารองค์กร พบว่า มีการระบุการมุ่งสังคมหรือความยั่งยืนในสารจากประธานกรรมการ (LETTER) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 40 ของทั้งตลาดและการมีพันธกิจเพื่อสังคมในแผนกลยุทธ์หรือเป้าหมายทางธุรกิจ (MISSION) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 43 ของทั้งตลาดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และบริษัทจดทะเบียนมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับค่อนข้างดี เพราะ

ค่าเฉลี่ยของจำนวนกิจกรรม/โครงการเกี่ยวกับสังคมและ/หรือสิ่งแวดล้อม (ACT) อยู่ที่ 1.14 นั่นคือ บริษัทส่วนใหญ่มีอย่างน้อย 1 กิจกรรมทางด้านสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติในแต่ละปี

ในด้านการมุ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทจดทะเบียน พบว่า บริษัทให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียค่อนข้างดี เนื่องจากค่าเฉลี่ยจำนวนช่องทางในการให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STAKE) และอัตราเงินปันผลตอบแทนต่อหุ้น (DIV) เท่ากับ 4.68 ช่องทางและร้อยละ 2.88 ตามลำดับ แต่การนำเสนอข้อมูลที่ตลาดหลักทรัพย์ต่อปี (OPP) ยังถือว่าน้อย คือมีค่าเฉลี่ยเพียง 0.69 ครั้งต่อปี และจำนวนความร่วมมือหรือโครงการกับองค์กรอื่น (COLL) ยังน้อยเช่นกัน คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.76 กลุ่มความร่วมมือในด้านบรรษัทภิบาลนั้น บริษัทจดทะเบียนให้ความใส่ใจดำเนินการในระดับปานกลาง ดูจากค่าเฉลี่ยคะแนนอันดับบรรษัทภิบาล (CGR) ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.26 คะแนน และสัดส่วนคณะกรรมการอิสระในคณะกรรมการบริหาร (IND) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 39 ส่วนการแยกตำแหน่งประธานกรรมการออกจากตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือประธานบริหาร (DUAL) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 25 ของทั้งตลาด แสดงถึงผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจดทะเบียนส่วนมากยังคงควบทั้งสองตำแหน่งในการบริหารด้านความสามารถขององค์กรที่วัดจากกระแสเงินสดจากการดำเนินงานต่อยอดขาย (CFOS) และอัตราหมุนเวียนของสินทรัพย์รวม (ASSET) พบว่า บริษัทจดทะเบียนมีค่าเฉลี่ยของทั้งสองประเด็นพอใช้ คือค่าเฉลี่ยที่ 0.09 เท่า และ 0.97 เท่าตามลำดับ เนื่องจากพบบางบริษัทอาจมีปัญหาในการดำเนินงานเนื่องจากค่าต่ำสุดของกระแสเงินสดจากการดำเนินงานต่อยอดขายมีค่าเป็นลบที่ -2.74 เท่า ส่วนอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (DE) นั้น พบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 เท่า ซึ่งถือว่าค่อนข้างสูง และบริษัทที่มีอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นสูงสุดคือ 47.28 เท่า ถือว่ามีความเสี่ยงสูงต่อการปิดกิจการ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

ตัวแปร	หน่วยวัด	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ROE	ร้อยละ	-144.66	45.47	9.28	15.74
ROA	ร้อยละ	-7.49	24.04	7.30	6.16
MVR	เท่า	0.03	48.06	1.87	3.05
INNOV	Dummy	0.00	1.00	0.17	0.38
ACT	จำนวนกิจกรรม	0.00	2.00	1.14	0.76
REPORT	Dummy	0.00	1.00	0.21	0.41
STAKE	จำนวนช่องทาง	0.00	7.00	4.68	1.47
DIV	ร้อยละ	0.00	9.78	2.88	2.15
OPP	จำนวนครั้ง	0.00	4.00	0.69	1.26
MISSION	Dummy	0.00	1.00	0.43	0.50
PROMO	Dummy	0.00	1.00	0.30	0.46
CGR	คะแนน	0.00	3.00	1.26	1.01
IND	ร้อยละ	0.00	0.85	0.39	0.11
DUAL	Dummy	0.00	1.00	0.25	0.44
COLL	จำนวนกลุ่ม	0.00	4.00	1.76	1.24
LETTER	Dummy	0.00	1.00	0.40	0.49
SGAS*	เท่า	0.01	6.04	0.17	0.34
FOREIGN	ร้อยละ	0.00	99.00	11.53	17.96
TRAIN	Dummy	0.00	1.00	0.23	0.42
MCAP	พันล้านบาท	0.15	896.88	26.54	83.62

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน (ต่อ)

ตัวแปร	หน่วยวัด	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
DE	เท่า	0.00	47.28	1.79	3.41
CFOS	เท่า	-2.74	9.98	0.09	0.58
ASSET	เท่า	0.04	15.98	0.97	1.15

หมายเหตุ: ตัวแปร SGAS ใช้ข้อมูล 332 บริษัท เนื่องจากไม่มีข้อมูลในหมวดธุรกิจการเงิน

ผลการวิจัยและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สมการถดถอยพหุทั้งสองตัวแบบที่มีตัวแปรตามคืออัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น(ROE) และอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด (ROA) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 3 และเมื่อตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้น พบว่า เพียงตัวแบบอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด (ROA) ที่ผ่านเกณฑ์เงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์ทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ แสดงเฉพาะตัวแปรที่เข้าตัวแบบสมการ

ตัวแปร	ตัวแบบที่มีตัวแปรตามเป็นอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น(ROE)				ตัวแบบที่มีตัวแปรตามเป็นอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด(ROA)			
	β	Std. Error	Sig.	VIF	β	Std. Error	Sig.	VIF
Constant	-0.779	2.761	0.778		0.646	1.036	0.534	
STAKE	1.628	0.542	0.003**	1.078	0.855	0.228	0.000***	1.336
DIV	1.605	0.360	0.000***	1.015	0.858	0.138	0.000***	1.043
COLL					0.631	0.271	0.021*	1.351
MCAP	0.028	0.010	0.003**	1.089				
DE	-1.639	0.232	0.000***	1.055	-0.520	0.086	0.000***	1.032
Adjusted R ²	0.209				0.264			
F	22.819				30.701			
Sig.	0.000***				0.000***			

หมายเหตุ: ***, **, * คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นของตัวแบบสมการถดถอยพหุ

เงื่อนไขเบื้องต้นที่ตรวจสอบ	ตัวแบบที่มีตัวแปรตามเป็นอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น(ROE)	ตัวแบบที่มีตัวแปรตามเป็นอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด (ROA)
ความคลาดเคลื่อนมีการกระจายแบบปกติ	ไม่ผ่าน	ผ่าน
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมการต้องอยู่ในรูปเส้นตรง	ไม่ผ่านเฉพาะคู่ ROE กับ DE	ผ่าน
ค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์	ผ่าน	ผ่าน
ค่าความคลาดเคลื่อนต้องมีความแปรปรวนคงที่	ไม่ผ่าน	ผ่าน
ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองโดยพิจารณาจากค่า VIF	ผ่าน	ผ่าน

จากค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดของตัวแบบที่มีตัวแปรตามคืออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด (ROA) สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 26.4 (Adjusted $R^2 = 0.264$) และตัวแปรอิสระทั้งหมดของตัวแบบที่มีตัวแปรตามคืออัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 20.9 (Adjusted $R^2 = 0.209$) เมื่อพิจารณาตัวแบบจากการผ่านเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์เพื่อประเมินตัวแบบที่เหมาะสมที่สุดในการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า เฉพาะตัวแบบที่มีตัวแปรตามเป็นอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด (ROA) ที่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ประโยชน์จริง ดังสมการนี้

$$ROA = 0.646 + 0.858(DIV) + 0.855(STAKE) + 0.631(COLL) - 0.520(DE)$$

จากตัวแบบดังกล่าวข้างบน สันนิษฐานสมมติฐานข้อที่หนึ่ง นั่นคือ ปัจจัยคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรและปัจจัยนวัตกรรมเชิงสังคมมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กรที่ประเมินจากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด (ROA) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรในด้านการมุ่งมีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ อัตราเงินปันผลตอบแทน (DIV) และช่องทางการให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STAKE) มีอิทธิพลเชิงบวกต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.858 และ 0.855 ตามลำดับ หมายความว่า หากอัตราเงินปันผลตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลให้อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.858 และหากช่องทางการให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มขึ้น 1 ช่องทางจะส่งผลให้อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.855 ส่วนปัจจัยนวัตกรรมเชิงสังคมในประเด็นความร่วมมือกับองค์กรอื่น (COLL) มีอิทธิพลเชิงบวกต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.631 หมายความว่า หากบริษัทจดทะเบียนสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพิ่มขึ้น 1 กลุ่มความร่วมมือจะส่งผลให้อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.631 ผลการศึกษายังพบว่าปัจจัยนวัตกรรมเชิงสังคมในประเด็นอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (DE) ส่งผลเชิงลบต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.52 หมายความว่า หากอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเพิ่มขึ้น 1 เท่า จะส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดของบริษัทลดลงร้อยละ 0.52 ดังนั้น บริษัทจดทะเบียนไม่ควรมุ่งเน้นประเด็นทั้งสามประเด็นหลัก ได้แก่ อัตราเงินปันผลตอบแทน ช่องทางการให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความร่วมมือกับองค์กรอื่น เพื่อให้ธุรกิจมีอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้บริษัทสามารถสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กร โดยเฉพาะประเด็นอัตราเงินปันผลตอบแทนที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด นอกจากนั้น บริษัทจดทะเบียนไม่ควรมีหนี้ที่สูงเกินไป จนทำให้อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นมีค่าสูงซึ่งจะกระทบต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดและความเสี่ยงทางธุรกิจจะสูงขึ้น

เมื่อประเมินความสามารถในการอธิบายของตัวแบบ พบว่า ตัวแปรทั้งสี่ ได้แก่ อัตราเงินปันผลตอบแทน ช่องทางการให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความร่วมมือกับองค์กรอื่น และอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น สามารถอธิบายตัวแปรตามคืออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดได้ร้อยละ 26.4 ซึ่งไม่สูงมากนัก เหตุผลหนึ่งคืองานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการทางสังคมขององค์กรและปัจจัยนวัตกรรมเชิงสังคมที่มีต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กรเท่านั้น อาจกล่าวได้ว่า ยังมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถอธิบายความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจขององค์กรได้อีก

ผลการวิจัยและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ในสมมติฐานข้อที่สองเกี่ยวกับหมวดอุตสาหกรรมที่ต่างกันกับความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กรที่วัดจากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดเริ่มจากการทดสอบ

ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดในแต่ละหมวดอุตสาหกรรมด้วยสถิติ Levene test ได้ค่าสถิติ Levene เท่ากับ 3.408 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดของหมวดอุตสาหกรรมมีความแปรปรวนต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวระหว่างหมวดอุตสาหกรรมด้วยสถิติ Welch's test ผลการทดสอบพบว่า มีค่าสถิติเท่ากับ 4.813 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่ามีอย่างน้อย 2 หมวดอุตสาหกรรมที่มีค่าเฉลี่ยของอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบเพื่อหาหมวดอุตสาหกรรมที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Dunnett's T3 test ผลการทดสอบเปรียบเทียบหมวดอุตสาหกรรมแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดระหว่างหมวดอุตสาหกรรม

หมวดอุตสาหกรรม			1	2	3	4	5	6	7
		ค่าเฉลี่ย	9.22	5.45	7.41	7.32	8.82	8.43	8.12
1	เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	9.22							
2	สินค้าอุปโภคบริโภค	5.45	0.229						
3	สินค้าอุตสาหกรรม	7.41	0.993	0.929					
4	อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	7.32	0.977	0.911	1.000				
5	ทรัพยากร	8.82	1.000	0.567	1.000	1.000			
6	เทคโนโลยี	8.43	1.000	0.703	1.000	1.000	1.000		
7	บริการ	8.12	1.000	0.541	1.000	1.000	1.000	1.000	
8	ธุรกิจการเงิน	4.18	0.005*	0.999	0.033*	0.015*	0.050*	0.058	0.005*

หมายเหตุ:* คือ ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

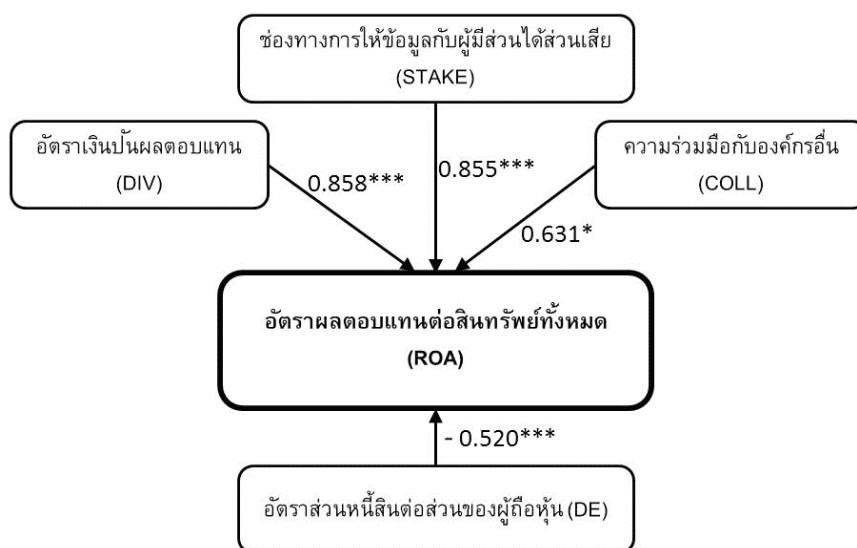
จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดของหมวดธุรกิจการเงินมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับ 5 หมวดอุตสาหกรรมอื่น ได้แก่ หมวดเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร หมวดสินค้าอุตสาหกรรม หมวดอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดทรัพยากร และหมวดบริการซึ่งมาจากเหตุผลหลัก 2 ประการ ได้แก่ (1) โครงสร้างทางการเงินของหมวดธุรกิจการเงินจะแตกต่างจากหมวดอุตสาหกรรมอื่นๆ คือ รายได้หลักมาจากดอกเบี้ยรับ สินทรัพย์หลักมาจากสินเชื่อ (อุษณีย์ ลิ่วรัตน์, 2559) ดังนั้น หากมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออัตราดอกเบี้ยและการปล่อยสินเชื่อของธุรกิจการเงินย่อมส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด และ (2) จากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทยพบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2555-2557 ประเทศไทยเกิดภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวอันเนื่องมาจากปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ส่งผลกระทบต่อภาวะการส่งออก การลงทุนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ภาวะหนี้ครัวเรือนอยู่ในระดับสูง รวมถึงการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก (อุษณีย์ ลิ่วรัตน์, 2559) ดังนั้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อความต้องการสินเชื่อที่ลดลงและการระมัดระวังในการปล่อยสินเชื่อของภาคการเงินมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อรายได้จากดอกเบี้ยรับที่ลดลงในที่สุด ส่วนหมวดอุตสาหกรรมอื่นๆ พบอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.45 - 9.22 เหตุผลเนื่องจากโครงสร้างของสินทรัพย์ส่วนใหญ่เป็นสินทรัพย์ถาวรและสินค้าหมุนเวียนประเภทสินค้าคงคลัง (ดังแสดงในตารางที่ 6) ทำให้ยังสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องแม้สภาพเศรษฐกิจชะลอตัว และจากข้อมูลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยพบว่าในช่วง พ.ศ. 2555-2557 บริษัทจดทะเบียนในหมวดอุตสาหกรรมเหล่านี้ยังคงมีการลงทุนในประเทศตามนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐและรองรับการขยายตัวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ตารางที่ 6 ร้อยละของสินทรัพย์ที่สำคัญเทียบสินทรัพย์ทั้งหมด กำไรสุทธิ และอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดของตัวอย่างบริษัทในแต่ละหมวดอุตสาหกรรม

หมวดอุตสาหกรรม (ชื่อย่อของบริษัทตัวอย่าง)	ธุรกิจการเงิน (SCB)		ทรัพยากร (PTT)		อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง (SCC)		เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร (MINT)		บริการ (CPALL)		เทคโนโลยี (ADVANC)		สินค้าอุตสาหกรรม (PTTGC)		สินค้าอุปโภคบริโภค (SUC)	
ตัวเฉลี่ย พ.ศ. 2557	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%
สินทรัพย์ทั้งหมด	2,699,703	100.00%	1,779,179	100.00%	465,823	100.00%	74,279	100.00%	326,410	100.00%	126,351	100.00%	404,752	100.00%	22,137	100.00%
เงินสด	42,132	1.56%	203,785	11.45%	19,031	4.09%	5,372	7.23%	32,204	9.87%	14,258	11.28%	15,416	3.81%	2,871	12.97%
เงินให้สินเชื่อ ลูกหนี้ และดอกเบี้ยค้างจ่าย	1,721,935	63.78%														
รวมสินทรัพย์หมุนเวียน			491,963	27.65%	137,998	29.62%	13,006	17.51%	64,684	19.82%	39,126	30.97%	131,540	32.50%	6,425	29.02%
ที่ดิน อาคารและอุปกรณ์สุทธิ	33,776	1.25%	720,335	40.49%	205,085	44.03%	24,107	32.45%	80,201	24.57%	60,702	48.04%	231,209	57.12%	5,716	25.82%
กำไรสุทธิ	53,335		55,794		33,615		4,402		10,154		36,033		15,036		1,003	
อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด (ROA)	2.55		7.02		10.86		9.01		6.84		39.95		4.68		6.01	

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้สามารถสรุปปัจจัยที่สำคัญต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจหรืออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด ดังแสดงในภาพที่ 2 ถือเป็นตัวแทนสรุปจากงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนที่มุ่งความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกจะเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั่นคือ อัตราเงินปันผลตอบแทนเกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นและนักลงทุนทั้งจากสถาบันและทั่วไป ช่องทางการให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเกี่ยวข้องกับนักลงทุน คู่ค้า ลูกค้า ชุมชน สังคม ภาครัฐ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆจะเกี่ยวข้องกับภาครัฐ ชุมชน องค์กรต่างประเทศ และบริษัทจดทะเบียนอื่นๆในอุตสาหกรรมเดียวกัน ดังนั้น บริษัทจดทะเบียนควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพื่อให้เกิดผลดีต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบจะเกี่ยวข้องกับตัวองค์กรเอง นั่นคือการบริหารสัดส่วนหนี้สินและทุนส่วนของผู้ถือหุ้นขององค์กร หากผู้บริหารดำเนินกิจการด้วยความเสี่ยงสูงจากการกู้ยืม องค์กรอาจไม่สามารถสร้างผลตอบแทนที่ดีและความสามารถในการแข่งขันในระยะยาวได้



ภาพที่ 2 ตัวแบบสรุปจากงานวิจัยแสดงปัจจัยที่สำคัญต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เชิงธุรกิจ และการลงทุน

1. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปัจจุบันมีแนวนโยบายส่งเสริมให้ทุกบริษัทจดทะเบียนเข้าร่วมในการพัฒนาความยั่งยืน โดยพยายามส่งเสริมให้บริษัทจัดทำรายงานทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือรายงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน (Sustainability report) จากงานวิจัยนี้ พบว่า บริษัทจดทะเบียนเพียงร้อยละ 21 ของทั้งตลาดที่มีการจัดทำรายงานดังกล่าว ซึ่งจากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่าการมุ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในช่องทางต่างๆ มีอิทธิพลสูงต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจที่ประเมินจากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด ดังนั้น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยควรสนับสนุนนโยบายให้ทุกบริษัทจัดทำรายงานดังกล่าว เพื่อเพิ่มช่องทางในการให้ข้อมูลแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม สิ่งนี้ช่วยให้ผู้ลงทุนมีความเชื่อมั่นในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมากขึ้น

2. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์จากการถดถอยที่ได้จากงานวิจัยนี้ในการพยากรณ์ความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ซึ่งปัจจัยสำคัญทั้งสี่ประการ ได้แก่ อัตราเงินปันผลตอบแทน อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น ช่องทางการให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ สามารถพยากรณ์ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจของบริษัทจดทะเบียนได้ หากบริษัทใดมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าว เช่น การมีนโยบายมุ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนโยบายสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ย่อมจะสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจที่วัดจากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดได้ดีกว่า

3. ตลาดหลักทรัพย์ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บริษัทจดทะเบียนสร้างนวัตกรรมเชิงสังคมให้มากขึ้น โดยกำหนดนโยบายให้เกิดการสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆภายนอก ได้แก่ ความร่วมมือกับภาครัฐ ความร่วมมือกับชุมชนหรือประชาชนที่ยังเผชิญปัญหาด้านสังคม ความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆในอุตสาหกรรมเดียวกัน (เช่น ในสมาคมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมของตน) หรือการสร้างความร่วมมือกับองค์กรในต่างประเทศ ซึ่งผลวิจัยครั้งนี้สนับสนุนว่าความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ มีผลเชิงบวกต่อความยั่งยืนที่วัดจากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมด

4. บริษัทจดทะเบียนที่มุ่งเป้าหมายในการสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและคาดหวังอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดที่สูง ต้องมีนโยบายปันผลที่สูง เพื่อดึงดูดการลงทุนจากนักลงทุนทั้งจากสถาบันและนักลงทุนทั่วไป นอกจากนี้ ยังต้องสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากเพียงพอ รวมถึงต้องสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐ ชุมชน องค์กรต่างประเทศ และบริษัทอื่นๆ ที่อยู่ในการอุตสาหกรรมเดียวกันซึ่งจะส่งผลดีต่อการวางแผนกลยุทธ์เชิงสังคมและการพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคมขององค์กร

5. บริษัทจดทะเบียนควรระมัดระวังในการจัดหาเงินทุนจากการกู้ยืม เนื่องจากมีผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดหรือความยั่งยืนทางเศรษฐกิจขององค์กร ถึงแม้ว่าการกู้ยืมจะยังจำเป็นเนื่องจากต้นทุนทางการเงินที่ต่ำกว่า แต่ควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างหนี้สินและทุนส่วนของเจ้าของ เพื่อไม่ให้กระทบต่ออัตราผลตอบแทนดังกล่าว

6. ผู้ลงทุนทั้งสถาบันและทั่วไป สามารถใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยในการประเมินบริษัทจดทะเบียนที่มีแนวโน้มผลประกอบการดีและยั่งยืน ซึ่งจากผลการศึกษาแนะนำว่าผู้ลงทุนควรลงทุนในบริษัทที่มีนโยบายปันผลที่สูงหรือดูจากอัตราเงินปันผลตอบแทนในอดีตที่สูงและต่อเนื่อง มีอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นต่ำ รวมถึงการประเมินจากรายงานประจำปีในการให้ความใส่ใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆและการสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดของบริษัท

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาข้อมูลระยะยาวมากขึ้น เพื่อดูผลวิจัยที่อาจให้ผลต่างออกไป เนื่องจากตลาดทุนมีผลกระทบทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ดังเช่น งานวิจัยของ Movassaghi & Bramhandkar (2012) ที่ทดสอบตัวแปรเปรียบเทียบระยะ 3 ปี และ 5 ปี พบว่าให้ผลทางสถิติที่แตกต่างกัน
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัวกับช่วงเศรษฐกิจเติบโต โดยใช้กรอบแนวคิดและตัวแปรเชิงปริมาณจากงานวิจัยนี้ เพื่อศึกษาถึงความเหมือนหรือความต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย
3. เนื่องจากตัวแบบสรุปของงานวิจัยนี้สามารถอธิบายตัวแปรตามคืออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ทั้งหมดได้ร้อยละ 26.4 ซึ่งไม่สูงมากนัก อาจกล่าวได้ว่ายังมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถอธิบายความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจขององค์กรได้อีก ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตจึงควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมและผู้ใช้ตัวแปรหลายตัวเป็นตัวแปร Dummy เนื่องจากความจำเป็นของลักษณะข้อมูลที่มีอยู่ พบว่า ตัวแปร Dummy เหล่านี้ไม่ได้เข้าสู่ตัวแบบสมการถดถอย ซึ่งในอนาคตหากบริษัทจดทะเบียนบันทึกข้อมูลละเอียดมากขึ้น ตัวแปรดังกล่าวอาจเข้าตัวแบบสมการและความสามารถในการอธิบายของตัวแบบหรือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจอาจสูงมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ค่าใช้จ่ายในการลงทุนวิจัยพัฒนาของบริษัทจดทะเบียน พบว่าบริษัทจดทะเบียนในต่างประเทศมีการบันทึกงบในรายงานประจำปี ส่วนในประเทศไทยยังไม่พบการบันทึกข้อมูลดังกล่าว เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญวัลย์ ลัตยารักษ์วิทย์ สำหรับความสำเร็จและความสมบูรณ์ของงานวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

- ประมุข วงศ์ธนะเกียรติ. (2557). *มั่งคั่งด้วยหุ้น ลงทุนอย่างมีคุณภาพ*. สมุทรปราการ: มายเบสท์บุ๊คส์.
- อุษณีย์ ลิ่วรัตน์. (2559). *หุ้นกลุ่มธนาคาร*. กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- Aggarwal, P. (2013). Sustainability reporting and its impact on corporate financial performance: A literature review. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 4(3), 51-59.
- Ameer, R., & Othman, R. (2012). Sustainability practices and corporate financial performance: A study based on the top global corporations. *Journal of Business Ethics*, (108), 61-79.
- Banker, R. D., Mashruwala, R., & Tripathy, A. (2014). Does a differentiation strategy lead to more sustainable financial performance than a cost leadership strategy? *Management Decision*, 52(5), 872-896.
- Bartlett, D. (2009). Embedding corporate responsibility: The development of a transformational model of organizational innovation. *Corporate Governance*, 9(4), 409-412.
- Bates, S. M. (2012). *The Social Innovation Imperative: Creating winning products, services, and programs that solve society's most pressing challenges*. New York: McGraw-Hill.
- Craimer, S., & Dearlove, D. (2014). *Thinkers 50 innovation: Breakthrough thinking to take your business to the next level*. New York: McGraw-Hill.
- Dabas, C. S. (2011). *Doing well by doing good or doing smart? – Antecedents and outcomes of corporate social performance* (Doctoral dissertation). Michigan, US: Michigan State University. (UMI No. 3472830)
- Daily, A. P. (2014). *Social Innovation and Innovation Champions: An Analysis of Public and Private Processes* (Doctoral dissertation). Virginia, US: Virginia Commonwealth University. (UMI No.3622750)
- Dave, P., Wadhwa, V., Aggarwai, S., & Seetharaman, A. (2013). The impact of research and development on the financial sustainability of information technology (IT) companies listed on the S&P500 index. *Journal of Sustainability Development*, 6(11), 123-138.
- Delai, I., & Takahashi, S. (2011). Sustainability measurement system: A reference model proposal. *Social Responsibility Journal*, 7(3), 438-471.
- Do, S. G. (2009). *Impacts of social capital on entrepreneurship, innovation, and economic development in the Knowledge Economy* (Doctoral dissertation). Virginia, US: George Mason University. (UMI No. 3393615)
- Ergin, E. (2012). Corporate governance ratings and market-based financial performance: Evidence from Turkey. *International Journal of Economics and Finance*, 4(9), 61-68.
- Gandy, J. D. (2012). *The relationship between social entrepreneurship and organizational effectiveness* (Doctoral dissertation). Texas, US: Dallas Baptist University. (UMI No.3547013)
- Haat, M. H. C., Rahman, R. A., & Mahenthiran, S. (2008). Corporate governance, transparency and performance of Malaysian companies. *Managerial Auditing Journal*, 23(8), 744-778.
- Hadad, S. & Gauca, O. (2014). Social impact measurement in social entrepreneurship organizations. *Management & Marketing: Challenges for the Knowledge Society*, 9(2), 119-136.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7thed.). US: Pearson Education Limited.
- Harazin, P., & Kosi, K. (2013). Social challenges: Social innovation through social responsibility. *Social and Management Sciences*, 21(1), 27-38.

- Hervieux, C., Gedajlovic, E., & Turcotte, M. B. (2010). The legitimization of social entrepreneurship. *Journal of Enterprise Communities: People, and Places in the Global Economy*, 4(1), 37-67.
- Jackson, C. A. (2014). *Corporate social responsibility training: Exploring the antecedents to corporate social entrepreneurship* (Doctoral dissertation). Kansas, US: Kansas State University. (UMI No. 3627741)
- Jiao, H. (2011). A conceptual model for social entrepreneurship directed toward social impact on society. *Social Enterprise Journal*, 7(2), 130-149.
- Jones, S., Frost, G., Loftus, J., & van der Laan, S. (2007). An empirical examination of the market returns and financial performance of entities engaged in sustainability reporting. *Australian Accounting Review*, 17(1), 78-87.
- Joseph, C. (2013). Understanding sustainable development concept in Malaysia. *Social Responsibility Journal*, 9(3), 441-453.
- Kane, G. (2011). *The Green Executive: Corporate Leadership in a Low Carbon Economy*. New York: Earthscan.
- Keohane, G. L. (2013). *Social entrepreneurship for the 21st century: Innovation across the nonprofit, private, and public sectors*. New York: McGraw-Hill.
- Lipunga, A. M. (2014). Corporate governance practices in commercial banking sector of Malawi: Evidence from annual reports. *Journal of Applied Finance & Banking*, 4(5), 115-133.
- Long, G., & Marwa, N. (2015). Determinants of financial sustainability of microfinance institutions in Ghana. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 7(4), 71-81.
- Mathew, S. K., & Rajan, T. (2013). Sustainability as an imperative and an opportunity: The case of Infosys Limited. *Emerald Emerging Markets Case Studies*, 3(2), 1-16.
- Mauchet, M. (2011). *Managers' Perceptions of Organizational Learning and Organizational Innovativeness in a Global Healthcare Organization* (Doctoral dissertation). Washington DC, US: George Washington University. (UMI No. 3448977)
- McDermott, B. & Sexton, G. (2008). *Leading Innovation* (2nded.). US: Nova Vista.
- McPhee, W. (2014). A new sustainability model: Engaging the entire firm. *Journal of Business Strategy*, 35(2), 4-12.
- Michelon, G. (2011). Sustainability disclosure and reputation: A comparative study. *Corporate Reputation Review*, 14(2), 79-96.
- Minks, M. (2011). *Social innovation: New solutions to social problems* (Master's Thesis). Washington DC, US: Georgetown University. (UMI No. 1490953)
- Mitchell, S. F. (2012). *An empirical investigation: How small to mid-sized enterprises use innovation on the path toward ecological sustainability* (Doctoral dissertation). New Hampshire, US: University of New Hampshire. (UMI No. 3537809)
- Movassaghi, H. & Bramhandkar, A. (2012). Sustainability strategies of leading global firms and their financial performance: A comparative case based analysis. *Journal of Applied Business and Economics*, 13(5), 21-34.
- Pandey, C. L. (2014). The limits of climate change agreements: From past to present. *International Journal of Climate Change Strategies and Management*, 6(4), 376-390.
- Rahman, M. A. & Mazlan, A. R. (2014). Determinants of financial sustainability of microfinance institutions in Bangladesh. *International Journal of Economics and Finance*, 6(9), 107-116.

- Saul, P. (2011). *Social innovation Inc.: 5 strategies for driving business growth through social change*. USA: HB Printing.
- Savitz, A. W. (2013). *Talent, transformation, and the triple bottom line: How companies can leverage human resources to achieve sustainable growth*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Siew, R. Y. J., Balatbat, M. C. A., & Carmichael, D. G. (2013). The relationship between sustainability practices and financial performance of construction companies. *Smart and Sustainable Built Environment*, 2(1), 6-27.
- Siminica, M., Craciun, L., & Dinu, A. (2015). The impact of corporate sustainability strategies on the financial performance of Romanian companies in the context of green marketing. *Amfiteatru Economic*, 17(40), 994-1010.
- Stanley, S. (2012). *The Evolution of Sustainability: A Public Relations and Business Argument* (Master's Thesis). California, US: University of Southern California. (UMI No. 1529056)
- Szekely, F. & Strebel, H. (2013). Incremental, radical and game-changing: Strategic innovation for sustainability. *Corporate Governance*, 13(5), 467-481.
- Vintila, G., & Gherghina, S. C. (2012). An empirical examination of the relationship between corporate governance ratings and listed companies' performance. *International Journal of Business and Management*, 7(22), 46-61.
- Wood, M. W. (2014). *Addressing Sustainability in an Entrepreneurship Ecosystem: A Case Study of a Social Incubator in Mexico* (Doctoral dissertation). Arizona, US: Arizona State University. (UMI No. 3619598)
- Yang, C. (2011). *The Role of IS-enabled Capability in Corporate Sustainability: Evidence from China* (Doctoral dissertation). Hong Kong, China: Hong Kong Baptist University. (UMI No. 3510938)
- Yu, Y., Dong, X., Shen, K. N., Khalifa, M., & Hao, J. (2013). Strategies, technologies, and organizational learning for developing organizational innovativeness in emerging economies. *Journal of Business Research*, 66, 2507-2514.

สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ

INNOVATION COMPETENCIES OF MUNICIPALITIES IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

ศจีพรรณ แสงอ่อน*

Sajeephan Sang-on*

กฤษณะ ดาราเรือง**

Kritsana dararuang**

สมเดช ลิทธิพงศ์พิทยา***

Somdej Sithipongpitaya***

* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

* Student, Doctor of Philosophy, Administration of Organization Development, Chaopraya University

* Email: noo.sa@hotmail.co.th

** ปริญญาเอก อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

** Ph.D, Doctor of Philosophy Program in Administration of Organization Development, Chaopraya University

** Email: kritsana_cpu@hotmail.com

*** รองศาสตราจารย์ และปริญญาเอก, อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

*** Associate Professor and Ph.D, Doctor of Philosophy Program in Administration of Organization Development, Chaopraya University

*** Email: heasssom@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาองค์กร และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาองค์กร และสมรรถนะทางนวัตกรรมจำแนกตามประเภทของเทศบาล 3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงเหตุผลที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรม และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานของเทศบาล จำนวน 1,000 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาองค์กร และสมรรถนะทางนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง 2) เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบลมีสภาพภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาองค์กร และสมรรถนะทางนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ทุกตัวแปรเชิงสังเกตที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบเชิงยืนยันตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง มีค่า Chi-square = 201.74 df = 182 P-value = 0.1506 RMSEA = 0.027 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ > 0.50 ทุกตัวแปร และ 4) สมรรถนะทางนวัตกรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่ำและการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากภาวะผู้นำในระดับสูง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลางโดยส่งผ่านการจัดการความรู้ โดยปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวสามารถทำนายตัวแปรตามคือ สมรรถนะทางนวัตกรรมได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะ นวัตกรรม เทศบาล

Abstract

The purposes of this research were 1) to study Transformational Leadership, Human Resource Management, Knowledge Management, Organizational Climate, and Innovation Competencies of Municipalities in Samut Prakan Province (MSPP); 2) to compare Transformational Leadership, Human Resource Management, Knowledge Management, Organizational Climate, and Innovation Competencies of MSPP classified by type of municipalities 3) to analyze the causal confirmatory factors affecting the Innovation Competencies; and 4) to study causal relationship with the structural equation model. The sample was Executive Officer Municipal, Council Member and Municipal Staff responded by 1,000 concerned people. The results showed that: 1) Transformational Leadership, Human Resource Management, Knowledge Management, Organizational Climate, and Innovation Competencies were at a high level; 2) Transformational Leadership, Human Resource Management, Knowledge Management, Organizational Climate and Innovation Competencies of were city municipalities, town municipalities and subdistrict municipalities differences with a statistically significance level of .05; 3) All observational variables used in the study were confirmatory factors of the Structural Equation Model valuable Chi-square = 201.74, df = 182, P-value = 0.1506, RMSEA = 0.027 and factor loadings > 0.50; and 4) Innovation Competencies received a positively direct effect from Human Resource Management factor at a low level and Knowledge Management at a moderate level. Also, it was found that it received positive indirect effects from Transformational Leadership at a high level and Human Resource Management at a moderate level through Knowledge Management. Moreover, all factors can predict the Innovation Competencies of 68 percent with the .05 level of statistically significance.

Keywords: Competencies, Innovation, Municipalities

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยภายใต้กรอบแนวคิดที่มุ่งการสร้างความมั่นคงให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้การพัฒนาเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างส่วนกลางและท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการจัดการภาครัฐตามระบอบราชการของ Max Weber ที่มุ่งเน้นการยึดหลักระเบียบ กฎหมาย และบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร การแบ่งงานกันทำตามแนวราบ การใช้สายบังคับบัญชา และการมุ่งเน้นนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ (วรเดช จันทรศร, 2541) ทำให้ระบบราชการมีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ และมีสายการบังคับบัญชาแบบรวมอำนาจทำให้เกิดความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพจนไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและภาคเอกชนได้ จากสภาพปัญหาและอุปสรรคของระบบราชการดังกล่าวทำให้เกิดแนวคิดการนำการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เข้ามาปฏิรูประบบราชการไทยให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมในปัจจุบัน โดยนำรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการของภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงและบูรณาการให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐที่จะสร้างเสริมโอกาสในการพัฒนาทุกภาคส่วนได้อย่างเสมอภาค เท่าเทียม และเป็นธรรม

การกำหนดแนวปฏิบัติขั้นพื้นฐานเพื่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อฝ่ายบริหารขององค์กรภาครัฐก็คือ การมอบหมายให้มืออาชีพเป็นผู้บริหารจัดการ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีคุณภาพ มีการสร้างระบบสนับสนุนองค์การอย่างรอบด้าน ทั้งทรัพยากรในการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความเป็นมืออาชีพนี้ รวมถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยที่จะต้องพัฒนาศักยภาพทั้งของตนเองและบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้และทักษะฝีมือ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีแนวความคิดในการพัฒนาที่ทันสมัย สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการ หรือวัฒนธรรมองค์การใหม่ให้สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยมุ่งเน้นการมีวิสัยทัศน์ การสร้างค่านิยม รวมถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์การใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมัยใหม่ที่สามารถแข่งขันกับองค์การภาครัฐด้วยกัน หรือแข่งขันกับภาคเอกชนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมัยใหม่ นอกจากจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีลักษณะของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว ยังต้องเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีการจัดการความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะทางนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยดังกล่าว คือ เป้าประสงค์ของการปฏิรูประบบราชการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามประเภทของเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล
3. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงเหตุผลที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ

แนวคิดและวาทกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนการที่คนใหม่ที่มีอยู่ระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยเบส (Bass, 1985) ได้แบ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ด้านคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

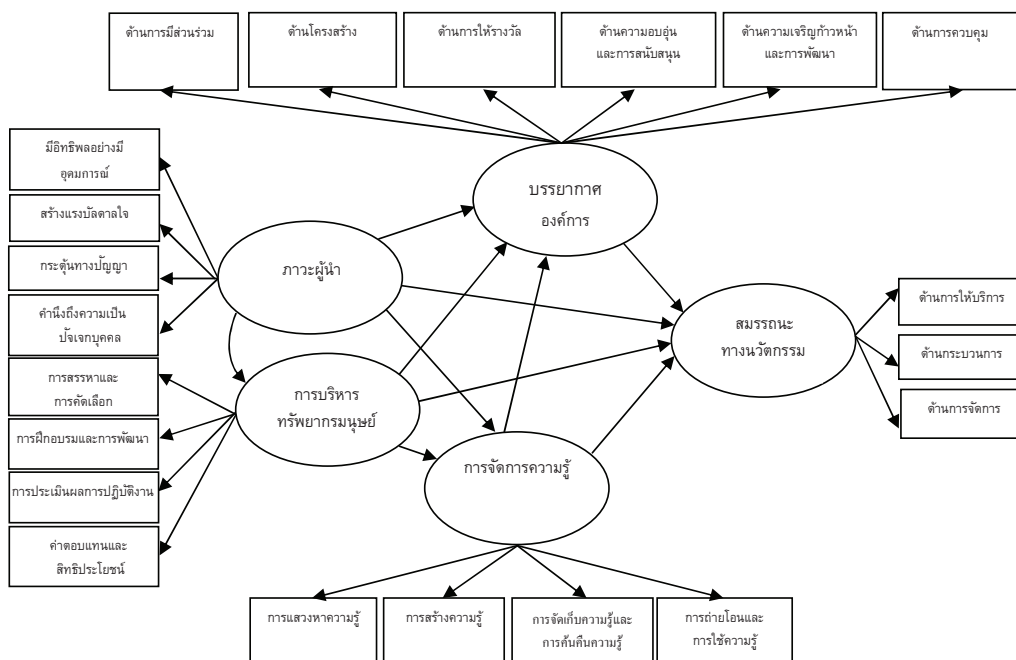
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใดๆ มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งมอนดี้, โน และเพรอมซ์ (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999) ได้แบ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 8 ด้าน โดยผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษา 4 ด้าน คือ 1) การสรรหาและการคัดเลือก 2) การฝึกอบรมและการพัฒนา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ขณะเดียวกันการจัดการความรู้เป็นความพยายามในการสร้างนวัตกรรมให้เพิ่มมากขึ้น ความรู้ต่างๆ จึงถูกประยุกต์เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ ทั้งนี้ การเกิดขึ้นของการจัดการความรู้เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการติดต่อบนฐานความรู้ของนวัตกรรม ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของมาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้ และ 4) การถ่ายโอนและการใช้ความรู้

ในส่วนของบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรไม่ได้ทำงานอยู่ เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล และควบคุมของผู้นำ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ ซึ่งแนวคิดบรรยากาศองค์การของดูบริน (Dubrin, 1984) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านการให้รางวัล 4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และ 6) ด้านการควบคุม

นวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาท และความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการภาครัฐในปัจจุบัน ซึ่งภาครัฐต้องมี การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยแนวคิดสมรรถนะทางนวัตกรรมของมิลเลอร์ และฟรีเซน (Miller & Friesen, 1983) อโวนิทิส, โคเวนฮอส และโซเคส (Avlonitis, G. J., Kouremenos, A., & Tzokas, N., 1994) และกานู ลิมมานนท์ (2546) สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) นวัตกรรมด้านการให้บริการ 2) นวัตกรรมด้านกระบวนการ และ 3) นวัตกรรมด้านการจัดการ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยได้นำมาสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้



ภาพที่ 1 แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เต็มรูปแบบ (Full Path Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยาภาคองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการตามประเภทของเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล อยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
2. สภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยาภาคองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการเมื่อจำแนกตามประเภทของเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
3. องค์ประกอบคัดสรรทุกตัวที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ
4. ปัจจัยคัดสรร (Selected Factors) ทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

โมเดลที่ 1: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

โมเดลที่ 2: การจัดการความรู้ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โมเดลที่ 3: บรรยาภาคองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการจัดการความรู้ และในขณะเดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และ/หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งผ่านปัจจัยการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โมเดลที่ 4: สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงและ/หรือ อิทธิพลทางอ้อมมาจาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของเทศบาลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,000 คน จากประชากรทั้งหมด 4,734 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุทนต์ ศรีไสย์, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

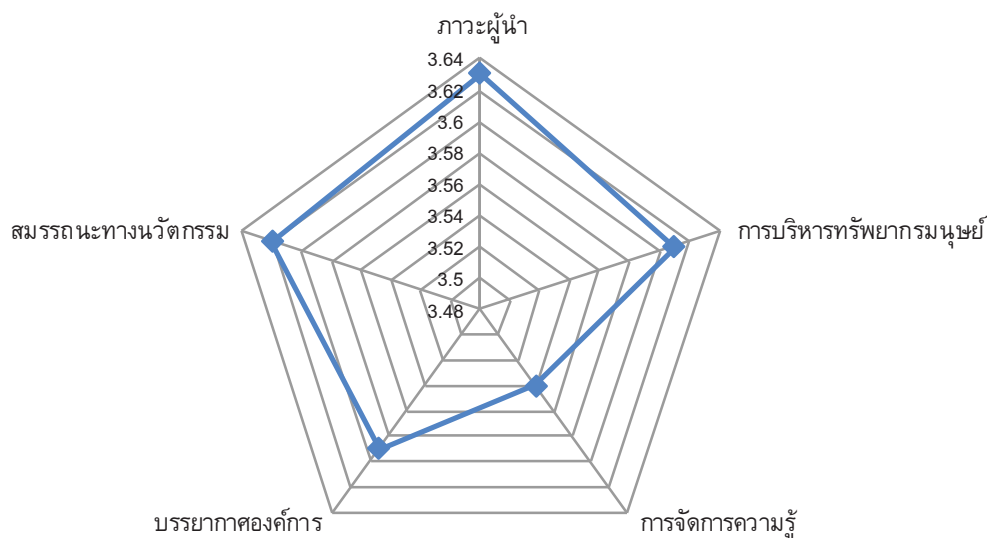
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการทดสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ (Item Objective Congruence: IOC) ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับ สิ่งที่ต้องการศึกษาโดยการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และการทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) ทั้งฉบับเป็น 0.989

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 ได้รับข้อมูลกลับคืนจำนวน 890 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (One-sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว (One-way Multivariate Analysis of Variance หรือ One-way MANOVA) และทดสอบภายหลัง (Post Hoc.) เพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Confirmatory Structural Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.80 และรายงานผลโดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution โดยการพิจารณาองค์ประกอบเชิงยืนยันจะพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่มากกว่า 0.50 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบสำคัญ (Crucial Component) และสำหรับการประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data-Model Fit) โดยพิจารณาค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ $P > .05$, ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value)หารด้วยระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom หรือ df) ต้องไม่เกิน 2 หรือ 3 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.09 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Hooper, Coughlan & Mullen, 2008; Kline, 1998; Steiger, 1990; Ullman, 2001) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “ศึกษาสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง (Test Value = 3.5 ใน 5 หรือ 70 %) เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า สภาพปัจจัยภาวะผู้นำ สมรรถนะทางนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การ และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.63, 3.62, 3.61, 3.59 และ 3.54 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามลำดับ



ภาพที่ 2 แสดงระดับสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวม

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 “เปรียบเทียบสภาพปัจจัยภาวะผู้นำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามประเภทของเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล” พบว่าสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันระหว่างเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบลโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการทดสอบพบว่า เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล มีสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 สภาพปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครกับเทศบาลเมือง และเทศบาลนครกับเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ในขณะที่เทศบาลเมืองกับเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า เทศบาลนครกับเทศบาลเมือง และเทศบาลนครกับเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ในขณะที่เทศบาลเมืองกับเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจัยด้านการจัดการความรู้ พบว่า เทศบาลนครกับเทศบาลเมือง และเทศบาลนครกับเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ในขณะที่เทศบาลเมืองกับเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

2.4 สภาพปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า เทศบาลนครกับเทศบาลเมือง และเทศบาลนครกับเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ในขณะที่เทศบาลเมืองกับเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

2.5 สภาพปัจจัยด้านสมรรถนะทางนวัตกรรม พบว่า เทศบาลนครกับเทศบาลเมือง และเทศบาลนครกับเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ในขณะที่เทศบาลเมืองกับเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 “วิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงเหตุผลที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ” กับเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า

3.1 ด้านภาวะผู้นำ พบว่าทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.86, 0.93, 0.91 และ 0.93 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) การสรรหาและการคัดเลือก 2) การฝึกอบรมและการพัฒนา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.85, 0.91, 0.89 และ 0.89 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.3 ด้านการจัดการความรู้ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้ และ 4) การถ่ายโอนและการใช้ความรู้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.93, 0.92, 0.88 และ 0.91 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.4 ด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านการให้รางวัล 4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และ 6) ด้านการควบคุมโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.87, 0.81, 0.84, 0.84, 0.88, และ 0.84 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

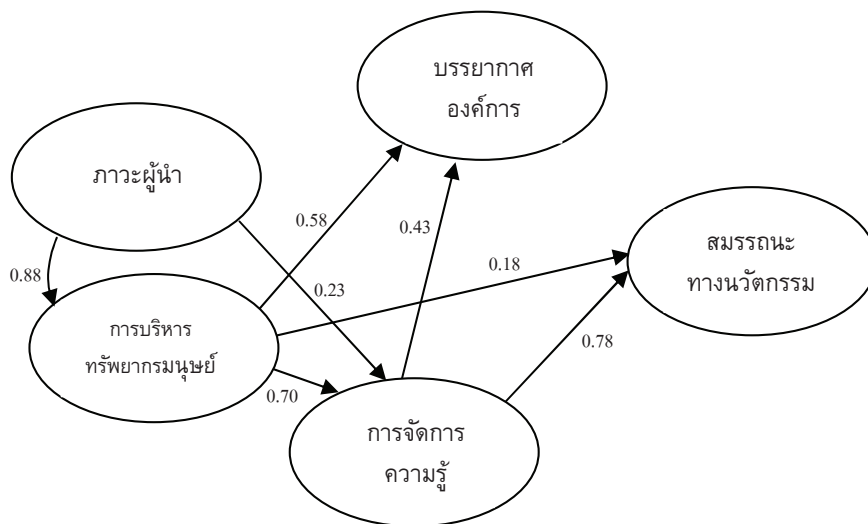
3.5 ด้านสมรรถนะทางนวัตกรรม พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) นวัตกรรมด้านการให้บริการ 2) นวัตกรรมด้านกระบวนการ และ 3) นวัตกรรมด้านการจัดการโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.92, 0.93 และ 0.92 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 “ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติเป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติ จึงสามารถสรุปได้ว่า แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมสมสามารถที่จะอธิบายความความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพจากแบบจำลองสมการโครงสร้างดังกล่าว สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (Direct Effects) ทางอ้อม (Indirect Effects) และรวม (Total Effect) (Structural Equation Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ [หลังการปรับแต่ง (Over identified Model)]

Dep.V.	Indep.V	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TE
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	- ภาวะผู้นำ	0.77	11.04*	0.88	0.00	0.88
การจัดการความรู้	- ภาวะผู้นำ	0.72	11.67*	0.23	0.62	0.85
	- การบริหารทรัพยากรมนุษย์			0.70	0.00	0.70
บรรยากาศองค์การ	- ภาวะผู้นำ	0.79	11.46*	0.00	0.88	0.88
	- การบริหารทรัพยากรมนุษย์			0.58	0.30	0.88
	- การจัดการความรู้			0.43	0.00	0.43
สมรรถนะทางนวัตกรรม	- ภาวะผู้นำ	0.68	11.01*	0.00	0.82	0.82
	- การบริหารทรัพยากรมนุษย์			0.18	0.54	0.72
	- การจัดการความรู้			0.78	0.00	0.78
	- บรรยากาศองค์การ			0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ: Dep.V. = Dependent Variable, Indep.V. = Independent Variable, DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect



Chi-square = 201.74, df = 182, P-value = 0.1506, RMSEA = 0.027

ภาพที่ 3 Over identified Model สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ

แบบจำลองที่ 1: ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (Direct Effect or DE = 0.88) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้ร้อยละ 77 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

แบบจำลองที่ 2: ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจาก 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำ (Direct Effect or DE = 0.23) และ 2) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Effect or DE = 0.70) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยทั้ง 2 ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ การจัดการความรู้ของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้ร้อยละ 72 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

แบบจำลองที่ 3: ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจาก 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Effect or DE = 0.58) และ 2) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับต่ำ (Direct Effect or DE = 0.43) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับสูง (Indirect Effect or IE = 0.88) และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับต่ำ (Indirect Effect or IE = 0.30) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และจากผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวสามารถทำนายตัวแปรตาม คือ บรรยากาศองค์การของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

แบบจำลองที่ 4: สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับต่ำ (Direct Effect or DE = 0.18) และปัจจัยด้านการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Effect or DE = 0.78) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (Indirect Effect or IE = 0.82) และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง (Indirect Effect or IE = 0.54) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และจากผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยทั้งหมดดังกล่าว สามารถทำนายตัวแปรตาม คือ สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณา ในรายละเอียดของภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า สภาพปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรม อยู่ในระดับสูง ในขณะที่ด้านการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า หากเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการต้องการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ ควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นให้พนักงานสามารถสืบค้นข้อมูลองค์ความรู้ที่มีของหน่วยงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกลุ่มงานภายในหน่วยงาน รวมทั้งควรส่งเสริม และสนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเคทซ์ (Katz, 1964) กล่าวว่า องค์การที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพิมพ์เขียว (Blueprint) เพียงอย่างเดียวไม่เป็นระบบทางสังคมที่เปราะบาง เพราะสิ่งที่ระบุไว้ในพิมพ์เขียว หมายถึง ระเบียบปฏิบัติ และข้อบังคับที่จะกำกับและควบคุมให้ลูกจ้างปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด แต่การทำงานในองค์การสมัยใหม่ได้เปลี่ยนแปลงสู่การสร้างฐานความรู้ (Knowledge Base: KB) ที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ

สร้างความรู้ใหม่ๆ จากการทำงานได้มากกว่าที่กำหนดไว้ในพิมพ์เขียว จากมุมมองดังกล่าวนี้ ผู้ประกอบการและนักวิชาการต่างให้การยอมรับว่าความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงานสามารถที่จะช่วยให้องค์การบรรลุความสำเร็จได้ในขณะที่ อมาบิเล่ (Amabile, 1988) และแวนเดอเวน (Van de Ven, 1986) กล่าวว่า การสร้างความสามารถทางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องตระหนักอยู่ 2 ประการ คือ ความเต็มใจ และศักยภาพของพนักงานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ดังนั้น ความสามารถทางนวัตกรรมของพนักงาน จึงเป็นการจัดองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการคุณภาพในทำนองเดียวกัน เซงกี (Senge, 1990) ได้กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizational: LO) ที่ใส่ใจและให้ความสำคัญกับแบบแผนทางความคิดใหม่ ๆ และการพัฒนาต่อยอดทางความคิดร่วมกันของสมาชิกในองค์การซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้ การสร้างความสามารถทางนวัตกรรมในองค์การ นอกจากจะเกิดขึ้นโดยการคิดค้นของนักวิชาการแล้ว ยังสามารถเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมี 2 องค์ประกอบสำคัญ คือ ความเต็มใจกับศักยภาพของพนักงาน และสิ่งที่จะก่อให้เกิดนอกรวมจากผลผลิตของนวัตกรรมแล้ว ยังเป็นฐานความรู้ให้กับองค์การในการจัดการความรู้เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์การ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยายภาคองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประเภทของเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล พบว่า มีความแตกต่างกันในทุกตัวแปร ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ประเภทของเทศบาลที่แตกต่างกันส่งผลให้มีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากความพร้อม ทรัพยากร ภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ ดังนั้น การที่องค์การจะมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะด้านนวัตกรรมจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทั้งในด้านผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยายภาคองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแซลลิสและโจนส์ (Sallis & Jones, 2002) ได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญในการจัดการความรู้ในองค์การ พบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำและการจัดการ ทีมงานและทีมการเรียนรู้ กระบวนการในการแบ่งปันความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้และการความชำนาญ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับทิดด์, เบสเสนท์ และพาวิตท์ (Tidd, Bessant & Pavitt, 2001) ได้ศึกษาการจัดการนวัตกรรมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ พบว่า ในการสร้างองค์กรนวัตกรรมจะประกอบไปด้วยการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม การมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงเหตุผลที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ และบรรยายภาคองค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจากผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างนวัตกรรมขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ, กอบกุล จันทระโคธิกา และภูมิพร ธรรมสถิตเดช (2558) ที่ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่มีผลต่อการดำเนินงานอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ประเทศไทย โดยผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อนวัตกรรม โดยมีมติของวัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้านจะมีบทบาทสำคัญต่อปัจจัยสำเร็จในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และกระบวนการบริหารจัดการ อีกทั้งงานวิจัยของ โกศล จิตวิรัตน์ และเนตรพัฒนา ยาวีราช (2559) ได้ศึกษาวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถทางการแข่งขันของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยางพาราแปรรูปขึ้นต้นภายใต้ การเปลี่ยนแปลงในลักษณะเชิงพลวัต โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันประกอบด้วย การพัฒนาจิตวิญญาณ ความเป็นผู้ประกอบการ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทุนมนุษย์ วัฒนธรรมองค์การ โลจิสติกส์และซัพพลายเชน เครือข่ายวิสาหกิจ และนโยบายรัฐบาล โดยผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับแก้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และจากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคโดนัฟ (McDonough, 1993) และธามเนน (Thamain, 1990; 1996) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นนวัตกรรมล้วนแต่ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากภาวะผู้นำที่มีทัศนคติที่ดี และเป็นมืออาชีพ ซึ่งมีผลงานการศึกษาจำนวนมากที่สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานประกอบการ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ ในขณะที่อามาบิเล่ (Amabile, 1988) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีรูปแบบองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมองค์การจะต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมขององค์การ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์การในการส่งเสริมสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งทั้งองค์การ 2) ความพร้อมของทรัพยากรองค์การในการสนับสนุนการกำหนดเป้าหมายการสร้างนวัตกรรม 3) การบริหารจัดการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม คือความมีอิสระในการคิด บรรยากาศผ่อนคลายไม่กดดัน มีมุมมองการทำงานที่หลากหลายและท้าทาย และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทรรณาย และประกอบ คูปรัตน์ (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการความรู้ และความสามารถทางนวัตกรรมของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย ทำให้ได้ข้อค้นพบว่าความสามารถในการจัดการความรู้ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอยู่ในระดับสูง ซึ่งนั่นหมายความว่า การพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้จะต้องพัฒนาในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน จึงจะนำไปสู่การเกิดประสิทธิผลของการจัดการความรู้ กล่าวคือ สามารถทำให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาระดับความสามารถทางนวัตกรรมได้ และกฤษณะ ดาราเรือง (2559) ได้ศึกษาวิจัยการรับรู้ระดับบุคคลด้านวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมของกลุ่มบริษัท KTIS พบว่า นวัตกรรมขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและในขณะเดียวกันนวัตกรรมองค์การยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยเฉพาะ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีนโยบายหรือแผนการพัฒนาผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นด้านภาวะผู้นำ อีกทั้งแนวทางการปรับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ให้กับบุคลากรระดับปฏิบัติการได้ตัดสินใจในการนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการทำงานมากขึ้น
2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีแผนนโยบายในการประยุกต์การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มาเป็นเกณฑ์พิจารณาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ซึ่งหากเทศบาลมีระบบหรือเทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพก็จะนำมาซึ่งประโยชน์ในการดำเนินงานต่างๆ ดังนั้น ควรมีแผนการพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบหมวดหมู่ มีศูนย์กลางในการจัดเก็บองค์ความรู้ สามารถสืบค้นข้อมูลองค์ความรู้ ที่มีของหน่วยงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว

4. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาครองค้ด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีแนวนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เอื้อต่อการทำงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานมากขึ้น

5. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางนวัตกรรมด้านการจัดการมีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีแนวนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ๆ ที่พัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการ และการพัฒนาการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารควรมุ่งมั่น และให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้เพื่อเกิดประสบการณ์ใหม่ๆ และสนับสนุนการกระจายอำนาจให้แกพนักงานในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนร่วมกัน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในกระบวนการพิจารณาคำตอบแทนที่โปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งการให้รางวัลที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตลอดจนควรให้ความสำคัญในการสืบค้นข้อมูลองค์ความรู้ที่มีของหน่วยงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และจัดเก็บ องค์ความรู้อย่างเป็นระบบหมวดหมู่

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดเห็นของพนักงานมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานที่ดีขึ้น รวมถึงการปรับปรุงรูปแบบ การบริหารงานที่ก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจของพนักงานซึ่งนำไปสู่สมรรถนะทางนวัตกรรม

2. ควรมีการนำตัวแปรอื่นๆ ไปใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ที่มีต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กฤษณะ ดาราเรือง. (2559). การรับรู้ระดับบุคคลด้านวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมของกลุ่มบริษัท KTIS. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(2), 58.
- โกศล จิตวิรัตน์ และเนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถทางการแข่งขันของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยางพาราแปรรูปขั้นต้นภายใต้การเปลี่ยนแปลงในลักษณะเชิงพลวัต. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(1), 154.
- ภาณุ ลิ้มมานนท์. (2546). *กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิตับบลิวพริ้นติ้ง.
- รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ, กอบกุล จันทระโคติกา และภูมิพร ธรรมสถิตย์เดช. (2558). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่มีผลต่อการดำเนินงานอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 20(3), 83.
- วรเดช จันทรศร. (2541). *ปรัชญาการบริหารภาครัฐ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหાયบล็อคและการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *PMQA การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: วิชั่นพริ้นต์ แอนด์ มีเดีย.
- สุทธนู ศรีไธย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พัทธรัณย วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทน์ฉาย และประกอบ คูปรัตน์. (2554). ความสามารถในการจัดการความรู้กับความสามารถทางนวัตกรรมของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย. *พัฒนาบริหารศาสตร์*, 51(1).
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations, in Shaw, B.M. and Cummings, L. L. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, (10), 123-67.
- Avlonitis, G.J., Kouremenos, A., & Tzokas, N. (1994). Assessing the innovativeness of organizations and its antecedents: project innovstrat. *European Journal of Marketing*. 28(11), 5-28.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Diamantopoulos, A. and Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage Publications.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundation of Organization Behavior*. New York: Pergamon Press.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, (9), 131-133.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford Press.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building The Learning Organization: A Systems Approach to Quantum improvement and Global Success*. New York: Mc Graw – Hill.
- McDonough, E. (1993). Faster new product development, integrating the effects of technology and the characteristics of the project leader and team. *Journal of Product Innovation Management*, (10), 241-250.
- Miller, D. & Friesen, P. (1983). Strategy-making and environment: The third link. *Strategic Management Journal*, 4(3), 221-235.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human Resource Management*. (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge Management in Education*. London: Kogan.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Doubleday, New York: Doubleday.

- Steiger, J. H. (1990), Structural model evaluation and modification. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 214-12.
- Thamain, H. J. (1990). Managing technological team efforts towards product success. *Journal of Product Innovation Management*, (7), 5-18.
- Thamain, H. J. (1996). Managing self-directed teams' efforts toward innovative results. *Engineering Management Journal*, (8), 31-39.
- Tidd, J., Bessant, J., and Pavitt, K. (2001). *Managing innovation: Integrating technology and organization change*. (2nd ed.). Chichester: John Wiley.
- Ullman, J. B. (2001). Structural equation modeling. In B. G. Tabachnick & L. S. Fidell (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th ed& pp 653- 771). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.

**สาเหตุและลักษณะข้อมูลในการปรับงบการเงินย้อนหลัง
ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
(กลุ่มทรัพยากร กลุ่มเทคโนโลยี และกลุ่มธุรกิจการเงิน)**

**FINANCIAL RESTATEMENTS OF THAI LISTED
COMPANIES: REASONS AND DATA ATTRIBUTES
(RESOURCES, TECHNOLOGY, AND FINANCE
INDUSTRIES)**

สุทิดา รักประสูติ*

Sutika Rukprasoot*

* อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

* Lecturer, College Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

* Email: sutika.ruk@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องสาเหตุและลักษณะข้อมูลในการปรับงบการเงินย้อนหลัง ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับงบการเงินปี พ.ศ. 2557-2558 มุ่งศึกษาเพื่อ 1) ให้ทราบสาเหตุและลักษณะข้อมูลในการปรับงบการเงินย้อนหลัง 2) เปรียบเทียบขนาดและผลประกอบของการปรับงบการเงินจากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชี และความผิดพลาด 3) วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่มี การปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดจากความผิดพลาด และ 4) เสนอแนะแนวทางการตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงในการปรับงบการเงินย้อนหลังของบริษัทจดทะเบียนฯ 3 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มทรัพยากร กลุ่มเทคโนโลยี และกลุ่มธุรกิจการเงิน ผลการวิจัยพบว่า “สาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุการปรับใช้มาตรฐานบัญชีของบริษัทและจากสาเหตุความผิดพลาดพบในบริษัทขนาดเล็กมากกว่าขนาดใหญ่” และ “บริษัทกลุ่มตัวอย่างที่มีผลประกอบการขาดทุนมีการปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชี และความผิดพลาด มากกว่าบริษัทที่มีผลประกอบการที่มีกำไร” ตลอดจนพบว่า “ลักษณะข้อมูลของบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดมีลักษณะข้อมูลมีลักษณะแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่เกิดจากบริษัทย่อย สำหรับผลการตรวจสอบหาสาเหตุที่แท้จริงเพื่อเสนอแนะแนวทางการตรวจสอบพบว่า กิจกรรมที่มีการเติบโตสูงจะมีการปรับงบการเงินย้อนหลังจากความผิดพลาดลดลง ดังนั้นกิจกรรมที่มีผลการดำเนินงานขาดทุน อาจเป็นสาเหตุที่แท้จริงให้มีการปรับงบการเงินย้อนหลังจากความผิดพลาดดังกล่าว

คำสำคัญ: การปรับงบการเงินย้อนหลัง การปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาด
ลักษณะข้อมูลที่เกิดจากความผิดพลาด

Abstract

This research studies the reasons and data attributes of Thai companies listed in the Stock Exchange of Thailand during the period of 2014-2015. The purpose of this study is to examine why companies restated their financial statements and the data profile of such companies. A comparison is made between companies that restate due to policy change and error correction in terms of size and profitability. In addition, it analyzes the underlying cause of companies that restate due to error corrections. Further, it provides recommendation to examine the real cause of the error in financial statements in three industries: Resources, Technology, and Finance. The result of this study indicates that smaller firms were found more frequently than larger firms in restatement due to change in accounting standard and error correction. In addition, firms with operating loss were found to have more financial restatement due to change in accounting policy and error correction than firms with operating profit. Also, attributes of data in financial restatement because of correction of error vary with the majority from the subsidiaries. Furthermore, the firms with highergrowth will lessen restatement due to error. Hence, firms with operating loss tend to give rise to restatement owing to error correction.

Keywords: Financial Restatement, Financial Restatement due to Error Correction, Data Attributes of Error Correction

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งบการเงินเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการสื่อสารข้อมูลของกิจการต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลทางการเงินบัญชีจึงต้องมีคุณภาพโดยการนำเสนออย่างถูกต้องตามควร ในปัจจุบัน ผู้ทำบัญชีจัดทำงบการเงินภายใต้มาตรฐานการรายงานทางการเงิน ซึ่งส่งเสริมให้ผู้ทำบัญชีใช้ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพ (Professional Judgement) ในการนำเสนอข้อมูลช่วยให้งบการเงินแสดงข้อมูลที่โปร่งใสและเป็นประโยชน์เพื่อการตัดสินใจมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่างบการเงินจัดทำขึ้นตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินแต่การใช้ดุลยพินิจดังกล่าวอาจทำให้การรายงานกำไรและการแสดงฐานะทางการเงินของกิจการสูงหรือต่ำเกินไป และนำไปสู่การปรับงบการเงินย้อนหลัง (Financial Restatement) ซึ่ง มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 8¹ เรื่อง นโยบายการบัญชี การเปลี่ยนแปลงประมาณการทางการเงินบัญชีและข้อผิดพลาด กำหนดให้ “ข้อผิดพลาดที่มีสาระสำคัญในงวดก่อนจะต้องแก้ไขด้วยวิธีปรับย้อนหลังในงบการเงินสำหรับงวดแรกหลังจากค้นพบข้อผิดพลาดดังกล่าว” และ “ให้ใช้วิธีการนำนโยบายการบัญชีใหม่มาถือปฏิบัติย้อนหลังสำหรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบัญชีที่เป็นไปโดยความสมัครใจและกำหนดให้ใช้วิธีการปรับงบการเงินย้อนหลังสำหรับการแก้ไขข้อผิดพลาดในงวดก่อน”

การปรับงบการเงินย้อนหลัง (Financial Restatement) คือการแก้ไขข้อมูลที่ยังรายงานไว้ผิดพลาด หรือข้อมูลซึ่งทำให้ผู้ใช้งบการเงินหลงผิด การปรับงบการเงินย้อนหลังไม่เพียงแต่ปรับปรุงคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของนักลงทุนเท่านั้น แต่เพื่อปรับปรุงการกำกับดูแลให้ข้อมูลของตลาดทุนมีคุณภาพมากขึ้น (Zhihua, 2008) อย่างไรก็ตาม การปรับย้อนหลังดังกล่าวอาจจะทำให้กำไรที่รายงานไว้ก่อนหน้านี้ลดลง ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน และทำลายความน่าเชื่อถือการเปิดเผยข้อมูลขององค์กร (Albring, Huang, Pereira and Xu, 2013) แม้ว่า การปรับงบการเงินย้อนหลังซึ่งมาตรฐานการบัญชีกำหนดให้ต้องมีการแก้ไขงบการเงินย้อนหลังถ้าหากพบว่ามี การปรับใช้มาตรฐานใหม่ การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเงินบัญชี และการแก้ไขข้อผิดพลาด แต่จากแนวโน้มการแก้ไขงบการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของประเทศสหรัฐอเมริกา ระหว่างปี ค.ศ. 2003-2012 ของ Scholz (2014) กลับพบว่า การปรับงบการเงินย้อนหลังเกิดจากการทุจริต ประมาณ 2% นอกจากนี้ Carrol (2016) พบว่าการจ่ายโบนัสของ CEO มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดโดยการ จึงอาจกล่าวได้ว่าการปรับงบการเงินย้อนหลังอาจเกิดจากการบริหารกำไร (Earnings Management) หรืออาจเป็นแรงจูงใจให้มีการบริหารกำไรซึ่งการรายงานข้อมูลในงบการเงินเป็นเท็จ และการทุจริตในการจัดทำงบการเงินสร้างความเสียหายแก่นักลงทุนจากการพบทวนวรรณกรรมซึ่งพบว่าการปรับงบการเงินย้อนหลังเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น อาจเกิดจากการปรับใช้มาตรฐานฉบับใหม่ การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเงินบัญชี และเกิดจากความผิดพลาดของงบการเงินงวดก่อน ซึ่งความผิดพลาดอาจเกิดจากการขาดระมัดระวังรอบคอบในการจัดทำงบการเงิน หรืออาจเกิดความตั้งใจซึ่งเป็นการทุจริตในการจัดทำงบการเงิน และถ้าหากเกิดจากความตั้งใจทุจริตดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ใช้งบการเงิน

งานวิจัยนี้จึงให้ความสนใจศึกษาสาเหตุและลักษณะข้อมูลในการปรับงบการเงินย้อนหลังของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทรัพยากรกลุ่มเทคโนโลยีและกลุ่มธุรกิจการเงิน เนื่องจากผลการพบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการแก้ไขงบการเงินย้อนหลังของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของประเทศสหรัฐอเมริกา ระหว่างปี ค.ศ. 2003-2012 เกิดจากการทุจริตประมาณ 2% ซึ่งพบมากที่สุด 3 กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว

¹ สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 8 (ปรับปรุง 2558) เรื่อง นโยบายบัญชี การเปลี่ยนแปลงประมาณการทางการเงินบัญชีและข้อผิดพลาด. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2558 จาก http://www.fap.or.th/images/column_1450922956/TAS%208-web.pdf

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 3 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มทรัพยากร กลุ่มเทคโนโลยี และกลุ่มธุรกิจการเงิน
2. เพื่อเปรียบเทียบขนาดและผลประกอบของการบริษัทที่ปรับงบการเงินจากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชี และความผิดพลาด ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว
3. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่มีการปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดจากความผิดพลาดของบริษัทจดทะเบียนบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงในการปรับงบการเงินย้อนหลังจากความผิดพลาดของบริษัทจดทะเบียนบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว

สมมติฐานการวิจัย

1. สาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดจากการปรับใช้มาตรฐานการบัญชีฉบับใหม่ของบริษัทขนาดใหญ่มีการปรับงบการเงินย้อนหลังมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก
2. สาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดจากความผิดพลาดของบริษัทขนาดเล็กมีมากกว่าบริษัทขนาดใหญ่
3. บริษัทกลุ่มตัวอย่างที่มีผลประกอบการขาดทุนมีการปรับงบการเงินย้อนหลังมากกว่าบริษัทที่มีผลประกอบการที่มีกำไร
4. ลักษณะข้อมูลของบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดมีลักษณะข้อมูลที่แตกต่างกัน
5. การปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดมีความสัมพันธ์กับขนาดขององค์กร ขนาดของหนี้สิน ผลประกอบการ และการเติบโตของกิจการ

เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลัง

จากมาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 8 เรื่องนโยบายบัญชี การเปลี่ยนแปลงประมาณการทางบัญชีและข้อผิดพลาด มีข้อกำหนดให้มีการปรับปรุงงบการเงินย้อนหลัง เนื่องจาก 1) การเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชี และ 2) ความผิดพลาดที่มีสาระสำคัญ Park (2009) อย่างไรก็ตาม ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น อาจเกิดจากความไม่ตั้งใจ หรืออาจเกิดจากความตั้งใจ (เจตนาทุจริต) ซึ่งถ้าหากเกิดจากการทุจริต จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ใช้งบการเงินซึ่ง Scholz (2014) พบว่า การปรับงบการเงินย้อนหลังของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 2003-2012 เกี่ยวข้องกับการทุจริตประมาณ 2% ซึ่งการปรับงบย้อนหลังทั้งหมดตลอดช่วงระยะเวลา 10 ปีบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดเล็กและไม่สามารถในการทำกำไร ยิ่งกว่านั้น ประมาณ 50% ของบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังมีผลการดำเนินงานขาดทุนสุทธิค่อนข้างมากสอดคล้องกับ Anderson and Yohn (2002) ซึ่งพบว่า การปรับงบการเงินย้อนหลังเป็นสัญญาณที่ชัดเจนว่าการเงินปีก่อนของบริษัทไม่มีความน่าเชื่อถือและมีคุณภาพต่ำ นอกจากนี้ Albring, Huang, Pereira and Xu (2013) พบว่า องค์กรกระทำการปรับงบการเงินย้อนหลังเพื่อทุจริตในการรายงานมากกว่าเพื่อการแก้ไขรายการให้ถูกต้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นจึงอาจสรุปได้ว่า การปรับงบการเงินย้อนหลังเกิดจากหลายสาเหตุได้แก่

1. เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่ฉบับใหม่
2. เพื่อทำตามข้อกำหนดให้มีการปรับปรุงย้อนหลังตาม มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 8 ซึ่งกำหนดให้มีการปรับปรุงเนื่องจาก

2.1 การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเงิน

2.2 ข้อผิดพลาด

จากข้อสรุปดังกล่าวมานี้ซึ่งสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 1-3 ดังนี้

สมมติฐาน ข้อ 1 สาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดจากการปรับใช้มาตรฐานการบัญชีฉบับใหม่ของบริษัทขนาดใหญ่มีการปรับงบการเงินย้อนหลังมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก

สมมติฐาน ข้อ 2 สาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดจากความผิดพลาดของบริษัทขนาดเล็กมีการปรับงบการเงินย้อนหลังมากกว่าบริษัทใหญ่

สมมติฐาน ข้อ 3 บริษัทกลุ่มตัวอย่างที่มีผลประกอบการขาดทุนมีการปรับงบการเงินย้อนหลังมากกว่าบริษัทที่มีผลประกอบการที่มีกำไร

ลักษณะข้อมูลการปรับงบการเงินย้อนหลัง

Palmrose and Scholz (2000) พบว่า มีการปรับงบการเงินย้อนหลังเชิงเศรษฐกิจมากกว่าเชิงเทคนิคโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับงบการเงินย้อนหลังพบมากที่สุดในการปรับเกี่ยวกับรายได้หลักของกิจการซึ่งการปรับงบการเงินย้อนหลังใช้วิธีการทุจริต ความมีสาระสำคัญ การล้มละลาย การเพิกถอนหลักทรัพย์จดทะเบียน และปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นกับราคาของหลักทรัพย์อย่างใดก็ตาม Palmrose and Scholz (2000) ไม่ได้ศึกษาว่าประเด็นทางการบัญชีที่เกิดขึ้นเกิดจากความผิดพลาดอย่างตั้งใจหรือไม่ตั้งใจของผู้บริหาร ในขณะที่ Scholz (2014) พบว่า ลักษณะข้อมูลที่มีการปรับงบการเงินย้อนหลังมากที่สุดคือค่าใช้จ่าย (50%) รองลงมาคือหนี้สินและตราสารอนุพันธ์ (23%) และอันดับที่ 3 คือ รายได้ (13%)

จากการทบทวนลักษณะข้อมูลการปรับงบการเงินย้อนหลังจึงนำไปสู่ข้อสรุปได้ว่า ลักษณะข้อมูลในการปรับงบการเงินย้อนหลังประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้
- 2) ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย
- 3) ข้อมูลเกี่ยวกับภาษี กิจกรรมการลงทุน และกิจกรรมการจัดหาเงิน

จากการทบทวนวรรณกรรมนำมาสู่สมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า

สมมติฐาน ข้อ 4 ลักษณะข้อมูลของบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดมีลักษณะข้อมูลมีลักษณะแตกต่างกัน

การพัฒนาแบบจำลองงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อตรวจสอบและระบุสาเหตุที่แท้จริงการปรับงบการเงินย้อนหลังพบว่า คณะกรรมการตรวจสอบมีการติดตามผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงบการเงินจะลดปัญหาทางการเงิน หรือการปรับงบการเงินย้อนหลังซึ่ง Raghunandan and Rama (2007) กล่าวว่า การติดตามผลของคณะกรรมการตรวจสอบขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร (Firm size) ซึ่งองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีโอกาสที่จะพบกับประเด็นปัญหาต่างๆทางการบัญชีที่ซับซ้อนมากกว่า องค์กรขนาดใหญ่จึงมีโอกาที่จะเกิดความผิดพลาดมากกว่า งานวิจัยนี้จึงกำหนดให้กิจการที่มีขนาดใหญ่มีความสัมพันธ์กับการปรับงบการเงินย้อนหลังโดยกำหนดให้ตัววัดที่ใช้แทนองค์กรขนาดใหญ่คือ Market Value

นอกจากนี้ Dechow, Ge, Larson and Sloan (2011) กล่าวว่า ถ้าองค์กรต้องจัดหาเงิน (Financing) การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่ขัดต่อข้อเท็จจริงจะมีเพิ่มขึ้น อาจกล่าวได้ว่ากิจการที่มีหนี้สินสูง จะยิ่งมีความพยายามที่จะรักษาระดับเงื่อนไขหนี้สิน (Debt Covenant) จึงมีโอกาที่จะรายงานงบการเงินขัดต่อข้อเท็จจริงอย่างมีสาระสำคัญ งานวิจัยนี้จึงกำหนดให้ขนาดหนี้สิน มีความสัมพันธ์กับการปรับงบการเงินย้อนหลังโดยกำหนดขนาดหนี้สิน/สินทรัพย์รวม (Leverage/Total Asset) ขององค์กรไว้ในตัวแบบงานวิจัยนี้

ยิ่งกว่านั้น การรายงานงบการเงินขัดต่อข้อเท็จจริง หรือความผิดพลาดต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นมี โอกาสที่จะเกิดขึ้นในกิจการที่มีผลการดำเนินงานไม่ดี หรือขาดทุน Scholz (2014) พบว่า ประมาณ 50% ของบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังมีผลการดำเนินงานขาดทุนสุทธิค่อนข้างมากงานวิจัยนี้เชื่อว่าบริษัท ที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนย่อมส่งผลให้เกิดการปรับงบการเงินย้อนหลังมากกว่าบริษัทที่มีผลกำไรจากการดำเนินงานโดยแทนผลการดำเนินงานขาดทุน (Loss) เป็น 1 และผลกำไร (Profit) เป็น 0

นอกจากนี้ Dechow, Ge, Larson and Sloan (2011) พบว่า บริษัทที่เปิดเผยข้อมูลขัดต่อข้อเท็จจริง จะมี อัตราส่วนราคาต่อกำไร (Price Earnings Ratio) และราคาตลาดต่อหุ้น/ราคาตามบัญชีต่อหุ้น (Market to Book Ratios) สูงมากผิดปกติ งานวิจัยนี้จึงเชื่อว่า บริษัทที่มีการเติบโตเร็วย่อมส่งผลให้เกิดการปรับ งบการเงินย้อนหลังมากกว่า โดยใช้ (Market to Book Ratio) เป็นตัวแทนของความเติบโตของบริษัท

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวจึงอาจสรุปได้ว่า การปรับงบการเงินย้อนหลังของบริษัทมี ความสัมพันธ์กับ ขนาดขององค์กร (Market value) ระดับหนี้สิน (Leverage) ผลการดำเนินงานขาดทุน (Loss) และการเติบโตขององค์กร (Market to Book Ratio) ซึ่งแสดงในแบบจำลองงานวิจัยได้ดังนี้

$$\text{Restatement amount} = \beta_0 + \beta_1(\text{Market value}) + \beta_2(\text{Leverage}) + \beta_3(\text{Loss}) + \beta_4(\text{Market to book ratio})$$

โดยที่

Restatement Amount	= จำนวนเงินที่มีการปรับแก้ย้อนหลัง
Market Value	= ขนาดขององค์กร
Leverage	= ขนาดของหนี้สิน (สินทรัพย์ / หนี้สินรวม)
Loss	= ผลประกอบการแทนผลขาดทุนด้วย 1 และผลกำไรแทนด้วย 0
Market to Book Ratio	= การเติบโตของกิจการ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวเพื่อตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริงของการปรับงบการเงิน ย้อนหลังนำมาสู่สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า

สมมติฐานข้อ 5 การปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดมีความสัมพันธ์กับ ขนาดขององค์กร ขนาดของหนี้สิน ผลประกอบการ และการเติบโตของกิจการ

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาสาเหตุและลักษณะรายการที่มีการปรับงบการเงินย้อนหลังของบริษัทจดทะเบียนใน กลุ่มอุตสาหกรรมที่ 3 กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว ได้แก่ กลุ่มทรัพยากร กลุ่มเทคโนโลยีและกลุ่มธุรกิจ การเงิน บริษัทประชากรประกอบด้วย 1) กลุ่มทรัพยากร 39 บริษัท 2) กลุ่มเทคโนโลยี 41 บริษัท และ 3) กลุ่มธุรกิจการเงิน 59 บริษัท รวมบริษัทประชากร ทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม จำนวน 139 บริษัท² และ ใช้เกณฑ์ในการจัดอันดับขนาดของบริษัทตามเกณฑ์ของ FTSE SET³ ซึ่งดัชนี FTSE SET เกิดขึ้นภายใต้ ความร่วมมือระหว่างตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและ FTSE Group โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับ ดัชนีของตลาดหุ้นไทย โดยมีสูตรการคำนวณที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับความต้องการ

² ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2559). ข้อมูลบริษัทจดทะเบียน, สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.set.or.th/set/commonlookup.do>

³ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2559). FSTHL: FTSE SET Large Cap. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2559, จาก <http://marketdata.set.or.th/mkt/ftsequotation.do?indexID=FSTHL&language=th&country=TH>

ของผู้ลงทุนทั้งในและต่างประเทศจากการจัดแบ่งขนาดบริษัทเล็กและขนาดใหญ่ตามดัชนีชี้วัดขนาดตลาดของ FTSE SET พบว่า บริษัทประชากรทั้ง 139 บริษัทของงานวิจัยนี้ ปรับงบการเงินย้อนหลังงบการเงินปี 2557-2558 เป็นบริษัทกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 บริษัท จำแนกเป็นบริษัทขนาดเล็ก 33 บริษัท (73%) และบริษัทขนาดใหญ่ 12 บริษัท (27%)

เครื่องมือในการวิจัย

งานวิจัยนี้มีเครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภทคือ บัตรตรวจสอบรายการ และ ตัวแบบจำลองงานวิจัย

การรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบบริษัทที่มีการปรับงบการเงินย้อนหลังโดยการค้นหาสาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลัง จำแนกสาเหตุเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) การปรับใช้มาตรฐานการบัญชีฉบับใหม่ 2) การเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชี 3) ความผิดพลาด

2) ตรวจสอบขนาดและผลประกอบการของบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดในจากสาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชีและความผิดพลาด

3) การค้นหาลักษณะข้อมูลที่ปรับงบการเงินย้อนหลังจากความผิดพลาด โดยจำแนกลักษณะข้อมูลเป็น 3 กลุ่มคือ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย และ 3) ข้อมูลเกี่ยวกับภาษี การลงทุน การจัดหาเงินและอื่นๆ

4) นำข้อมูลจากงบการเงินของบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังจาก ความผิดพลาด มาทดสอบการตัวแบบจำลองงานวิจัย (Model) เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงในการปรับงบการเงินย้อนหลังโดยใช้ Regression Model

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Analysis) โดยการตรวจสอบข้อมูลจากการเปิดเผยข้อมูลจากงบการเงินของบริษัทจดทะเบียนทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม เกี่ยวกับสาเหตุและลักษณะข้อมูลในการปรับงบการเงินย้อนหลัง วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาสาเหตุและลักษณะของการแก้ไขงบการเงิน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล และแสดงผลในรูปของวงกลม ร้อยละจำแนกตามอุตสาหกรรมขนาดกิจการ และผลประกอบการ

2) พัฒนาตัวแบบจำลองงานวิจัย (Model Development) เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงในการปรับงบการเงินย้อนหลังโดยใช้ Regression Model

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทความวิจัยนี้นำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1) ผลการศึกษาสาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังพบว่า สาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังมากที่สุดในงบการเงินปี 2557-2558 คือสาเหตุจากการปรับใช้มาตรฐานฉบับใหม่ รองลงมาเกิดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชีเมื่อศึกษาสาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังเฉพาะงบการเงินปี 2558 จำแนกตามขนาดของบริษัทพบว่า การปรับงบการเงินย้อนหลังของบริษัทกลุ่มตัวอย่างพบมากที่สุดในบริษัทขนาดเล็กมากกว่าขนาดใหญ่ ซึ่งในกลุ่มขนาดเล็กพบมากที่สุดในสาเหตุการปรับใช้มาตรฐานฉบับใหม่ (45%) รองลงมาเกิดจากความผิดพลาด (18%) และสาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังน้อยที่สุดเกิดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชี (9%) จะเห็นว่าสาเหตุจากความผิดพลาดสูงขึ้นในงบการเงินปี 2558 ซึ่งเกิดขึ้นในบริษัทขนาดเล็ก สำหรับบริษัทกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่พบสาเหตุการปรับใช้มาตรฐานใหม่มากที่สุด (23%) รองลงมาเกิดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชี (13%) ซึ่งสาเหตุดังกล่าวคล้ายกับบริษัทขนาดเล็ก ซึ่งไม่พบการปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุจากความผิดพลาดในบริษัทกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่

ตารางที่ 1 แสดงสาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังจำแนกตามขนาดของบริษัทสำหรับการเงินปี 2558

ขนาด/สาเหตุ การปรับงบการเงิน กลุ่มอุตสาหกรรม	บริษัทขนาดเล็ก			บริษัทขนาดใหญ่		
	การปรับใช้ มาตรฐาน ใหม่	การ เปลี่ยนแปลง นโยบาย บัญชี	ความ ผิด พลาด	การปรับใช้ มาตรฐาน ใหม่	การเปลี่ยน แปลง นโยบาย บัญชี	ความผิด พลาด
ทรัพยากร	3 (13%)	2 (9%)	1 (5%)	2 (9%)	1 (5%)	-
เทคโนโลยี	2 (9%)	-	2 (9%)	1 (5%)	1 (5%)	-
ธุรกิจการเงิน	5 (23%)		1 (5%)	2 (9%)	1 (5%)	-
รวมแต่ละสาเหตุ	10 (45%)	2 (9%)	4 (18%)	5 (23%)	3 (13%)	-
รวมแต่ละขนาด	16 (64%)			8 (36%)		
รวม	24 (100%)					

2) ผลการศึกษาขนาดและผลประกอบของการบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังซึ่งเกิดจากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชี และความผิดพลาด ในงบการเงินปี 2558 บริษัทปรับงบการเงินย้อนหลังส่วนใหญ่ เป็นบริษัทที่มีผลขาดทุนจากการดำเนินงาน (5/9 บริษัท) ซึ่งอาจจะเป็นผลขาดทุนในปีปัจจุบันหรือผลขาดทุนย้อนหลัง และพบว่าบริษัทขนาดใหญ่ที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนมีสัดส่วนการปรับย้อนหลังมากกว่าบริษัทที่มีกำไร (2/3 บริษัท) ในขณะที่การปรับงบการเงินย้อนหลังของบริษัทขนาดเล็กที่มีผลขาดทุนจะมีสัดส่วนเท่ากับบริษัทที่มีผลกำไรจากการดำเนินงาน (3/6 บริษัท)

ตารางที่ 2 แสดงขนาดและผลประกอบการของบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังงบการเงินปี 2558 จากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบัญชีและความผิดพลาด

กลุ่ม อุตสาหกรรม	ผลประกอบการ (ผลกำไร แทนค่าด้วย 1 / ผลขาดทุนแทนค่าด้วย 0)									
	บริษัทขนาดเล็ก/ ปีงบการเงิน					บริษัทขนาดใหญ่/ปีงบการเงิน				
	บริษัท	2555	2556	2557	2558	บริษัท	2555	2556	2557	2558
ทรัพยากร	ก	1	1	1	1	ช	1	1	1	0
	ข	1	1	1	1	-	-	-	-	-
	ค	0	0	0	0	-	-	-	-	-
เทคโนโลยี	ง	1	1	0	1	ช	0	0	1	1
	จ	1	1	0	1	-	-	-	-	-
ธุรกิจการเงิน	ฉ	1	1	1	1	ฉ	1	1	1	1
รวม	6 บริษัท					3 บริษัท				

3) ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่มีการปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดจำแนกลักษณะการแก้ไขข้อมูลการปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดจากความผิดพลาดใน 3 กลุ่มคือ 1) ลักษณะข้อมูลกลุ่มรายได้ ได้แก่ การบันทึกรายได้จากการให้บริการของบริษัทย่อยกำไร (ขาดทุน) จากการร่วมค้าที่รับรู้ตามวิธีส่วนได้เสียสูงไป ฯลฯ 2) ลักษณะข้อมูลกลุ่มค่าใช้จ่าย ได้แก่ การบันทึกค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมของบริษัทย่อยผิดพลาดการบันทึกค่าเช่าจากสัญญาเช่าดำเนินงานของบริษัทย่อยผิดพลาดบริษัทย่อย

บันทึกค่าใช้จ่ายส่งเสริมการขายต่อไป และ 3) ลักษณะข้อมูลกลุ่มภาษี การลงทุน การจัดหาเงิน และอื่นๆได้แก่ สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชีปรับปรุงภาษีเงินได้ของปี ก่อนๆที่คำนวณไว้ต่ำไปฯลฯจากลักษณะข้อมูลการปรับงบการเงินย้อนหลังสาเหตุจากความผิดพลาดพบว่าส่วนใหญ่ความผิดพลาดลักษณะข้อมูลของรายได้และค่าใช้จ่ายเกิดจากบริษัทย่อย

4) ผลจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงในการปรับงบการเงินย้อนหลังบริษัทตัวอย่างพบว่า มีการปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดจากความผิดพลาดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับผลประกอบการ และมีความสัมพันธ์ตรงกันข้ามกับการเติบโตของกิจการดังตารางแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
	การปรับงบการเงินย้อนหลัง Beta Coefficients
ผลประกอบการ	.633
การเติบโตของกิจการ	-.817
Adjusted R Square = .220Sig = .510	

ผลจากความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ผลกำไรจากการดำเนินงานส่งผลต่อการเติบโตของกิจการ และกิจการที่มีการเติบโตสูงจะมีการปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดลดลง จากผลการศึกษาดังกล่าว อาจกล่าวได้สาเหตุให้มีการปรับงบการเงินย้อนหลังสาเหตุจากความผิดพลาดเกิดจากผลการดำเนินงานขาดทุนย้อนหลังและขาดทุนในปัจจุบันของกิจการ นอกจากนี้ยังพบความผิดพลาดส่วนใหญ่เกิดจากบริษัทย่อย

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงเสนอแนะแนวทางในการตรวจสอบหาสาเหตุที่แท้จริงในการปรับงบการเงินย้อนหลังจากความผิดพลาดได้ว่า แนวทางการตรวจสอบความให้ความสำคัญกับการตรวจสอบบัญชีของบริษัทย่อย และควรให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในของบริษัทย่อยมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กิจการที่ประสบผลขาดทุนทั้งในปัจจุบันและย้อนหลัง

อภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดจากการปรับใช้มาตรฐานการบัญชีฉบับใหม่ของบริษัทขนาดใหญ่มีการปรับมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก” ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุการปรับใช้มาตรฐานบัญชีของบริษัทขนาดเล็กมากกว่าขนาดใหญ่ ซึ่ง **ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัย**ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากในบริบทของประเทศไทย บริษัทขนาดเล็กมีความพยายามที่จะปรับใช้มาตรฐานใหม่มากกว่าบริษัทขนาดใหญ่ เพื่อต้องการให้นักลงทุนรับรู้ถึงแม้ว่าจะเป็นบริษัทขนาดเล็กแต่ข้อมูลของบริษัทมีคุณภาพมากกว่า

สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดจากความผิดพลาดของบริษัทขนาดเล็กมีมากกว่าบริษัทขนาดใหญ่” ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุการปรับงบการเงินย้อนหลังที่เกิดจากความผิดพลาดของบริษัทขนาดเล็กมีมากกว่าบริษัทขนาดใหญ่ซึ่ง **สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัย**ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบการควบคุมภายในของบริษัทขนาดเล็กมีความบกพร่องมากกว่า ซึ่ง Wang (2013) พบว่า บริษัทที่มีจุดอ่อนการควบคุมภายในระดับบริษัทอย่างมีสาระสำคัญมีโอกาสที่จะได้รับการปรับงบการเงินย้อนหลังมากกว่า

สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “บริษัทกลุ่มตัวอย่างที่มีผลประกอบการขาดทุนมีการปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชี และความผิดพลาด มากกว่าบริษัทที่มีผลประกอบการที่มีกำไร” ผลการวิจัยพบว่า บริษัทกลุ่มตัวอย่างที่มีผลประกอบการมีขาดทุนปรับงบการเงินย้อนหลังมากกว่าบริษัทที่มีผลประกอบการที่มีผลกำไร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่กำหนดไว้ แม้ว่าผลการตรวจสอบพบว่าปีที่ปรับงบการเงินย้อนหลังจะมีผลกำไรจากการดำเนินงาน แต่พบว่า บริษัทดังกล่าวมีผลขาดทุนจากการดำเนินงานของปีก่อนๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าการปรับงบการเงินย้อนหลังของบริษัทไม่ได้เกิดจากผลขาดทุนจากปีปัจจุบันเท่านั้นแต่อาจเกิดจากผลขาดทุนจากปีก่อนด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Scholz (2014) พบว่า ประมาณ 50% ของบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังมีผลการดำเนินงานขาดทุนสุทธิค่อนข้างมาก

สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ลักษณะข้อมูลของบริษัทที่ปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดมีลักษณะข้อมูลมีลักษณะแตกต่างกัน” ผลการวิจัยพบว่า บริษัทกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะข้อมูลของบริษัทที่เกิดจากความผิดพลาดของบริษัทที่มีลักษณะข้อมูลมีลักษณะที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่กำหนดไว้ซึ่งพบว่า ลักษณะข้อมูลการปรับงบการเงินย้อนหลังพบมากที่สุดในการปรับเกี่ยวกับรายได้หลักของกิจการ (Palmrose and Scholz, 2000) ในขณะที่ Scholz (2014) พบว่า ลักษณะข้อมูลที่มีการปรับย้อนหลังมากที่สุดคือค่าใช้จ่าย รองลงมาคือหนี้สินและตราสารอนุพันธ์และอันดับที่ 3 คือ รายได้

สมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “การปรับงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดมีความสัมพันธ์กับขนาดขององค์กร ขนาดของหนี้สิน ผลประกอบการ และการเติบโตของกิจการ” สามารถจำแนกความสัมพันธ์ดังกล่าวได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. กลุ่มที่พบว่า ปรับงบการเงินย้อนหลังจากความผิดพลาดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ขนาดของหนี้สิน และผลประกอบการกล่าวคือ 1) การปรับงบการเงินย้อนหลังมีความสัมพันธ์กับขนาดหนี้สิน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และ 2) การปรับงบการเงินย้อนหลังมีความสัมพันธ์กับผลประกอบการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัย

2. กลุ่มที่พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ ขนาดขององค์กร และการเติบโตของกิจการกล่าวคือ 1) การปรับงบการเงินย้อนหลังมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกับขนาดขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัย และ 2) การปรับงบการเงินย้อนหลังมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกับการเติบโตของกิจการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัย

จากความสัมพันธ์ทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า เมื่อกิจการมีผลกำไรจากการดำเนินงานย่อมส่งผลต่อการเติบโตของกิจการ และเมื่อกิจการมีการเติบโตสูงกิจการก็มีการปรับงบการเงินย้อนหลังจากความผิดพลาดลดลง ซึ่งกิจการที่มีการเติบโตสูงอาจมีระบบการกำกับดูแลที่ดี ไม่มีจุดอ่อนเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของกิจการอย่างมีนัยสำคัญซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในอดีตที่พบว่า กิจการที่มีการปรับงบการเงินย้อนหลังจากความผิดพลาด ส่วนใหญ่เกิดจากผลการดำเนินงานที่ขาดทุน และอาจจะมีจุดอ่อนของระบบการควบคุมภายในซึ่ง Raghunandan and Rama (2007) กล่าวว่า การติดตามผลของคณะกรรมการตรวจสอบขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร (Firm size) ซึ่งองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีโอกาสที่จะพบกับประเด็นปัญหาต่างๆทางบัญชีที่ซับซ้อนมากกว่า อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรขนาดใหญ่จะมีโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดมากกว่าแต่หากมีระบบการควบคุมภายในที่ดีย่อมลดความผิดพลาดทางบัญชีและการปรับงบการเงินย้อนหลังอาจลดลง

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาสาเหตุและลักษณะของข้อมูลการปรับงบการเงินย้อนหลังของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ 3 กลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย กลุ่มทรัพยากร กลุ่มเทคโนโลยี และกลุ่มธุรกิจการเงิน รวมบริษัทประชากร จำนวน 139 บริษัทพบว่า งบการเงินปี 2557 มีการปรับงบการเงินย้อนหลังจำนวน 31 บริษัท และลดลงในงบการเงินปี 2558 เพียงจำนวน 24 บริษัท ซึ่งการปรับงบการเงิน

ย้อนหลังในงบการเงินปี 2558 เกิดจากสาเหตุการปรับใช้มาตรฐานใหม่ จำนวน 15 บริษัท สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชี 5 บริษัท และสาเหตุจากความผิดพลาด 4 บริษัท และจากข้อพบจากการปรับปรุงงบการเงินจากสาเหตุความผิดพลาดดังกล่าวพบในบริษัทขนาดเล็กเท่านั้นที่มีการปรับปรุงงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาด และส่วนใหญ่บริษัทดังกล่าวมีผลการดำเนินงานขาดทุนอย่างไรก็ตามสาเหตุความผิดพลาดที่ค้นพบส่วนใหญ่มาจากบริษัทย่อย งานวิจัยนี้จึงเสนอแนะแนวทางในการตรวจสอบหาสาเหตุที่แท้จริงในการปรับปรุงงบการเงินย้อนหลังจากความผิดพลาดได้ว่าแนวทางการตรวจสอบความให้ความสำคัญกับกิจการที่ประสบผลขาดทุนทั้งในปีปัจจุบันและย้อนหลัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การตรวจสอบบัญชีของบริษัทย่อย และขอเสนอแนะแนวทางการตรวจสอบต่อฝ่ายต่างๆในลำดับถัดไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยที่พบและการนำผลการวิจัยไปใช้ จากข้อค้นพบการปรับปรุงงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดเกิดขึ้นในบริษัทขนาดเล็กเพียง 4 บริษัทเท่านั้น และเหตุความผิดพลาดที่ค้นพบส่วนใหญ่มาจากบริษัทย่อย งานวิจัยนี้จึงมีข้อเสนอแนะต่อฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

- 1) ผู้สอบบัญชี ใช้เป็นข้อมูลขั้นต้นในการให้ความสำคัญกับการตรวจสอบบัญชีของบริษัทย่อย
- 2) ผู้ตรวจสอบภายใน ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการตรวจสอบ และควรให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในของบริษัทย่อยมากขึ้น
- 3) หน่วยงานภาครัฐ กรมสรรพากรใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบลักษณะข้อมูลในการรายงานทางการเงินของบริษัทย่อยมากขึ้น เนื่องจากความผิดพลาดดังกล่าวอาจส่งผลให้มีการเสียภาษีผิดพลาด
- 4) คณะกรรมการตรวจสอบ ใช้เป็นข้อมูลในการให้ความสำคัญกับลักษณะข้อมูลในการรายงานทางการเงินของบริษัทย่อยมากขึ้น
- 5) ผู้ถือหุ้น-นักลงทุน ใช้เป็นข้อมูลขั้นต้นในการพิจารณาตัดสินใจ และให้ความสำคัญกับการสอดส่องดูแลองค์กรที่ลงทุนในบริษัทย่อยมากขึ้น

ข้อเสนอแนะโครงการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาสาเหตุและลักษณะของข้อมูลการปรับปรุงงบการเงินย้อนหลังของบริษัทจดทะเบียนของบริษัทกลุ่มตัวอย่างในงบการเงินปี 2558 พบว่า เกิดจากสาเหตุการปรับใช้มาตรฐานใหม่ จำนวน 15 บริษัท สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชี 5 บริษัท และสาเหตุจากความผิดพลาด 4 บริษัท ซึ่งจากข้อเท็จจริงดังกล่าว งานวิจัยในอนาคตควรจะมีการตรวจสอบว่า นักลงทุนตอบสนองต่อการปรับปรุงงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุ ทั้ง 3 แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

ข้อจำกัดของงานวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ในปี 2558 มีการปรับปรุงงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดเป็นบริษัทขนาดเล็ก จำนวนเพียง 4 บริษัท ซึ่งจากข้อเท็จจริงดังกล่าวทำให้การหาสาเหตุที่แท้จริงในการปรับปรุงงบการเงินย้อนหลังจากความผิดพลาดจากกลุ่มตัวอย่างที่น้อยเกินไปในการ ใช้ Regression Model อย่างไรก็ตามผู้วิจัยมีทางเลือก 2 ทางคือ 1) ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ เพื่อลดตัวแปรอิสระลงและใช้ Regression Model และ 2) ใช้วิธีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระที่ละคู่ อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของงานวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้ใช้ข้อมูลจากงบการเงินโดยเฉพาะนักลงทุนได้รับประโยชน์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การปรับปรุงงบการเงินย้อนหลังจากสาเหตุความผิดพลาดมีน้อยมาก ย่อมแสดงให้เห็นความรับผิดชอบของผู้บริหารสูงสุดทางการเงินของบริษัทและความรับผิดชอบต่อผู้สอบบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ แสดงให้เห็นการสร้างควมไว้วางใจและความเชื่อมั่นของนักลงทุนที่มีต่อบริษัทและผู้สอบบัญชีในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

บรรณานุกรม

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2559). ข้อมูลบริษัทจดทะเบียน, สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.set.or.th/set/commonslookup.do>
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2559). FSTHL: FTSE SET Large Cap. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2559, จาก <http://marketdata.set.or.th/mkt/ftsequotation.do?indexID=FSTHL&language=th&country=TH>
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 8 (ปรับปรุง 2558) เรื่อง นโยบายบัญชี การเปลี่ยนแปลงประมาณการทางการบัญชีและข้อผิดพลาด. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2558 จาก http://www.fap.or.th/images/column_1450922956/TAS%208-web.pdf
- Albring, S. M., Huang, S. X., Pereira, R., & Xu, X. (2013). The effects of accounting restatements on firm growth. *Journal of Accounting and Public Policy*, 32(5), 357-376.
- Anderson, K. L., & Yohn, T. L. (2002). The effect of 10K restatements on firm value, information asymmetries, and investors' reliance on earnings. *Information Asymmetries, and Investors' Reliance on Earnings* (September 2002).
- Carrol, A., & Laing, G. (2016). Manipulation of earnings through correction of prior period errors (AASB108): An empirical test. *e-Journal of Social & Behavioural Research in Business*, 7(1), 16.
- Dechow, P. M., Ge, W., Larson, C. R., & Sloan, R. G. (2011). Predicting Material Accounting Misstatements. *Contemporary Accounting Research*, 28(1), 17-82.
- Palmrose, Z. V., & Scholz, S. (2000). Restated financial statements and auditor litigation. *Available at SSRN 248455*.
- Park, J. J. (2009). Assessing the materiality of financial misstatements. *Journal of Corporation Law*, 34, 513.
- Raghunandan, K., & Rama, D. V. (2007). Determinants of audit committee diligence. *Accounting Horizons*, 21(3), 265-279.
- Scholz, S. (2014). Financial Restatement Trends in the United States: 2003-2012. Retrieved August 20, 2016. From <http://www.thecaq.org/docs/reports-and-publications/financial-restatement-trends-in-the-united-states-2003-2012.pdf>
- Wang, Y. F. (2013). Internal control and financial quality: evidence from post-SOX restatement. *Accounting & Taxation*, 5(1), 19-28.
- Zhihua, W. Y. W. (2008). The Theoretical Review of Financial Restatement Research [J]. *Securities Market Herald*, 3, 011

องค์ประกอบการเพิ่มประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงาน หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

THE COMPONENT STREAMLINING INTERNAL AUDITING PROCESS FROM THE PERSPECTIVE OF AUDITED AGENCIES IN THE NATIONAL HEALTH SECURITY OFFICE (NHSO)

วรลักษณ์ มิ่งขวัญ*

Waraluck Mingkhwan*

ศิริเดช คำสุพรหม**

Siridech Kumsuprom**

* นักบัญชีอาวุโส สำนักงานการเงินและการบัญชีบริหาร สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

* Senior Accountant, Financial and Managerial Accounting office, National Health Security Office

* waraluck.m@hotmail.com

** ปริญญาเอก และรองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

** PhD. and Deputy Dean of Academic Affair, College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

** siridech.kum@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเพิ่มประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ทั้งนี้ สะท้อนถึงความคาดหวังในแนว การตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

งานวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณซึ่งมีประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัย คือ ผู้รับตรวจใน สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติจำนวน 830 คน และกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 270 คน ตามการคำนวณ ของ Yamane ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้จัดส่งแบบสอบถาม 830 ชุด และได้การตอบกลับทั้งสิ้น 320 ชุด แต่เพียง 283 ชุดที่สมบูรณ์ให้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 38.55 ของการตอบกลับผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบที่มี ความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการเพิ่มประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับ ตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ประกอบด้วยทั้งหมด 8 องค์ประกอบ คือ 1. นโยบาย ระเบียบวิธีการแนวทางการตรวจสอบ 2. การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร 3. ความเป็นอิสระของคณะกรรมการ ตรวจสอบ 4. ความพร้อมของระบบงานและระบบสารสนเทศ 5. จริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบ ภายใน 6. ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน 7. มนุษยสัมพันธ์และ การประสานงานของผู้ตรวจสอบภายใน และ 8. ความเข้าใจและการยอมรับของหน่วยรับตรวจ

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การตรวจสอบภายใน ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

Abstract

This research aims to study the components streamlining internal auditing process from the perspective of audited agencies in the National Health Security Office (NHSO). This reflects the expectation of an incremental performance of and an appropriateness of internal auditing

This research is a quantitative research. The population in this research is the audited agency of NHSO which consists of 830 staff. Samples in this research are 270 staff computed by Yamane. 830 survey questionnaires used as a tool to collect data in this research were sent to population. 320 questionnaires were return and only 283 completed questionnaires were used for data analysis. The response rate in this research is 38.55%. Data in this research was analyzed in Confirmatory factor analysis (CFA) is applied to analyze components which are essential in increasing internal auditing.

The result of this research showed that there are eight determinants streamlining internal auditing process from the perspective of audited agencies in the National Health Security Office, Thailand. They are 1) policy of auditing approach, 2) management support, 3) audit committee independence, 4) system and information system readiness, 5) ethics and moral of internal auditors, 6) knowledge and expertise in the operation of internal auditors, 7) human relation and coordination of internal auditors, and 8) the acceptance and understanding of audited agencies.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis, Internal Auditing, Internal Auditing Efficiency

บทนำ

การตรวจสอบภายในของหน่วยงานราชการนั้น โดยส่วนใหญ่ผู้ตรวจสอบและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรับการตรวจสอบจะมีความเกี่ยวพันกัน และติดต่อประสานงานกัน ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่ที่ประกันความเชื่อมั่นของกระบวนการทำงาน และให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบภายในยังต้องปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในของหน่วยรับตรวจต่างๆที่กำหนดไว้ตามแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเกี่ยวพันกับหน่วยรับตรวจ ซึ่งหน่วยรับตรวจเองมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร จัดเตรียมรายละเอียดแผนงาน งานโครงการและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดทำบัญชี รายงานทางการเงิน เอกสารประกอบรายการบัญชี ซึ่งแจกตอบข้อซักถาม ตลอดจนปฏิบัติตามข้อทักท้วงและข้อเสนอแนะ เมื่อผู้ตรวจสอบภายในตรวจพบข้อผิดพลาดจะให้คำแนะนำกับหน่วยรับตรวจให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบของหน่วยงานราชการ หรือหากเจอข้อทุจริตผู้ตรวจสอบภายในต้องรายงานให้ ผู้บังคับการหน่วยรับตรวจทราบทันที

ขณะเดียวกันการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการนั้น มักจะพบกับปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบ เช่น ความไม่ทันต่อเหตุการณ์ และไม่ชัดเจนของระเบียบ ทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกับเจ้าหน้าที่หน่วยรับตรวจมักเกิดความสับสน เข้าใจไม่ตรงกันในแง่ของการตรวจสอบ และยังพบปัญหาอีกอย่างหนึ่ง คือการไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ ทำให้การตรวจสอบภายในอาจไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร ถึงแม้การตรวจสอบภายในในส่วนราชการจะมีการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การตรวจสอบภายในก็ยังคงต้องมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังคน ด้านเทคโนโลยี ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หน่วยรับตรวจไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ อาจไม่เข้าใจในลักษณะของการตรวจและรายงานการตรวจ มองการตรวจสอบเป็นการจับผิด อันเป็นผลให้ผู้ตรวจและผู้รับตรวจเกิดความไม่เข้าใจกัน จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจ สร้างการยอมรับในการตรวจสอบ จะส่งผลให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือที่ดีต่อกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายใน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสรุปองค์ประกอบ การเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายในตามรายละเอียดต่อไปนี้

นโยบายระเบียบวิธีการแนวทางการตรวจสอบ

นโยบายระเบียบวิธีการแนวทางการตรวจสอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบ นโยบายการตรวจสอบ ทั้งนี้ต้องเป็นกระบวนการที่ต้องได้รับการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับผู้รับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน และต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบให้ชัดเจน (ผจงศักดิ์ หมวดสง, 2538) ขณะที่ สุทธิเดช กอศรีพร (2533) แสดงถึงปัญหาในการตรวจสอบภายในของรัฐบาลศึกษา ส่วนหนึ่งมาจากไม่ได้กำหนดขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบภายในให้ชัดเจน ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนดต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และครอบคลุมงานที่ทำทุกส่วน เพื่อให้หน่วยงานมีแนวทางในการปฏิบัติงาน มีความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น เพื่อลดการผิดพลาดของงานรวมถึงการให้ความสำคัญการควบคุมภายในที่ดี พร้อมทั้งส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้หน่วยงานตรวจสอบภายในควรขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อก่อให้เกิดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (อัจฉรารัตน์ ลิทธิ, 2553)

การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร

การสนับสนุนของคณะกรรมการฝ่ายบริหารนั้น อัจฉราร์ตน์ ลิทธิ (2553) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบจะพัฒนาไปได้มากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการสนับสนุนด้านงานตรวจสอบภายในต่างๆ ของฝ่ายบริหารที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมซึ่งครอบคลุมทุกส่วนงาน เนื่องจากการสนับสนุนดังกล่าวจากฝ่ายบริหารถือเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการทำงาน และเป้าหมายตามกฎบัตรการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Charter) และกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee Charter) ที่ชัดเจน จากการสนับสนุนของฝ่ายบริหารดังกล่าวจะแสดงถึงระบบการกำกับดูแลและการควบคุมภายในที่ดีมีคุณภาพ และถือเป็นการเสริมสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวจะส่งผลต่อการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้มีส่วนที่สนับสนุนกระบวนการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพคือ คณะกรรมการตรวจสอบและฝ่ายบริหารทั้งนี้ อุษณา ภัทรมนตรี (2552) และพรพิมล นิลทจันทร์ (2549) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนของคณะกรรมการและฝ่ายบริหารระดับสูง จะทำให้การกำหนดบทบาทและวัตถุประสงค์การตรวจสอบภายในครอบคลุมลักษณะงานตรวจสอบตามที่มาตรฐานการตรวจสอบสมัยใหม่กำหนดการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการตรวจสอบการติดตามผล และสั่งการแก้ไขตามรายงานการตรวจสอบภายใน การให้เวลาเข้าประชุมปรึกษาหารือกับหน่วยงานตรวจสอบและการใช้หน่วยงานตรวจสอบเป็นสถานฝึกอบรมผู้บริหารและบุคลากรสำคัญ ทำให้ภาพรวมของการดำเนินงานทางธุรกิจกิจการมีความชัดเจนขึ้น

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการตรวจสอบและการตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบที่มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นอิสระในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ ความเป็นอิสระของคณะกรรมการตรวจสอบได้ถูกกล่าวไว้ในแนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในภาคราชการ กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง สำนักบัญชีและการตรวจสอบภายในยิ่งไปกว่านั้น อัจฉราร์ตน์ ลิทธิ (2553) และประทุม ภูวัฒน์ (2552) กล่าวว่า รายงานผลตรวจสอบภายในมีความน่าเชื่อถือ มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของทั้งหน่วยงานภายในองค์กร และภายนอกองค์กรนั้น เกิดจากความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน เนื่องจากผู้ตรวจสอบมิได้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร นอกจากนี้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน ปราศจากการแทรกแซงในการกำหนดขอบเขตงานการปฏิบัติงานและการรายงานผลการตรวจสอบ ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในองค์กรและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้นผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร

ความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ

งานตรวจสอบเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และประเมินผล องค์กรที่มีระบบงานและข้อมูลสารสนเทศที่พร้อมและมีการพัฒนาระบบให้สอดคล้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานและการตรวจสอบภายในย่อมมีการพัฒนางานตรวจสอบได้รวดเร็วกว่าองค์กรที่ไม่มีระบบหรือมีระบบที่ล้าสมัย เมื่องานตรวจสอบต้องอาศัยหลักฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนและเพิ่มความเชื่อมั่น ทั้งที่เป็นข้อมูลทางการเงิน การบัญชีหรือข้อมูลการปฏิบัติงานหรือข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (อุษณา ภัทรมนตรี, 2550, น. 15-16) ดังนั้นการตรวจสอบภายในหากมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอในการปฏิบัติงานก็จะช่วยให้การทำงานมีความสะดวกมากยิ่งขึ้นและข้อมูลสารสนเทศถือว่ามีความสำคัญต่อการตรวจสอบภายในเช่นกัน เพราะจะช่วยให้ได้รับข้อมูลที่รวดเร็ว และข้อมูลก็มีความน่าเชื่อถือ และเห็นว่าระบบสารสนเทศที่ใช้ภายในองค์กรควรสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนงาน กระบวนการทำงานภายในองค์กรด้วย (อัจฉราร์ตน์ ลิทธิ, 2552, น. 49)

จริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

จริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนงานราชการ กรมบัญชีกลาง (2554) และจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ที่กล่าวไว้ใน แนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ. 2555 กรมบัญชีกลาง (2555) เพื่อเป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตรวจสอบภายในให้ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลทั่วไป รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ ผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องประพฤติปฏิบัติตนในกรอบอันดีงามอันจะนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ ให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระและเปี่ยมด้วยคุณภาพ ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในควรประพฤติปฏิบัติตนตามกรอบจริยธรรมนั้นนอกจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการและกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความเที่ยงธรรม (Objectivity) การปกปิดความลับ (Confidentiality) และความสามารถในหน้าที่ (Competency) ผู้ตรวจสอบภายในจะนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน

กาญจนา พรหมเกิด (2546) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐาน หลักการเทคนิคการตรวจสอบและระบบการบริหารองค์การเป็นอย่างดี อีกทั้งสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน นอกจากนี้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องและการติดตามวิวัฒนาการ ความรู้ใหม่ ก็จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาตนเองและงานตรวจสอบภายในเฉพาะเรื่อง ซึ่ง พรพิมล นิลจันทร์ (2549) ก็ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรก คือ คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และใช้ทักษะเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพพึงปฏิบัติ มีความเข้าใจกรอบหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ของทางราชการ ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติตามสิ่งต่างๆ ที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง (2546) และสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2545) อีกด้วย

มนุษยสัมพันธ์และการประสานงานของผู้ตรวจสอบภายใน

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในเพื่อให้งานตรวจสอบภายในเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการตรวจสอบ ด้านศิลป์ผู้ตรวจสอบภายในต้องการการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการให้คำปรึกษา ส่วนด้านศาสตร์ ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความรู้ ทักษะด้านการวิเคราะห์ การประเมินการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพตรวจสอบภายใน เพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องและบุคคลภายนอก (อุษณา ภัทรมนตรี, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในที่กล่าวไว้ในแนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (2546) เนื้อหาส่วนหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีวางตัวเป็นกลาง รู้จักกาลเทศะ ยึดมั่นในอุดมการณ์ หลักการที่ถูกต้อง กล้าแสดงความเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์และประเมินจากการตรวจสอบ

การยอมรับและความเข้าใจของหน่วยรับการตรวจ

หน่วยงานตรวจสอบต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่ออาศัยความสัมพันธอันดีสร้างความเข้าใจและการยอมรับของหน่วยรับตรวจต่อหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพราะถึงแม้ฝ่ายบริหารจะได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการตรวจสอบภายในก็อาจทำให้พนักงานในองค์กรซึ่งเป็นผู้รับการตรวจปฏิบัติตามอย่างไม่เต็มใจขัดไม่ได้ ซึ่งจะทำให้งานตรวจสอบภายในไม่ได้รับความร่วมมือ ไม่ให้ความช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นด้านข้อมูลหรือการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ

ซึ่งงานตรวจสอบจะสูญเปล่า ไม่ได้ผล (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2548) การตรวจสอบภายในต้องวัดผลการดำเนินงานจริงที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการตรวจสอบที่ได้มีการตกลงกันไว้ล่วงหน้าเพื่อสร้างการยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและนำวิธีการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วมใช้อย่างเหมาะสมซึ่งเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้ประสบความสำเร็จ (อัจฉรารัตน์ ลิทธิ, 2552) วัฒนธรรมองค์การและความเข้าใจขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน เนื่องจากการตรวจสอบเสร็จสิ้น ผู้ตรวจสอบภายในอาจมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นการเข้าใจของหน่วยรับการตรวจจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง (อุษณา ภักธมนตรี, 2552)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย มุ่งเน้นด้านทัศนคติของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จำนวน 830 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในการศึกษาครั้งนี้ใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) สำหรับการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำนวณได้จำนวนตัวอย่าง 270 ตัวอย่าง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 830 ชุด และได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 320 ชุด ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 282 ชุด คิดเป็นร้อยละ 38.55 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง และนำมาใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed Form) แบบเลือกตอบ (Checklist) เป็นเครื่องมือในงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดตัวเลือกไว้ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร และหน่วยงานตรวจสอบภายใน ส่วนที่ 3 ข้อมูลองค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบสอบถามก่อนการเก็บข้อมูลจริงโดยการส่งแบบสอบถามจำนวน 20 คน ให้ผู้เชี่ยวชาญทำการทดสอบ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเนื้อหาของแบบสอบถาม เมื่อตรวจสอบเสร็จสิ้นพบว่าไม่มีการแก้ไขใดๆ หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งพบว่า องค์ประกอบด้านนโยบายระเบียบวิธีการแนวทางการตรวจสอบ ($\alpha=0.865$) ด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ($\alpha=0.870$) ด้านความเป็นอิสระของคณะกรรมการตรวจสอบ ($\alpha=0.860$) ด้านความพร้อมของระบบงานและระบบสารสนเทศ ($\alpha=0.897$) ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ($\alpha=0.900$) ความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ($\alpha=0.910$) มนุษยสัมพันธ์และการประสานงานของผู้ตรวจสอบภายใน ($\alpha=0.891$) และด้านการยอมรับและเข้าใจของหน่วยรับตรวจ ($\alpha=0.878$) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารวมของแบบสอบถาม ($\alpha=0.878$) ซึ่งแปลผลได้ว่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในระดับที่สูง (ไซนส์ สกูลศรีประเสริฐ, 2556)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเพิ่มประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีจำนวน 8 องค์ประกอบ และมีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 35 ตัวแปร ทั้งนี้ องค์ประกอบการเพิ่มประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายระเบียบวิธีการแนวทางการตรวจสอบ 2) ด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร 3) ด้านความเป็นอิสระของคณะกรรมการตรวจสอบ 4) ความพร้อมของระบบงานและระบบสารสนเทศ 5) ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน 6) ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะการทำงานของ ผู้ตรวจสอบ 7) ด้านมนุษยสัมพันธ์และการประสานงานของผู้ตรวจสอบภายใน 8) ด้านความเข้าใจและการยอมรับของหน่วยรับตรวจ ทั้ง 8 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทดสอบความสมนัย (Good of Fit: GOF) โดยกำหนดค่าทางสถิติที่จะทดสอบทั้งสิ้น 6 เรื่อง ดังนี้ 1. ค่าไค-สแควร์และค่าองศาอิสระ ($\chi^2/df < 3$) 2. ค่า P-Value ($P > .05$) 3. ค่าดัชนีวัดความดีความกลมกลืน ($TLI \geq 0.95$) 4. ค่าดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืนเปรียบเทียบ ($CFI \geq 0.95$) 5. ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อน ($RMSEA < 0.08$) และ 6. ค่า HOELTER (≥ 200) (Kumsuprom, 2010) ผลการทดสอบโมเดลทั้ง 8 องค์ประกอบ มีจะแจกแจงรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านนโยบายระเบียบวิธีการและแนวทางการตรวจสอบ ประกอบด้วย องค์การควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยเสริมให้ระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ($\lambda=0.61$, $R^2=0.37$, $P=0.000$) องค์การควรมีการจัดทำกฎบัตรการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Charter) เพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของงานตรวจสอบภายใน ($\lambda=0.72$, $R^2=0.52$, $P=0.000$) องค์การควรมีกำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนดในด้านการตรวจสอบไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร ($\lambda=0.80$, $R^2=0.64$, $P=0.000$) องค์การมีโครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระในการปฏิบัติงานให้เด่นชัด ($\lambda=0.71$, $R^2=0.51$, $P=0.000$) และองค์การควรมีการวางระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในไว้อย่างเด่นชัด ($\lambda=0.84$, $R^2=0.71$, $P=0.000$) ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน แล้วพบว่า องค์ประกอบด้านนโยบายระเบียบวิธีการและแนวทางการตรวจสอบ มีค่า $\chi^2/df = 0.652$, $P\text{-value} = 0.625$, $TLI = 1.000$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = 0.000$, $HOELTER (P=0.05) = 1023$ ซึ่งถือว่า ตัวแปรทุกตัวมีความกลมกลืนกัน และสามารถอธิบายองค์ประกอบด้านนี้ได้ตั้งแต่ 37%-71%

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหารประกอบด้วย ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น ข้อมูล สถานที่ เวลาในการตรวจสอบ บุคลากรที่เพียงพอ ($\lambda=0.64$, $R^2=0.41$, $P=0.000$) ฝ่ายบริหารควรเข้าร่วมประชุมหารือแนวทางการตรวจสอบกับหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะการปรับแก้ไขการตรวจสอบภายใน ($\lambda=0.85$, $R^2=0.73$, $P=0.000$) ฝ่ายบริหารควรส่งเสริมให้ผู้รับตรวจมีความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะงานจะเป็นการแนะนำการตรวจสอบแก่หน่วยรับตรวจที่ไม่ใช่การจับผิด ($\lambda=0.84$, $R^2=0.70$, $P=0.000$) และฝ่ายบริหารควรให้ผู้ตรวจสอบภายใน ได้รับข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์รวมทั้งได้รับข้อมูลการประชุมระดับผู้บริหารเกี่ยวกับกำหนดแผน หรือนโยบายการบริหาร หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนงาน ($\lambda=0.86$, $R^2=0.74$, $P=0.000$) ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันแล้วพบว่า องค์ประกอบด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร มีค่า $\chi^2/df = 1.245$, $P\text{-value} = 0.288$, $TLI = 0.998$, $CFI = 0.999$, $RMSEA = 0.03$, $HOELTER (P=0.05) = 676$ ซึ่งถือว่าตัวแปรทุกตัวมีความกลมกลืนกัน และสามารถอธิบายองค์ประกอบด้านนี้ได้ตั้งแต่ 41%-74%

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเป็นอิสระของคณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจสอบภายในควรส่งเสริมให้คุณภาพของงานตรวจสอบภายในดีขึ้น ($\lambda=0.75$, $R^2=0.56$, $P=0.000$) คณะกรรมการตรวจสอบควรมีความเป็นอิสระ ($\lambda=0.77$, $R^2=0.59$, $P=0.000$) คณะกรรมการตรวจสอบภายในควรมีส่วนร่วมพิจารณาผลการดำเนินงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน ($\lambda=0.90$, $R^2=0.81$, $P=0.000$) และคณะกรรมการตรวจสอบภายในควรมีการแสดงความเห็นในรายงานการตรวจสอบต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อให้หน่วยรับตรวจปฏิบัติตาม ($\lambda=0.71$, $R^2=0.50$, $P=0.000$) ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน แล้วพบว่า องค์ประกอบด้านความเป็นอิสระ ของคณะกรรมการตรวจสอบ มีค่า $\chi^2/df = 0.629$, $P\text{-value} = 0.533$, $TLI = 1.004$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = 0.000$, $HOELTER (P=0.05) = 1340$ ซึ่งถือว่าตัวแปรทุกตัวมีความกลมกลืนกัน และสามารถอธิบายองค์ประกอบด้านนี้ได้ตั้งแต่ 56%-81%

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความพร้อมของระบบงานและระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย หน่วยรับตรวจควรมีระบบสารสนเทศและระบบงานที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ($\lambda=0.88$, $R^2=0.77$, $P=0.000$) หน่วยรับตรวจควรมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้ใช้งานและการตรวจสอบภายใน ($\lambda=0.89$, $R^2=0.80$, $P=0.000$) หน่วยรับตรวจควรมีระบบสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการทำงานตรวจสอบภายในได้อย่างเพียงพอ ($\lambda=0.82$, $R^2=0.67$, $P=0.000$) และหน่วยรับตรวจควรมีเครื่องมืออุปกรณ์ด้านสารสนเทศที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\lambda=0.73$, $R^2=0.53$, $P=0.000$) ทั้งนี้

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แล้วพบว่า องค์ประกอบด้านความพร้อมของระบบงานและระบบสารสนเทศมีค่า $\chi^2/df = 1.198$, $P\text{-value} = 0.302$, $TLI = 0.998$, $CFI = 0.999$, $RMSEA = 0.27$, $HOELTER (P=0.05) = 703$ ซึ่งถือว่าตัวแปรทุกตัวมีความกลมกลืนกัน และสามารถอธิบายองค์ประกอบด้านนี้ได้ตั้งแต่ 53%-80%

องค์ประกอบที่ 5 ด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ผู้ตรวจสอบภายในควรมีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ($\lambda=0.88$, $R^2=0.73$, $P=0.000$) ผู้ตรวจสอบภายในควรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ($\lambda=0.90$, $R^2=0.80$, $P=0.000$) ผู้ตรวจสอบภายในควรแสดงความเที่ยงธรรมในการรวบรวม ประเมิน และสื่อสาร ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมหรือกระบวนการที่ตรวจสอบอย่างเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และไม่ปล่อยให้อคติหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลเหนือการประเมิน ($\lambda=0.77$, $R^2=0.59$, $P=0.000$) และผู้ตรวจสอบควรมีความเคารพในสิทธิและคุณค่าของผู้เป็นเจ้าของข้อมูลที่ได้รับทราบจากการปฏิบัติงาน และไม่เปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงเสียก่อน ยกเว้นในกรณีที่มีพันธะในแง่ของงานอาชีพและเกี่ยวข้องกับกฎหมายเท่านั้น ($\lambda=0.74$, $R^2=0.55$, $P=0.000$) ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แล้วพบว่า องค์ประกอบด้านจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีค่า $\chi^2/df = 0.188$, $P\text{-value} = 0.665$, $TLI = 1.007$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = 0.000$, $HOELTER (P=0.05) = 5750$ ซึ่งถือว่า ตัวแปรทุกตัวมีความกลมกลืนกัน และสามารถอธิบายองค์ประกอบด้านนี้ได้ตั้งแต่ 53%-80%

องค์ประกอบที่ 6 ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ผู้ตรวจสอบภายในควรมีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เช่น การบัญชี เศรษฐศาสตร์กฎหมาย ($\lambda=0.92$, $R^2=0.84$, $P=0.000$) ผู้ตรวจสอบภายในควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติขององค์กรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ($\lambda=0.86$, $R^2=0.75$, $P=0.000$) ผู้ตรวจสอบภายในควรมีความเข้าใจในระบบการควบคุมคุณภาพ และมีการเสนอแนวทางในการควบคุมคุณภาพที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในการทำงานปัจจุบัน ($\lambda=0.87$, $R^2=0.76$, $P=0.000$) ผู้ตรวจสอบภายในควรเข้าใจในบริบทของตนเองและเข้าใจรอบหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ($\lambda=0.69$, $R^2=0.47$, $P=0.000$) และผู้ตรวจสอบภายในควรมีความรู้พื้นฐานอื่น เช่น พาณิชย คอมพิวเตอร์, สถิติวิเคราะห์ ($\lambda=0.65$, $R^2=0.42$, $P=0.03$) ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แล้วพบว่า องค์ประกอบด้านความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่า $\chi^2/df = 2.499$, $P\text{-value} = 0.058$, $TLI = 0.985$, $CFI = 0.1.000$, $RMSEA = 0.073$, $HOELTER (P=0.05) = 392$ ซึ่งถือว่าตัวแปรทุกตัวมีความกลมกลืนกัน และสามารถอธิบายองค์ประกอบด้านนี้ได้ตั้งแต่ 42%-84%

องค์ประกอบที่ 7 ด้านมนุษยสัมพันธ์และการประสานงานของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ผู้ตรวจสอบภายในควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสื่อสารเพื่อนร่วมงานหน่วยงานรับการตรวจและฝ่ายบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน ($\lambda=0.82$, $R^2=0.67$, $P=0.000$) ผู้ตรวจสอบภายในควรเปิดโอกาสให้หน่วยรับตรวจชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปผลและรายงานผลการตรวจสอบ ($\lambda=0.80$, $R^2=0.64$, $P=0.000$) ผู้ตรวจสอบภายในติดตามผลของการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ ผู้ตรวจสอบภายในติดตามผลของการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ ($\lambda=0.77$, $R^2=0.59$, $P=0.000$) ผู้ตรวจสอบภายในสามารถสื่อสารให้ผู้รับการตรวจสอบภายในเข้าใจตรงตามที่ต้องการและครอบคลุมเนื้อหา ทั้งด้านวาจา ลายลักษณ์อักษร ($\lambda=0.80$, $R^2=0.65$, $P=0.000$) ผู้ตรวจสอบภายในรับฟังคำชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อขัดข้องของหน่วยรับตรวจ ($\lambda=0.76$, $R^2=0.58$, $P=0.000$) ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แล้วพบว่า องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์และการประสานงานของผู้ตรวจสอบภายใน มีค่า $\chi^2/df = 1.599$, $P\text{-value} = 0.157$, $TLI = 0.992$, $CFI = 0.996$, $RMSEA = 0.046$, $HOELTER (P=0.05) = 390$ ซึ่งถือว่าตัวแปรทุกตัวมีความกลมกลืนกัน และสามารถอธิบายองค์ประกอบด้านนี้ได้ตั้งแต่ 58%-67%

องค์ประกอบที่ 8 ด้านความเข้าใจและการยอมรับของหน่วยรับตรวจ ประกอบด้วย ผู้ตรวจสอบภายในควรมีการแจ้งกำหนดการและวัตถุประสงค์ของตรวจสอบภายในให้หน่วยรับตรวจทราบเป็นระยะ

เวลาอันสมควรก่อนที่ผู้ตรวจสอบภายในจะเข้าตรวจ ($\lambda=0.81$, $R^2=0.65$, $P=0.000$) ผู้ตรวจสอบภายในควรอธิบายเรื่องที่ตรวจสอบให้กับหน่วยรับตรวจให้เข้าใจและยอมรับได้ ($\lambda=0.84$, $R^2=0.71$, $P=0.000$) ผู้ตรวจสอบภายในควรอธิบายถึงแนวทางแก้ไขในเรื่องที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้หน่วยรับตรวจยอมรับและปรับปรุงแก้ไข ($\lambda=0.80$, $R^2=0.64$, $P=0.000$) และผู้ตรวจสอบภายในควรให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขแก่หน่วยรับตรวจอย่างสร้างสรรค์ ($\lambda=0.76$, $R^2=0.58$, $P=0.000$) ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แล้วพบว่า องค์ประกอบด้านความเข้าใจและการยอมรับของหน่วยรับตรวจ มีค่า $\chi^2/df = 0.925$, $P\text{-value} = 0.396$, $TLI = 1.001$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = 0.000$, $HOELTER (P=0.05) = 910$ ซึ่งถือว่าตัวแปรทุกตัวมีความกลมกลืนกัน และสามารถอธิบายองค์ประกอบด้านนี้ได้ตั้งแต่ 58%-71%

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของการเพิ่มประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จะอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 นโยบายระเบียบวิธีการแนวทางการตรวจสอบ จากผลของการศึกษาค้นคว้านี้จะพบว่า องค์ประกอบ นโยบายระเบียบวิธีการแนวทางการตรวจสอบ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการเพิ่มประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ องค์การควรมีการวางระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในไว้อย่างเด่นชัด องค์การควรมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนดในด้านการตรวจสอบไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร ตามมาด้วย องค์การมีการจัดทำกฎบัตรการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Charter) เพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของงานตรวจสอบภายใน องค์การควรมีโครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระในการปฏิบัติงานให้เห็นเด่นชัด และองค์การควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยเสริมให้ระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ผงศักดิ์ หมวดสง (2538) สุทธิเดช กอศิริพร (2533) และ อัจฉรรัตน์ ลิทธิ (2553) ได้ระบุไว้ว่า นโยบายการตรวจสอบต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับผู้รับตรวจ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน และต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบให้ชัดเจนและครอบคลุมงานที่ทำทุกส่วน เพื่อสร้างความชัดเจนในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

องค์ประกอบที่ 2 การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบ การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเพิ่มประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้แก่ ฝ่ายบริหารให้ผู้ตรวจสอบภายในได้รับข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์รวมทั้งได้รับข้อมูลการประชุมระดับผู้บริหารเกี่ยวกับกำหนดแผนหรือนโยบายการบริหารหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนงาน รองลงมาฝ่ายบริหารร่วมประชุมหารือแนวทางการตรวจสอบกับหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการตรวจสอบภายใน ถัดมาฝ่ายบริหารส่งเสริมให้ผู้รับตรวจมีความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะงานจะเป็นการแนะนำการตรวจสอบแก่หน่วยรับตรวจที่ไม่ใช่การจับผิด คณะผู้น้อยสุดคือฝ่ายบริหารสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น ข้อมูล สถานที่ เวลาในการตรวจสอบ บุคลากรที่เพียงพอ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัย อัจฉรรัตน์ ลิทธิ (2553) พรพิมล นิลจันทร์ (2549) และอุษณา ภัทรมนตรี (2552) ได้ระบุไว้ว่า การสนับสนุนของคณะกรรมการและฝ่ายบริหารระดับสูง งานตรวจสอบจะพัฒนาไปในทิศทางใดต้องมาจากการสนับสนุนด้านงานตรวจสอบภายในต่างๆ ให้ความชัดเจนและครอบคลุมส่วนงาน เพราะจะเป็นตัวที่กำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการทำงาน และในกฎบัตรการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Charter) พร้อมทั้งกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee Charter) ให้ชัดเจน เพื่อแสดงว่ามีระบบการกำกับดูแลและการควบคุมภายในที่ดีมีคุณภาพ เสริมสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นอิสระของคณะกรรมการตรวจสอบ จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบความเป็นอิสระของคณะกรรมการตรวจสอบ เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบภายในมีส่วนในการพิจารณาผลการดำเนินงานของฝ่ายตรวจสอบภายในมีคะแนนสูงสุด รองลงมา คณะกรรมการตรวจสอบมีความเป็นอิสระ และคณะกรรมการตรวจสอบภายในสามารถส่งเสริมให้คุณภาพของงานตรวจสอบภายในดีขึ้น คณะกรรมการตรวจสอบภายในมีการแสดงความเห็นจากรายงานตรวจสอบต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อให้หน่วยรับตรวจปฏิบัติตาม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรวรัตน์ ลิทธิ (2553), ประทุมภูพัฒน์ (2552) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2555) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า คณะกรรมการตรวจสอบควรมีความเป็นอิสระในการทำงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

องค์ประกอบที่ 4 ความพร้อมของระบบงานและระบบสารสนเทศ จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบความพร้อมของระบบงานและระบบสารสนเทศเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้แก่ หน่วยรับตรวจมีการพัฒนาระบบให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้ใช้งานและการตรวจสอบภายในมีคะแนนสูงสุด รองลงมาหน่วยรับตรวจมีระบบสารสนเทศและระบบงานที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน และหน่วยรับตรวจมีระบบสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการทำงานตรวจสอบภายในได้อย่างเพียงพอ สุดท้ายหน่วยรับตรวจมีเครื่องมืออุปกรณ์ด้านสารสนเทศที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณา ภัทรมนตรี (2550) และอัจฉรวรัตน์ ลิทธิ (2553) ได้ระบุไว้ว่า องค์การที่มีระบบงานและข้อมูลสารสนเทศที่พร้อมและมีการพัฒนาระบบให้สอดคล้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานและการตรวจสอบภายในย่อมมีการพัฒนางานตรวจสอบได้รวดเร็วกว่าองค์การที่ไม่มีระบบหรือมีระบบที่ล้าสมัย

องค์ประกอบที่ 5 จริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบจริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายในเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีคะแนนสูงสุด รองลงมา ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และผู้ตรวจสอบภายในแสดงความเที่ยงธรรม ในการรวบรวม ประเมิน และสื่อสาร ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมหรือกระบวนการที่ตรวจสอบอย่างเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และไม่ปล่อยให้อคติหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลเหนือการประเมิน คะแนนน้อยสุดคือผู้ตรวจสอบมีความเคารพในสิทธิและคุณค่าของผู้เป็นเจ้าของข้อมูลที่ได้รับทราบจากการปฏิบัติงานและไม่เปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงเสียก่อน ยกเว้นในกรณีที่มีพันธะในแง่ของงานอาชีพและเกี่ยวข้องกับกฎหมายเท่านั้นสอดคล้องกับพรพิมล นัลทจันทร์ (2549) และกรมบัญชีกลาง (2554) ได้กล่าวไว้ว่า เพื่อเป็นการยกฐานะและศักดิ์ศรีของวิชาชีพตรวจสอบภายในให้ได้รับการยอมรับผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องประพฤติปฏิบัติตนในกรอบอันดีงามอันจะนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ ให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมเป็นอิสระและเปี่ยมด้วยคุณภาพซึ่งถือเป็นแนวปฏิบัติของผู้ตรวจสอบภายใน (กรมบัญชีกลาง, 2555)

องค์ประกอบที่ 6 ความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในเป็นอีกหนึ่งที่มีความสำคัญ ของการเพิ่มประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในมีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เช่น การบัญชี เศรษฐศาสตร์กฎหมายมีคะแนนสูงสุด รองลงมา ผู้ตรวจสอบภายในมีความเข้าใจในระบบการควบคุมคุณภาพ และมีการเสนอแนวทางในการควบคุมคุณภาพที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในการทำงานปัจจุบัน และ ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติขององค์กรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ผู้ตรวจสอบภายในเข้าใจในบริบทของตนเองและเข้าใจกรอบหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ คะแนนน้อยสุด

ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้พื้นฐานอื่น เช่น พาณิชย คอมพิวเตอร์ สถิติวิเคราะห์ เป็นต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พรหมเกิด (2546) พรพิมล นิลทจันทร์ (2549) และกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (2546) กล่าวว่า ผู้ที่จะเป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ดีจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ในวิชาชีพและมีพื้นฐานความรู้ที่จำเป็นเพื่อใช้สำหรับการตรวจสอบภายใน

องค์ประกอบที่ 7 มนุษยสัมพันธ์และการประสานงานของผู้ตรวจสอบภายใน จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบมนุษยสัมพันธ์และการประสานงานของผู้ตรวจสอบภายใน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเพิ่มประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสื่อสารเพื่อร่วมงานหน่วยงานรับการตรวจและฝ่ายบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานได้คะแนนสูงสุด รองลงมา ผู้ตรวจสอบภายในสามารถสื่อสารให้ผู้รับการตรวจสอบภายในเข้าใจตรงตามที่ต้องการและครอบคลุมเนื้อหา ทั้งด้านวาจา ลายลักษณ์อักษร และผู้ตรวจสอบภายในเปิดโอกาสให้หน่วยรับตรวจชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนสรุปผลและรายงานผลการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในติดตามผลของการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ คะแนนน้อยสุด ผู้ตรวจสอบภายในรับฟังคำชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อขัดข้องของหน่วยรับตรวจสอดคล้องกับงานวิจัย อุษณา ภัทรมนตรี (2552) และ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (2546) ได้กล่าวไว้ว่า งานตรวจสอบภายในเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการตรวจสอบ ด้านศิลป์ ผู้ตรวจสอบภายในต้องการการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลาง รู้จักกาลเทศะ ยึดมั่นในอุดมการณ์หลักการที่ถูกต้อง มีการให้คำปรึกษา กล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์ และประเมินการตรวจสอบ ส่วนด้านศาสตร์ ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความรู้ ทักษะด้านการวิเคราะห์ การประเมินการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพตรวจสอบภายใน เพื่อให้เกิดการยอมรับ

องค์ประกอบที่ 8 ความเข้าใจและการยอมรับของหน่วยรับตรวจ จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบความเข้าใจและการยอมรับของหน่วยรับตรวจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเพิ่มประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในสามารถอธิบายเรื่องที่ตรวจสอบให้กับหน่วยรับตรวจให้เข้าใจและยอมรับได้ มีคะแนนสูงสุด รองลงมา มีการแจ้งกำหนดการและวัตถุประสงค์ของตรวจสอบภายในให้หน่วยรับตรวจทราบเป็นระยะเวลาอันสมควรก่อนที่ผู้ตรวจสอบภายในจะเข้าตรวจ และผู้ตรวจสอบภายในสามารถอธิบายถึงแนวทางแก้ไขในเรื่องที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้หน่วยรับตรวจยอมรับและปรับปรุงแก้ไข คะแนนน้อยสุด ผู้ตรวจสอบภายในมีการให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขแก่หน่วยรับตรวจอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัย อัจฉรารัตน์ ลิทธิ (2553) อุษณา ภัทรมนตรี (2552) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2548) ได้กล่าวไว้ว่า หน่วยงานตรวจสอบต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่ออาศัยความสัมพันธ์อันดีสร้างความเข้าใจและการยอมรับของหน่วยรับตรวจต่อหน่วยงานตรวจสอบภายในเพราะถึงแม้ฝ่ายบริหารจะได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการตรวจสอบภายในก็อาจทำให้พนักงานในองค์กรซึ่งเป็นผู้รับการตรวจปฏิบัติตามอย่างไม่เต็มใจขัดไม่ได้ ซึ่งจะทำให้งานตรวจสอบภายในไม่ได้รับความร่วมมือ ไม่ให้ความช่วยเหลือไม่จะเป็นด้านข้อมูลหรือการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ จะถือเป็นการสูญเสียเปล่า

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. ขอบเขตครอบคลุมเฉพาะผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเท่านั้น
2. ผลของงานวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาในมุมมองของผู้รับตรวจที่มีความคาดหวังเกี่ยวกับแนวทางการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอาจนำผลของงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ดังนี้
2. การวิจัยในหัวข้อ การเพิ่มประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เป็นการศึกษาในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างเดียว คือ ในมุมมองของหน่วยรับตรวจ ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยท่านอื่นอาจขยายขอบเขตไปในมุมมองของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น หน่วยบริการ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น
3. ผู้ทำการวิจัยพบว่า ตัวแปรบางตัวที่ใช้ในการศึกษาไม่ได้วัดในเชิงลึก ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาอาจยังไม่เพียงพอ ควรเพิ่มปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน เช่น ระยะเวลาที่ใช้ในการตรวจสอบ จำนวนคนที่ใช้ในการตรวจสอบต่อปริมาณงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. (2546). *แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพมหานคร.
- กรมบัญชีกลาง. (2555). *แนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ* พ.ศ. 2555. กรุงเทพมหานคร.
- กรมบัญชีกลาง. (2545). *มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงการคลัง. (2551). *ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ* พ.ศ. 2551.
- กาญจนา พรหมเกิด. (2546). *ความคิดเห็นของผู้รับตรวจต่อผู้ตรวจสอบภายใน* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ บัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- ไชยันต์ สกลศรีประเสริฐ. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน*. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 44(1), 1-13.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2541). *แนวทางการปฏิบัติการตรวจสอบภายใน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท บุญศิริการพิมพ์ จำกัด.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2542). *แนวทางการปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการตรวจสอบ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2555). *สรุปสาระสำคัญ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน*. กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. (2548). *แนวทางการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดุมาเบส จำกัด.
- ประทุม ภูวัฒน์. (2552). *ทัศนคติของผู้รับการตรวจที่มีต่อหน่วยงานตรวจสอบภายในบริษัทจำวนิชย์ซีเคียวริตี้พรีนซ์ตั้งจำกัด*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผจกศักดิ์ หมวดสง. (2538). *การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรพิมล นิลจันทร์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของนักวิชาชีพตรวจสอบภายในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิเดช กอศรีพร. (2533). *การวิเคราะห์การตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการบัญชี บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรารัตน์ ลิทธิ. (2553). *ทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2552). *การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน* (แนวคิดและกรณีศึกษา ภาควิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2550). *การตรวจสอบภายในสมัยใหม่* (แนวคิดและกรณีศึกษา). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Kumsuprom, S. (2010). Structured approach to organizational ICT risk management: An empirical study in Thai businesses. (Ph.D. Dissertation). RMIT University, Australia
- Yamane, Taro. (1970). *Statistics, An Introductory Analysis*, (2nd edition.) Tokyo: John Weatherhill, Inc.

การประหยัดจากขนาดในองค์กรปกครองท้องถิ่น: กรณีศึกษาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร

ECONOMIES OF SCALE IN LOCAL ADMINISTRATION: A CASE STUDY OF BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION DISTRICTS

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์*

Direk Patmasiriwat*

พิชิต รัชตพิบูลภพ**

Pichit Ratchatapibhunphob**

* ศาสตราจารย์ประจำ คณะพัฒนาเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

* Professor, School of Development Economics, National Institute of Development Administration

* Email: direk.p@nida.ac.th

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** Assistant Professor, Faculty of Liberal Arts, Rajapruk University.

** Email: pichit9999@yahoo.co.th

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาการประหยัดจากขนาดในการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นไทย โดยใช้ข้อมูลของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 50 แห่ง ระหว่างปี พ.ศ. 2542-2556 นำมาทดสอบข้อสันนิษฐานเบื้องต้นว่า ก) จำนวนพนักงานมีความสัมพันธ์แบบเชิงบวกและแบบเส้นตรงกับตัวแปรที่สะท้อนความต้องการบริการสาธารณะ และ ข) รายจ่ายบุคลากรแปรผกผันแบบเส้นตรงกับตัวแปรที่สะท้อนความต้องการบริการสาธารณะ อีกนัยหนึ่งต้นทุนการบริหารแปรผกผันเป็นเชิงบวกและเป็นเส้นตรงกับตัวแปรอิสระ ผลการศึกษาพบว่า มีการประหยัดจากขนาดในกิจการของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มลดลงและกลับเพิ่มขึ้นในภายหลัง ตอนท้ายของบทความเสนอเชิงนโยบายการควบรวมหน่วยงานท้องถิ่นในประเทศไทย ซึ่งคาดว่าจะนำมาใช้ปฏิรูปเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเล็กและฐานะการเงินไม่เข้มแข็ง ทั้งนี้ผู้วิจัยเสนอว่าควรมีการค้นคว้าวิจัยก่อนและควบคู่กับดำเนินการปฏิรูป

คำสำคัญ: การประหยัดจากขนาด จำนวนพนักงานต่อประชากร ค่าใช้จ่ายบุคลากร ตัวแปรที่สะท้อนความต้องการบริการสาธารณะท้องถิ่น สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร

Abstract

This paper presents a case study of economies-of-scale in local administration using data from Bangkok Metropolitan Administration Districts (BMADs) based on panel data that comprised of 50 units over the period 1999-2013. Specifically two null hypotheses are empirically tested: i) that the number of staff per 1000 population is positively and linearly related to the proxies for demand for local public services, and ii) that the personnel-related expenditure per capita is positively and linearly related to proxies for demand for local public services. Alternative hypotheses are that the relationships are concave and that the unit cost curves follow a typical U-shaped pattern. A graphical analysis confirms an alternative hypothesis and lends support to an existence of economies-of-scale. The last section discusses policy implication for local amalgamation which is expected to be enforced for some small-sized and financially-weaked municipalities and tambon administrative organizations; anyhow, there should be researches prior to and along with policy reform.

Keywords: Economies-Of-Scale, Unit Cost Curve, Staff Per Population, Personnel-Related Expense, Bangkok Metropolitan Administration Districts

Introduction

There has long been an observation that hundreds of local administrative organization in Thailand are operating inefficiently especially those situated in rural area with small number of residential population—as such these local administrative units are financial weak with small amount of budget for development after the personnel expense. The concerns for local administration operating inefficiently has drawn public attention with the policy recommendation by the Committee for Local Administration under the National Legislation Council that some of local units be enforced to amalgamated.¹ However it is unclear how the amalgamation reform be taken and the reasons behind: local amalgamation, by and large, is based on an intuition that “the bigger is better” or the “bigger is more efficient” or the “bigger is cost effective” or the amalgamation has proven to be successful from experience of other countries.

In this connection, the Bangkok Metropolitan Administration Districts (BMADs) is chosen as our case study to test existence of an economies-of-scale for practical reasons. First, the BMADs has long history² and obviously one of the leading local units that serve more than 5 million people in our capital city and its boundary covers an area of 1,569 square kilometers. The BMADs organizes its administration into two-tiers; the upper tier is administered by the team of BMADs governor and 16 Divisions; the lower-tier refers to Bangkok Metropolitan Administrative Districts (BMADs). The BMADs are assigned responsibilities to collect tax- and nontax revenues, and to perform activities with the budget amount allocated for every districts. Along the balance of power principle, each district has council members who are elected by people³. It maybe safe to say that BMADs have been playing an important role in the provision of local public services that serve over 5 million population in the capital city. Second, the BMAD has developed very well database and allow for public access. It maybe worths mentioning fiscal data that are useful of our case study. On the fiscal side, the database contain revenue data by districts and categorized by item such as i) the land and building tax which is taxation levied on commercial enterprise, hotel, restaurant, rental apartment and factory; ii) *the land development tax* which is levied on agricultural land plots based on the land value and size of land plot⁴; iii) *the signboard tax* which is based on the size of signboard and the languages⁵; and iv) grant money. Regarding

¹ The National Legislation Council was established by the National Peace and Order Maintaining Council in July 2014.

² The Bangkok Administration has long history; in BE25440 (1897) under the King Rama V, it was established as Sukhaphiban to provide basic local government functions. Later on, the Municipality Act was enacted in BE2476 (1933) which led to an establishment of the Bangkok Municipality and the Thonburi Municipality. In BE2518 (1975) an administrative reform was taken through a unification of the Bangkok and the Thonburi municipalities united into one entitled the Bangkok Metropolitan Administration. Ten years later a law amendment which involved a reform of districts, then the number of district was 24.

³ The last election of District Council Members were taken in 2013. Of the total number of 256 members; 210 members are associated with the Democratic Party, 39 with the Peua Thai Party, and 7 independent local politician. After the military took over the executive power, all forms of political election are temporarily not permitted.

⁴ The tax rates are varied with an increasing rates at start, and later on, decreasing.

⁵ The signboard with foreign language(s) is normally higher than that of Thai language.

the budget data, the BMAD accounting system categorizes spending into items such as wage and salary, personnel compensation, construction cost and investment, etc. Two variables of interest in this case study are: the number of employment (staffs) and the personnel-related expense. We formulate two null hypotheses that [A] the number of BMADs staff correspond linearly to the proxies for demand for local public services and that [B] the personnel related expense is linearly correlated to the proxies of demand for local public services. If so, then we shall conclude in favor of constant returns and constant unit cost; if otherwise the functional forms proven to be concave, then we shall expect decreasing unit cost and an economies-of-scale is applicable for the Bangkok Metropolitan Administration.

It may be worthwhile to mention statistics related to BMADs manpower and their budget data to realize an importance of the case study: a) On average, each district hires 805 staff members to serve people needs, the number of staff, of course, vary from one district to another, the number of staff ranged from 570 to 1273 according to the fiscal budget year of 2013; b) In total 50 districts employed 40,242 staff members; c) All districts are delegated power to collect taxes and fees—in total the own-revenue collection by 50 districts amounted to 11.1 billion Baht according to the fiscal budget year of 2013.

Our paper is organized into 5 sections as follows: Section I an introduction and followed by Section II in which a notion of economies-of-scale discussed and its linkage with cost curve and a brief review of literature are discussed. Section III describes the unit of analysis and definition of terms or variables that are used in econometric model with a highlight on personnel cost and staff member per 1000 population. Section IV discusses the policy for local consolidation but warns that there should be empirical evidences with the cases of municipality and tambon administrative organizations and further studies after consolidation taken place. Section V concludes.

Research Questions and Methodology

Economies-of-scale is a widely known concept in economics and practically adopted in all business enterprises. The relationship can be expressed in terms of production in relation to the use of factor of production or alternatively can be expressed as cost versus output. The cost curve is frequently used to illustrate the case—in the normal case, a cost curve follows the U-shaped pattern. In the nutshell, the unit cost tends to decrease along an expansion of scale of operation in the first phase due to a falling in the average fixed cost; the unit cost reaches a minimum which is perceived to be optimal; beyond this level the unit cost tend to increase due to rapid increase of variable cost. It is commonly believed that the notion of cost is taken seriously by business enterprises especially those operate in competitive atmosphere. It is, however, not clear that the managers of public agencies (such as municipalities) has taken cost or efficient scale of operation into consideration as in the cases of business enterprise. It is simply because the public agencies are driven by bureaucratic rules, custom, or convention inherited from the past. The BMADs and municipalities have planned to utilize annual budget for activities and functions with the revenue from 3 sources: i) own revenue from tax and nontax; ii) shared taxes; and iii) intergovernmental grant. The amount of budget for the current year tends to be explained by “an incremental rule”

The Context of Thailand's Local Administration

Local administration in Thailand has undergone big transformation over the past two decades (1992-2012). This was driven by two enactments, namely, the Constitution of 1997 and the Decentralization Act of 1999. An interesting study by the team from Chulalongkorn University led by Wirasak Khruatthep (2015) and commissioned by the Decentralization Office entitled "Fifteen Years Experience of Decentralization in Thailand" summarizes major achievements of local governance in extension and improved quality of local public services. Structurally speaking, local authorities comprise 7,853 units and divide into 3 types. First, the provincial administrative organizations which is to be referred as the first tier and their responsibility cover the whole provincial area. The second tier, local administration comprise the municipality and the Tambon Administrative Organization whose responsibilities are limited by boundary within a province. Two special organizations are the Bangkok Metropolitan Administration (BMA) and the Pattaya City. All executives and local councils are in generally elected by people, except for the Pattaya City which is modeled after the American appointed and professional manager. The third type is a special-status organization comprises of 2 units, namely, the Bangkok Metropolitan Administration and the Pattaya City Administration.

Each local authority has its own budget with the revenue that are generated from 3 sources, namely, its own revenue, shared taxes, and intergovernmental grant. All local authorities adopt an annual budget and follow the 'local budgetary cycle' monitored by the Department of Local Administration (DLA), the Ministry of Interior. The budget audit process comprises an internal audit and an external audit, a common practice of government agency. An external and ex post budget audits are performed by the Office of Auditor General (OAG) supervised by the Board of Audit whose members are appointed by the Parliament.

Review of Literature

There exists an extensive research on topics optimal size of local government and whether or not economies-of-scale is relevant for local administration. A study by Callanan, Murphy and Quinlivan (2014) notes that the majority of people tend to adopt an intuitive view that "bigger is better" "bigger is cheaper" or "bigger is more efficient". They noted that this assumption has been extended to political discussion and media commentary with little evidences to support their views. They took case study of local merge that took place in early 2000s and resulted in a reduction of local units from 114 to 31; specifically they examined local expenditure by selected items, such as, housing maintenance, overhead expenditure, and information technology expense against population size or housing stocks. Their conclusions are summarized: [A] Ireland which is a small country has relatively few local authorities and the size are large by international standards; [B] local government services are by and large labor intensive, hence, the potential gain from merging is unlikely to be significant. [C] economies-of-scale might be applicable for specialized services and overhead expense but not across the board. [D] they remind that amalgamation or merging of local authorities involves transformation cost and the probability of diseconomies-of-scale. Yaniv Reingewertz (2012) presented a case studies based on a panel data of Israel municipalities between 1999-2007. They reported that amalgamation actually reduced municipality expenditures by 9% and that did not affect the quality of service provision—in their words "*municipal amalgamation do bring economies-of-scale into practice*".

Sampaio De Sousa (2005) applied the technique called data envelopment analysis (DEA) to a case studies of nearly five thousand units of Brazilian municipalities in which they reported: a) that the computer usage in municipal administration had increased efficiency markedly; b) that urban municipalities tend to perform more efficiently than the rural counterparts; c) that there was evidence of excess spending in those local units that enjoyed higher revenue from royalty fees; d) that there was evidence of economies of scale when the number of population increases.

In Germany, Fritz and Feld (2015) studied municipal amalgamation in the state of Baden-Wurttemberg in early 1970s and reported that i) municipal amalgamation created a common pool effect in the sense that the common pool resources were utilized intensively when more numbers of municipality participated and when municipalities were amalgamated by annexation, ii) and that the number of voter turned out to be lowered in the amalgamated municipalities. Holcombe and William (2008) took a case study of 487 municipalities with population exceeding 50,000 people in the United States. They report that at first it seems to be diseconomies-of-scale. After careful study of municipal expenditure and the degrees of population density accounted for, the cost structure follow a constant returns to scale.

Dur and Staal (2008) studied local consolidation in the United States and tried to link with motivations for consolidation by large-sized and small-sized municipalities. Their findings are summarized: First, municipalities with a large difference in predicted costs between the original and merged municipalities are likely to consolidate. The efficiency gains from consolidation are a key impetus for decision-making. Second, large municipalities agree to merge because they would be a decisive voter, whereas small municipalities anticipate that the consolidation would help solve financial difficulties caused by declining birthrate and aging population. Third, larger unconditional grants before consolidation weaken incentive for consolidation.

Morikawa (2011) took a study on personal service industry in Japan which included municipalities. They reports that economies of scale and economies of density are observed, and that productivity increases by 7% to 15% when the municipality population density doubles.

Empirical Evidences

The unit of analysis in our study refers to 50 BMADs and they can be grouped under 3 zones, namely, the inner districts, the middle ring districts, and the outer ring districts. Two variables of attention are: i) the number of staff members per 1000 population; and ii) the per capita spending on personnel (wages and salaries plus personnel compensation). They are referred as dependent variables and hypothesized that they are positively and linearly related to proxies for local public services. In symbol:

$$(1) \text{---} \quad S_{it} = f \{ \text{proxy for demand for BMAD services} \} \\ = f (N_{it}, H_{it}, B_{it}, Z_i)$$

Where

S = staff member per 1000 population

N = population in the i^{th} district

H = housing stock in the i^{th} district

B = business enterprise in the i^{th} district

Z = other variables

$$(2) \text{---} \quad E_{it} = g(\text{proxy for demand for BMAD services}) \\ = g(N_{it}, H_{it}, B_{it}, z_i)$$

where

E = wages and salaries plus personnel compensation (e.g., bonus, overtime payment) per capita

i = district code

t = period

Table 1 displays statistics (as of 2013) of population, housing stock which are presumed to represent proxies for the demand of BMAD public services. The District's staff members seems to vary along population and housing stock. The majority of districts have resident population in the range of 100000-200000 people; there are however 8 districts whose resident population less than 100000 people. Housing stock and population seem to be very well correlated with population size (the correlation coefficient of 0.8). The number of BMADs' staff and the population size are positively correlated but not as strong as the house and the population size (the correlation coefficient of 0.3)

Table 1: Housing Stock, Population and BMADs' Staff Statistics (as of 2013)

Population size	Freq.	Population	House	Staff
Less than 50000	2	36,523	20,015	649
50001-75000	6	62,754	29,025	869
75001-100000	13	86,647	43,431	714
100001-200000	29	141,734	62,588	843
Total	50			

Source: Bangkok Metropolitan Administration

In Table 2 presents descriptive statistics of the selected variables of interested: On average and over the whole period, the population size averaged 113,955 people with the housing stock of 43,643, and staff member 779 per district. BMADs' expenditure averaged 228 million Baht of which the personnel-related expenditure was 142 million Baht per district, which accounted for 62 percent of the total expenditure.

Table 2: Staff Members And Personnel Expenditure

Variable	Observation	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Population size	750	113,955	36,431	26,932	193,478
Housing stock	750	43,643	16,323	13,183	96,304
Staff member	750	779	144	489	1,278
Personnel expense	750	141,564	50,655	35,894	351,893
Total expense	750	227,625	93,967	80,692	547,593
Population density	750	7,476	5,858	373	39,670

Source: Bangkok Metropolitan Administration

Unit: population: person
 housing stock: number of housing
 staff members: person
 personnel expenditure: thousand baht
 total expenditure: thousand baht
 population density: person per 1 square kilometer

Since sizes of district can vary widely, it is better to normalize by population for comparison sake. Two variables of our interest are: i) staff member per 1000 population, and ii) per capita personnel expenditure. It is reasonable to first take a look at their distributions. The staff per 1000 population averaged 8.2 with wide range from 3.4 to 21.3. The per capita personnel expenditure averaged 2,265 Baht per population with the minimum of 1,099 and the maximum of 5,738.

Table 3: Statistics Of Dependent Variables as of 2013

Statistics	staff member per 1000 people	per capita personnel expenditure unit: baht per person
Mean	8.20	2,265
SD	3.95	962
Min	3.39	1,099
Max	21.33	5,738
Percentile 10	4.73	1,361
Percentile 25	5.65	1,671
Percentile 50	7.03	2,017
Percentile 75	9.15	2,465
Percentile 90	13.59	3,466

Source: Bangkok Metropolitan Administration

Table 4 compares statistics over 15 years (BE2542 to BE2556) and take not salient changes. The total expenditure of all BMADs had risen from 6.3 billion Baht in BE2542 (about three times) to 17.5 billion Baht in BE2556 whereas the personnel-related expense from 3.9 to 11.3 billion Baht. Population size, however, has been stabled at about 5.6 million people—but the housing stock noticeably increased from 0.188 to 0.259 million unit. We do not quite sure why this happened, it might be the cases that: i) family size is getting smaller through child separation from parent; ii) some families might have acquired new home in the middle-or outer-ring for more space or better environment but retain homes or apartment in the inner zone; and iii) due to higher demand for apartment or condominium from influx of tourists the supply responded.

Table 4: BMADs Important Statistics Over 15 Years

Year	Total expenditure million Baht (sum)	Personnel expense million Baht (sum)	Staff (sum)	Population (sum 1000 unit)	house (sum 1000 units)
2542	6,276	3,856	37,892	5,662	188
2543	7,048	4,410	37,403	5,680	190
2544	7,300	4,988	37,231	5,726	194
2545	7,726	5,205	37,646	5,782	196
2546	8,153	5,423	38,114	5,743	202
2547	8,580	5,640	37,711	5,634	205
2548	8,869	6,156	38,738	5,659	209
2549	9,360	7,054	39,089	5,696	215
2550	11,900	7,298	39,812	5,669	221
2551	14,000	8,682	40,046	5,706	226
2552	15,700	8,844	40,231	5,703	233
2553	15,100	9,063	39,690	5,701	240
2554	16,500	7,860	39,879	5,675	245
2555	16,700	10,400	40,234	5,674	249
2556	17,500	11,300	40,242	5,686	259

Source: Bangkok Metropolitan Administration

Figure 1 illustrates a distribution of staff member per 1000 population that ranges from 3 to 10 staffs—there are extreme cases with staff members exceed 15 person but that is only a small portion.⁶

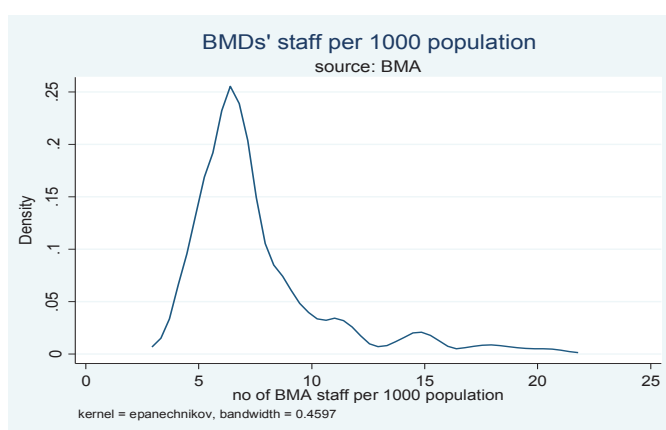


Figure 1: Distribution Of Staff Member Per 1000 Population

⁶ There were 10 districts in which the staff-population ratio are relatively high--these refer to districts situated in inner-circle namely Phranakorn, Sampantavong, Patumwan, Bangrak, and Pomprabsatupai perhaps due to special responsibility regarding cultural heritage, old market place and old government offices.

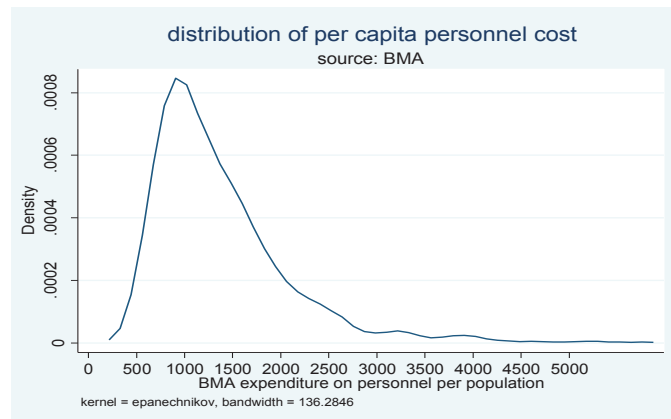


Figure 2: Distribution Of Per Capita Personnel Expense

Table 5 presents the regression estimate in which the staff (in natural logarithm) fitted against the proxies for BMADs' demand for local public services (also in natural logarithm). The estimated coefficients are known in economic textbooks as elasticities. The coefficients for population size, housing stock and population density are positive and statistically significant although the latter coefficient is clearly larger. Next, a test whether the sum of coefficient are equal to unity or not. According to Table 5, the sum of coefficients is equal to 0.33 which is clearly less than unity and this indicate a tendency that staff member per population increase at decreasing rate along the proxies for demand for local service.

Table 5: Regression Estimate: Staff Member Per 1000 Population (equation 1)

Robust regression				
Number of observation	750			
F(3, 746)	94.63			
Prob > F	0			
Log of staff	Coefficient	Std. Err.	T	P>t
Population, log	0.070	0.028	2.510	0.012
House, log	0.185	0.027	6.770	0.000
Density, log	0.072	0.007	9.930	0.000
Constant term	3.222	0.208	15.480	0.000
test: the sum of 3 coefficients = 1				
F(1,746) = 1174.45				
Prob > F = 0.0000				
statistical goodness of fit				
R-square = .215				
AICR = 724.0				
BICR = 744.3				

Source: Bangkok Metropolitan Administration

Note: Inpop = natural log of population
 Lnhouse = natural log of housing stock
 Lndens = natural log of population density

Next, the estimate for equation 2 in which the personnel-related expense (in natural logarithm) is tested against proxies for BMADs' demand. Of notes are: i) housing stock and number of signboard (which is a proxy for business enterprises) are positively related to the dependent variable; and ii) to our surprise, the population density seem to vary negatively with the personnel expense per capita. The test for sum of coefficients, again, suggests that we should reject the constant cost and conclude in favor of economies-of-scale.

Table 6: Regression Estimate For Equation 2 : Personnel Expense Per Capita

Robust regression				
Number of observation	=		750	
F(3,746)	=		116.35	
Prob > F	=		0	
Log of personnel expense	Coef.	Std. Err.	T	P>t
House, log	0.373	0.032	11.750	0.000
Density, log	-0.065	0.020	-3.260	0.001
Signboard, log	0.332	0.028	11.760	0.000
Constant term	12.880	0.395	32.630	0.000
test: the sum of 3 coefficients = 1				
F(1,746)	=	81.94		
prob > F	=	0		
R-square	=	0.289		
AICR	=	564.7		
BICR	=	585.6		
Deviance	=	60.3		

Source: Bangkok Metropolitan Administration

Note: Inpop = natural log of population
 Lnhouse = natural log of housing stock
 Lndens = natural log of population density

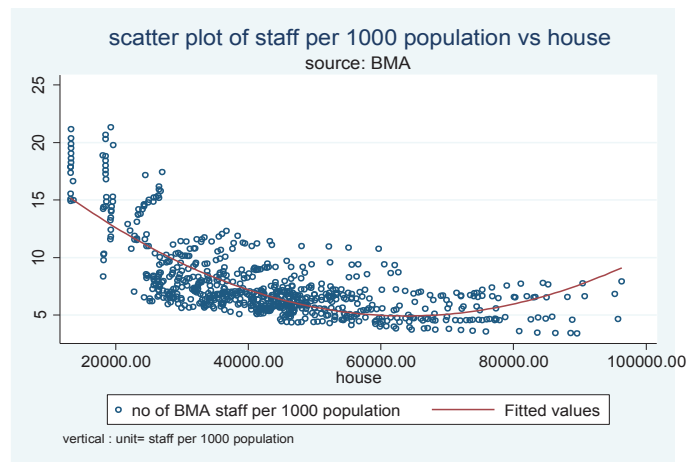


Figure 3: Scatter Plot Of Staff Members Per Population VS Housing Stock

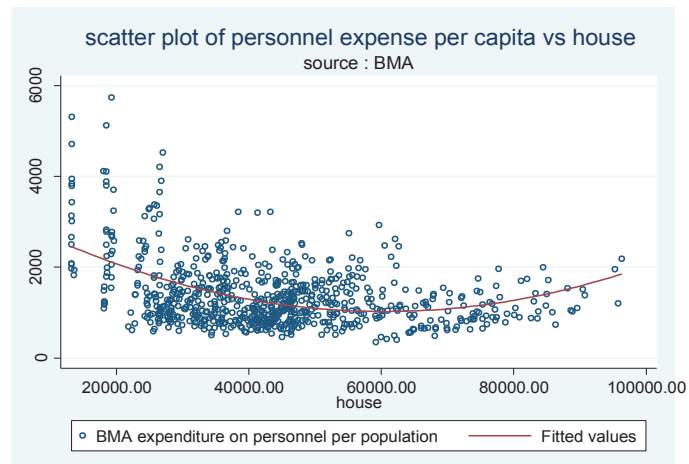


Figure 4: Scatter Plot Of Personnel-Expense Per Capita VS Housing Stock

Discussion

Our findings clearly indicate an existence of economies-of-scale for the case of Bangkok Metropolitan Districts, yet, it is premature to assume that economies-of-scale prevail in the cases of municipalities or the tambon administrative organizations. The methodology as used in our case study maybe apply to study other case studies, especially those small-sized local administration along with the program to implement local amalgamation which has received wide public attention. It is also important that we take into consideration of the cultural background and residential population. The potential gain from local amalgamation has been confirmed in many studies in other countries and also in this case study.

Conclusion

This paper presents a case study of Bangkok Metropolitan Administration Districts to test hypothesis of constant returns or otherwise. The unit of analysis in this study refers to 50 Bangkok Metropolitan Administration Districts over 1999-2013. Two equations are estimated using the panel regression techniques: i) BMAD staff member per 1000 population and ii) BMAD personnel-expense per capita. Both are assumed to vary positively and linearly with proxies for demand for local public services. The robust regression method was applied to estimate elasticities (or responsiveness) and the coefficients are tested whether they are summed to unity (i.e. the constant cost). Our estimate lends strong support in favor of economies-of-scale for the Bangkok Metropolitan Administration Districts. Policy discussion on the issue of local amalgamation which is currently an issue for national policy reform is offered and in which we assert that the same methodology could be applied to estimate potential gains from local amalgamation.

Bibliography

- Callanan, M., Ronan M., & Aodh, Q. (2014). The risks of intuition: size, costs and economies of scale in local government. *The Economic and Social Review*, 45(3), 371-403.
- De Sousa, S. (2005). Technical Efficiency of the Brazillian Municipalities: Correcting Nonparametric Frontier Measurements for Outliers. *Journal of Productivity Analysis*, 24, 157-181.
- Dollery, B. (2007). Is bigger better? Local government amalgamation and the South Australian rising to the challenge inquiry. *Economic analysis and Policy*, 37, 1-14.
- Dollery, B., Joel, B., & Lin, C. (2008). Australian local government amalgamation: a conceptual analysis population size and scale economies in municipal service provision. *Australasian Journal of Regional Studies*, 14(2), 167.
- Dur, R. & Staal, K. (2008). Local public good provision, municipal consolidation, and national transfers. *Regional Science and Urban Economics*, 38, 160–173.
- Fritz, B., & Feld, L. P. (2015). The Political Economy of Municipal Amalgamation Evidence of Common Pool Effects and Local Public Debt. *CESifo Working Paper*, 5676.
- Holcombe, R. G., & Williams, D. W. (2008). The Impact of Population Density on Municipal Government Expenditure. *Public Finance*, 36(3), 359-373.
- Holzer, M. (2009). *Literature Review and Analysis to Optimal Municipal Size and Efficiency*. New York: Rutgers University.
- Morikawa, M. (2011). Economies of density and productivity in service industries: an analysis of personal service industries base on establishment-level data. *Review of Economics and Statistics*, 93(3), 179-92.
- Reingewertz, Yaniv. (2012). Do municipal amalgamations work? Evidence from municipalities in Israel. *Journal of Urban Economics*, 72, 240-51.
- Wirasak, K. (2015). *Fifteen Years Experience of Decentralization in Thailand*. Bangkok: Chulalongkorn University.

ปัจจัยความเสี่ยงบนความท้าทายของการบริหารจัดการ สถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21

RISK FACTORS IN CHALLENGES OF MANAGING HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE 21st CENTURY

จักรกฤษณ์ โปณะทอง*

Chakrit Ponathong*

* อาจารย์ประจำและปริญญากิตติมศักดิ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

* Lecture, Ed.D., Department of Educational Administration and Higher Education, Education Faculty,
Srinakharinwirot University

* E-mail: chakritp@swu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษา ทบทวนพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา และ 2) นำเสนอกรอบแนวคิดปัจจัยความเสี่ยงของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาจากการศึกษาและ ทบทวนวรรณกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อหาองค์ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกรอบแนวคิดการบริหารจัดการ ความเสี่ยงและการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาพบว่าการบริหารจัดการความเสี่ยงมีความสำคัญมาก ในสถาบันอุดมศึกษาและปัจจัยความเสี่ยงบนความท้าทายของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน (Internal Factors) ซึ่งการดำเนินงานการจัดโครงสร้าง ของหลักสูตรต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา และปัจจัยภายนอก (External Factors) ตามแนวทฤษฎี STEEP Analysis โดยผ่าน กระบวนการบริหารจัดการที่หลากหลายตามสถานการณ์ต่างๆ ของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา

คำสำคัญ: ปัจจัยความเสี่ยง การบริหารจัดการความเสี่ยง สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

This paper aimed to (1) review the basic principles of concepts, theories, research, and academic paper form of the risk management and organizational management in Higher Education Institutions, (2) propose a framework of Risk Factors of Management of Higher Education Institutions. The study is based on the review the relevant literature to identify the frameworks of the risk management and organizational management in Higher Education Institutions. The study found that the risk management is very important for Higher Education Institutions, and risk factors in challenges of managing Higher Education Institutions in the 21st century include internal factors which managing the curriculum design and standard have to comply with the Standard Criteria of Higher Education curriculum, The external factors according to the STEEP Analysis theory through the management processes in Higher Education Institutions.

Keywords: Risk Factors, Risk Management, Higher Education Institutions

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบัน คือยุคศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม การเมือง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การสื่อสาร และระบบเศรษฐกิจที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของ ภาคอุตสาหกรรมและวิชาชีพส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดเพื่อเป็นแหล่ง ความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้แนะการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ในเรื่องการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มี คุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง โดย (1) การปฏิรูประบบบริหารจัดการทางการศึกษา ด้วยการปรับระบบ บริหารจัดการการศึกษาใหม่เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability) (2) การปฏิรูประบบ การคลังด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาด้วยการจัดสรรงบประมาณตรง สู่ผู้เรียน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา (3) การพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ ด้วยการพัฒนาระบบการผลิต สรรหา และการคัดเลือกให้ได้คนดีคนเก่ง รวมทั้งระบบการประเมินและ รับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์จากตัวผู้เรียน และ (4) การปฏิรูประบบการเรียนรู้ ด้วยการมุ่งจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมศึกษาจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนา สื่อเพื่อการเรียนรู้ ปรับหลักสูตรและผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของ ตลาด รวมทั้งการวิจัยและการใช้เทคโนโลยีและสื่อเพื่อการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ซึ่งล้วนสอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551– 2565) คือมุ่งยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพซึ่งสามารถ ปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตและมีสมรรถนะสากลเรียนรู้การใช้ชีวิตในสังคมมุ่งพัฒนาศักยภาพ อุดมศึกษาไทยในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศบน พื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการแข่งขันในระดับสากล ตลอดจนมุ่งแก้ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ของประเทศ และมุ่งปฏิรูปอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอุดมศึกษาไทย (สำนักงานคณะ กรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหาร จัดการความเสี่ยงจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยกำหนดให้มีตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการความเสี่ยงให้มีคุณภาพตามองค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริหาร ความเสี่ยงของคณะเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจกลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของคณะ และ ข้อ 3 สถาบันอุดมศึกษาดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงที่เป็นผลจากการวิเคราะห์และระบุปัจจัย เสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ ของคณะและให้ระดับความเสี่ยงลดลงจากเดิม(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) แต่จาก การศึกษาข้อมูลในภาพรวม พบว่า แต่ละสถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการเสี่ยง ที่แตกต่างกัน ไม่สะท้อนภาพรวมในการบริหารจัดการ และขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ ขาด กระบวนการสื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้อย่างเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงจึงส่งผล ให้ไม่สะท้อนมุมมองในเชิงพัฒนา

จากการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ อาทิ มหาวิทยาลัยทักษิณ (2555) พบว่า มหาวิทยาลัยเห็นว่า การบริหารความเสี่ยงมีความสำคัญ เพราะเป็น การวางแผนระบบการป้องกัน ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินอย่างครบวงจร แต่ก็ยังไม่มีการกำหนด รูปแบบการบริหารจัดการจากส่วนกลาง ต่อมามหาวิทยาลัยทักษิณจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยง และวางแผนการดำเนินการบริหารความเสี่ยงให้มีคุณภาพตามลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัย ในขณะที่การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2555) พบว่า มีการดำเนินการ ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) กำหนดขึ้น และได้มีการปรับเปลี่ยนและเพิ่มเติมตัวบ่งชี้อื่นๆ เพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและคณะให้มากขึ้น และเพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพ การดำเนินงานในด้านการบริหารความเสี่ยงที่คณะรับผิดชอบ ประกอบกับแต่ละสถาบันมีระบบการ

บริหารความเสี่ยงที่มีความแตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ไตรรุ่ง (2549) ที่ได้พัฒนาตัวบ่งชี้และการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน โดยพบว่า มีความแตกต่างกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ทั่วไป จึงควรกำหนดรูปแบบการบริหารความเสี่ยงที่แสดงให้เห็นถึงภารกิจและการดำเนินงานของสถาบันนั้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้ อุดลย์ วิริยะเวชกุล (2541) มีความเห็นว่า การกำหนดแนวทางดำเนินงานของแต่ละสถาบันและแต่ละสาขาวิชา ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันและย่อมมีความแตกต่างกันตามลักษณะและบริบทของสถาบัน

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาทบทวนพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดปัจจัยความเสี่ยงของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดรูปแบบการบริหารความเสี่ยงที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจการดำเนินงานของแต่ละสถาบันต่อไป

ความหมายและลักษณะของความเสี่ยง

ความเสี่ยง (Risk) เป็นเหตุการณ์ที่ไม่มีความแน่นอนซึ่งมีโอกาสจะเกิดขึ้นในอนาคตและมีผลกระทบก่อให้เกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเสียเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการบริการวิชาการแก่สังคมด้านการวิจัยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและด้านการบริหารจัดการ โดยพิจารณาจากผลกระทบ (Impact) ที่ได้รับและโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) ของเหตุการณ์ความเสี่ยงสามารถจำแนกได้เป็น 5 ลักษณะ (Joint, 2007; Michalko, Malpas, and Arcolio, 2010) ดังนี้

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายการบริหาร เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ให้มีมาตรฐานที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น
2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานทุกๆ ขั้นตอน ครอบคลุมถึงการบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน บุคลากร ทรัพยากรสารสนเทศ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ กระบวนการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ
3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากงบประมาณ เช่น การจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามมาตรฐาน
4. ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมาย (Compliance Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย
5. ความเสี่ยงด้านเหตุการณ์ (Event Risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดขึ้น เช่น อุทกภัยที่ก่อให้เกิดความเสียหายจนต้องปิดการให้บริการ

การประเมินความเสี่ยง(Risk Assessment)

การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) หมายถึงกระบวนการระบุความเสี่ยงและการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) โดยพิจารณาจากระดับของความรุนแรงของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นหากเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง และระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) หรือสถานะของความเสี่ยงที่ได้จากการประเมินโอกาสและผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยงซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ความเสี่ยงสูงมาก ความเสี่ยงสูง ความเสี่ยงปานกลาง ความเสี่ยงน้อย และความเสี่ยงน้อยมาก (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557)

ปัจจัยความเสี่ยง (Risk Factors)

ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) เป็นต้นเหตุหรือสาเหตุของความเสี่ยงที่จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการดำเนินงานหลักที่กำหนดไว้ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษาซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรระบุสาเหตุที่แท้จริงเพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์/มาตรการ/แนวทางในการลดความเสี่ยงได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของสถาบันอุดมศึกษา

ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

ลักษณะความเสี่ยงจากการดำเนินงานการจัดโครงสร้างของหลักสูตรซึ่งเป็นปัจจัยภายในจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน องค์ประกอบที่ 2 บัณฑิต องค์ประกอบที่ 3 นักศึกษา องค์ประกอบที่ 4 อาจารย์ องค์ประกอบที่ 5 หลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และองค์ประกอบที่ 6 สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมเรื่องการส่งเสริมพัฒนานักศึกษา การวางระบบ กระบวนการจัดการเรียนการสอน จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา (โดยเฉพาะการบริหารจัดการวิทยานิพนธ์ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร) ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัยของคณาจารย์ สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ โดยการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งคุณภาพบัณฑิตจะพิจารณาจากการมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ คุณภาพผลงานตีพิมพ์และเผยแพร่ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) ลักษณะความเสี่ยงของปัจจัยภายใน มีดังต่อไปนี้

ด้านผู้เรียน พิจารณารisk ความเสี่ยงจากการดำเนินงานพัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาผู้เรียนที่รับเข้าศึกษาต่อ ซึ่งต้องเป็นไปตามแผนการรับและสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงคุณภาพที่มหาวิทยาลัยกำหนด ระบบการคัดเลือกผู้เรียนต้องให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาและมีวิธีรับโดยใช้ระบบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ระบบสอบตรง และวิธีพิเศษอื่นๆ ตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด

ด้านคณาจารย์ พิจารณารisk ความเสี่ยงจากการดำเนินงานพัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้มีคุณวุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ในสัดส่วนที่เหมาะสมกับพันธกิจหรือหลักสูตรที่เปิดสอน หรือจุดเน้นของสถาบัน และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร โดยอาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ที่ปรึกษา ต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน

ด้านทรัพยากรสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ ความเสี่ยงพิจารณาจากการดำเนินงานพัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาความพร้อมของทรัพยากรสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนรู้ เช่น มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการครบถ้วนตามเนื้อหาหลักสูตร มีวารสาร หนังสือ และตำราประกอบการเรียนที่เพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน มีแหล่งค้นคว้าและฐานข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน มีห้องคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายเพื่อให้สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้หลากหลาย มีระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้คำปรึกษาและสื่อสารระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับผู้เรียน จัดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดการเรียนการสอนแต่ละหลักสูตรอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการจัดการเรียนรู้ พิจารณารisk ความเสี่ยงจากการดำเนินงานพัฒนาระบบและกลไกในการจัดทำรายละเอียดของรายวิชา มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และการฝึกงานร่วมกับชุมชน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถศึกษาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ได้เรียนรู้ในสภาพการณ์จริง การฝึกงาน รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเสริมความรู้ทักษะด้านที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รวมทั้งมีการนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง และมีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและเป็นธรรม

กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุถึงกลุ่มมาตรฐานผลการเรียนรู้ดังกล่าว ต้องเริ่มจากการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรแบบใหม่ คือ การจัดทำข้อกำหนดเฉพาะของหลักสูตรและรายวิชา (Program and Course Specifications) ซึ่งเป็นการจัดทำแผนการเรียนการสอนที่ผู้สอนแต่ละรายวิชาของ

หลักสูตรจะต้องร่วมกันกำหนดกลวิธีการสอนให้ส่งเสริมและสอดคล้องกัน โดยมุ่งเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนไปที่กลุ่มมาตรฐานการเรียนรู้ของบัณฑิตที่กำหนดไว้และจะต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา รวมทั้งการประเมินหลักสูตรเพื่อให้มั่นใจว่าบัณฑิตบรรลุผลการเรียนรู้ตามกลุ่มมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่กำหนด ดังนั้น คณะจารย์ทุกคนในหลักสูตรจึงต้องปรับกลวิธีการสอนในแต่ละรายวิชาให้มีการบูรณาการให้สัมพันธ์สอดคล้องกัน ตลอดจนส่งเสริมซึ่งกันและกันในภาพรวมของหลักสูตร

ด้านการบริหารหลักสูตรพิจารณาความเสี่ยงจากการดำเนินงานพัฒนาระบบและกลไกในการบริหารหลักสูตรโดยมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยคณบดี ประธานหลักสูตร และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร โดยมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรเป็นผู้กำกับดูแล ให้คำแนะนำ ตลอดจนกำหนดนโยบายการปฏิบัติแก่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจะวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนเพื่อติดตามและรวบรวมข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรโดยกระทำอย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการหลักสูตร (Curriculum Administration) เป็นการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติ เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ ซึ่งเปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนเข้าใจถึงปัจจัยที่จะเอื้อให้การนำหลักสูตรไปใช้มีประสิทธิภาพ ส่วนการพัฒนาบุคลากรนั้น หน่วยงานส่วนกลางสามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะได้แก่ การกำหนดนโยบายที่จะช่วยผลักดันการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว และนโยบายที่กำหนดเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการเรียนการสอนใหม่นั้น จะต้องช่วยเสริมสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง ทันท่วงที การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ และช่วยสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารให้เห็นถึงความสำคัญเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาและใช้หลักสูตรจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกันเกี่ยวกับหลักสูตร รวมทั้งเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารจัดการหลักสูตรในยุคปัจจุบันซึ่งมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา ให้มีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตรของตนเองนั้น ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงแนวคิด วิธีการ รูปแบบ และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากกรอบแนวคิดเดิม สู่แนวคิดใหม่ ความรู้ใหม่ วิธีการบริหารจัดการและแนวปฏิบัติใหม่

ด้านการให้คำปรึกษา พิจารณารisks จากการดำเนินงานพัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และระบบและกลไกในการพัฒนาผู้เรียน เช่น การให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการและวิชาชีพ การวางแผนการเรียน การสนับสนุนการเรียนและกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ การให้คำแนะนำในกรณีมีปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด

ด้านการติดตามและประเมินผล พิจารณารisks จากการดำเนินงานพัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์และปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ทุกภาคการศึกษา พร้อมทั้งรายงานผลการประเมิน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนต่อไป ส่วนด้านคุณภาพของบัณฑิต พิจารณารisks ได้จากการดำเนินงานพัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย ซึ่งจะต้องมีมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดครอบคลุมอย่างน้อย 6 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข 6) การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยบัณฑิตมีความรับผิดชอบ รู้ ลู้งาน และมีประสบการณ์เชิงปฏิบัติตรงตามปณิธานของสถาบันอุดมศึกษา

ปัจจัยภายนอก (External Factors)

การกำหนดบริบทภายนอก เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก และศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในแง่ของเศรษฐกิจ การเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งในกรณีนี้มหาวิทยาลัยเลือกที่จะใช้ Scenario Planning และ การทำ Sign Post ในการบริหารความเสี่ยงจากภายนอกด้วยการ Scenario Planning นั้น เป็นการจำลองภาพเหตุการณ์ในอนาคตที่ไม่แน่นอนและมีผลกระทบกับมหาวิทยาลัย ในการทำ Scenario Planning นั้น จะดำเนินการทุก 6 เดือนเพื่อให้ผลที่ได้มีความแม่นยำที่สุดในรูปแบบของเหตุการณ์จำลองอย่างน้อย 4 เหตุการณ์ด้วยกัน ส่วนการทำ Sign Post เป็นการหาข่าวจากสถานการณ์ประจำวันและนำมาวิเคราะห์ดูแนวโน้มของความน่าจะเป็นของแต่ละเหตุการณ์ที่มหาวิทยาลัยได้ทำภาพจำลองไว้ (Scenario Planning) และการหาข่าวนี้อาจได้จาก หนังสือพิมพ์ บทสัมภาษณ์ อินเทอร์เน็ต และ บทความต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกวัน ในการดำเนินการทั้งสองรูปแบบนี้จะป็นวิธีการที่ทำให้มหาวิทยาลัยเห็นแนวโน้มและความเป็นไปของสถานการณ์ในอนาคตเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นวิธีการทดสอบอนาคตที่จะเกิดขึ้น (Future Proof)

นอกจากนั้นการกำหนดบริบทสภาพแวดล้อมภายนอกตามแนวทฤษฎี STEEP Analysis (Bensoussan and Fleisher, 2008) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมองค์กรทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสังคม (S: Social) ด้านเทคโนโลยี (T: Technology) ด้านเศรษฐกิจ (E: Economic) ด้านสิ่งแวดล้อม (E: Environment) และสุดท้ายด้านการเมือง การปกครอง (P: Politic) ยังเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่น่าสนใจอีกวิธีหนึ่ง Kirsty, (2010) ได้กล่าวถึง STEEP Theory ว่า เป็นการนำปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เป็นไปของโลกมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ โดยชี้ให้เห็นว่าธุรกิจไม่สามารถดำเนินไปได้หากปราศจากการพิจารณาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมโดยรอบ ด้วยเหตุนี้การทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ เพราะช่วยให้รู้จักคิดวิเคราะห์ที่ คาดการณ์ และจัดการให้การดำเนินไปได้อย่างมั่นคง

จากข้อมูลข้างต้นดังกล่าวพบว่า ซึ่งผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามแนวคิดของ STEEP Analysis ในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural Factors: S) ได้แก่ จำนวนประชากร ระบบการศึกษา ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี แนวโน้มทางสังคม การคมนาคม การสื่อสาร อาชีพและปัญหาสังคม ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors: T) ได้แก่ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การผลิตเครื่องจักรกลต่างๆ เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors: E) ได้แก่ รายได้ของผู้ปกครอง ภาวะทางการเงิน การว่างงาน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย การลงทุนต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment: E) ได้แก่ สภาพแวดล้อม มลภาวะ อากาศเป็นพิษ ความหนาแน่นของประชากร การจราจรที่คับคั่ง น้ำท่วม ชะมูลฝอย และมลภาวะทางสายตา และด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors: P) ได้แก่ รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษา หลักสูตร นโยบายรัฐบาล นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด กฎหมาย ระเบียบต่างๆ การแทรกแซงทางการเมือง

ปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้ มีอิทธิพลต่อสถาบันอุดมศึกษามากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่ง อย่างไรก็ตามสถานศึกษาของรัฐนั้น ปัจจัยสังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยการเมืองและกฎหมาย จะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษามากกว่าด้านอื่นๆ เพราะสถานศึกษาส่วนมากเป็นหน่วยงานภาครัฐ จะต้องยึดระเบียบกฎหมาย ตลอดจนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาลเป็นแนวหลักในการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2555)

ความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกซึ่งไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหารการป้องกันหรือลดความเสี่ยงกระทำได้ (Breighner and Payton, 2005; Natarajan, 2005) ดังนี้

1) การลดความรุนแรงของความเสี่ยง (Risk Reduction) หรือลดความเป็นไปได้ในการเกิดความเสี่ยง คือความพยายามลดความเสี่ยงโดยการเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนบางส่วนของกิจกรรมหรือโครงการที่จะนำไปสู่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงหรือลดความน่าจะเป็นที่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงจะเกิดขึ้น เช่น การฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้เพียงพอ การกำหนดผู้จัดจ้างและผู้รับมอบงานให้แยกจากกัน

หรือลดระดับความรุนแรงของผลกระทบเมื่อเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงเกิดขึ้น เช่น การติดตั้งเครื่องดับเพลิง การสำรองข้อมูล (Back Up) เป็นระยะๆ มีการบันทึกข้อมูลสำรอง

2) การแบ่งปันความเสี่ยง (Risk Sharing) เป็นการถ่ายทอดความเสี่ยงบางส่วนให้ผู้อื่น/หน่วยงานอื่นร่วมกันรับผิดชอบ เมื่อเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงขึ้นจะต้องรับผลกระทบร่วมกัน ซึ่งการแบ่งรับความเสี่ยงไม่ได้เป็นการลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น แต่เป็นการรับประกันว่า เมื่อเกิดความเสียหายแล้วองค์การจะได้รับการชดเชยจากผู้อื่น เช่น การทำประกัน (Insurance) การทำสัญญา (Contracts) การรับประกัน (Warranties) การจ้างผู้ดำเนินการภายนอก

3) การยอมรับความเสี่ยง (Risk Accept) เป็นการรับความเสี่ยงไว้จัดการเองภายในหน่วยงานในกรณีที่วิเคราะห์แล้วเห็นว่าไม่มีวิธีการจัดการความเสี่ยงใดที่เหมาะสม เนื่องจากต้นทุนการจัดการความเสี่ยงสูงกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ แต่ควรมีมาตรการติดตามอย่างใกล้ชิดเพื่อรองรับผลที่จะเกิดขึ้น

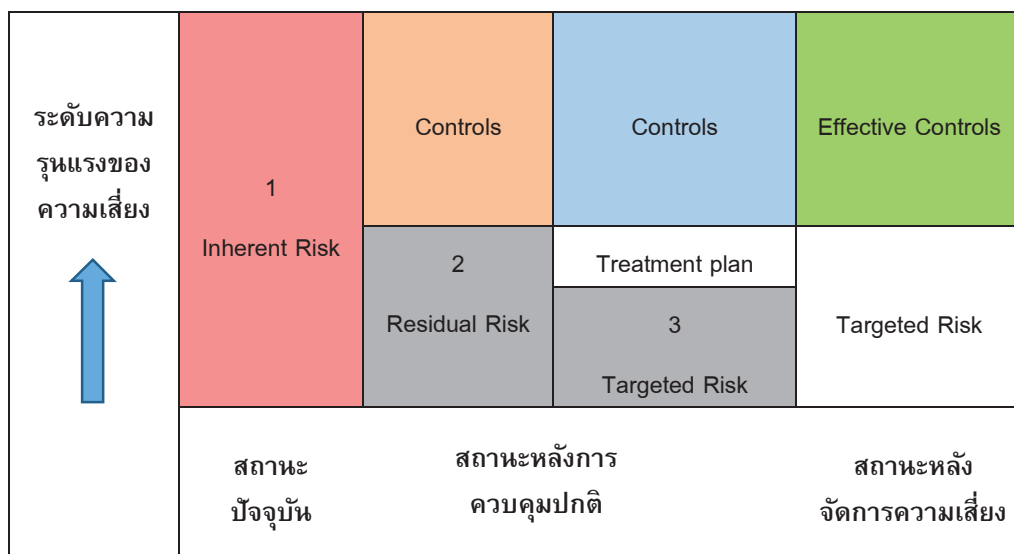
4) การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk Avoidance) เป็นการปฏิเสธและหลีกเลี่ยงโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง โดยการหยุด ยกเลิก หรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือโครงการที่จะนำไปสู่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยง แต่มีข้อเสียคือ อาจส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแผนงานขององค์การมากเกินไปจนไม่สามารถมุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

จากการทบทวนพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยเสี่ยงที่เป็นปัจจัยภายใน (Internal Factors) ได้เน้นการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการดำเนินงานและการจัดโครงสร้างของหลักสูตรซึ่งจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การกำกับมาตรฐาน บัณฑิต นักศึกษา อาจารย์ หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมเรื่องการส่งเสริม พัฒนานักศึกษาการวางระบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ส่วนปัจจัยภายนอก (External Factors) ตามแนวทฤษฎี STEEP Analysis (Bensoussan and Fleisher, 2008) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมองค์การทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสังคม (S: Social) ด้านเทคโนโลยี (T: Technology) ด้านเศรษฐกิจ (E: Economic) ด้านสิ่งแวดล้อม (E: Environment) และด้านการเมืองการปกครอง (P: Politic)

การบริหารจัดการความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษา (The Risk Management of Higher Education Institutions)

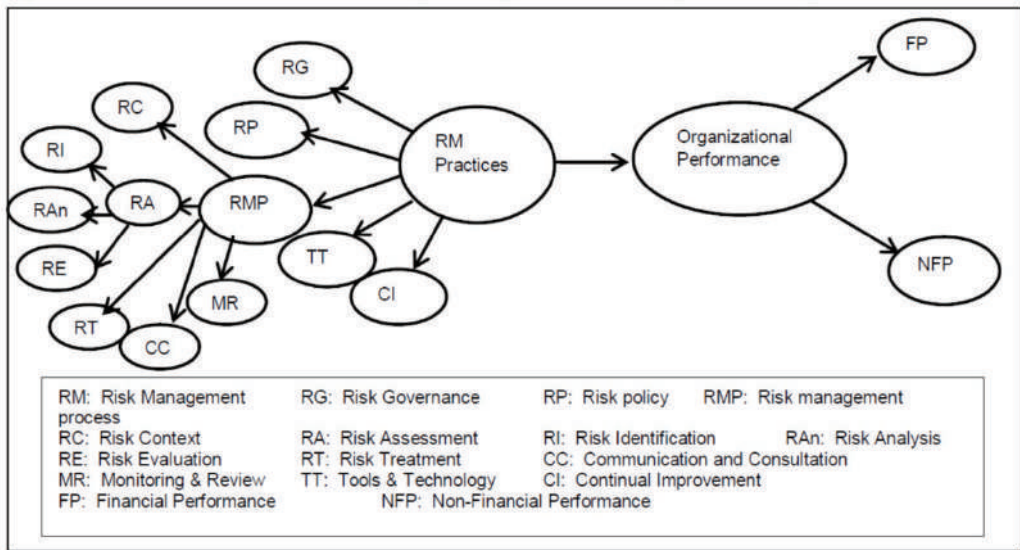
ในการบริหารจัดการความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษา การวิเคราะห์เรื่องความเสี่ยงเพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Appetites Risk) ดังแสดงในภาพที่ 1 เป็นการแสดงเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงซึ่งในหมายเลขที่ 1 แสดงถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นขณะมีการวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยง หรือสถานะปัจจุบัน และความเสี่ยง ณ ระดับนี้ เรียกว่า Inherent Risk กล่าวคือ สถาบันอุดมศึกษายังมิได้ดำเนินการมาตรการควบคุมหรือป้องกันใดๆ และหลังจากมีการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงแล้ว สถาบันอุดมศึกษาจะมีมาตรการควบคุมและบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายในการดำเนินงานตามขั้นตอนปกติ เช่น การกำหนดให้บุคลากรดำเนินงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) คำสั่ง (Work Instruction) และแบบฟอร์มต่างๆ ที่ประกาศใช้ตามคู่มือคุณภาพ รวมทั้งการจัดทำแผนดำเนินงาน (Action Plan) และอื่นๆ เป็นกระบวนการควบคุมปกติ (Control Activities) ซึ่งในกรณีนี้ ดังแสดงในหมายเลขที่ 2 จากซ้ายมือ จะพบว่า ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจะถูกลดลงไประดับที่เรียกว่า Residual Risk อย่างไรก็ตาม การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนจัดการความเสี่ยง (Action Plan) อย่างเหมาะสม และถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาลดลงสู่ระดับที่ยอมรับได้ (Targeted Risk) ดังแสดงเป็นหมายเลขที่ 3 จากซ้ายมือ โดยส่วนแตกต่างระหว่าง Residual Risk และ Targeted Risk คือ ผลจากการดำเนินงานตาม Treatment Plan และได้รับผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้(มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557)



ภาพที่ 1 แสดงเป้าหมายการบริหารความเสี่ยง
ที่มา: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (2557, น. 5)

Bin, Zakuan, Tajudin and Ahmad (2014) ได้ศึกษาลักษณะสำคัญของการบริหารความเสี่ยงในการกำกับดูแลการบริหารจัดการของสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการ และภาคอุตสาหกรรม โครงสร้างของการบริหารจัดการความเสี่ยงประกอบด้วยด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ในการดำเนินการบริหารความเสี่ยงด้านการกำกับดูแลนโยบายและขั้นตอนในการประเมินผลและการจัดการความเสี่ยงที่มีความสำคัญ นั่นคือวิธีการรวบรวมข้อมูลความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สื่อสารและการตัดสินใจที่ถูกต้องในเชิงกลยุทธ์ขององค์กรโดยคำนึงถึงความเสี่ยงของกรอบการบริหารบทบาทและความรับผิดชอบต่อโครงสร้างองค์กรและการกำกับดูแลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงขององค์กรในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งตรงและทางอ้อมในการดำเนินงานด้านความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยงในการกำกับดูแลการบริหารจัดการของสถาบันการศึกษาที่ประสบความสำเร็จดังภาพที่ 2 Framework of the risk management practices and organizational performance

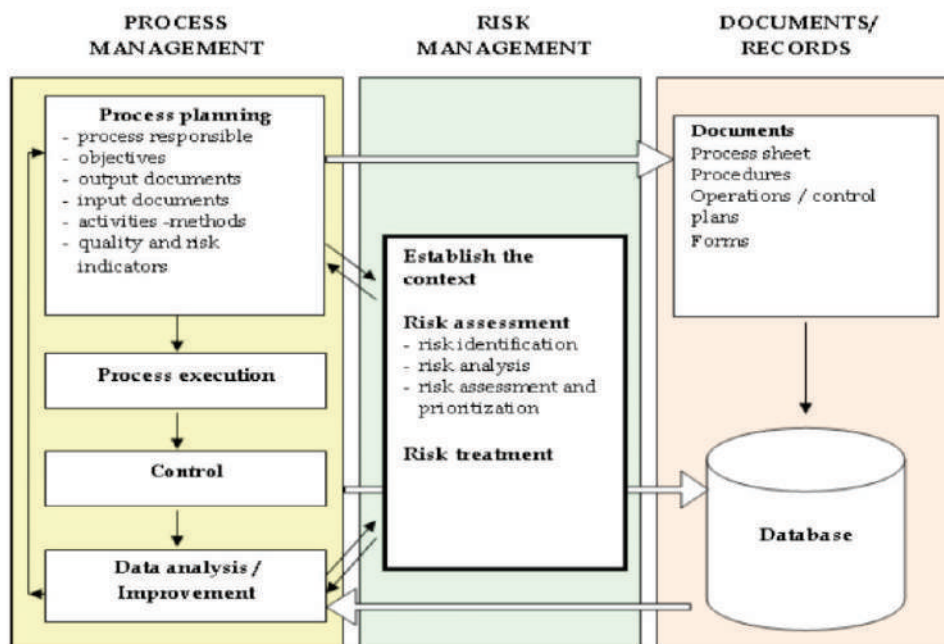


ภาพที่ 2 Framework of the risk management practices and organizational performance
ที่มา: Bin, Zakuan, Tajudin and Ahmad (2014, p. 430)

โดยการบริหารความเสี่ยงในการกำกับดูแลการบริหารจัดการของสถาบันการศึกษาสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การบริหารความเสี่ยงซึ่งรวมถึงการกำกับดูแลความเสี่ยง นโยบายการรับความเสี่ยง บริบทความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง และการรักษาระดับความเสี่ยง การสื่อสาร การให้คำปรึกษา การตรวจสอบและทบทวนกระบวนการบริหารความเสี่ยง เครื่องมือและเทคโนโลยี รวมทั้งการปรับปรุงกรอบการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง
2. การตรวจสอบทางการเงินที่มีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร
3. ผลกระทบของการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

Ruzic-Dimitrijevic and Dakic (2014) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการ โดยมีการกำหนดเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และเป็นระบบเชิงรุกเพื่อทำความเข้าใจในการจัดการ และการสื่อสารความเสี่ยงจากมุมมองของทั้งองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องของการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทั้งหมด ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของกระบวนการขั้นพื้นฐานและมีวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงดังภาพที่ 3 Integrated risk-process management approach



ภาพที่ 3 Integrated risk-process management approach

ที่มา: Ruzic-Dimitrijevic and Dakic (2014, p. 139)

การบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการจะกลายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานทั่วไป ซึ่งจะเกิดขึ้นผ่านกระบวนการที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ความเสี่ยงสามารถจัดการในรูปแบบที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความซับซ้อนและกระบวนการในการบริหารจัดการ โดยต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงในทุกส่วนของระบบทั้งภายในและภายนอก ซึ่งในการระบุความเสี่ยง และจัดการความเสี่ยงต้องสอดแทรกเข้าไปในทุกกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับงานประจำที่ทำอยู่

การบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมาย โดยระบุถึงความเสี่ยงและการประสานงานภายในองค์กรต้องกำหนดเป้าหมายและกำหนดความเสี่ยงภายในและภายนอกที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงควรคาดหวังในผลการดำเนินงานในเรื่องกำหนดเป้าหมายและความสำเร็จ การมอบหมายความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการในการบริหารความเสี่ยง การกำหนดพื้นที่และระดับความเสี่ยงที่ควรจะดำเนินการ การกำหนดกิจกรรมกำหนดเวลาและพื้นที่และการเชื่อมโยงระหว่างกำหนดกิจกรรมให้เหมาะสม ดังนั้น การบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการจึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความสำคัญของสถานการณ์และความต้องการต่างๆ ที่สำคัญที่สุดคือเกณฑ์ที่ใช้จะต้องไม่ซ้ำกันในนโยบายการบริหารความเสี่ยงขององค์กรและจะต้องกำหนดไว้ตั้งแต่เริ่มต้นของการดำเนินงาน

การบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการจะกลายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานทั่วไป ซึ่งจะเกิดขึ้นผ่านกระบวนการบริหาร (Process Management) และการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ที่หลากหลายในสถานการณ์ต่างๆ ความเสี่ยงสามารถจัดการในรูปแบบที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนและกระบวนการของการบริหารจัดการ

สรุปและข้อเสนอแนะ

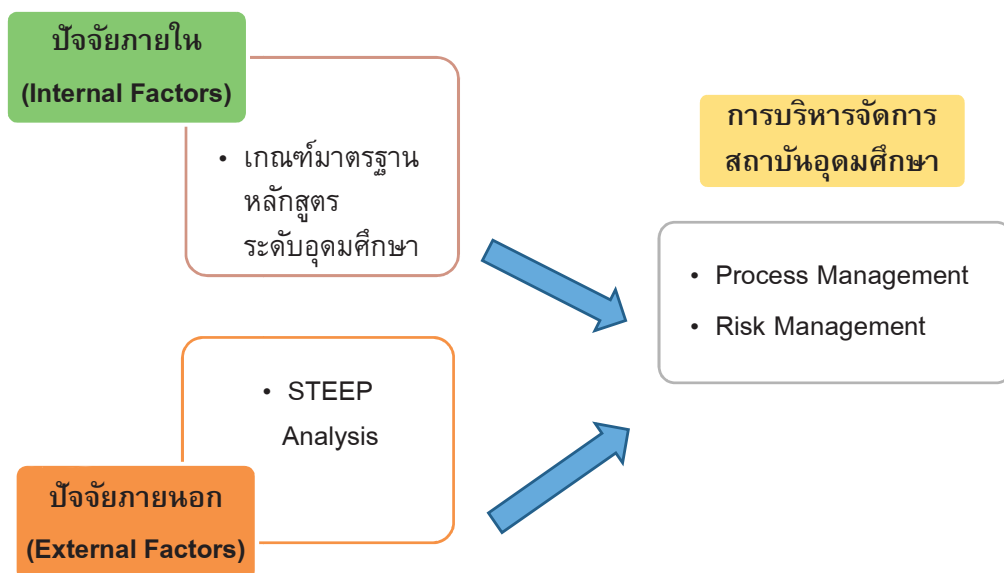
ในการศึกษาทบทวนพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ข้อแรกพบว่า ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด คือ ปัจจัยความเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาโดยแบ่งเป็น

ปัจจัยภายใน (Internal Factors) เน้นการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการดำเนินงานและการจัดโครงสร้างของหลักสูตรต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านซึ่งได้แก่ การกำกับมาตรฐาน บัณฑิต นักศึกษา อาจารย์ หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมเรื่องการส่งเสริม พัฒนานักศึกษา การวางระบบ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ส่วนปัจจัยภายนอก (External Factors) ตามแนวทฤษฎี STEEP Analysis (Bensoussan and Fleisher, 2008) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมองค์กรทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสังคม (S: Social) ด้านเทคโนโลยี (T: Technology) ด้านเศรษฐกิจ (E: Economic) ด้านสิ่งแวดล้อม (E: Environment) และสุดท้ายด้านการเมือง การปกครอง (P: Politic) การกำหนดบริบทภายนอก เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก และศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในแง่ของเศรษฐกิจ การเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม

กล่าวได้ว่ากระบวนการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศทั้งการบริหารวิชาการและการดำเนินการ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและการร่วมเป็นเครือข่าย มีการแสวงหารายได้และการควบคุมรายจ่าย และมุ่งเน้นการควบคุมคุณภาพและปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ในการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เป็นความสามารถในการเผชิญกับเหตุแห่งความเสี่ยงต่างๆ ที่เป็นผลกระทบอันเนื่องจากเหตุปัจจัยและเหตุการณ์ภายใน เช่น นโยบายของสถาบันอุดมศึกษา วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การพัฒนา และเลือกใช้เทคโนโลยี การจัดระบบงาน และความสามารถของบุคลากร ฯลฯ และเหตุที่มาจากปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและรัฐบาล การออกกฎหมายใหม่ของรัฐ วิวัฒนาการมาตรฐานและการพัฒนาการศึกษาธิการ การเกิดนวัตกรรมและการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และการเข้ามาของคู่แข่ง มาตรการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ การเข้ามาของพันธมิตรและหรือมหาวิทยาลัยชั้นนำจากต่างประเทศ ปัจจัยทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปรวมถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันและการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาทั้งการเรียนการสอน รวมไปถึงปัจจัยภายนอกด้านสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง

ส่วนการนำเสนอกรอบแนวคิดปัจจัยความเสี่ยงของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะเป็นการสร้างตระหนักถึงความสำคัญในการกำหนดรูปแบบการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการกิจการดำเนินของแต่ละสถาบันตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 นั้น สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดปัจจัยความเสี่ยงของการบริหารจัดการสถาบันได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดปัจจัยความเสี่ยงของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา
ที่มา: สร้างโดยผู้เขียนพัฒนาเพื่องานวิจัยนี้

กล่าวได้ว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษา ในการวิเคราะห์เรื่องปัจจัยความเสี่ยงบนความท้าทายของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Appetites Risk) โดยผ่านกระบวนการที่หลากหลายตามสถานการณ์ต่างๆ ของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและเพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานในด้านการบริหารความเสี่ยงที่แตกต่างกันของสถาบันอุดมศึกษา ในการกำหนดรูปแบบการบริหารความเสี่ยงที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจการดำเนินงานของแต่ละสถาบันจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษามีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- กาญจนา โตรุ่ง. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และการศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. วิจัยทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2557). *คู่มือระบบการบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีการศึกษา 2556-2560*. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ.(2555). *คู่มือการประกันคุณภาพหลักสูตรมหาวิทยาลัยทักษิณ ปีการศึกษา 2555*. สงขลา: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2555). *คู่มือการประกันคุณภาพหลักสูตรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2555*. เชียงใหม่: สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2555). *คู่มือการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2* (พ.ศ.2551–2565). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2558). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษามายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557*. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วน จำกัด การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อดุลย์ วิริยะเวชกุล. (2541). *ดัชนีบ่งชี้คุณภาพบัณฑิตศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: พี. เอ.ลีฟวิง.
- Bensoussan, B. E., & Fleisher, C. S. (2008). *Analysis Without Palalysis 10 Tools to make better strategic decisions*. Newjersey: Pearson Education LTD.
- Breighner, M. & Payton, W.(2005). *Risk and Insurance Management Manual for Libraries*. Chicago: American Library Association.
- Joint, N. (2007). "Appling General Risk Management Principles to Library Administration." *Library Review* 56(7), 543-551.
- Kirsty, G. (2010). STEEP Theory. Retrieved March 30, 2010 from <http://www.trainingblog.co.uk/2010/03/30/steep-theory>
- Ruzic-Dimitrijevic, L. & Dakic, J.(2014) "The risk management in higher education institutions" *Online Journal of Applied Knowledge Management, Vol. 2*(3), 37–152.
- Michalko J., Malpas, C. and Arcolio, A. (2010). *Research Libraries, Risk and Systemic Change*. Retrieved March 30,2010 from <http://www.oclc.org/research/publications/library/2010/2010-01.pdf>
- Bin, M. S., Zakuan, N., Tajudin M. N. and Ahmad. A. (2014). "A Framework for Risk Management Practices and Organizational Performance in Higher Education". *Society of Interdisciplinary Business Research*,Vol. 3(2), 422–432.
- Natarajan, M. (2005). *Risk Management and Its Implications for Libraries*. Retrieved January 26, 2011 from <http://ir.inflibnet.ac.in/bitstream/handle/1944/1412/52.pdf?sequence=1>

ชื่อหนังสือ: ความสุขไม่ได้หาย...แค่ทำให้เจอ

ชื่อผู้เขียนหนังสือ : จางเต๋อเฟิ่น
 สำนักพิมพ์ : อมรินทร์ How to
 ชื่อผู้แนะนำหนังสือ : ลีลา เตียงสูงเนิน*
*Leela Tiangsoongnern**



หนังสือเรื่องนี้กล่าวถึง ‘หลี่ลั่วหลิง’ หญิงสาวที่เพียบพร้อมไปทุกเรื่อง ทั้งความสวย ความร่ำรวย และสติปัญญา เมื่อมองจากภายนอกชีวิตของเธอเหมือนจะประสบความสำเร็จ แต่ทำไมเธอจึงไม่เคยสัมผัสความรัก ความสุขใจ และความสันติเลยแม้แต่ครั้งเดียว จนมาค่าคืนหนึ่ง ลั่วหลิงได้พบกับผู้เฒ่าทรงปัญญาท่านหนึ่ง ผู้ซึ่งถามเธอด้วยคำถามแสนง่าย แต่สะกิดใจให้เธอตื่นรู้ว่า “คุณเป็นใคร” ตั้งแต่นั้น

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลีลา เตียงสูงเนิน

* Assistant Professor, Dr. Leela Tiangsoongnern

* บรรณาธิการวารสารสุทธิปริทัศน์ และรองคณบดีฝ่ายหลักสูตรและเครือข่ายนานาชาติ – วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรม และการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

* Editor-in-chief of Suthiparithat Journal and Deputy Dean of International Programs and Connectivity, College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

* E-mail: leela.tin@dpu.ac.th

เธอจึงไปพบผู้เฒ่าท่านนั้นเป็นประจำ เริ่มสำรวจหุลุมลึกดำมืดภายในจิตใจของเธอเอง จนค้นพบคำตอบที่ว่าตัวตนที่แท้จริงของเธอเป็นใคร ท้ายที่สุดเธอก็ได้ค้นพบว่า “ความสุขที่เธอคิดว่าหายไป กลับดำรงอยู่ในใจมานาน”

ผู้แต่งได้ใช้หลักจิตวิทยาในการเล่าเรื่องราวของ หลี่ลั่วหลิง ที่ชวนติดตาม เป็นตัวแทนในการเตือนให้ผู้อ่านได้ตระหนักว่า ขั้นตอนง่ายๆ ในการค้นพบความสุขของมนุษย์ มิได้หายไปไหนเลย เพียงแค่รอเราหาให้เจอในความสุขไม่ได้หายแค่ทำให้เจอ จิตวิทยา

ดังนั้นหนังสือ “ความสุขไม่ได้หาย...แค่ทำให้เจอ” เล่มนี้จึงควรค่าต่อการอ่านเพื่อให้ผู้อ่านได้ตระหนักว่าอย่าเสียเวลาค้นหาความสุขจากภายนอก จนมองข้ามไปว่า ความสุขที่แท้จริงอยู่ในใจของเราทุกคนนั่นเอง ความสุขในใจจะนำมาซึ่งความสุขในชีวิตได้เป็นอย่างดี

แนวทางการจัดเตรียมต้นฉบับบทความ (Manuscript) สำหรับขอตีพิมพ์ในวารสารสุทธิปริทัศน์

วัตถุประสงค์การจัดพิมพ์

วารสารสุทธิปริทัศน์เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ซึ่งตีพิมพ์บทความวิชาการและบทความวิจัยสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

วารสารสุทธิปริทัศน์มีนโยบายการจัดพิมพ์ราย 3 เดือน ปีละ 4 ฉบับ ประจำเดือน ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน และ ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม ของทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการในศาสตร์สาขาต่างๆ
2. เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในรูปแบบของวารสารวิชาการ
3. เพื่อส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอผลการค้นคว้าและวิจัย
4. เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์และนักวิชาการได้เผยแพร่ผลงาน
5. เพื่อเผยแพร่เกียรติคุณทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง

นโยบายการจัดพิมพ์

- วารสารสุทธิปริทัศน์มุ่งเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัยที่มีคุณภาพในสาขาวิชาต่างๆ อาทิเช่น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ การท่องเที่ยวและโรงแรม กฎหมาย ภาษาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการศึกษา และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

- บทความวิชาการหรือบทความวิจัยที่ส่งมาขอตีพิมพ์จะต้องไม่อยู่ในระหว่างการขอตีพิมพ์หรือเคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาก่อนในวารสารอื่นๆ

- บทความวิชาการ มุ่งเน้นบทความที่เสนอแนวความคิดหรือทฤษฎีใหม่หรือบทความที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจหรือกระตุ้นการวิจัยต่อเนื่องในหัวข้อวิชาการที่สำคัญต่างๆ

- บทความวิจัย มุ่งเน้นงานวิจัยที่ช่วยทดสอบทฤษฎีหรือผลงานวิจัยที่ช่วยขยายความในแง่มุมสำคัญต่างๆ ของทฤษฎีเหล่านั้นเพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจ หรือสามารถนำไปทำวิจัยต่อเนื่องได้

- วารสารยินดีตีพิมพ์งานวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยหรือวิธีทดลองทดสอบในหลากหลายรูปแบบที่ช่วยสร้างองค์ความรู้ที่สำคัญหรือที่มีผลกระทบต่อการสังคมวิชาการในวงกว้าง

กระบวนการคัดเลือกบทความ ค่าธรรมเนียม การเตรียมต้นฉบับ และสิทธิของผู้เขียน

วารสารสุทธิปริทัศน์จัดให้มีกระบวนการในการคัดเลือกบทความที่มีคุณภาพตามวิธี Double-Blinded Peer Review Process ซึ่งมีกระบวนการดังต่อไปนี้

- บทความที่ส่งเข้ามาจะผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และถูกส่งไปยังผู้ชำนาญการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ) ในสาขาวิชานั้นๆ เพื่อเป็นผู้อ่านประเมินบทความ (Peer Review) อย่างน้อย 2 คน

- ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านประเมินบทความ จะเป็นผู้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะว่าบทความนั้นๆ จะได้รับการยอมรับโดยไม่มีเงื่อนไข หรือ ยอมรับโดยมีเงื่อนไขให้แก้ไข ซึ่งผู้เขียนจะต้องส่งบทความอีกครั้ง และต้องทำการแก้ไขให้เสร็จภายใน 10-15 วัน หลังจากได้รับผลการประเมิน

- ในกรณีบทความได้รับการแก้ไขแล้ว ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความจะต้องพิจารณาอีกครั้งหนึ่งว่า บทความที่แก้ไขแล้วดังกล่าวเป็นที่ยอมรับเพื่อการตีพิมพ์ได้

- บทความสามารถจัดทำเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น และผ่านการตรวจพิสูจน์ข้อความและการพิมพ์มาแล้ว

- ในกรณีที่เขียนเป็นภาษาอังกฤษ บทความดังกล่าวต้องผ่านการตรวจการใช้ไวยากรณ์อย่างถูกต้อง และผ่านการพิสูจน์ข้อความและการพิมพ์มาแล้ว

- กรณีบทความเคยนำเสนอในการประชุมวิชาการ หรือพิมพ์เผยแพร่ในภาษาอื่น ๆ ต้องมีการแจ้งไว้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการตีพิมพ์หากค้นพบว่าบทความได้รับการตีพิมพ์ในวารสารอื่นมาก่อนแล้ว หรือเป็นการคัดลอกมาจากแหล่งอื่น โดยกองบรรณาธิการจะตรวจสอบการคัดลอกด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

• บทความทุกชิ้นจะต้องผ่านกระบวนการพิจารณา และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะปฏิเสธไม่รับบทความหรือผลงาน ไม่ว่าจะเป็นบทความรับเชิญหรือในกรณีอื่น

• ทุกบทความที่ได้ผ่านการคัดเลือกเพื่อพิมพ์เผยแพร่จะถือเป็นกรรมสิทธิ์ของวารสารสุกฤษปริทัศน์

• กองบรรณาธิการจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เขียนทราบภายในระยะเวลา 3 สัปดาห์ หากได้รับผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ

• กองบรรณาธิการไม่รับผิดชอบข้อผิดพลาดในบทความ ที่เกิดจากความผิดพลาดของผู้เขียน

• ในการจัดทำบทความผู้เขียนจะต้องจัดทำบทความในรูปแบบที่ทางวารสารสุกฤษปริทัศน์กำหนดไว้ โดยสามารถดาวน์โหลดรูปแบบและส่งบทความผ่านระบบ Online Submission ได้ทางเว็บไซต์ของวารสาร <http://www.dpu.ac.th/dpurc/journal>

กระนั้นระบบ Online Submission มีปัญหา ให้ส่งไฟล์บทความมาที่ dpujournal@dpu.ac.th หรือส่งต้นฉบับมาที่ กองบรรณาธิการวารสารสุกฤษปริทัศน์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (ศูนย์บริการวิจัย) 110/1-4 ถ.ประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210 โทรศัพท์ 02-9547300 ต่อ 646 หรือ 636 Email: dpujournal@dpu.ac.th

• ถ้าบรรณาธิการรับบทความไว้พิจารณา ทางกองการจัดการวารสารจะแจ้งผลไปที่อีเมลล์ ของผู้เขียนเพื่อ ชำระเงินเป็นค่าจัดการลงบทความในอัตรา 3,000 บาท ต่อ 1 บทความ (ปรับเป็น 4,500 บาท ตั้งแต่ 1 มกราคม 2561)

• เมื่อบทความได้รับการตีพิมพ์ ผู้เขียนสามารถ Download บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ได้จากเว็บไซต์ของวารสาร <http://www.dpu.ac.th/dpurc/journal> หรือ <https://www.facebook.com/suthiparithat/> รูปแบบการพิมพ์บทความ

บทความต้นฉบับจะต้องจัดทำส่งมาในรูปแบบดังต่อไปนี้

• ขนาดกระดาษ จัดพิมพ์ลงโปรแกรม Microsoft Word กระดาษขนาด A4

• ขอบกระดาษ เว้นระยะขอบ 1 นิ้ว ทุกด้าน

• การตั้งค่าระยะบรรทัดให้ใช้ค่าตามปกติ คือ 1 ระยะห่างบรรทัด หรือ 1 Single Space

• จำนวนหน้า ไม่เกิน 12 หน้า เท่านั้น ขนาดกระดาษ A4 (รวม ชื่อเรื่อง รูปและตารางที่เกี่ยวข้อง บรรณานุกรม และภาคผนวก) หากเกินกว่านั้น ผู้เขียนต้องชำระค่าธรรมเนียมเพิ่มเติม สำหรับหน้าที่เกิน หน้าละ 300 บาท

• ใส่เลขหน้า กำหนดมุมบนชิดขวา ขนาด 14 point ทุกหน้า

• ตัวอักษร Browallia New ตามที่กำหนดดังนี้

ชื่อเรื่อง (Title)

- ภาษาไทย-อังกฤษ ขนาด 18 point กำหนดชิดซ้าย ตัวหนา

- ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่ทุกตัว

- ควรให้มีความกระชับให้มากที่สุด

ชื่อ-ที่อยู่และประวัติผู้เขียน (ทุกคน)

- ชื่อ-ที่อยู่และประวัติผู้เขียน ภาษาไทย-อังกฤษ ขนาด 14 point กำหนดชิดซ้ายทั้งหมด ประกอบด้วยชื่อผู้เขียน อักษรย่อคุณปริญญานอก (ถ้ามี) ตำแหน่งวิชาการ (ถ้ามี) ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ชื่อสถาบัน และที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ทางไปรษณีย์ เบอร์โทรศัพท์ ทั้งเบอร์โทรศัพท์มือถือ และที่ทำงาน e-mail พร้อมประวัติผู้เขียนโดยย่อ

บทคัดย่อ (Abstract) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (ต้องผ่านการตรวจพิสูจน์โดยผู้ชำนาญ)

- ชื่อ “บทคัดย่อ” และ “Abstract” ขนาด 16 point กำหนดกึ่งกลาง ตัวหนา เว้น 1 บรรทัด

- Text บทคัดย่อภาษาไทย-อังกฤษ ขนาด 14 point

- ย่อหน้า 0.5 นิ้ว
- ความยาวไม่เกิน 1 หน้า ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษอยู่ในหน้าเดียวกัน เนื้อหาในบทความย่อควรระบุวัตถุประสงค์โดยย่อ ผลการวิจัยและบทสรุปโดยย่อ

คำสำคัญ (Keywords)

- พิมพ์ต่อจากส่วนบทคัดย่อ และอยู่ในหน้าเดียวกันกับบทคัดย่อ ทั้งภาษาไทย-อังกฤษ ขนาด 14 point

- ใช้ศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสถานและเป็นคำหลักที่ใช้ในการอ้างอิง ค้นหา ไม่เกิน 10 คำ

เนื้อหา (Body) ประกอบด้วย

- ขนาด 14 point พร้อมเลขหน้ากำหนดมุมบนด้านขวา
- ย่อหน้า 0.5 นิ้ว
- บทนำ
- วัตถุประสงค์(การวิจัย)
- แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (หากเป็นบทความวิจัยควรมีการนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย)
- วิธีการดำเนินการวิจัย (หากเป็นบทความวิจัย)
- ผลการวิจัย และอภิปรายผล
- บทสรุปและข้อเสนอแนะ
- บรรณานุกรม (ใช้รูปแบบ APA Style และผ่านการตรวจสอบผิดพลาดในข้อความและการพิมพ์)

• **การแสดงผลภาพและรูปภาพ (Figure)** ให้พิมพ์คำว่า “ภาพที่...” ตามด้วยลำดับที่ของภาพ 1, 2, 3... ไว้ด้านล่างของภาพหรือรูปนั้นพร้อมคำอธิบาย โดยให้ใช้สีขาว-ดำเท่านั้น หรือ ภาพสีต้องพิมพ์สีและมีขนาดที่สามารถอ่านได้ชัดเจนและสื่อความหมายได้ โดยผู้เขียนต้องชำระค่าธรรมเนียมเพิ่มเติมหน้าละ 500 บาท

• **การพิมพ์ตาราง (Table)** ให้พิมพ์คำว่า “ตารางที่...” ตามด้วยลำดับที่ของตาราง 1, 2, 3... ไว้ด้านบนของตาราง และมีคำอธิบาย

• **การเขียนบรรณานุกรม (Bibliography)** ใช้รูปแบบ APA Style

(อ่านรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ของวารสาร <http://www.dpu.ac.th/dpurc/journal>)



ใบสมัครสมาชิกและใบสั่งซื้อวารสารสุกฤษปริทัศน์

ชื่อ-นามสกุล.....

สถานที่จัดส่งวารสาร.....

เลขที่..... หมู่ที่..... ตรอก/ซอย..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

สถานที่ติดต่อ.....

โทรศัพท์(มือถือ)..... โทรศัพท์(บ้าน/ที่ทำงาน).....

Email:.....

กำหนดออกวารสาร ปีละ 4 ฉบับ ฉบับที่ 1 ม.ค.-มี.ค. ฉบับที่ 2 เม.ย.-มิ.ย.

ฉบับที่ 3 ก.ค.-ก.ย. ฉบับที่ 4 ต.ค.-ธ.ค.

ประสงค์จะสมัครเป็นสมาชิกวารสาร“สุกฤษปริทัศน์” ☐ 1 ปี ☐ 2 ปี ☐ 3 ปี

☐ สถานภาพสมาชิก ☐ สมาชิกใหม่ เริ่มเป็นสมาชิกตั้งแต่ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ถึงปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.....

☐ สมาชิกเก่า ต่ออายุสมาชิกตั้งแต่ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ถึงปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อัตราค่าสมาชิกฉบับละ 550 (รวมค่าจัดส่ง)

☐ 1 ปี จำนวน 4ฉบับ เป็นเงิน 2,200 บาท

☐ 2 ปี จำนวน 8ฉบับ เป็นเงิน 4,400 บาท

☐ 3 ปี จำนวน 12ฉบับ เป็นเงิน 6,600 บาท

☐ สั่งซื้อเป็นรายฉบับ ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.....จำนวน.....ฉบับ

ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.....จำนวน.....ฉบับ

ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.....จำนวน.....ฉบับ

ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.....จำนวน.....ฉบับ

รวมเป็นเงินทั้งสิ้นจำนวน.....บาท (ตัวอักษร)บาท

ออกใบเสร็จในนาม.....

วิธีชำระเงินค่า ☐ โอนเงิน ธนาคารไทยพาณิชย์ เลขที่บัญชี 152-206333-6 ชื่อบัญชี“มหาวิทยาลัยธุรกิจ

สมัครสมาชิกโดย บัณฑิตย”สาขามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย” ประเภทอมทรัพย์

☐ ธนาคารตั้งจ่าย “มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย” (ปทจ.หลักสี่)

ส่งหลักฐานการโอนเงิน จำหน่ายของจดหมายถึง กองบรรณาธิการวารสารสุกฤษปริทัศน์ (ศูนย์บริการวิจัย)
เลขที่ 110/1-4 ถนนประชาชื่น เขตหลักสี่ จ.กรุงเทพฯ 10210 (ระบุสมัครสมาชิก/ต่ออายุ/สั่งซื้อรายฉบับ)
หรือส่งแฟกซ์/Email 02 954-9510, dpujournal@dpu.ac.th (ระบุสมัครสมาชิก/ต่ออายุ/สั่งซื้อรายฉบับในใบPay in)

โทร. 02954-7300 ต่อ 646, 636

Email:dpujournal@dpu.ac.th

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



แบบฟอร์มเสนอส่งบทความ

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

ชื่อ-นามสกุล (ผู้เขียนคนที่ 1)

ตำแหน่งทางวิชาการ ☐ ศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ อาจารย์ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ ป.เอก ☐ ป.โท ☐ ป.ตรี ☐ อื่นๆ.....

ที่อยู่ติดต่อได้สะดวก.....

โทรศัพท์.....มือถือ.....Email.....

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

ชื่อ-นามสกุล (ผู้เขียนคนที่ 2)

ตำแหน่งทางวิชาการ ☐ ศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ อาจารย์ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ ป.เอก ☐ ป.โท ☐ ป.ตรี ☐ อื่นๆ.....

สถานที่ทำงาน.....

โทรศัพท์.....มือถือ.....Email.....

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

ชื่อ-นามสกุล (ผู้เขียนคนที่ 3)

ตำแหน่งทางวิชาการ ☐ ศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ อาจารย์ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

การศึกษาสูงสุด ☐ ป.เอก ☐ ป.โท ☐ ป.ตรี ☐ อื่นๆ.....

สถานที่ทำงาน.....

โทรศัพท์.....มือถือ.....Email.....

ประเภทบทความที่ขอส่ง ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ

ถ้าบทความที่เสนอเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย คุณกวีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ หรืออื่น ๆ โปรดระบุ.....

☐ งานวิจัย/วิชาการ ชื่อเรื่อง.....

☐ คุณกวีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ชื่อเรื่อง.....

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) ขอรับรองว่าบทความนี้

“เป็นผลงานที่ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์ที่ใดมาก่อนและจะไม่นำไปตีพิมพ์ลงในวารสารอื่นซ้ำอีกและเป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมตามที่ระบุในบทความตามจริง กรณีมีการละเมิดลิขสิทธิ์จะมีการฟ้องร้องเกี่ยวกับความเสียหายใดส่วนหนึ่ง ภาพ กราฟ และ หรือข้อคิดเห็นใดที่ปรากฏในบทความ ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการละเมิดลิขสิทธิ์แต่เพียงฝ่ายเดียว”

ข้าพเจ้ายอมรับเงื่อนไขของกองบรรณาธิการวารสารสุทธิปริทัศน์ทุกประการ

ลงชื่อ.....

()

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เมื่อบรรณาธิการตอบรับพิจารณาบทความของท่าน โปรดชำระเงินค่าลงบทความอัตราสมาชิก 3,500 บาท ไม่เป็นสมาชิก 4,500 บาท

☐ โอนเงิน: ธนาคารไทยพาณิชย์ เลขที่บัญชี 152-206333-6 ชื่อบัญชี “มหาวิทยาลัยสุโขทัยวังจันทน์” สาขามหาวิทยาลัยสุโขทัยวังจันทน์ ประเภทยอดทรัพย์

☐ ธนาคารตั้งจ่าย “มหาวิทยาลัยสุโขทัยวังจันทน์” (ปทจ.หลักสี่)

ส่งหลักฐานการโอนเงินทาง Email: dpujournal@dpu.ac.th, Fax. 02 954-9510 (โปรดระบุค่าลงบทความในใบ Pay in) หรือทางไปรษณีย์ จานาซองตอง กองบรรณาธิการวารสารสุทธิปริทัศน์ (ศูนย์บรรณารักษ์ อาคาร 6 ชั้น 17) เลขที่ 110/1-4 ถนนประชาชน เขตหลักสี่ จ.กรุงเทพฯ 10210 (วงเล็บมุมซอง ค่าลงบทความวารสารสุทธิปริทัศน์) โทร. 0 2954-7300 ต่อ 646,636

“วารสารสุทธิปริทัศน์” มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (พ.ศ. 2544 ถึงปัจจุบัน)
ในกลุ่ม TCI 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ค่าสมัครสมาชิก รายปี ฉบับละ 550 บาท (รวมค่าจัดส่ง)

1 ปี จำนวน 4 ฉบับ	2,200 บาท
2 ปี จำนวน 8 ฉบับ	4,400 บาท
3 ปี จำนวน 12 ฉบับ	6,600 บาท

โปรโมชั่นพิเศษปี 2560

สมัคร 2 ปี แคมฟรี วารสาร 1 ฉบับ

สมัคร 3 ปี แคมฟรี วารสาร 1 ฉบับ พร้อมรับส่วนลดค่าสมาชิก 550 บาท

ค่าธรรมเนียมพิเศษ

- ส่วนที่เกิน 12 หน้า (ไม่เกิน 16 หน้า) คิดเพิ่มเติม ในอัตราหน้าละ 300 บาท
(รวมถึงบทความฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการรับรองให้ตีพิมพ์จากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว)
- ภาพประกอบสี คิดเพิ่มเติมในอัตราหน้าละ 500 บาท

www.dpu.ac.th/dpurc/journal

Facebook: /suthiparithat

Email: dpujournal@dpu.ac.th



6 วิทยาลัย และ 6 คณะที่ตอบโจทย์อนาคต

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
 ความสำเร็จ.....ไม่ได้รอหลังจบปริญญา
 You can succeed once before you graduate

CIBA
 วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

- การบัญชียุคดิจิทัล (บัญชีดิจิทัล)**
 4 ปี 120 หน่วยกิต
 24,000 บาท
- การตลาดยุคดิจิทัล**
 4 ปี 120 หน่วยกิต
 24,000 บาท
- Digital Entrepreneurship**
 4 ปี 120 หน่วยกิต
 24,000 บาท
- Fintech**
 4 ปี 120 หน่วยกิต
 24,000 บาท
- โลจิสติกส์และโซลูชันทางโลจิสติกส์**
 4 ปี 120 หน่วยกิต
 24,000 บาท
- ธุรกิจระหว่างประเทศ**
 4 ปี 120 หน่วยกิต
 24,000 บาท
- HR**
 4 ปี 120 หน่วยกิต
 24,000 บาท
- เศรษฐศาสตร์**
 4 ปี 120 หน่วยกิต
 24,000 บาท
- หลักสูตรนานาชาติ**
 4 ปี 120 หน่วยกิต
 24,000 บาท

วิทยาลัยนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี และวิศวกรรมศาสตร์ (CITE)

CITE
 College of Innovative Technology and Engineering
 Dhurakij Pundit University

- สาขาวิชาระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์
- สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- สาขาวิชาการออกแบบเชิงโต้ตอบและการพัฒนาเกม
- สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์
- สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการและโลจิสติกส์
- สาขาวิชาวิศวกรรมหุ่นยนต์
- สาขาวิชาธุรกิจวิศวกรรม

CADT
 College of Aviation Development & Training
 Dhurakij Pundit University

วิทยาลัยการพัฒนาและฝึกอบรมด้านการบิน (CADT)

- สาขาวิชาธุรกิจการบิน
- สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีการบิน

CIN
 College of Integrative Medicine
 Dhurakij Pundit University

วิทยาลัยการแพทย์บูรณาการ (CIM)

- สาขาวิชาบูรณาการสุขภาพและความงาม
- สาขาวิชาการประกอบอาหารเพื่อสุขภาพ
- สาขาวิชาแพทยแผนไทย

วิทยาลัยนานาชาติจีน-อาเซียน
 CHINA-ASEAN
 International College
 (CAIC)

- สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว
- สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ
- สาขาวิชาการเงินและการบัญชี
- สาขาวิชาศิลปะและการออกแบบ

ICSC
 International College of Social Sciences and Communication (ICSC)

วิทยาลัยนานาชาติสังคมศาสตร์และนิเทศศาสตร์
 International College of Social Sciences and Communication (ICSC)

- หลักสูตรสังคมศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารภาครัฐและภาคเอกชน
- หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ (หลักสูตรนานาชาติ)

คณะนิติศาสตร์ปรีดิพัฒนพงศ์

- สาขาวิชานิติศาสตร์ (กลุ่มวิชากฎหมายธุรกิจ นวัตกรรม และการสร้างสรรค์, กลุ่มวิชาชีพในกระบวนการยุติธรรม, กลุ่มวิชานักกฎหมายภาครัฐ)

คณะนิติศาสตร์

- สาขาวิชาการโฆษณา
- สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์
- สาขาวิชาการสื่อสารการตลาด
- สาขาวิชาวิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์
- สาขาวิชาสื่อสารมวลชนและนวัตกรรมสื่อ
- สาขาวิชาภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล

คณะศิลปกรรมศาสตร์

- สาขาวิชาศิลปะการแสดงประยุกต์
- สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก
- สาขาวิชาการออกแบบตกแต่งภายใน
- สาขาวิชาการออกแบบและธุรกิจแฟชั่น

คณะศิลปกรรมศาสตร์

- สาขาวิชาศิลปกรรมศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์

- สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
- สาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจ
- สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ
- สาขาวิชาภาษาไทยเพื่ออาชีพ
- สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ)

คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม

- สาขาวิชาการท่องเที่ยว
- สาขาวิชาการโรงแรม

กองบรรณาธิการวารสารสุทธิปริทัศน์

ศูนย์บริการวิจัย อาคาร 6 ชั้น 17

110/1-4 ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

โทรศัพท์: 0 2954-7300 ต่อ 646, 636

โทรสาร: 0 2954-9510 อีเมล: dpujournal@dpu.ac.th