วารสารสุทธิปริทัศน์
SUTHIPARITHAT JOURNAL

ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๘๗ กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๗
Volume 28 No. 87 July - September 2014
ISSN 0857-2690

บทความวิชาการ

การศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมระหว่างประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ *ชูศักดิ์ อินทรประสิทธิ์* 1

กรณีศึกษาการตรวจสอบสุขภาพทางการเงินส่วนบุคคลด้วยอัตราส่วนทางการเงิน *ธนิดา จิตร์น้อมรัตน์* 28

แนวทางการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากร ในการนำแนวคิดผู้สอบบัญชีภาษีอากรแนวใหม่ NEW TA มาใช้ *สุปราณี หรรษาจักรสรี* 44

บทความวิจัย

เนื้อหาและรูปแบบรายการวิทยุที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย (อายุ 3 – 5 ปี) *เสาวณีย์ อัศรมแก้ว* 59

โปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนิโอฮิวแมนนิสของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ *สุธีรา นิมิตรชีวัฒน์* 77

ผลของความรู้ ทักษะ คุณค่า จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพที่มีต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร *เพ็ญชีดา พงษ์ธาน์* 95

มโนทัศน์ของเจ้าของภาษาต่อความหมายของคำบางในภาษาอังกฤษในบริบทที่ใช้แบบนับได้และนับไม่ได้ *สร้อยศิริ อัศรางกูร ณ อยุธยา* 122

ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ *เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร* 148

การพัฒนาการบริหารการท่าพิเศษแห่งประเทศไทย *สุชาดี ชลศักดิ์พิพัฒน์* 170

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ *ลุนิษา ชันนุ้ย, น่าที่พีย์ วิภาวิน, ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์* 195

การศึกษาถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารที่พนักงานใหม่ต้องการเข้าถึงในช่วงระหว่างกระบวนการขัดเกลาทางสังคมขององค์การ *พรพรหม ชมงาม* 212

การศึกษาผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนชิปปาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร *กุลธิดา คมแสงธม* 236

การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจที่พยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน *มณฑา เรืองชจร, สุนทรี คีกตีศรี* 252

ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร *ประจวบ แจ่มโพธิ์* 268

ความเต็มใจที่จะจ่ายเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวดอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี *ธนณะชัย หนันแก้ว, ปวีณา คำพุทกะ* 288

จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา *อาคม มากมีทรัพย์* 304

แนวทางการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย :ศึกษาเปรียบเทียบประเทศไทยกับประเทศอินเดีย *วีวิธ วงศ์ทิพย์* 323

แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย *ภัชรภร ปยสุวรรณ, นพดล เจนอักษร, ปิยัญ ปฏิพิมพาคม* 345

ผลของการสอนกลุ่มเล็กแบบตั้งเดิมและแบบสอนงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย *นิภา กู้พงษ์ศักดิ์* 368

สหสัมพันธ์คาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน *วลัยพรรณ บุญมี, ประเสริฐ อินทร์รักษณ์* 387

หนังสือน่าอ่าน

พลวัตเศรษฐกิจศตวรรษ 21 สู่ยุคเปลี่ยนผ่าน *ประสิทธิชัย เดชชำ* 404

สุทธิปริทัศน์

SUTHIPARITHAT

ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๘๗ กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๗
Volume 28 Number 87 July - September 2014
ISSN 0857-2690

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

วารสารสุทธิปริทัศน์ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เป็นวารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพ TCI กลุ่มที่ 1
และอยู่ในฐานข้อมูล ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai-Journal Citation Index Centre (TCI)
ประกาศ ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2554

เจ้าของ
Owner
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 110/1-4 ถนนประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
โทร. 02-954-7300 (อัตโนมัติ 30 หมายเลข) ต่อ 361 E-mail : dpujournal@dpu.ac.th
Dhurakij Pundit University 110/1-4 Prachachuen Road Laksi, Bangkok 10210
Telephone 02-954-7300 (Automatic 30 Number) # 361

คณะที่ปรึกษา
Editorial Consultant

ศ.ดร.บุญเสริม วีสกุล	Prof. Dr. Boonserm Weesakul
ศ.ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์	Prof. Dr. Paitoon Sinlarat
รศ.ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ	Assoc. Prof. Dr. Varakorn Samkoses
รศ.ดร.สมบูรณ์วัลย์ สัตยารักษ์วิทย์	Assoc. Prof. Dr. Somboonwan Satyarakwit
คณบดีทุกคณะ	Dean of all DPU Faculty

บรรณาธิการ
Editor - in - Chief
ผศ.ดร. วันวร จะนู
Asst.Dr. Wanvorn Janoo

กองบรรณาธิการบุคคลภายนอก
Editorial Consultant Board

ศ.ดร. ทวีป ศิริรัศมี	Prof. Dr. Taweep Siriassamee
ศ.ดร. ปริชาต สถาปิตานนท์	Prof. Dr. Parichart sthapitanon
รศ.ดร. ปรียา วิบูลย์เศรษฐ์	Assoc. prof. Preeya Vibulsresth
รศ.ดร. กุลทิพย์ ศาสตระรุจี	Assoc.Prof. Dr Kullatip Satararuji
รศ. ยุทธนา ธรรมเจริญ	Assoc. Yuthana Thamcharoen
รศ. ศิริชัย พงษ์วิชัย	Assoc. Sirichai Pongwichai
ผศ.ดร. วิไลวรรณจงเกษม	Asst. Prof. Wilaiwan jougwilaikasaem
ผศ.ดร. วิโรจน์ อรุณมานะกุล	Asst. Prof. Wirote Aroonmanakun
ดร. สินาด ตรีวรรณไชย	Dr. Sinad Treewanchai

กองบรรณาธิการบุคคลภายใน
Internal Editorial Board

รศ. พินิจ ทิพย์มณี	Assoc. Prof. Pinit Tipmanee
ผศ. ดร.นิตย์ เพ็ชรรักษ์	Asst. Prof. Dr. Nit Petcharak
ผศ. ดร.อดิลล่า พงศ์ยี่หล้า	Asst.Prof.Dr. Adilla Pongyeela
ผศ. ดร.คม คัมภิรานนท์	Asst. Dr. Kom Campiranon
ดร. เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว	Dr. Kiatanantha Lounkaew
ดร.ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ	Dr. Thuntuch Viphatphumiprathes
ดร. อดิศร ณ อุบล	Dr. Adisorn Na Ubon

กองการจัดการ (การเงินและสมาชิก)
Assistant Editors
กรรณิการ์ วัชราภรณ์
Kannika Watcharaporn

ออกแบบรูปเล่ม-จัดหน้า ธนัตถ์สรณ์ ชูงาน
Cover Design Thanatsorn Choongan

กำหนดออก
Periodicity
ราย 3 เดือน ฉบับละ 100 บาท
3 month per year issue 100 baht

จัดจำหน่าย
Distribute
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
Dhurakij Pundit University
โทร. 02-954-7300 ต่อ 445, 528, 128
Telephone 02-954-7300 # 445, 528, 128
E-mail : dpujournal@dpu.ac.th

พิมพ์ที่
Printed by
โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
Dhurakij Pundit University Printing
โทร. 02-954-7300 ต่อ 540
http://www.dpu.ac.th/dpuprinting
Telephone 02-954-7300 # 540
http : // www.dpu.ac.th/dpuprinting

ทัศนะข้อคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในวารสารสุทธิปริทัศน์ เป็นทัศนะวิจารณ์อิสระทางคณะผู้จัดทำไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับทัศนะ ข้อคิดเห็นเหล่านั้นแต่ประการใด ลิขสิทธิ์บทความเป็นของผู้เขียนและวารสารสุทธิปริทัศน์ และได้รับการสงวนสิทธิ์ตามกฎหมาย
The View Expressed in each Article are Solely those of Author(s).

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความภายนอก
Peer Review

ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัศมี	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ศาสตราจารย์ ดร.ปริชาต สถาปิตานนท์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียา วิบูลย์เศรษฐ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลทิพย์ ศาสตระรุจิ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐมา พงศ์ไพโรจน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.นพภาพร พานิช	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ ปานมณี	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมสุข หินวิมาน	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ลินทร์ตนศิริกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ อรุณมานะกุล	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ จงวิไลเกษม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิจ เทือกทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
ดร.จารวี ชยสมบัติ	กรมสรรพากร
ดร.สุนทรี เหล่าพันจัน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความภายใน
Peer Review

รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์ ชื่นวัฒนา	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัญชลี ทองเอม	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลีลา เตี้ยงสูงเนิน	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรสิทธิ์ ชูชัยวัฒนา	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันวร จะนู	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร.ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร.เมธี ทรัพย์ประสพโชค	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สารบัญ
Contents

บทความวิชาการ : Academic Articles

การศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมระหว่างประเทศไทย มาแลเซีย และสิงค์โปร์ 1
A Comparative Study of Accounting Standards for Small and Medium-Sized Entities of Thailand, Malaysia and Singapore
ชุตินุช อินทรประสิทธิ์, Chutinuch Indraprasit

กรณีศึกษาการตรวจสอบสุขภาพทางการเงินส่วนบุคคลด้วยอัตราส่วนทางการเงิน 28
A Case Study of Examining Personal Financial Health with Financial Ratio
ธนิดา จิตร์น้อมรัตน์, Thanida Chitnomrath

แนวทางการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากร ในการนำแนวคิดผู้สอบบัญชีภาษีอากรแนวใหม่ NEW TA มาใช้ 44
Building Clients' Satisfaction thorough the Introduction of the New Tax Auditor Scheme
สุปราณี หรรษาจักรตรี, Supranee HunsaJaktree

บทความวิจัย : Research Articles

เนื้อหาและรูปแบบรายการวิทยุที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย (อายุ 3 – 5 ปี) 59
Content and Format of Preschool Radio Program (3 – 5 Years of Age)
เสาวณีย์ ฉัตรแก้ว, Saowanee Chatkeaw

โปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 77
The Conflict Management Program based on Neo-Humanist Concepts of Students in Private University: A Case Study of Dhurakij Pundit University
สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์, Sutheera Nimitniwat

ผลของความรู้ ทักษะ คุณค่า จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพที่มีต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร 95
The effects of knowledge, skills, professional values, ethics and attitudes on competencies of tax auditors.
เพ็ญธิดา พงษ์ธานี, Pentida Pongtanee

สารบัญ
Contents

มโนทัศน์ของเจ้าของภาษาต่อความหมายของคำนามในภาษาอังกฤษ ในบริบทที่ใช้แบบนับได้และนับไม่ได้ 122
Native Speakers' Conceptualizations of Meanings of English Nouns in Count and Mass Contexts
สร้อยศิธร อิศรางกูร ณ อยุธยา, Soisithorn Isarankura

ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ 148
Student Affairs Administrative Strategies for the Effectiveness of Learner Development in the Information Age
เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร, Saowaphark Lampetch

การพัฒนาการบริหารการทางพิเศษแห่งประเทศไทย 170
The Administration Development for Expressway Authority of Thailand
สุชาติ ชลศักดิ์พิพัฒน์, Suchart Chonsakpipat

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 195
Knowledge Sharing Practices of Librarians in Public University Libraries
สุนิษา ขันนุ้ย, Sunisa Khannui, น้ำทิพย์ วิภาวิน, Namtip Wipawin, ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์, Tadasak Wajiraprechapong

การศึกษาถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารที่พนักงานใหม่ต้องการเข้าถึงในช่วงระหว่างกระบวนการขัดเกลาทางสังคมขององค์การ 212
A Study of Information Targets that New Employees Need to Approach during the Socialization Process
พรพรหม ชมงาม, Pornprom Chomngam

การศึกษาผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร 236
A Study of English Writing Achievement by Using CIPPA Model for Mutthayomsuksa 1 of Watprompetch School
กุลธิดา คนเสงี่ยม,Kultida Khonsagiam

สารบัญ
Contents

การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจที่พยากรณ์สัมพันธภาพ 252
ระหว่างบุคคลของพนักงาน
Online Social Network Usage and Trust Predicting of Interpersonal Relationships of Employees
มณฑา เรืองขจร, Monta Ruangkajon, สุนทรี คักดิ์ศรี, Soontaree Saksri

ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 268
สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
The Opinions of Teachers Toward The Role of Administrators in Furthering Teacher Teamwork At Schools Under the Jurisdiction of Bueng Kum District Office, Bangkok Metropolitan Administration
ประจวบ แจ้โพธิ์, Prachuab Chaepho

ความเต็มใจที่จะจ่ายเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวดอำเภอวารินชำราบ 288
จังหวัดอุบลราชธานี
Willingness to Pay for Wastewater Management in Huai Tong Wed Creek, Warin Chamrap District, Ubon Ratchathani Province
ธนณะชัย หนันแก้ว, Thonnachai Nankaew, ปวีณา คำพุกกะ, Paweena Khampukka

จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา 304
Code of Ethics for School Administrators
อาคม มากมีทรัพย์, Arkom Makmeesab

แนวทางการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย 323
:ศึกษาเปรียบเทียบประเทศไทยกับประเทศอินเดีย
The Guiding Principle to the Protection of Traditional Knowledge in Thailand: A Comparative Study between Thailand and India
วิวิธ วงศ์ทิพย์, Vivit Vongthip

สารบัญ
Contents

แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย 345
The Appropriate To Thai Society Guidelines For Participation in School Administration Of Parent Teacher Association
ภัธรภร ปุยสุวรรณ, Pattaraporn Puisuwan, นพดล เจนอักษร, Nopadol Chenaksara, ดร. ปิลัญ ปฏิพิมพาคม, Pilan Patipimpakom

ผลของการสอนกลุ่มเล็กแบบดั้งเดิมและแบบสอนงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย 368
Effects of Classical and Mentoring Tutorials on Learning Achievement and Attitude towards Thai Usage Course
นิภา กู้พงษ์ศักดิ์, Nipa Kupongsak

สหสัมพันธ์คาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน 387
Canonical Correlation of Supervision Factors on School Administration
วลัยพรรณ บุญมี, Walaipan Boonmee, ประเสริฐ อินทร์รักษณ์, Prasert Intarak

หนังสือน่าอ่าน : Book Review

พลวัตเศรษฐกิจศตวรรษ 21 สู่ยุคเปลี่ยนผ่าน 404
ประสิทธชัย เดชขำ, PrasittachaiDechkham

บทบรรณาธิการ

วารสารสุทธิปริทัศน์ ฉบับที่87 ปีที่28 ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ภายใต้แนวคิด PROGRESSIVE UNIVERSITY ฉบับนี้เรายังคงคัดสรรงานวิชาการคุณภาพถึง 20 บทความ แบ่งเป็นบทความวิจัย 17 บทความ และบทความวิชาการ 3 บทความ

บทความฉบับนี้มีความหลากหลาย ครอบคลุมองค์ความรู้หลายสาขาวิชาด้วยกันทั้งด้านบัญชี บริหาร นิเทศศาสตร์ ภาษาศาสตร์ บริหารการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ บรรณารักษ์ ไทยศึกษา และกิจการนักเรียน นักศึกษา ที่โดดเด่นเป็นพิเศษคือองค์ความรู้ด้านการบัญชีและกิจการนักเรียนนักศึกษา ด้านบัญชีมีบทความ 3 บทความที่เกี่ยวข้องกับผู้สอบบัญชีคือ การสร้างความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรในการนำแนวคิดผู้สอบบัญชีภาษีอากรแนวใหม่ และผลของความรู้ ทักษะ คุณค่า จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพที่มีต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชี ภาษีอากร นอกจากนั้นยังมีองค์ความรู้เชิงเปรียบเทียบมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อยในประเทศอาเซียน คือประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ สำหรับด้านกิจการนักเรียน นักศึกษา ซึ่งไม่ค่อยได้พบอ่านมากนักในวารสารวิชาการทั้งที่เป็นสายงานที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ฉบับนี้มีถึง 2 บทความด้วยกัน คือโปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนิโอฮิวแมนนิสของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ บทความนี้นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานกิจการนักเรียนแล้วยังสามารถประยุกต์ใช้ในระดับอุดมศึกษาอีกด้วย

สำหรับหนังสือน่าอ่านฉบับนี้ได้รับเกียรติจากอาจารย์ประสิทธชัย เดชขำ แนะนำหนังสือเรื่องพลวัตเศรษฐกิจศตวรรษที่21 สู่ยุคเปลี่ยนผ่าน เขียนโดยดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ เป็นหนังสือที่กล่าวถึงพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองไทยที่สัมพันธ์กับโลกโดยมุ่งวิเคราะห์แนวโน้มระยะยาว ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและนอกประเทศ โดนมีประเด็นและเหตุการณ์สำคัญๆในการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม เช่นประเด็นเรื่องแรงงาน การปฏิรูประบบงบประมาณ การปฏิรูประบบสาธารณะสุข การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปัญหาอาหรับสปริง วิกฤติยูโรโซน และปัญหาท้าทายระบบทุนนิยมโลก โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นสามส่วนสำคัญคือ บทนำ พลวัตเศรษฐกิจไทย และพลวัตเศรษฐกิจโลก หนังสือเล่มนี้จึงมีความน่าสนใจและมีความสำคัญไม่น้อยในการเข้าใจภาพรวม รวมถึงรายละเอียดบางอย่างของพลวัตเศรษฐกิจและสังคมไทยที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับโลกในระยะยาว ด้านหนึ่งเป็นการพูดถึงประวัติศาสตร์เศรษฐกิจไปด้วยในตัว จึงมีประโยชน์ทั้งนักวิชาการ ผู้บริหารองค์กรด้านธุรกิจและผู้สนใจทั่วไป

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้พิจารณาบทความด้วยมาตรฐานคุณภาพของวารสารและองค์ความรู้ที่เชี่ยวชาญจนสามารถนำมาตีพิมพ์ด้วยความภาคภูมิใจ กองบรรณาธิการขอเชิญชวนผู้สนใจงานวิชาการทุกสาขาอาชีพ ส่งบทความวิชาการ บทความวิจัย แนะนำหนังสือน่าอ่าน หรือส่งความคิดเห็น ข้อแนะนำ ข้อวิจารณ์ต่างๆ วารสารฯยินดีอย่างยิ่งในการทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการพิจารณาและเผยแพร่ออกสู่สังคม พร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงการทำงานเพื่อพัฒนาวารสารต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันวร จะนู
Email: littletree2546@yahoo.com
wanvorn.jan@dpu.ac.th
บรรณาธิการ

การศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมระหว่างประเทศไทย มาแลเซีย และสิงคโปร์

A Comparative Study of Accounting Standards for Small and Medium-Sized Entities of Thailand, Malaysia and Singapore

ชุตินุช อินทรประสิทธิ์*
Chutinuch Indraprasit*

*อาจารย์ประจำ คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
*Lecturer, Faculty of Accountancy, Dhurakij Pundit University
*Email: chutinuch.int@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ระหว่างประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยตลอดจนผู้ที่สนใจในการเตรียมความพร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อไป โดยบทความนี้จะศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ระหว่าง 3 ประเทศในประเด็นการนำมาตรฐานมาถือปฏิบัติ โครงสร้างและเนื้อหาของมาตรฐานในภาพรวม และทิศทางของการพัฒนามาตรฐานในอนาคต รวมทั้งการนำมาตรฐานของแต่ละประเทศไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับปี 2009 ผลการศึกษาพบว่าทั้ง 3 ประเทศมีการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมขึ้นโดยเฉพาะ โดยมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศสิงคโปร์ได้พัฒนาเสร็จสมบูรณ์แล้ว โครงสร้างและเนื้อหาของมาตรฐานอ้างอิงจากมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับปี 2009 และมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมสำหรับประเทศไทย และมาเลเซียอยู่ในระหว่างการพัฒนา โดยมีการแบ่งมาตรฐานเป็น 2 ชุด โดยมาตรฐานสำหรับกิจการขนาดกลางเนื้อหาจะพัฒนาโดยอ้างอิงจาก IFRS for SMEs และมาตรฐานสำหรับกิจการขนาดเล็กจะใช้มาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลบังคับใช้อยู่แล้วในปัจจุบัน

คำสำคัญ: มาตรฐานการบัญชี กิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ประเทศไทย ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์

Abstract

This paper presents a comparative study of accounting standards for small and medium-sized entities of Thailand, Malaysia and Singapore. It aims at providing useful information for professional accountants in Thailand and other interest groups who prepare themselves for the ASEAN Economic Community. The study focuses on exploring and comparing accounting standards implemented in three countries, covering three topics: standard adoption, standard frameworks and contents, and future directions of standard development. Moreover, this study compares the accounting standard among threecountries with the International Financial Reporting Standards for Small and Medium-sized Entities. The study shows that all of the three countries have implemented accounting standards for small and medium-sized entities. In Singapore, the accounting standard for small and medium-sized entities is completely developed; its standard framework and contents follow the International Financial Reporting Standards for Small and Medium-sized Entities. However, in Thailand and Malaysia, the developments of accounting standards for small and medium sized entities are in progress. These two countries share similarities in developing their accounting standards by applying a two-tier standard framework. As a result, small entities in Thailand and Malaysia will apply accounting standards that are currently enforced, while medium entities will apply accounting standards bases on the International Financial Reporting Standards for Small and Medium-Sized Entities.

Keywords: Accounting Standards, Small and Medium-Sized Entities, Thailand
Malaysia, Singapore

บทนำ

ในปัจจุบันกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Entities: SMEs) ในหลายประเทศทั่วโลก มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านของการจ้างงาน การสร้างรายได้ และเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเป็นกิจการขนาดใหญ่ต่อไป ตัวอย่างเช่น ในสหภาพยุโรปมี SMEs จำนวน 23 ล้านราย ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99 ของกิจการทั้งหมดและเป็นแหล่งการสร้างงานจำนวน 75 ล้านตำแหน่ง (คณะผู้แทนไทยประจำประชาคมยุโรป, 2549) หรือในกลุ่มประเทศอาเซียนพบว่าประเทศไทยมี SMEs จำนวน 2.7ล้านราย ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 98.5 ของกิจการทั้งหมด และสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 37 ของ GDP รวมทั้งประเทศ(สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556)และในประเทศมาเลเซียจากการรวบรวมข้อมูลพบว่ามี SMEs จำนวน 5.5 แสนราย คิดเป็นร้อยละ 99 ของกิจการทั้งหมด และสร้าง GDP คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 31ของ GDP รวมทั้งประเทศ (National SME Development Council, 2010) จากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากิจการขนาดกลางและขนาดย่อมควรได้รับการส่งเสริมให้มีศักยภาพเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศต่อไป การส่งเสริมที่สำคัญประการหนึ่งคือ การเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการบัญชีด้วยการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมขึ้นมาใช้โดยเฉพาะ ซึ่งมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมจะมีประโยชน์กับธุรกิจในด้านต่างๆ คือ ส่งเสริมการนำเสนอข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้ประกอบการและผู้ใช้งบการเงินอื่นๆ สนับสนุนให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพทั้งระดับจุลภาคและระดับมหภาค เพิ่มความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนให้ง่ายขึ้นและส่งเสริมให้เกิดความสม่ำเสมอและเปรียบเทียบกันได้ของข้อมูลทางการเงินที่ช่วยให้ผู้ประกอบการและผู้ใช้งบการเงินเกิดความเชื่อมั่นซึ่งจะนำไปสู่การเติบโตของธุรกิจและระบบเศรษฐกิจโดยรวม

ข้อค้นพบจากงานวิจัยเกี่ยวกับ SMEs ในภูมิภาคอาเซียนได้ข้อสรุปจากการศึกษาว่า SMEs ในกลุ่มประเทศอาเซียนมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับตลาดในกลุ่มประเทศด้วยกันเองมากขึ้นในอนาคตเมื่อเทียบกับประเทศนอกกลุ่มแม้จะอยู่ในภูมิภาคเอเชียเหมือนกัน เช่น จีน (สดุดี วงศ์เกียรติขจร, 2556) ซึ่ง SMEs ในประเทศไทยเองก็มีทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแนวโน้มดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากตัวเลขทางสถิติในระหว่างปี 2553-2555 ของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(2556) ที่ระบุว่าในภาพรวมประเทศในกลุ่มอาเซียนทั้งหมด (ยกเว้นบรูไน) ถูกจัดอยู่ใน 20 อันดับแรกที่เป็นคู่ค้าสำคัญของ SMEs ในประเทศไทยดังนั้นในเบื้องต้นผู้เขียนจึงสนใจศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ระหว่างประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ ซึ่งกลุ่มประเทศดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจของภูมิภาค และมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือและสร้างความเป็นปึกแผ่นในภูมิภาคอาเซียนมาตั้งแต่แรก

บทความนี้จะศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ระหว่างประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ในประเด็นการนำมาตรฐานมาถือปฏิบัติ

โครงสร้างและเนื้อหาของมาตรฐานในภาพรวม และทิศทางของการพัฒนามาตรฐานในอนาคต รวมทั้งการนำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ฉบับปี 2009 (International Financial Reporting Standards for Small and Medium-sized Entities (2009): IFRS for SMEs) ที่จัดทำโดยคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ (International Accounting Standard Board: IASB) โดยทำการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมือนและความแตกต่างสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยตลอดจนผู้ที่สนใจนำไปเป็นข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อไป

1. มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม

คณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ (International Accounting Standard Board: IASB) เริ่มดำเนินการพัฒนามาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (International Financial Reporting Standard for Small and Medium Sized Entities: IFRS for SMEs) ในปี พ.ศ.2546 ด้วยเหตุผลสำคัญคือมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ (International Accounting Standards: IASs) และมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ (International Financial Reporting Standards: IFRSs) ฉบับสมบูรณ์ได้จัดทำขึ้นเพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้รายงานทางการเงินที่เป็นนักลงทุนของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เป็นหลักซึ่งทำให้ IASs และ IFRSs ฉบับสมบูรณ์ประกอบไปด้วยแนวปฏิบัติสำหรับการบันทึกบัญชี การจัดทำรายงานทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูลเป็นจำนวนมาก แต่สำหรับผู้ใช้รายงานทางการเงินของกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมข้อมูลที่จำเป็นส่วนใหญ่คือข้อมูลเกี่ยวกับกระแสเงินสดในระยะสั้นเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพคล่องและความสามารถในการชำระหนี้ ดังนั้น IASB จึงพัฒนา IFRS for SMEs ขึ้นโดยมีเป้าหมายหลัก 2 ประการ ประการแรกคือ การตอบสนองความต้องการของผู้ใช้รายงานทางการเงินของกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นบุคคลภายนอก เช่น คู่ค้า เจ้าหนี้ นักลงทุนภายนอก เป็นต้น ประการที่สอง คือ สร้างความสมดุลย์ระหว่างต้นทุนและประโยชน์ที่ได้รับจาการจัดทำรายงานทางการเงินในมุมมองของผู้จัดทำ (IFRS Foundation, 2013)

สำหรับโครงสร้างของ IFRS for SMEs ประกอบด้วยเนื้อหาทั้งหมด 35 หัวข้อ โดยหัวข้อส่วนใหญ่เทียบเคียงได้กับหัวข้อของ IASs และ IFRSs ฉบับที่เข้าเล่มปี 2013 (the 2013 edition of the Bound Volume of International Financial Reporting Standards)แต่จะมีบางหัวข้อที่ IFRS for SMEs ไม่มีข้อกำหนดเช่น กำไรต่อหุ้น งบการเงินระหว่างกาล ส่วนงานดำเนินงาน และหลักการวัดมูลค่ายุติธรรม เป็นต้น และลักษณะเนื้อหาของ IFRS for SMEs ได้รับการพัฒนาให้มีความซับซ้อนน้อยลง ตลอดจนมีการลดข้อกำหนดในการเปิดเผยข้อมูลด้วย หัวข้อใน IFRS for SMEs เมื่อเปรียบเทียบกับ IASs และ IFRSs ฉบับปี 2013 ได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบ IFRS for SMEs กับ IASs และ IFRSs ฉบับที่เข้าเล่มปี 2013

หัวข้อ IFRS for SMEs	**IASs และ IFRSs ฉบับปี 2013**
หัวข้อที่ 1 ความหมายและขอบเขตของกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม	-
หัวข้อที่ 2 แนวคิดและหลักการ	Framework
หัวข้อที่ 3 การนำเสนองบการเงิน	IAS 1
หัวข้อที่ 4 งบแสดงฐานะการเงิน	IAS 1
หัวข้อที่ 5 งบกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จ และงบกำไรขาดทุน	IAS 1
หัวข้อที่ 6 งบแสดงการเปลี่ยนแปลงในส่วนของเจ้าของ	IAS 1
หัวข้อที่ 7 งบกระแสเงินสด	IAS 7
หัวข้อที่ 8 หมายเหตุประกอบงบการเงิน	IAS 1
หัวข้อที่ 9 งบการเงินรวมและงบการเงินเฉพาะกิจการ	IFRS 10 และ IAS 27
หัวข้อที่ 10 นโยบายการบัญชี ประมาณการทางบัญชีและการแก้ไขข้อผิดพลาด	IAS 8
หัวข้อที่ 11 เครื่องมือทางการเงินพื้นฐาน	IFRS 9 IAS 32 และ IAS 39
หัวข้อที่ 12 เครื่องมือทางการเงินอื่นๆ	IFRS 9 IAS 32 และ IAS 39
หัวข้อที่ 13 สินค้าคงเหลือ	IAS 2
หัวข้อที่ 14 เงินลงทุนในบริษัทร่วม	IAS 28
หัวข้อที่ 15 เงินลงทุนในกิจการร่วมค้า	IAS 28
หัวข้อที่ 16 อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน	IAS 40
หัวข้อที่ 17 ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์	IAS 16
หัวข้อที่ 18 สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (ไม่รวมค่าความนิยม)	IAS 38
หัวข้อที่ 19 การรวมธุรกิจและค่าความนิยม	IFRS 3
หัวข้อที่ 20 สัญญาเช่า	IAS 17
หัวข้อที่ 21 ประมาณการหนี้สินและหนี้สินที่อาจเกิดขึ้น	IAS 37
หัวข้อที่ 22 หนี้สินและส่วนของเจ้าของ	-

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หัวข้อ IFRS for SMEs	IASs และ IFRSs ฉบับปี 2013
หัวข้อที่ 23 รายได้	IAS 18
หัวข้อที่ 24 การอุดหนุนจากรัฐบาล	IAS 20
หัวข้อที่ 25 ต้นทุนการกู้ยืม	IAS 23
หัวข้อที่ 26 การจ่ายโดยใช้หุ้นเป็นเกณฑ์	IFRS 2
หัวข้อที่ 27 การด้อยค่าของสินทรัพย์	IAS 27
หัวข้อที่ 28 ผลประโยชน์พนักงาน	IAS 19 และ IAS 26
หัวข้อที่ 29 ภาษีเงินได้	IAS 12
หัวข้อที่ 30 การแปลงค่าเงินตราต่างประเทศ	IAS 21
หัวข้อที่ 31 การรายงานทางการเงินในสภาพเศรษฐกิจที่เงินเฟ้อรุนแรง	IAS 29
หัวข้อที่ 32 เหตุการณ์ภายหลังรอบระยะเวลารายงาน	IAS 10
หัวข้อที่ 33 การเปิดเผยข้อมูลกิจการที่เกี่ยวข้องกัน	IAS 12
หัวข้อที่ 34 อุตสากรรมพิเศษ	IAS 41 และ IFRS 6
หัวข้อที่ 35 การปฏิบัติในช่วงเปลี่ยนแปลง	IFRS 1

2. มาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

2.1 การนำมาตรฐานไปถือปฏิบัติและโครงสร้างและเนื้อหามาตรฐาน

การพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยมีจุดเริ่มต้นมาจากประกาศสภาวิชาชีพบัญชีฉบับที่ 21/2555 เรื่องการยกเว้นการบังคับใช้มาตรฐานการบัญชีกับธุรกิจที่มิใช่บริษัทมหาชน ซึ่งประกาศผ่อนปรนให้มาตรฐานการบัญชีจำนวน 8 ฉบับเป็นมาตรฐานการบัญชีที่ยกเว้นการบังคับใช้กับธุรกิจที่มิใช่บริษัทมหาชน ซึ่งเป็นวิธีแก้ปัญหาที่อาจทำได้โดยง่ายแต่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทั้งหมดเนื่องจากมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่มิได้ยกเว้นการบังคับใช้หลายฉบับยังมีประเด็นที่มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอีกเป็นจำนวนมากเช่น การวัดมูลค่ารายการโดยการอ้างอิงมูลค่ายุติธรรม ดังนั้นต่อมาในปี พ.ศ. 2554 สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ได้ออกประกาศสภาวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 20/2554 ลงวันที่ 12 เมษายนพ.ศ. 2554 เรื่องมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ (Thai Financial Reporting Standards for Non-Publicly Accountable Entities: TFRS for NPAEs) โดยมาตรฐานการรายงานทางการเงินดังกล่าวกำหนดให้บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัดนิติบุคคลต่างประเทศกิจการร่วมค้าตามประมวลรัษฎากรที่มีหน้าที่จัดทำบัญชี

ตามพระราชบัญญัติการบัญชีพ.ศ. 2543 ที่เข้าข่ายเป็นกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะต้องจัดทำบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินฉบับนี้ตั้งแต่รอบบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป(ศิลปพร ศรีจั่นเพ็ชร และพจน์ วีรศุธากร, 2554, น. 62-74) กิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ ได้แก่กิจการที่ไม่ใช่กิจการเหล่านี้

1. กิจการที่มีตราสารทุนหรือตราสารหนี้ของกิจการซึ่งมีการซื้อขายต่อประชาชน ไม่ว่าจะเป็นตลาดหลักทรัพย์ในประเทศหรือต่างประเทศหรือการซื้อขายนอกตลาดหลักทรัพย์ (Over the Counter) รวมทั้งตลาดในท้องถิ่นและในภูมิภาค หรือกิจการที่นำส่งหรืออยู่ในกระบวนการของการนำส่งงบการเงินของกิจการให้แก่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์หรือหน่วยงานกำกับดูแลอื่นเพื่อวัตถุประสงค์ในการออกขายหลักทรัพย์ใดๆต่อประชาชน
2. กิจการที่ดำเนินธุรกิจหลักในการดูแลสินทรัพย์ของกลุ่มบุคคลภายนอกในวงกว้างเช่นสถาบันการเงินบริษัทประกันชีวิตบริษัทประกันวินาศภัยบริษัทหลักทรัพย์กองทุนรวมตลาดสินค้าเกษตรล่วงหน้าแห่งประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นเป็นต้น
3. บริษัทมหาชนตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน
4. กิจการอื่นที่จะกำหนดเพิ่มเติม (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2554)

โครงสร้าง TFRS for NPAEs ประกอบด้วยเนื้อหาทั้งหมด 22 บท ครอบคลุมหัวข้อหลัก คือ การบังคับใช้ สินทรัพย์ หนี้สิน รายได้และค่าใช้จ่าย และเรื่องอื่นๆ สรุปได้ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 โครงสร้าง และเนื้อหาของ TFRS for NPAEs

หัวข้อ	เนื้อหา
การบังคับใช้	บทที่ 1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ บทที่ 2 ขอบเขตมาตรฐาน บทที่ 3 กรอบแนวคิด บทที่ 22 การปฏิบัติในช่วงเปลี่ยนแปลง
การนำเสนองบการเงินและองค์ประกอบงบการเงิน	บทที่ 4 การนำเสนองบการเงิน
สินทรัพย์และหนี้สิน	บทที่ 6 เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด บทที่ 7 ลูกหนี้ บทที่ 8 สินค้าคงเหลือ บทที่ 9 เงินลงทุน บทที่ 10 ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ บทที่ 11 สินทรัพย์ไม่มีตัวตน บทที่ 12 อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน บทที่ 16 ประมาณการหนี้สินและหนี้สินที่อาจเกิดขึ้น
รายได้และค่าใช้จ่าย	บทที่ 13 ต้นทุนการกู้ยืม บทที่ 15 ภาษีเงินได้ บทที่ 18 รายได้ บทที่ 19 การรับรู้รายได้จากการขายอสังหาริมทรัพย์ บทที่ 20 สัญญาก่อสร้าง
เรื่องอื่นๆ	บทที่ 5 การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบัญชี การเปลี่ยนแปลงประมาณการทางบัญชีและการแก้ไขข้อผิดพลาด บทที่ 14 สัญญาเช่า บทที่ 17 เหตุการณ์ภายหลังรอบระยะเวลารายงาน บทที่ 21 ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ

หลักการส่วนใหญ่ของมาตรฐานฉบับนี้อ้างอิงจากมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงินฉบับปรับปรุงปี พ.ศ. 2550 ที่กิจการทุกประเภทใช้ในปี พ.ศ. 2553 (ปัจจุบันมาตรฐานชุดดังกล่างถูกยกเลิกไปแล้วด้วยประกาศสภาวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 17/2553) มีบางส่วนอ้างอิงจาก US GAAP เช่น บทที่ 9 เรื่องเงินลงทุน และบทที่ 19 การรับรู้รายได้จากการขายอสังหาริมทรัพย์ นอกจากนี้ยังมีบางส่วนที่อ้างอิงมาจาก IFRS for SMEs เช่น บางส่วนของบทที่ 10 ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ ที่ไม่อนุญาตให้ใช้วิธีการตีราคาใหม่ หรือเป็นข้อกำหนดเฉพาะประเทศไทย เช่น บทที่ 7 ลูกหนี้ ในหัวข้อหนี้สงสัยจะสูญ (วรศักดิ์ ทุมมานนท์, 2554)

TFRS for NPAEs จัดเป็นมาตรฐานที่กำหนดให้กิจการขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีคุณสมบัติเป็นกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะนำไปถือปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีได้กำหนดทางเลือกของการใช้ TFRS for NPAEs ไว้ให้กล่าวคือ กิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะสามารถเลือกใช้มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่มีส่วนได้เสียสาธารณะ (Thai Financial Reporting Standards for Publicly Accountable Entities: TFRS for PAEs) แทนได้ โดยหากเลือกใช้ TFRS for PAEs แล้วต้องปฏิบัติตามทุกฉบับอย่างสม่ำเสมอ นอกจากจะมีข้อยกเว้นเช่น เรื่องค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้หรือรายได้ภาษีเงินได้และเรื่องประมาณการหนี้สินสำหรับผลประโยชน์พนักงาน ถ้ากิจการขนาดกลางและขนาดย่อมเลือกที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 12 เรื่องภาษีเงินได้ และมาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 19 เรื่องผลประโยชน์ของพนักงาน ของ TFRS for PAEs การปฏิบัติทางบัญชีในเรื่องอื่นๆยังคงเลือกใช้ TFRS for NPAEs ได้หรือกรณีที่เป็นเรื่องที่ไม่ได้กำหนดไว้โดย TFRS for NPAEs เช่น งบกระแสเงินสด การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกัน กำไรต่อหุ้น จะอนุญาตให้ใช้ TFRS for PAEs เฉพาะบางฉบับได้เช่นกัน

2.2 แนวทางของการพัฒนามาตรฐานในอนาคต

สำหรับแนวทางการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในอนาคตอันใกล้ เพื่อให้การจัดทำรายงานทางการเงินของประเทศไทยสอดคล้องกับประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน และเพื่อให้รายงานทางการเงินของกิจการในประเทศไทยมีความเป็นสากลและเปรียบเทียบกันได้ อันจะเป็นการส่งเสริมให้กิจการในประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้น สภาวิชาชีพบัญชีจึงได้ตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาเกณฑ์ที่เหมาะสมในการจัดประเภทกิจการเพื่อประกอบการพิจารณาการนำมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (International Financial Reporting Standards for Small and Medium-sized Entities (2009): IFRS for SMEs) ที่จัดทำโดยคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ (International Accounting Standard Board: IASB) มาถือปฏิบัติในประเทศไทย โดยแนวทางในเบื้องต้นสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2556) ได้พิจารณาการจัดทำมาตรฐานการรายงานทางการเงินและการจัดประเภทของกิจการในประเทศไทยออกเป็น 3 ระดับชั้น (3-Tier Financial Reporting) ได้แก่

1. กิจการที่มีส่วนได้เสียสาธารณะ (Publicly Accountability Entities: PAEs) กำหนดให้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนด

ของมาตรฐานการรายงานทางการเงิน (Thai Financial Reporting Standards: TFRS for PAEs) ที่จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศอย่างเต็มรูปแบบ

2. กิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะที่เป็นกิจการขนาดใหญ่หรือมีความพร้อมสูง มีแนวโน้มให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (IFRS for SMEs) ที่จัดทำขึ้นเป็นภาษาไทย โดยสภาวิชาชีพบัญชีได้กำหนดชื่อว่า “มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะขนาดกลางและขนาดย่อม (Thai Financial Reporting Standardsfor Small and Medium-Sized Entities: TFRS for SMEs) ซึ่ง ณ ปัจจุบันคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาการกำหนดขอบเขตของเนื้อหามาตรฐาน และการนำไปใช้เพื่อมิให้กิจการมีภาระสูงเกินไปในการนำข้อกำหนดของ TFRS for SMEs ไปปฏิบัติ กล่าวคือ อาจมีการปรับเปลี่ยนขอบเขตของข้อกำหนดใน TFRS for SMEs ที่จัดทำขึ้นตาม IFRS for SMEs ใน 5 ประเด็น คือ

2.1 การจัดทำงบการเงินรวม

2.2 การรับรู้รายการสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอตัดบัญชี และหนี้สินภาษีเงินได้รอตัดบัญชี

2.3 การรับรู้รายการที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือทางการเงิน

2.4 การวัดมูลค่าของรายได้และการรับรู้รายได้

2.5 การรับรู้รายการและการการวัดมูลค่ารายการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมพิเศษ เช่น เกษตรกรรม

3. กิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะขนาดเล็ก (Micro-Sized Entity) มีแนวโน้มให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ (TFRS for NPAEs) ฉบับปัจจุบันต่อไป

3. มาตรฐานการบัญชีสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศมาเลเซีย

3.1 การนำมาตรฐานไปถือปฏิบัติ และโครงสร้างและเนื้อหามาตรฐาน

ในปี พ.ศ. 2549 คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีประเทศมาเลเซีย (Malaysian Accounting Standard Board: MASB) ได้ตระหนักว่ามาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานการบัญชีของประเทศมีความซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นเพื่อลดภาระในการจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คณะกรรมการฯจึงได้ตัดสินใจกำหนดมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมขึ้นโดยใช้ชื่อว่า มาตรฐานการรายงานการเงินสำหรับกิจการเอกชน (Private Entity Reporting Standards: PERS) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ชั่วคราวระหว่างการพัฒนามาตรฐานชุดใหม่ที่อ้างอิงจาก IFRS for SMEs มาตรฐานฉบับดังกล่าวมีผลบังคับใช้สำหรับบริษัทจำกัดที่มีคุณสมบัติตรงกับข้อกำหนดของกฎหมายบริษัทแห่งประเทศมาเลเซียปี 1965 มาตรา 15(1)(Companies Act 1965) ซึ่งคุณสมบัติของบริษัทจำกัดตามมาตรา 15(1)

สรุปได้ดังนี้นิติบุคคลที่ถูกจัดเป็นบริษัทจำกัด คือ

1. บริษัทที่ไม่มีหน้าที่จัดทำและรับรองงบการเงินภายใต้กฎหมายที่ออกโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศมาเลเซีย หรือธนาคารกลางแห่งประเทศมาเลเซีย (Bank Negara Malaysia) และ
2. บริษัทไม่ได้เป็นบริษัทย่อย หรือ บริษัทร่วม หรือ บริษัทที่มีอำนาจควบคุมร่วมของบริษัทที่มีหน้าที่จัดทำและรับรองงบการเงินภายใต้กฎหมายที่ออกโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศมาเลเซีย หรือธนาคารกลางแห่งประเทศมาเลเซีย (Bank Negara Malaysia)

Malaysian Accounting Standards Board (2012) ได้สรุปว่า โครงสร้างของ PERS ประกอบด้วยมาตรฐานทั้งหมด 29 ฉบับ เนื้อหาส่วนใหญ่อ้างอิงจากมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศชุดก่อนที่จะมีการปรับปรุงภายใต้โครงการ Improvement Project ของ IASB ในปี พ.ศ. 2546 โดยคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีประเทศมาเลเซียคัดเลือกมาเฉพาะบางฉบับที่เนื้อหามีความเหมาะสมและเกี่ยวข้องกับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมโดยเนื้อหาของมาตรฐานสรุปได้ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 โครงสร้าง และเนื้อหาของ PERS

หัวข้อ	เนื้อหา
การนำเสนองบการเงินและองค์ประกอบงบการเงิน	MASB 1: การนำเสนองบการเงิน (Presentation of Financial Statement) MASB 5: งบกระแสเงินสด (Cash Flow Statement) MASB 11: งบการเงินรวมและเงินลงทุนในบริษัทย่อย (Consolidated Financial Statements and Investment in Subsidiaries) MASB 16: รายงานทางการเงินสำหรับกิจการร่วมค้า (Financial Reporting of Interests in Joint Venture) IAS 29: การรายงานทางการเงินในสภาพเศรษฐกิจที่เงินเฟ้อรุนแรง
สินทรัพย์และหนี้สิน	MASB 2: สินค้าคงเหลือ (Inventories) MASB 12: เงินลงทุนในบริษัทร่วม (Investment in Associates) MASB 14: การบัญชีค่าเสื่อมราคา (Depreciation Accounting) MASB 15: ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (Property, Plant & Equipment) MASB 23: การด้อยค่าของสินทรัพย์ (Impairment of Assets) IAS 25: การบัญชีเงินลงทุน (Accounting for Investments) MASB 20: ประมาณการหนี้สินและประมาณการสินทรัพย์
รายได้และค่าใช้จ่าย	MASB 4: ต้นทุนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development Costs) MASB 7: สัญญาก่อสร้าง (Construction Contract) MASB 9: รายได้ (Revenue) MASB 25: ภาษีเงินได้ (income Taxes) MASB 27: ต้นทุนการกู้ยืม (Borrowing Costs) IB-1: รายจ่ายก่อนการดำเนินงาน (Preliminary and Pre-operating Expenditure)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

หัวข้อ	เนื้อหา
เรื่องอื่นๆ	MASB 3: รายการกำไรหรือขาดทุนประจำงวด การเปลี่ยนแปลงนโยบายการบัญชีและการแก้ไขข้อผิดพลาด (Net Profit or Loss for the Period, Fundamental Errors and Changes in Accounting Policies) MASB 6: ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ (The Effects of Changes in Foreign Exchange Rates) MASB 10: สัญญาเช่า (Leases) MASB 19: เหตุการณ์ภายหลังวันที่ในงบดุล (Events after the Balance Sheet Date) MASB 28: การดำเนินงานที่ยกเลิก (Discontinuing Operations) MASB 29: ผลประโยชน์พนักงาน (Employee Benefits) MASB 30: การบัญชีและการรายงานสำหรับโครงการผลประโยชน์ตอบแทนภายหลังเกษียณอายุ (Accounting and Reporting by Retirement Benefit Plans) MASB 31: การบัญชีสำหรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการช่วยเหลือจากรัฐบาล (Government Grants and Disclosure of Government Assistance) MASB 32: กิจกรรมการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ (Property Development Activities). MAS 5: การบัญชีสำหรับการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ (Accounting for Aquaculture)

3.2 ทิศทางของการพัฒนามาตรฐานในอนาคต

แนวคิดการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศมาเลเซียเริ่มมีขึ้นตั้งแต่ปีพ.ศ. 2549 ด้วยการแบ่งมาตรฐานการบัญชีออกเป็น 2 ระดับ คือ มาตรฐานการรายงานทางการเงินแห่งประเทศมาเลเซีย (Malaysian Financial Reporting Standards: MFRS) สำหรับกิจการขนาดใหญ่และมาตรฐานการรายงานการเงินสำหรับกิจการเอกชน (Private Entity Reporting Standards: PERS) สำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ต่อมาในระหว่างปี พ.ศ. 2549-2555 คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีประเทศมาเลเซีย (Malaysian Accounting Standard Board: MASB) ได้ดำเนินการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมมาอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งออกแบบสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และเมื่อต้นปี พ.ศ. 2556 คณะกรรมการฯได้จัดทำเอกสารชื่อว่า Roadmap for Private Entities Financial Reporting Framework ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดโครงร่างมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม สาระสำคัญจากเอกสารฉบับดังกล่าว Malaysian Accounting Standard Board (2013) กล่าวสรุปไว้ดังนี้

1. การกำหนดคำจำกัดความของคำว่ากิจการเอกชน (Private Entity) ว่าต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมายบริษัทแห่งประเทศมาเลเซีย ปี 1965 มาตรา 15(1) (Companies Act 1965) ตามที่กล่าวมาแล้ว
2. การพิจารณาแบ่งมาตรฐานการรายงานทางการเงินของประเทศออกเป็น 3 ระดับชั้น (3-Tier Financial Reporting) ได้แก่
   - 2.1 มาตรฐานการรายงานทางการเงินแห่งประเทศมาเลเซีย (Malaysian Financial Reporting Standards: MFRS)
   - 2.2 มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (Financial Reporting Standards for Small and Medium Sized Entities: FRS for SMEs)
   - 2.3 มาตรฐานการรายงานการเงินสำหรับกิจการเอกชน (Private Entity Reporting Standards: PERS)
3. การกำหนดเกณฑ์การแบ่งกลุ่มกิจการเอกชน (Private Entity) โดยใช้รายได้ต่อปีเป็นเกณฑ์ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม พร้อมทั้งระบุถึงมาตรฐานการบัญชีที่กำหนดให้ใช้ ตามที่สรุปในตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 เกณฑ์การแบ่งกลุ่มกิจการเอกชน (Private Entity) และมาตรฐานการบัญชีที่กำหนดให้ใช้

กลุ่มนิติบุคคล	มาตรฐานการบัญชีที่กำหนดให้ใช้
1. กิจการเอกชนที่มีรายได้ตั้งแต่ RM500,000 ต่อปีขึ้นไป (ใช้ชื่อว่า Medium-Sized PE)	FRS for SMEs
2. กิจการเอกชนที่มีรายได้ต่ำกว่า RM500,000 ต่อปี (ใช้ชื่อว่า Micro-Sized PE)	Private Entity Reporting Standards (PERS)

สำหรับเกณฑ์รายได้ต่อปีต้องพิจารณาร่วมกับคุณสมบัติของนิติบุคคลด้วย ตัวอย่างเช่น กิจการเอกชนแห่งหนึ่งมีรายได้น้อยกว่า RM500,000 ต่อปี แต่กิจการดังกล่าวมีคุณสมบัติไม่ตรงกับข้อกำหนดของกฎหมายบริษัทแห่งประเทศมาเลเซียปี 1965 มาตรา 15(1) กิจการนั้นต้องใช้มาตรฐานการรายงานทางการเงินแห่งประเทศมาเลเซีย (Malaysian Financial Reporting Standards: MFRS)

4. การกำหนดทางเลือกในการใช้มาตรฐานการบัญชีของกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมว่ามีมาตรฐานการบัญชีทั้งหมด 3 ชุดที่สามารถเลือกใช้ได้ ตามที่สรุปในตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 การกำหนดทางเลือกในการใช้มาตรฐานการบัญชีของกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม

กลุ่มนิติบุคคล	ทางเลือกในการใช้มาตรฐานการบัญชี
1. กิจการเอกชนที่มีรายได้ตั้งแต่ RM500,000 ต่อปีขึ้นไป (ใช้ชื่อว่า Medium-Sized PE)	1. MFRS 2. FRS for SMEs
2. กิจการเอกชนที่มีรายได้ต่ำกว่า RM500,000 ต่อปี (ใช้ชื่อว่า Micro-Sized PE)	1. MFRS 2. FRS for SMEs 3. PERS

โดยเงื่อนไขการเลือกใช้คือ ถ้าเลือกใช้มาตรฐานกลุ่มใดแล้วต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้งหมดในมาตรฐานกลุ่มนั้นอย่างสม่ำเสมอ

4. มาตรฐานการบัญชีสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศสิงคโปร์

4.1 การนำมาตรฐานไปถือปฏิบัติและโครงสร้างและเนื้อหามาตรฐาน

เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2553 คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีประเทศสิงคโปร์ (TheAccounting Standards Council: ASC) ได้เผยแพร่มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมที่ชื่อว่ามาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดย่อมแห่งประเทศสิงคโปร์ (Singapore Financial Reporting Standard for Small Entities :SFRS for SE) โดยเนื้อหาหลักของมาตรฐานฉบับนี้อ้างอิงมาจากมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (IFRS for SMEs) คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฯได้กำหนดให้มีการนำมาตรฐานชุดนี้ไปถือปฏิบัติกับงบการเงินสำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2554 เป็นต้นไป (KPMG LLP, 2011)

สำหรับกิจการขนาดย่อม (Small Entities) ที่มีความเหมาะสมในการใช้มาตรฐานฉบับนี้ คือ กิจการขนาดย่อมที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ โดยกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะหมายถึง

1.1 กิจการที่ไม่มีการซื้อขายตราสารทุนหรือตราสารหนี้ของกิจการตนเองต่อประชาชนไม่ว่าจะเป็นตลาดหลักทรัพย์ในประเทศหรือต่างประเทศหรือการซื้อขายนอกตลาดหลักทรัพย์ (Over the-Counter) รวมทั้งตลาดในท้องถิ่นและในภูมิภาคหรือกิจการที่ไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการของการนำส่งงบการเงินของกิจการให้แก่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์หรือหน่วยงานกำกับดูแลอื่นเพื่อวัตถุประสงค์ในการออกขายหลักทรัพย์ใดๆต่อประชาชน

1.2 กิจการที่ไม่ได้ดำเนินธุรกิจหลักในการดูแลสินทรัพย์ของกลุ่มบุคคลภายนอกในวงกว้างเช่นสถาบันการเงินบริษัทประกันชีวิตบริษัทประกันวินาศภัยบริษัทหลักทรัพย์เป็นต้น

1.3 กิจการที่ไม่ใช่บริษัทมหาชนภายใต้กฎหมายบริษัทแห่งประเทศสิงคโปร์ (Singapore Companies Act (Cap.50))

1.4 กิจการที่ไม่ใช่องค์กรการกุศลภายใต้กฎหมายองค์กรการกุศลแห่งประเทศสิงคโปร์ (Charities Act (Cap.37))

2. เป็นกิจการที่มีการเผยแพร่รายงานทางการเงินที่จัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ทั่วไปแก่ผู้ใช้ภายนอก

3. เป็นกิจการที่มีคุณสมบัติในเชิงปริมาณตามเงื่อนไขต่อไปนี้อย่างน้อย 2 ข้อ

3.1 มีรายได้ไม่เกิน 10 ล้านเหรียญสิงคโปร์ต่อปี

3.2 มีสินทรัพย์ขั้นต้นไม่เกิน 10 ล้านเหรียญสิงคโปร์

3.3 มีจำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน

คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีประเทศสิงคโปร์ได้ชี้แจงว่ามาตรฐานการรายงานทางการเงินฉบับนี้เป็นทางเลือกสำหรับกิจการขนาดเล็กในการจัดทำและนำเสนองบการเงิน โดยกิจการขนาดเล็กสามารถนำมาตรฐานการรายงาน

ทางการเงินฉบับนี้มาถือปฏิบัติได้ถ้ากิจการมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดที่กล่าวไว้ข้างต้นเป็นระยะเวลา 2 ปีต่อเนื่องกันก่อนที่มาตรฐานฉบับนี้จะประกาศใช้ และสำหรับกิจการขนาดเล็กที่เป็นบริษัทย่อยของกิจการขนาดใหญ่ที่ใช้มาตรฐานการรายงานทางการเงินแห่งประเทศสิงคโปร์ (Singapore Financial Reporting Standards: SFRS) ก็สามารถที่จะเลือกใช้มาตรฐานฉบับนี้ได้เช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามกิจการขนาดเล็กดังกล่าวต้องพิจารณานโยบายการบัญชีของบริษัทแม่ประกอบด้วย(Accounting Standard Council, 2010) โครงสร้างของ SFRS for SE ประกอบด้วย 35 ส่วน โดยเนื้อหาของมาตรฐานสรุปได้ตามตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 โครงสร้าง และเนื้อหาของ SFRS

หัวข้อ	เนื้อหา
การนำมาตรฐานมาถือปฏิบัติ	ส่วนที่ 1 คำนิยามและขอบเขตของกิจการขนาดเล็ก ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรายงานทางการเงินและกรอบแนวคิด ส่วนที่ 35 การปฏิบัติในช่วงการเปลี่ยนแปลง
การนำเสนองบการเงินและองค์ประกอบงบการเงิน	ส่วนที่ 3 การนำเสนองบการเงินและองค์ประกอบของงบการเงิน ส่วนที่ 4 งบแสดงฐานะการเงิน ส่วนที่ 5 งบกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จ/งบกำไรขาดทุน ส่วนที่ 6 งบแสดงการเปลี่ยนแปลงส่วนของเจ้าของและงบกำไรสะสม ส่วนที่ 7 งบกระแสเงินสด ส่วนที่ 8 หมายเหตุประกอบงบการเงิน ส่วนที่ 9 งบการเงินรวมและงบการเงินเฉพาะกิจการ
สินทรัพย์	ส่วนที่ 13 สินค้าคงเหลือ ส่วนที่ 14 เงินลงทุนในบริษัทร่วม ส่วนที่ 15 เงินลงทุนในกิจการร่วมค้า ส่วนที่ 16 อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน ส่วนที่ 17 ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ ส่วนที่ 18 สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (ไม่รวมค่าความนิยม) ส่วนที่ 27 การด้อยค่าของสินทรัพย์
หนี้สินและส่วนของเจ้าของ	ส่วนที่ 21 รายการประมาณการและหนี้สินที่อาจเกิดขึ้น ส่วนที่ 22 หนี้สินและส่วนของเจ้าของ
รายได้และค่าใช้จ่าย	ส่วนที่ 20 สัญญาเช่า ส่วนที่ 23 รายได้ ส่วนที่ 25 ต้นทุนการกู้ยืม ส่วนที่ 29 ภาษีเงินได้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

หัวข้อ	เนื้อหา
เรื่องอื่นๆ	ส่วนที่ 10 นโยบายบัญชี การประมาณการและการแก้ไขข้อผิดพลาด ส่วนที่ 11 เครื่องมือทางการเงินพื้นฐาน ส่วนที่ 12 เครื่องมือทางการเงินประเภทอื่นๆ ส่วนที่ 19 การรวมกิจการและค่าความนิยม ส่วนที่ 24 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนที่ 26 การจ่ายเงินโดยใช้หุ้นเป็นเกณฑ์ ส่วนที่ 28 ผลประโยชน์พนักงาน ส่วนที่ 30 การบัญชีสำหรับรายการค้าที่เป็นเงินตราต่างประเทศ ส่วนที่ 31 ภาวะเงินเฟ้อรุนแรง ส่วนที่ 32 เหตุการณ์ภายหลังรอบระยะเวลารายงาน ส่วนที่ 33 การเปิดเผยข้อมูลกิจการที่เกี่ยวข้องกัน ส่วนที่ 34 กิจกรรมพิเศษ ได้แก่ ธุรกิจเกษตรกรรม แหล่งทรัพยากรแร่ และสัมปทาน

4.2 ทิศทางของการพัฒนามาตรฐานในอนาคต

เนื่องจากในปัจจุบันคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีประเทศสิงคโปร์ได้ได้เผยแพร่ SFRS for SE ซึ่งมีเนื้อหาเทียบเคียงได้กับ IFRS for SMEs ซึ่งถือได้ว่ามีการพัฒนาไปถึงจุดที่มีความเป็นสากลแล้ว ดังนั้นทิศทางการพัฒนาในอนาคตจึงอยู่ในรูปของการให้ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาของมาตรฐานและการนำไปใช้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น สมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาต แห่งประเทศสิงคโปร์ (Institute of Certified Public Accountants of Singapore: ICPAS) มีการจัดทำและเผยแพร่เอกสารที่ชื่อว่า The Singapore Financial Reporting Standard (SFRS) for Small Entities What You Need To Know (2014)

5. การศึกษาเชิงเปรียบเทียบมาตรฐานการบัญชีสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์

จากการที่ได้กล่าวถึงรายละเอียดของมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ ในด้านของการนำมาตรฐานไปปฏิบัติ โครงสร้างและเนื้อหาของมาตรฐาน รวมถึงทิศทางการพัฒนาในอนาคต พบว่าในปัจจุบันทั้งสามประเทศมีการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมขึ้นโดยเฉพาะ แต่อย่างไรก็ตามในรายละเอียดของการนำมาตรฐานไปถือปฏิบัติ โครงสร้างและเนื้อหาของมาตรฐาน รวมถึงทิศทางการพัฒนาในอนาคตยังมีความแตกต่างกันอยู่

5.1 การศึกษาเชิงเปรียบเทียบหัวข้อการนำมาตรฐานไปถือปฏิบัติ

สำหรับข้อมูลลักษณะของการนำมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมไปถือปฏิบัติของทั้ง 3ประเทศแสดงในตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบการนำมาตรฐานไปถือปฏิบัติของประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์

หัวข้อ	ประเทศ		
	ไทย	มาเลเซีย	สิงคโปร์
1. การกำหนดนิยามของกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม	1.1 ใช้คำว่า “กิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ” 1.2 คำนิยามกำหนดโดยสภาวิชาชีพบัญชีโดยกำหนดในลักษณะเชิงคุณภาพ	1.1 ใช้คำว่า กิจการเอกชน (Private Entity) 1.2 คำนิยามกำหนดโดยอ้างอิงจากกฎหมายบริษัทแห่งประเทศมาเลเซียในลักษณะเชิงคุณภาพ	1.1 ใช้คำว่า กิจการขนาดย่อม (Small Entity) 1.2 คำนิยามกำหนดโดยสภาวิชาชีพบัญชีโดยกำหนดทั้งในลักษณะเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
2. มาตรฐานที่กำหนดให้ถือปฏิบัติ	2.1 TFRS for NPAEs	2.1 PERS	2.1 SFRS for SE
3. มาตรฐานที่กำหนดเป็นทางเลือกปฏิบัติ	3.1 TFRS for PAEs 3.2 TFRS for NPAEs	3.1 MFRS 3.2 PERS	3.1 SFRS 3.2 SFRS for SE

จากการเปรียบเทียบในตารางที่ 7 พบว่าในประเทศไทยและมาเลเซียการกำหนดคำนิยามของกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมจะกำหนดในลักษณะเชิงคุณภาพโดยการอ้างอิงคุณสมบัติบางส่วนจากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่ประเทศสิงค์โปร์การกำหนดคำนิยามของกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมจะกำหนดคุณสมบัติทั้งในลักษณะเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และสำหรับหลักการนำมาตรฐานมาปฏิบัติพบว่าทั้งสามประเทศมีหลักการที่เหมือนกันคือมีการพัฒนามาตรฐานสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมขึ้นมาโดยเฉพาะเพื่อให้ถือปฏิบัติ แต่ในขณะเดียวกันก็มีทางเลือกให้กับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมที่สามารถใช้มาตรฐานสำหรับกิจการขนาดใหญ่ได้

5.2 การศึกษาเชิงเปรียบเทียบหัวข้อโครงสร้างและเนื้อหาของมาตรฐาน

สำหรับโครงสร้างและเนื้อหาของมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมที่ทั้ง 3 ประเทศพัฒนาขึ้นและมีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันนั้น TFRS for NPAEs ของประเทศไทย และ PERS ของประเทศมาเลเซีย เนื้อหาหลักอ้างอิงมาจากมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศฉบับเก่าที่ออกเผยแพร่ในช่วงปีพ.ศ.2546 ถึงปีพ.ศ.2549 โดยเลือกมาบางส่วนที่มีความเหมาะสมกับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม แต่สำหรับ SFRS for SE ของประเทศสิงคโปร์ได้รับการพัฒนาด้วยการนำ IFRS for SMEs มาใช้อย่างเต็มรูปแบบ โดยตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบหัวข้อในมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมของทั้ง 3 ประเทศ กับหัวข้อใน IFRS for SMEs

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบหัวข้อในมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ของประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ กับ หัวข้อใน IFRS for SMEs

หัวข้อ IFRS for SMEs	TFRS for NPAEs	Private Entity Reporting Standards (PERS)	SFRS for SE
หัวข้อที่ 1 ความหมายและขอบเขตของกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม	/	-	/
หัวข้อที่ 2 แนวคิดและหลักการ	/	-	/
หัวข้อที่ 3 การนำเสนองบการเงิน	/	/	/
หัวข้อที่ 4 งบแสดงฐานะการเงิน	/	/	/
หัวข้อที่ 5 งบกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จ และงบกำไรขาดทุน	/	/	/
หัวข้อที่ 6 งบแสดงการเปลี่ยนแปลงในส่วนของเจ้าของ	/	/	/
หัวข้อที่ 7 งบกระแสเงินสด	-	/	/
หัวข้อที่ 8 หมายเหตุประกอบงบการเงิน	/	/	/
หัวข้อที่ 9 งบการเงินรวมและงบการเงินเฉพาะกิจการ	-	/	/
หัวข้อที่ 10 นโยบายการบัญชี ประมาณการทางบัญชีและการแก้ไขข้อผิดพลาด	/	/	/
หัวข้อที่ 11 เครื่องมือทางการเงินพื้นฐาน	-	-	/
หัวข้อที่ 12 เครื่องมือทางการเงินอื่นๆ	-	-	/
หัวข้อที่ 13 สินค้าคงเหลือ	/	/	/
หัวข้อที่ 14 เงินลงทุนในบริษัทร่วม	-	/	/
หัวข้อที่ 15 เงินลงทุนในกิจการร่วมค้า	-	/	/
หัวข้อที่ 16 อสังหาริมทรัพย์เพื่อการลงทุน	/	-	/
หัวข้อที่ 17 ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์	/	/	/
หัวข้อที่ 18 สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (ไม่รวมค่าความนิยม)	/	-	/

ตารางที่ 8 (ต่อ)

หัวข้อ IFRS for SMEs	TFRS for NPAEs	Private Entity Reporting Standards (PERS)	SFRS for SE
หัวข้อที่ 19 การรวมธุรกิจและค่าความนิยม	-	-	/
หัวข้อที่ 20 สัญญาเช่า	/	/	/
หัวข้อที่ 21 ประมาณการหนี้สินและหนี้สินที่อาจเกิดขึ้น	/	/	/
หัวข้อที่ 22 หนี้สินและส่วนของเจ้าของ	-	-	/
หัวข้อที่ 23 รายได้	/	/	/
หัวข้อที่ 24 การอุดหนุนจากรัฐบาล	-	/	/
หัวข้อที่ 25 ต้นทุนการกู้ยืม	/	/	/
หัวข้อที่ 26 การจ่ายโดยใช้หุ้นเป็นเกณฑ์	-	-	/
หัวข้อที่ 27 การด้อยค่าของสินทรัพย์	-	/	/
หัวข้อที่ 28 ผลประโยชน์พนักงาน	-	/	/
หัวข้อที่ 29 ภาษีเงินได้	/	/	/
หัวข้อที่ 30 การแปลงค่าเงินตราต่างประเทศ	/	/	/
หัวข้อที่ 31 การรายงานทางการเงินในสภาพเศรษฐกิจที่เงินเฟ้อรุนแรง	-	/	/
หัวข้อที่ 32 เหตุการณ์ภายหลังรอบระยะเวลารายงาน	/	/	/
หัวข้อที่ 33 การเปิดเผยข้อมูลกิจการที่เกี่ยวข้องกัน	-	-	/
หัวข้อที่ 34 อุตสากรรมพิเศษ	-	/	/
หัวข้อที่ 35 การปฏิบัติในช่วงเปลี่ยนแปลง	/	-	/

จากข้อมูลเปรียบเทียบในตารางที่ 8 พบว่าหัวข้อใน TFRS for NPAEs เทียบเคียงได้กับ IFRS for SMEs ประมาณร้อยละ 60 และ หัวข้อใน PERS เทียบเคียงได้กับ IFRS for SMEs ประมาณร้อยละ 70 สำหรับหัวข้อที่ไม่ได้มีการกล่าวถึงใน TFRS for NPAEs และ PERS ส่วนใหญ่คือหัวข้อที่เป็นหลักการบัญชีที่มีความซับซ้อนและพบมากในธุรกิจขนาดใหญ่ เช่น เครื่องมือทางการเงิน การรวมธุรกิจ เป็นต้น โดยสาเหตุที่ TFRS for NPAEs และ PERS ยังคงมีความแตกต่างจาก IFRS for SMEs อยู่บางส่วนนั้นเนื่องจากในอนาคต TFRS for NPAEs และ PERS จะเป็นมาตรฐานที่กำหนดให้ถือปฏิบัติสำหรับกิจการขนาดย่อมเท่านั้น (รายละเอียดจะกล่าวในหัวข้อต่อไป) ในขณะที่ IFRS for SMEs ได้จัดทำเพื่อนำไปใช้สำหรับทั้งกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม

5.3 การศึกษาเชิงเปรียบเทียบหัวข้อทิศทางการพัฒนามาตรฐานในอนาคต

ในส่วนของทิศทางการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในอนาคตของแต่ละประเทศแสดงในตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบทิศทางการพัฒนามาตรฐานในอนาคตของประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์

หัวข้อ	ประเทศ		
	ไทย	มาเลเซีย	สิงคโปร์
1. การแบ่งกลุ่มของกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม	มีการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. กิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะขนาดใหญ่หรือมีความพร้อมสูง 2. กิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะกิจการขนาดเล็ก เกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มยังอยู่ระหว่างการพิจารณา	มีการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. กิจการขนาดกลาง (Medium-Sized Private Entity) 2. กิจการขนาดเล็ก (Micro-Sized Private Entity) เกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มคือรายได้ต่อปี	มีเพียงกลุ่มเดียว คือ กิจการขนาดเล็ก (Small Entity)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

หัวข้อ	ประเทศ		
	ไทย	มาเลเซีย	สิงคโปร์
2. มาตรฐานที่กำหนดให้ถือปฏิบัติ	มีการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม 2 ชุด คือ 1. มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ (Thai Financial Reporting Standards for Small and Medium-Sized: TFRS for SMEs) ใช้สำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะขนาดใหญ่หรือมีความพร้อมสูง 2. TFRS for NPAEs ใช้สำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะขนาดเล็ก	มีการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม 2 ชุด คือ 1.FRS for SMEs สำหรับกิจการขนาดกลาง 2.PERS สำหรับกิจการขนาดเล็ก	มีการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม 1 ชุด คือ SFRS for SE

จากข้อมูลในตารางที่ 9 พบว่าในภาพรวมทิศทางการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในอนาคตของทั้งสามประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือการพัฒนาไปสู่การนำ IFRS for SMEs มาใช้ซึ่งประเทศสิงคโปร์ได้มีการดำเนินการเสร็จสมบูรณ์แล้ว แต่สำหรับประเทศไทยและมาเลเซียยังอยู่ระหว่างดำเนินการ

สำหรับรูปแบบการพัฒนา ประเทศไทยและมาเลเซียมีรูปแบบการพัฒนาที่คล้ายกันคือ มีการจัดกลุ่มกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมเป็น 2 กลุ่ม และมีการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม 2 ชุด เช่นกัน คือ มาตรฐานสำหรับกิจการขนาดกลางเนื้อหาจะพัฒนาโดยอ้างอิงจาก IFRS for SMEs และมาตรฐานสำหรับกิจการขนาดเล็กจะใช้มาตรฐานการบัญชีสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน ซึ่งสำหรับประเทศไทย คือ TFRS for NPAEs และสำหรับประเทศมาเลเซีย คือ PERS ในขณะที่ประเทศสิงคโปร์รูปแบบการพัฒนาจะมีความแตกต่างออกไปคือกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมมีเพียงกลุ่มเดียว และมีมาตรฐานสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมเพียงชุดเดียว คือ SFRS for SE

5. บทสรุป

จากการศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมระหว่างประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ในประเด็นการนำมาตรฐานมาถือปฏิบัติ โครงสร้างและเนื้อหาของมาตรฐานในภาพรวม และทิศทางของการพัฒนามาตรฐานในอนาคต พบว่าทุกประเทศมีการพัฒนามาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมขึ้นโดยเฉพาะเพื่อให้ถือปฏิบัติ แต่ในขณะเดียวกันก็มีทางเลือกให้กับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมที่สามารถใช้มาตรฐานสำหรับกิจการขนาดใหญ่ได้ โดยโครงสร้างและเนื้อหาของมาตรฐานของประเทศไทยและมาเลเซียยังอยู่ในระหว่างการพัฒนาจากมาตรฐานชุดที่ยังมีผลบังคับใช้ในปัจจุบันคือ TFRS for NPAEs ของประเทศไทย และ PERS ของประเทศมาเลเซีย ไปสู่การแบ่งมาตรฐานการบัญชีสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมเป็น 2 ชุด โดยมาตรฐานสำหรับกิจการขนาดกลางเนื้อหาจะพัฒนาโดยอ้างอิงจาก IFRS for SMEs และมาตรฐานสำหรับกิจการขนาดเล็กจะใช้มาตรฐานการบัญชีสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน สำหรับประเทศสิงคโปร์มีมาตรฐานสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมเพียงชุดเดียว และมีเนื้อหาอ้างอิงจาก IFRS for SMEs เช่นเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

คณะผู้แทนไทยประจำประชาคมยุโรป.(2549).*นโยบายส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ของสหภาพยุโรป.* สืบค้น15 ตุลาคม2556,จากhttp://www.2.thaieurope.net/

สดุดี วงศ์เกียรติขจร. (2556). *ประเด็นเร่งด่วนในการพัฒนาASEAN SMEs.* สืบค้น 15 ตุลาคม2556, จาก http://www.thai-aec.com/800

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2556).*การพิจารณานำมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (IFRS for SMEs) ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ (IASB) มาปฏิบัติในประเทศไทย.*สืบค้น 20 ตุลาคม2556,จากhttp://www.fap.or.th/index.php?lay=show&ac=srticle&Id=539622990

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2556). *ทิศทางในการจัดทำมาตรฐานการรายงานทางการเงินของไทย.* สืบค้น 20 ตุลาคม 2556,จากhttp://www.fap.or.th/index.php?lay=show&ac=srticle&Id=539679457

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2554). *มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ.*กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.(2556). *รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2556.* สืบค้น 20 ตุลาคม2556, จาก http://www.sme.go.th/SiteCollectionDocuments/White%20Paper/2556/report02.pdf

วรศักดิ์ ทุมมานนท์.(2554). *Update มาตรฐานการรายงานทางการเงินและสาระสำคัญของ TFRSs for NPAEs* [เอกสารอัดสำเนา].กรุงเทพฯ: บริษัท บัญชีกิจบริหาร จำกัด.

ศิลปพร ศรีจั่นเพ็ชร และ พจน์ วีรศุทธากร. (2554). รู้จักกับมาตรฐานรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ. *วารสารวิชาชีพบัญชี, 7*(18), 62-74.

Accounting Standards Council. (2010). *Singapore Financial Reporting Standard for Small Entities – ASC Statement on Applicability.* Retrieved November 10 2013, from http://www.news.gov.sg/public/sgpc/en/media_releases/agencies/mof/press_release/P-20101201-1/AttachmentPar/0/file/SFRS%20for%20SE%20(Statement)-z.pdf

Institute of Certified Public Accountants of Singapore. (2011). *The Singapore Financial Reporting Standard (SFRS) for Small Entities What You Need To Know.* Retrieved November 10 2013, from http://cfr.isca.org.sg/wp-content/uploads/2011/04/SFRS-for-SEs-What-You-Need-to-Know_final.pdf

IFRSFoundation. (2013). *IFRS for SMEs Fact Sheet.* Retrieved January 10 2014, from http://www.ifrs.org/IFRS-for-SMEs/Documents/Fact-Sheet/SME-Fact-Sheet-July-2013.pdf

KPMG LLP. (2011). SFRS for Small Entities [online].*Financial Reporting Matters,* (34), Retrieved January 10 2014, from http://www.kpmg.com/sg/en/IssuesAndInsights/frm/Issue34-Mar2011.pdf

Malaysian Accounting Standards Board.(n.d.).*MASB Approved Accounting Standards for Private Entities.* Retrieved September 10 2013, from http://www.masb.org.my/index.php?option=com_content&view=article&id=576&Itemid=15

Malaysian Accounting Standards Board. (2012). *Request for Views on Private Entities, the Way Forward.* Retrieved September 10 2013, fromhttp://www.masb.org.my/images/stories/RequestforViews_2012Feb29.pdf

Malaysian Accounting Standards Board. (2013). *Roadmap for Private Entities Financial Reporting Framework.* Retrieved September 10 2013, from http://www.masb.org.my/images/Roadmap_PE_2March2013.pdf

MIA Professional Standards and Practices.(2013). Roadmap for Private Entities. *ACCOUNTANTS TODAY, 15*(26), 28-30.

National SME Development Council. (2010). *SMEs Annual Report 2009/10.* Malaysia: National SME Development Council.

กรณีศึกษาการตรวจสอบสุขภาพทางการเงินส่วนบุคคลด้วยอัตราส่วนทางการเงิน
A Case Study of Examining Personal Financial Health with Financial Ratio

ธนิดา จิตร์น้อมรัตน์*
Thanida Chitnomrath*

*รองศาสตราจารย์สาขาการเงิน ภาควิชาการเงิน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
*Associate Professor in Finance, Department of Finance, Faculty of Business Administration, Dhurakij Pundit University.
*Email : Thanida@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้ใช้กรณีศึกษาในการอธิบายวิธีการตรวจสอบสุขภาพทางการเงินส่วนบุคคลโดยใช้เครื่องมือทางการเงินซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีคืออัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคล การตรวจสอบเริ่มจากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณของบุคคลที่ต้องการตรวจสอบรวมทั้งเป้าหมายทางการเงินในอนาคตของเขาด้วย จากนั้นนำมาจัดทำงบการเงินส่วนบุคคลได้แก่ งบดุลส่วนบุคคลและงบกระแสเงินสดส่วนบุคคล หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลในงบการเงินส่วนบุคคลมาคำนวณอัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคลเพื่อตรวจสอบสุขภาพทางการเงินในสามด้านคือ ด้านสภาพคล่อง ด้านภาระหนี้สิน และด้านการออมและการลงทุน กรณีศึกษาได้แสดงให้เห็นทุกขั้นตอนของการตรวจสอบสุขภาพทางการเงินส่วนบุคคลโดยละเอียดอย่างชัดเจน รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการรักษาและปรับปรุงสุขภาพทางการเงินเพื่อให้บุคคลมีอิสรภาพทางการเงินตามอัตภาพกล่าวคือสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความหมายและศักดิ์ศรีโดยการพึ่งพาการเงินของตัวเองได้อย่างมีศักยภาพตลอดการดำรงชีวิตโดยไม่เป็นภาระกับใคร

คำสำคัญ: การจัดการการเงินส่วนบุคคล งบการเงินส่วนบุคคล อัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคล

Abstract

This article uses a case study to explain how to examine the financial health of a person by using financial ratios, which are well known personal finance. Start checking of data collection, both qualitative and quantitative, including their financial goals in the future. Then, preparing personal financial statements – personal balance sheet and personal statement of cash flows, after that the data in the personal financial statements are calculated to personal financial ratios to determine the financial health of the three sides - liquidity, liabilities and the savings and investment. A case study has shown every step of monitoring the financial health and a detailed profile clearly. Include providing feedback to maintain and improve the financial health of the individual to financial freedom conventionally. The process is the beginning of a personal financial plan that can make an individual life has meaning and dignity by relying on his or her own finance potential throughout the life, without a burden to anyone.

Keywords: Personal Finance, Personal Financial Statement, Personal Financial Ratio

บทนำ

เงินทองนั้นเป็นของนอกกาย ตายไปก็ไม่สามารถเอาติดตัวไปได้ แต่จะมีสักกี่คนที่ปฏิเสธว่าชีวิตนี้อยู่ได้โดยไม่ต้องใช้เงินเลย การจัดการทางการเงินส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการใช้เงิน การออม การจัดสรรรายได้ การนำเงินไปลงทุนให้ได้ผลตอบแทนงอกเงย การจัดการความเสี่ยงจากการลงทุน และการจัดการปัญหาหนี้สินของครัวเรือน ถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการจัดสรรเวลาของตนเองให้กับการทำงาน ครอบครัว การสังสรรค์ หรือเพื่อสังคม ดังนั้น การมีความรู้ทางการเงินส่วนบุคคลในโลกปัจจุบัน ที่มีปัจจัยมากมายมากระทบให้เกิดการผันแปรในฐานะการเงินของแต่ละคนได้ตลอดเวลา เช่นภาวะไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ภาวะการจ้างงาน การเคลื่อนย้ายของแรงงาน ค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อยๆ การขึ้นเงินเดือนที่มีอัตราต่ำกว่าอัตราเงินเฟ้อ การแยกครอบครัวของบุตรเมื่อแต่งงาน เป็นต้น ด้วยภาวะปัจจัยที่ไม่แน่นอนเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนตั้งแต่วัยเด็ก วัยเรียน วัยทำงาน จนถึงวัยเกษียณไม่สามารถที่จะปฏิเสธได้อีกต่อไปว่าถึงเวลาแล้วที่ต้องเรียนรู้การจัดการด้านการเงินส่วนบุคคลของตนเองให้มีอิสรภาพทางการเงินตามอัตภาพ กล่าวคือสามารถพึ่งพาการเงินของตัวเองได้อย่างมีศักยภาพตลอดการดำรงชีวิตแม้ในยามแก่เฒ่าโดยไม่เป็นภาระกับใคร ไม่ว่าจะเป็นบุตรหลาน สังคม หรือรัฐบาล (คุณาวุฒิ ประทีป, 2553; รัชนีกร วงศ์จันทร์, 2553; ศศิวิมล ถาวรพงศ์สถิตย์, 2556; อมิตา อริยอัชฌา, 2553)

โดยก่อนที่จะวางแผนการเงินในอนาคตให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละบุคคลได้ต้องเริ่มจากการตรวจสอบสุขภาพทางการเงินของตัวเองเสียก่อน ซึ่งการที่จะรู้ถึงฐานะการเงิน ณ วันนี้ของตัวเองในช่วงรอบปีที่ผ่านมา จะต้องมีการจดบันทึกและเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารทางการเงินทุกรายการที่เกิดขึ้น ได้แก่ รายได้ประจำ รายได้พิเศษ และรายจ่ายต่างๆที่จ่ายไปในทุกๆเดือน สินทรัพย์ที่มีอยู่ทั้งหมด รวมทั้งรายการหนี้สินที่เป็นภาระ แล้วนำมาทำสรุปเป็นรายงานทางการเงิน หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “งบการเงินส่วนบุคคล – Personal financial statement” ข้อมูลตัวเลขในงบการเงินจะบอกให้ทราบได้ว่า ขณะนี้ฐานะการเงินของบุคคลนั้นๆกำลังอยู่ ณ จุดไหน เมื่อทราบฐานะการเงินที่แท้จริง ณ ปัจจุบันได้แล้ว ต่อไปบุคคลแต่ละคนจะสามารถวางแผนการเงินสำหรับอนาคตได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (Kapoor, Dlabay & Hughes, 2010; Madura, 2011; Tyson, 2010; Yates & Ward, 2012)

ในบทความนี้ จะนำเสนอบทความในรูปกรณีศึกษาการตรวจสอบสุขภาพทางการเงิน โดยใช้เครื่องมือทางการเงินที่เรียกว่า การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคล ให้เห็นภาพอย่างชัดเจนถึงสุขภาพทางการเงินของบุคคลคนหนึ่งในกรณีศึกษา ว่ามีสุขภาพทางการเงินเป็นอย่างไร ณ ปัจจุบัน และจากฐานะการเงินในปัจจุบันของบุคคลนั้นจะสามารถทำให้เขาสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ในอนาคตได้หรือไม่และอย่างไร โดยแบ่งหัวข้อในบทความเป็นสี่หัวข้อหลัก เริ่มจาก 1)รายละเอียดกรณีศึกษาเพื่อการตรวจสอบสุขภาพทางการเงินส่วนบุคคล 2)การจัดทำงบแสดงฐานะการเงินส่วนบุคคลอันประกอบด้วยงบดุลส่วนบุคคล – Personal balance sheet และงบกระแสเงินสดส่วนบุคคล – Personal statement of cash flows 3)การวิเคราะห์ด้วยอัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคลจากข้อมูลในงบการเงินส่วนบุคคลในข้อสอง และ4)การแปลผลลัพธ์อัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคลเพื่อตรวจสอบสุขภาพทางการเงินของบุคคลและการให้ข้อ

เสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อแนะนำการปรับปรุงสุขภาพทางการเงินส่วนบุคคล ให้มีการจัดการการวางแผนการเงินส่วนบุคคลในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

กรณีศึกษาเพื่อการตรวจสอบสุขภาพทางการเงินส่วนบุคคล

1. เนื้อหากรณีศึกษา

คุณภาณุ คชทอง เกิดวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2526 ปัจจุบันอายุ 29 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอาชีพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเอกชน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทำงานมาแล้ว 9 ปี ยังไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน มีเงินเดือนในปี 2555 เดือนละ 13,000 บาท เงินเดือนเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 5 ต่อปี ค่าล่วงเวลาประมาณเดือนละ 1,000 บาท ได้โบนัส 2 ครั้ง โดยเงินโบนัสจะได้รับในเดือนมกราคม 5,000 บาท และ เดือนพฤษภาคม 4,000 บาท นอกจากนี้คุณภาณุได้รับการยกเว้นภาษี และจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพคิดเป็นร้อยละ 3 ของเงินเดือน จ่ายเบี้ยประกันสังคมในอัตราคงที่เดือนละ 523 บาท ณ สิ้นปี 2555 มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เท่ากับ 3,118.65บาท มีเงินสดอยู่ 5,000 บาท และเงินเก็บอยู่ในบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ จำนวน 15,000 บาท และบัญชีเงินฝากประจำ จำนวน 40,000 บาท ไม่มีหนี้สินใดๆ คุณภาณุมีค่าใช้จ่ายในส่วนของเงินออมและค่าใช้จ่ายผันแปรรายเดือนประกอบด้วย ค่าไฟและค่าน้ำ 4,000 บาท ค่าอาหาร 3,000 บาท ค่าโทรศัพท์ 400 บาท ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 600 บาท ค่านันทนาการ 500 บาท ค่าเสื้อผ้าและค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาตนเองอื่นๆ 300 บาท ค่าใช้จ่ายอื่นๆ 300 บาท เงินออม 3,000 บาท ภาษีรถจักรยานยนต์ 500บาทต่อปี

คุณภาณุ มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่มีโรคประจำตัว และไม่มีประวัติการเจ็บป่วยรุนแรงถึงขั้นต้องเข้ารับการรักษาด้วยการผ่าตัด ปัจจุบันคุณภาณุได้ซื้อกรมธรรม์ประกันชีวิตตลอดชีพอายุการชำระเบี้ย 15 ปี ตั้งแต่วันที่ 13 ต.ค. 2555 วงเงินเอาประกันคือ 150,000 บาท จากบริษัทอินเตอร์แนชชั่นแนล แอสชัวรันส์ จำกัด และต้องจ่ายเบี้ยประกัน 13,593 บาทต่อปี ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

คุณภาณุ คชทอง เป็นบุตรคนแรก ไม่ได้พักอาศัยอยู่กับบิดามารดา ปัจจุบันพักอยู่ที่ 23/12 ซอยบ้านสวน แขวงหลักสี่ เขตทุ่งสองห้อง กรุงเทพมหานคร 10210 กับน้องชาย 1 คน กำลังศึกษาอยู่ เป็นบ้านที่ทางบ้านซื้อให้ลูกๆอยู่ เพื่อทำงานและเรียนหนังสือ บิดาชื่อ นายภาณุวัตร คชทอง อายุ 55 ปี สุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง ประกอบอาชีพพนักงานเอกชน มีฐานะทางการเงินมั่นคง ไม่เป็นภาระของลูกๆ มารดาชื่อ นางวรรณา คชทอง อายุ 53 ปี สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง เป็นแม่บ้าน เวลาว่างคุณภาณุ ชอบอ่านหนังสือ เล่นกีฬาฟุตบอล และเล่นคอมพิวเตอร์

คุณภาณุมีแผนที่จะซื้อรถยนต์รุ่นประหยัดน้ำมันยี่ห้อหนึ่งภายใน 3 ปี ราคาประมาณ 550,000 บาท คาดว่าจะวางเงินดาวน์จำนวน ร้อยละ 20 ของราคารถยนต์ ส่วนที่เหลือจะใช้วิธีกู้จากธนาคารพาณิชย์ และผ่อนชำระคืนเป็นงวดภายในระยะเวลา 5 ปี คาดว่าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้น่าจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 2 ต่อปี

2. ข้อสมมติฐาน

สมมติฐานต่างๆที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้ เป็นสิ่งจำเป็นในการตรวจสอบสุขภาพทางการเงินและการวางแผนทางการเงินให้ถูกต้อง ณ เวลาหนึ่ง หากต่อไปสมมติฐานเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลง การตรวจสอบสุขภาพทางการเงินและการวางแผน

ทางการเงินของบุคคลนั้นต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย

2.1 ข้อสมมติฐานส่วนตัว – เงินออมและค่าใช้จ่ายผันแปรรายเดือนยังเป็นจำนวนเท่าเดิม ดอกเบี้ยรับเงินฝากประจำจะครบกำหนดได้รับดอกเบี้ยในวันที่ 18 เดือนกุมภาพันธ์ ปี 2556 (ได้จากการสอบถามคุณภาณุ)

2.2 ข้อสมมติฐานทางเศรษฐกิจ – อัตราดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารพาณิชย์ - ออมทรัพย์ ร้อยละ 0.75 ต่อปี -ประจำ 1 ปี ร้อยละ 2.50 ต่อปี -อัตราดอกเบี้ยสินเชื่อ -เพื่อการซื้อยานพาหนะ ร้อยละ 2 ต่อปี -เพื่อการซื้อที่พักอาศัย ร้อยละ 8 ต่อปี (ดอกเบี้ยของสถาบันการเงินเป็นข้อมูลจากการสอบถามคุณภาณุถึงสถาบันการเงินที่คุณภาณุเป็นลูกค้าอยู่หรืออาจจะเป็นลูกค้าในอนาคต)

2.3 อัตราภาษีหัก ณ ที่จ่าย -เงินปันผลหุ้นสามัญและหน่วยลงทุน ร้อยละ 10 - ดอกเบี้ยเงินฝากประจำและพันธบัตรรัฐบาล ร้อยละ 15 (อัตราภาษีหัก ณ ที่จ่ายจากผลตอบแทนดอกเบี้ยเงินฝากและการลงทุนเป็นอัตราตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในประมวลรัษฎากร สามารถตรวจสอบความถูกต้องและการเปลี่ยนแปลงอัตราเหล่านี้ได้จากเว็บไซต์ของกรมสรรพากร)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากกรณีศึกษา

สรุปข้อมูลเชิงคุณภาพคุณภาณุ คชทอง ได้ดังนี้ -ด้านประวัติส่วนตัว - คุณภาณุ คชทอง อายุ 29 ปี อยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาว สถานภาพโสด มีแผนที่จะซื้อรถยนต์ภายใน 3 ปี ข้างหน้า ดังนั้นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญคือการเก็บออมเพื่อเป็นเงินดาวน์รถยนต์ คุณภาณุไม่มีภาระที่จะต้องดูแลผู้อยู่ในอุปการะ เนื่องจากบิดามีฐานะทางการเงินมั่งคง คุณภาณุ มีสุขภาพโดยรวมดี ไม่มีประวัติการเจ็บป่วยร้ายแรง และไม่มีพฤติกรรมในการดื่มสุราหรือสูบบุหรี่ ซึ่งเป็นผลดีต่อการทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ –ด้านข้อมูลด้านการทำงาน - คุณภาณุ เป็นพนักงานประจำของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทำงานที่นี้มาแล้ว 9 ปี มีความสุขในการทำงาน เป็นคนขยันทำงานและหน้าที่การงานมั่นคงดี – ด้านการจัดการความเสี่ยงและการทำประกัน - ปัจจุบันมีการทำประกันชีวิตไว้ในวงเงิน 150,000 บาท เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากอุบัติเหตุเพราะคุณภาณุใช้รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะในการมาทำงานและไปสถานที่ต่างๆซึ่งอาจมีความเสี่ยงสูงในด้านของอุบัติเหตุ -ด้านการลงทุน – มีการลงทุนตามที่สถานประกอบการกำหนดให้ซื้อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่านั้น -ด้านการออมเพื่อวัยเกษียณ - พบว่าไม่ได้ระบุชัดเจนว่ามีการเตรียมการวางแผนเพื่อวัยเกษียณอย่างจริงจัง ซึ่งเงินออมเพื่อวัยเกษียณที่มีในปัจจุบันมีเพียงเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันสังคม แต่ก็ยังไม่ได้ประเมินให้ชัดเจนและยังไม่แน่ใจว่าเพียงพอหรือไม่

4. การประเมินเป้าหมายทางการเงิน

พบว่าคุณภาณุวางเป้าหมายที่จะซื้อรถยนต์ โดยแบ่งการวางแผนการเงินเป็นสองระยะ คือ 1.เป้าหมายระยะปานกลาง-เวลาสามปี คือแผนวางเงินดาวน์ที่จะซื้อรถยนต์ ราคา 550,000 บาท โดยคาดว่าจะวางเงินดาวน์จำนวนร้อยละ 20 อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำร้อยละ 2.5 ต่อปี อัตราภาษีเงินได้จากดอกเบี้ยร้อยละ 15 อยากทราบว่าในอนาคตอีก 3 ปี จะมีเงินเก็บออมเป็นเงินดาวน์ตาม

เป้าหมายนี้อย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมายทางการเงินนี้ได้ 2.เป้าหมายระยะยาว-ระยะเวลา 5 ปี คือ ผ่อนค่างวดรถยนต์ที่เหลืออีกร้อยละ 80 ของราคารถยนต์ 550,000 บาท โดยจะกู้สถาบันการเงินมาผ่อนอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 2 ต่อปี อยากทราบว่าต้องผ่อนรถยนต์เดือนละเท่าไร และจะสามารถผ่อนได้หรือไม่

เมื่อคำนวณมูลค่าทางการเงินตามเป้าหมายทางการเงิน ด้านเงินออมสำหรับวางเงินดาวน์ โดยคุณภาณุจะซื้อรถยนต์ ราคา 550,000 บาท คาดว่าจะวางเงินดาวน์จำนวนร้อยละ 20 อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำร้อยละ 2.5 ต่อปี อัตราภาษีเงินได้จากดอกเบี้ยร้อยละ 15 อยากทราบว่าอีก 3 ปีข้างหน้า จะต้องมีเงินออมตามเป้าหมายนี้เท่าไร การคำนวณโดยใช้เครื่องคิดเลขทางการเงิน (กด 3n, 2.1250 I/y, 110,000+/- FV, CPT PMT = 35,898.42 บาท) พบว่าจะต้องออมเงินสามปี ปีละ 35,898.42 บาท จึงจะมีเงินดาวน์รถยนต์ได้ ส่วนการผ่อนเงินค่างวดระยะเวลา 5 ปี จากราคาที่เหลืออีกร้อยละ 80 ของราคารถยนต์ 550,000 บาท อัตราดอกเบี้ยในการกู้ยืมสถาบันการเงินร้อยละ 2 ต่อปี อยากทราบว่า ต้องผ่อนรถยนต์เดือนละเท่าไร การคำนวณโดยใช้เครื่องคิดเลขทางการเงิน (กด 60n, 0.1667 I/y, 440,000+/- PV, CPT PMT = 7,712.29 บาท) พบว่าต้องมีเงินผ่อนรถยนต์ 60 เดือน เดือนละ 7,712.29 บาท

การจัดทำงบการเงินส่วนบุคคล - งบดุลส่วนบุคคลและงบกระแสเงินสดส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 งบดุลของคุณภาณุ ณ 31 ธันวาคม 2555

สินทรัพย์		%	หนี้สินและความมั่งคั่ง		%
สินทรัพย์สภาพคล่อง			**หนี้สินระยะสั้น**		
เงินสด	5,000.00	**6.83**	ค่าสาธารณูปโภคค้างจ่าย	0.00	**0.00**
บัญชีเงินฝากออมทรัพย์	15,000.00	**20.52**	ยอดคงค้างหนี้สินบัตรเครดิต	0.00	**0.00**
บัญชีเงินฝากประจำ	40,000.00	**54.70**	หนี้สินเงินกู้ระยะสั้นอื่นๆ	0.00	**0.00**
ใบรับฝากเงินที่เปลี่ยนมือได้	0.00	**0.00**	อื่นๆ	0.00	**0.00**
อื่นๆ	0.00	**0.00**	**รวมหนี้สินระยะสั้น**	**0.00**	**0.00**
รวมสินทรัพย์สภาพคล่อง	**60,000.00**	**82.05**	**หนี้สินระยะยาว**		
สินทรัพย์เพื่อการลงทุน			ยอดคงค้างจากการกู้ยืมซื้อรถยนต์	0.00	**0.00**
พันธบัตร/หุ้นกู้	0.00	**0.00**	ยอดคงค้างจากการกู้ยืมซื้อบ้าน	0.00	**0.00**
หุ้นบุริมสิทธิ	0.00	**0.00**	หนี้สินระยะยาวอื่นๆ	0.00	**0.00**
หุ้นสามัญ	0.00	**0.00**	รวมหนี้สินระยะยาว	0.00	**0.00**
กองทุนรวม	0.00	**0.00**	รวมหนี้สิน	0.00	**0.00**
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3,118.65	**4.27**	**ความมั่งคั่งสุทธิ**	**73,118.65**	**100**
รวมสินทรัพย์เพื่อการลงทุน	**3,118.65**	**4.27**			
สินทรัพย์ใช้ส่วนตัวหรือสินทรัพย์มีค่า					
เครื่องประดับ	0.00	**0.00**			
รถจักรยานยนต์	10,000.00	**13.68**			
บ้าน	0.00	**0.00**			
ของสะสมอื่นๆ	0.00	**0.00**			
รวมสินทรัพย์ใช้ส่วนตัวหรือสินทรัพย์มีค่า	10,000.00	**13.68**			
สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน					
ลิขสิทธิ์	0.00	**0.00**			
สิทธิบัตร	0.00	**0.00**			
รวมสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน	0.00	**0.00**			
สินทรัพย์รวม	**73,118.65**	**100.00**	**หนี้สินรวมและความมั่งคั่งสุทธิ**	**73,118.65**	**100**

หมายเหตุ การคำนวณความมั่งคั่งสุทธิ = สินทรัพย์รวม – หนี้สินรวม = 73,118.65 – 0 = 73,118.65

ตารางที่ 2 งบกระแสเงินสดของคุณภาณุ สำหรับช่วงเวลาหนึ่งปี สิ้นสุด 31 ธันวาคม 2555

กระแสเงินสดรับ		**%**
เงินเดือน (รวมค่าล่วงเวลา, ค่าคอมมิชชั่น, ค่าจ้าง, โบนัส)	177,000.00	100.00
รายได้อื่นๆ	0.00	0.00
กระแสเงินสดรับรวม	**177,000.00**	**100.00**
กระแสเงินสดจ่าย		
กระแสเงินสดจ่ายคงที่		
ค่าเบี้ยประกันชีวิต	13,593.00	7.68
ค่าประกันสังคม	6,276.00	3.55
เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4,680.00	2.64
กระแสเงินสดจ่ายคงที่รวม	24,549.00	13.87
กระแสเงินสดจ่ายผันแปร		
ค่าอาหาร	36,000.00	20.34
ค่าโทรศัพท์	4,800.00	2.71
ค่าสาธารณูปโภค (ค่าไฟฟ้า, ค่าน้ำประปา, อื่นๆ)	48,000.00	27.12
ค่าใช้จ่ายบันทนาการ	6,000.00	3.39
ค่าภาษีรถยนต์	500.00	0.28
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	7,200.00	4.07
ค่าเสื้อผ้าและค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาตนเองอื่นๆ	3,600.00	2.03
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	3,600.00	2.03
กระแสเงินสดจ่ายผันแปรรวม	109,700.00	61.97
กระแสเงินสดจ่ายเพื่อการออม / การลงทุน		
เงินออม	36,000.00	20.34
เงินลงทุน	0.00	0.00
กระแสเงินสดจ่ายเพื่อการออม / การลงทุนรวม	36,000.00	20.34
กระแสเงินสดจ่ายรวม	170,249.00	96.18
กระแสเงินสดสุทธิ	**6,751.00**	**3.82**

จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมเมื่อนำมาจัดทำงบการเงินส่วนบุคคลแล้ว สามารถอธิบายผลการประเมินงบการเงินส่วนบุคคลแต่ละงบได้ดังนี้

1. ผลการประเมินงบดุลส่วนบุคคล ด้านสินทรัพย์ - มูลค่าสินทรัพย์ของคุณภาณุทั้งหมดที่มี ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2555 เท่ากับ 73,118.65 บาท ประกอบด้วยสินทรัพย์สภาพคล่อง 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 82.05 ของสินทรัพย์รวม สินทรัพย์เพื่อการลงทุนมีเพียง 3,118.65 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.27 ของสินทรัพย์รวม และสินทรัพย์ใช้ส่วนตัว คือรถจักรยานยนต์มีมูลค่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.68 ของสินทรัพย์รวม ด้านหนี้สิน - คุณภาณุไม่มีภาระหนี้สินใดๆ ทำให้ความมั่งคั่งของคุณภาณุคือสินทรัพย์ที่มีอยู่ทั้งหมด 73,118.65 บาท เพราะการไม่มีภาระหนี้สิน ความมั่งคั่งของคุณภาณุจึงเท่ากับสินทรัพย์ทั้งหมด 73,118.65 บาท (73,118.65-0) คิดเป็นร้อยละ 100 ของสินทรัพย์รวม
2. ผลการประเมินงบกระแสเงินสดส่วนบุคคล ด้านรายรับ - คุณภาณุมีรายรับโดยรวมทั้งหมดในปี 2555 เท่ากับ 177,000 บาท เป็นรายรับในรูปเงินเดือนทั้งหมดและเป็นรายรับหลักของคุณภาณุเพียงทางเดียว จึงอาจมีความเสี่ยงได้ ในกรณีที่คุณภาณุตกงานจะไม่มีรายรับจากแหล่งอื่นเข้ามาชดเชย ดังนั้น ในกรณีนี้คุณภาณุควรมีทรัพย์สินสภาพคล่องที่สามารถเปลี่ยนมาเป็นเงินสดได้มากเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพได้อย่างน้อย 5-6 เดือน ด้านรายจ่าย - โดยรวมทั้งหมดรายจ่ายในปี 2555 ของคุณภาณุเท่ากับ 170,249 บาท แยกเป็น รายจ่ายเพื่อการออมจำนวน 36,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.34 ของรายรับรวม รายจ่ายคงที่เป็นรายจ่ายที่มีความยืดหยุ่นในการปรับลดลงไม่ได้ เนื่องจากเป็นรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเบี้ยประกันชีวิต เบี้ยประกันสังคม และเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ต้องชำระคงที่ในแต่ละเดือน ซึ่งเป็นข้อผูกมัดที่ต้องปฏิบัติตาม ในกรณีของคุณภาณุมีรายจ่ายคงที่จำนวน 24,549 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.87 ของรายรับรวม และรายจ่ายผันแปรซึ่งเป็นรายจ่ายที่มีสัดส่วนมากที่สุดจำนวน 109,700 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.97 ของรายรับรวม เป็นรายจ่ายที่มีความยืดหยุ่นในการปรับลดลงได้ในกรณีที่ต้องการออมเงินเพิ่มขึ้น สรุปในปี 2555 คุณภาณุ มีรายรับเท่ากับ 177,000 บาท และมีรายจ่ายเท่ากับ 170,249 บาท ทั้งที่เก็บออมเดือนละ3,000 บาท ทุกเดือนแล้ว ยังมีกระแสเงินสุดสุทธิเหลืออีกเท่ากับ 6,751 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.82 ของรายรับรวม ซึ่งยังไม่ได้มีการระบุอย่างชัดเจนว่าเงินสดสุทธิจำนวนดังกล่าวถูกจัดสรรไปในส่วนของการออมและการลงทุนจำนวนเท่าใด แต่โดยรวมทำให้มีความมั่งคั่งเพิ่มขึ้นอีก

การตรวจสอบสุขภาพทางการเงินส่วนบุคคลด้วยการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคล

จากงบแสดงฐานะทางการเงินข้างต้นนำรายการในงบมาคำนวณหาอัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคลสามด้านตามสูตรการคำนวณในตารางที่ 3 และนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 3 การคำนวณอัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคล

อัตราส่วน	สูตรการคำนวณ	ตัวเลขการคำนวณ	ผลลัพธ์
สภาพคล่อง (เท่า)	สินทรัพย์ที่มีสภาพคล่อง / หนี้สินระยะสั้น	60,000.00 / 0.00	อินฟินิตี้
สภาพคล่องพื้นฐาน (เดือน)	สินทรัพย์ที่มีสภาพคล่อง / กระแสเงินสดจ่ายต่อเดือน	60,000.00 / 11,187.42	5.36
สินทรัพย์ที่มีสภาพคล่องต่อความมั่งคั่งสุทธิ (%)	สินทรัพย์ที่มีสภาพคล่อง / ความมั่งคั่งสุทธิ	60,000.00 / 73,118.65	82.35
หนี้สินต่อสินทรัพย์ (%)	หนี้สินรวม / สินทรัพย์รวม	0.00 / 73,118.65	0.00
การชำระคืนหนี้จากรายได้ (%)	เงินชำระคืนหนี้สิน / รายรับรวม	0.00 / 177,000.00	0.00
การชำระคืนหนี้สินที่ไม่ใช่การจดจำนองจากรายได้ (%)	เงินชำระคืนหนี้สินไม่รวมภาระจดจำนอง / รายรับรวม	0.00 / 177,000.00	0.00
การออม (%)	เงินออม / รายรับรวม	36,000.00 / 177,000.00	20.33
การลงทุน (%)	สินทรัพย์ลงทุน / ความมั่งคั่งสุทธิ	3,118.65 / 73,118.65	4.26

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบผลการคำนวณอัตราส่วนแต่ละด้านกับเกณฑ์ค่ามาตรฐานของการเงินส่วนบุคคล

อัตราส่วน	เกณฑ์มาตรฐาน	ผลการคำนวณ
การวิเคราะห์ด้านสภาพคล่อง		
อัตราส่วนสภาพคล่อง	> 1	อินฟินิตี้ เท่า
อัตราส่วนสภาพคล่องพื้นฐาน	3 – 6 เดือน	5.36 เดือน
อัตราส่วนสินทรัพย์ที่มีสภาพคล่องต่อความมั่งคั่งสุทธิ	≥15%	82.35 %
การวิเคราะห์ด้านหนี้สิน		
อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์	< 50%	0.00 %
อัตราส่วนแสดงการชำระคืนหนี้สินจากรายได้	< 35 – 45 %	0.00 %
อัตราส่วนการชำระคืนหนี้สินที่ไม่ใช่การจดจำนองจากรายได้	< 15 – 20%	0.00 %
การวิเคราะห์ด้านการออมและการลงทุน		
อัตราส่วนการออม	> 10%	20.33 %
อัตราส่วนการลงทุน	≥ 50%	4.26 %

การแปลผลลัพธ์สุขภาพทางการเงินและข้อเสนอแนะ

การแปลผลลัพธ์สุขภาพทางการเงินใช้การเปรียบเทียบค่าอัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคลด้านต่างๆของบุคคลกับเกณฑ์ค่ามาตรฐานตามหลักการบริหารการเงินส่วนบุคคล (รัชนีกร วงศ์จันทร์, 2553; Kapoor et al., 2010; Madura, 2011; Tyson, 2010; Yates & Ward, 2012) ผลลัพธ์สุขภาพทางการเงินในแต่ละด้านและข้อเสนอแนะมีดังนี้

1. การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคล

1.1 การวิเคราะห์ด้านสภาพคล่อง - เป็นการตรวจสอบว่า บุคคลมีทรัพย์สินสภาพคล่องเพียงพอหรือไม่สำหรับการชำระหนี้ระยะสั้น และสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีความเสี่ยงเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันหรือเมื่อรายได้ลดลงมากน้อยอย่างไร พบว่าคุณภาณุมีสภาพคล่องในระดับดีมาก ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สภาพคล่องจากอัตราส่วนต่อไปนี้คือ

1.1.1 อัตราส่วนสภาพคล่อง - คุณภาณุไม่มีหนี้สินเลย อัตราส่วนสภาพคล่องเป็น อินฟินิตี้ เท่า แสดงให้เห็นว่ามีสภาพคล่องดีมาก

1.1.2 อัตราส่วนสภาพคล่องพื้นฐาน - คุณภาณุมีอัตราส่วนด้านนี้เท่ากับ 5.36 เดือน แสดงว่ามีสินทรัพย์สภาพคล่องที่สามารถนำไปใช้จ่ายได้เป็นไปตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ใช้เปรียบเทียบ คือต้องมีสภาพคล่อง 3-6 เดือน ดังนั้นแนวโน้มที่จะประสบปัญหาสภาพคล่องในอนาคตถือว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

1.1.3 อัตราส่วนทรัพย์สินที่มีสภาพคล่องต่อความมั่งคั่งสุทธิ - จากการคำนวณพบว่าคุณภาณุมีอัตราส่วนทรัพย์สินที่มีสภาพคล่องต่อความมั่งคั่งสุทธิร้อยละ 82.35 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำร้อยละ 15 ค่อนข้างมาก ดังนั้น จึงไม่น่าที่จะประสบความเสี่ยงหรือปัญหาสภาพคล่องในอนาคต

2. การวิเคราะห์ด้านภาระหนี้สิน - เป็นการวิเคราะห์ความเหมาะสมของระดับการกู้ยืมหรือหนี้สินของบุคคลในปัจจุบัน รวมทั้งความสามารถในการชำระคืนหนี้สินทั้งหมดของบุคคลในอนาคต พบว่าคุณภาณุเป็นผู้ระมัดระวังในการใช้เงินได้ดี ไม่พยายามก่อหนี้ให้เป็นภาระแต่อย่างใด ซึ่งการวิเคราะห์หนี้สินพิจารณาจากอัตราส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 อัตราส่วนหนี้สินต่อทรัพย์สิน - เป็นอัตราส่วนที่แสดงถึงสัดส่วนของหนี้โดยเปรียบเทียบกับสินทรัพย์ที่มีอยู่ พบว่าคุณภาณุมีอัตราส่วนนี้อยู่ที่ร้อยละ 0.00 คือไม่มีหนี้ นั่นคือความเสี่ยงทางการเงินอยู่ในระดับศูนย์ ไม่มีโอกาสในการผิดนัดชำระหนี้แน่นอน

2.2 อัตราส่วนการชำระหนี้สินจากรายได้ - คุณภาณุไม่มีการก่อหนี้ อัตราส่วนนี้อยู่ที่ร้อยละ 0.00 แปลว่าไม่มีหนี้สินใดๆที่ต้องชำระคืนบุคคลภายนอก

2.3 อัตราส่วนการะชำระคืนหนี้สินที่ไม่ใช่การจดจำนองจากรายได้ - คุณภาณุไม่มีการก่อหนี้ อัตราส่วนด้านนี้อยู่ที่ร้อยละ 0.00 แปลความได้ว่าไม่มีหนี้สินใดๆที่ต้องชำระคืนให้บุคคลภายนอก

3. การวิเคราะห์การออมและการลงทุน - เป็นการวิเคราะห์ว่าบุคคลมีระดับการออมเงินและการลงทุนที่มากหรือน้อยเกินไปหรือไม่ พบว่าคุณภาณุมีระดับการออมที่ดีมาก แต่การลงทุนจำเป็นต้องเพิ่มระดับให้มากขึ้น โดยพิจารณาจากอัตราส่วนต่อไปนี้

3.1 อัตราส่วนการออม - โดยทั่วไปแล้วบุคคลควรจะกำหนดเงินออมขั้นต่ำร้อยละ 10 ของรายได้รวม ซึ่งจากการคำนวณพบว่า คุณภาณุมีอัตราส่วนการออมเท่ากับร้อยละ 20.33 ของรายได้รวม ซึ่งเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด แสดงถึงการมีจิตสำนึกและวินัยของการออมที่ดี

3.2 อัตราส่วนการลงทุน - โดยทั่วไปถ้าหากบุคคลใดมีอัตราส่วนนี้มากกว่าร้อยละ 50 จะบ่งบอกว่าบุคคลนั้นมีสถานภาพทางการเงิน ที่มีความมั่นคง แต่จากการคำนวณพบว่า คุณภาณุมีค่าอัตราส่วนดังกล่าวเท่ากับร้อยละ 4.26 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมาก ดังนั้น คุณภาณุจึงควรเพิ่มการลงทุนในทรัพย์สินลงทุนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สรุปผลการตรวจสุขภาพการเงินส่วนบุคคลสำหรับคุณภาณุโดยรวม ได้ว่า การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า คุณภาณุ คชทอง มีอาชีพพนักงานเอกชนทำงานมา 9 ปีแล้ว มีความสุขดีกับการทำงาน ดังนั้นแม้การเป็นลูกจ้างจะมีความเสี่ยง แต่คุณภาณุเลือกทำงานในสถานประกอบการในอาชีพที่มีความเสี่ยงต่ำ และมีการ

ทำประกันชีวิตในรูปแบบสะสมทรัพย์ ซึ่งถือว่าเป็นผลดีต่อการดำเนินชีวิต เพราะเป็นการปกป้องความเสี่ยงที่ดี

การตรวจสอบข้อมูลเชิงปริมาณจากการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินส่วนบุคคล พบว่า สุขภาพด้านสภาพคล่อง มีสภาพคล่องเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด ถือว่ามีสภาพคล่องดีมาก สุขภาพด้านหนี้สิน ไม่มีปัญหาด้านภาระหนี้สินแต่อย่างใด มีวินัยในการใช้เงินตามอัตภาพได้ดีภายในวงเงินเดือนที่ตนได้รับ และสุขภาพด้านการออมและการลงทุน มีวินัยและรู้จักออมในปริมาณการออมที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน อย่างไรก็ตามควรนำเงินออมไปลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สูงมากขึ้น เนื่องจากอัตราการลงทุนยังต่ำกว่ามาตรฐาน การลงทุนได้เหมาะสมย่อมจะส่งผลดีต่อความมั่งคั่งทางการเงินของคุณภาณุในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับสุขภาพทางการเงิน
- คุณภาณุควรให้ความสำคัญอย่างมากกับการลงทุนเพิ่ม ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนความมั่งคั่งของทรัพย์สินในอนาคต โดยนำเงินออมและเงินที่รักษาสภาพคล่องบางส่วนไปลงทุนให้ได้ผลตอบแทนที่น่าพอใจ ณ ระดับความเสี่ยงที่คุณภาณุสามารถรับได้ ซึ่งการเลือกแบบการลงทุนได้อย่างเหมาะสมจะส่งผลต่อการเพิ่มปริมาณทรัพย์สินของคุณภาณุ ตัวอย่างการลงทุนที่อาจจะเหมาะสมกับคุณภาณุ เช่น อาจจะเลือกลงทุนซื้อหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์ของสถานประกอบการที่ทำงานอยู่และค่อยๆเพิ่มการลงทุนไปเรื่อยๆตามรายได้ที่เพิ่ม จนถึงระดับการลงทุนในอัตราส่วนที่เหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เป็นต้น ส่วนเป้าหมายระยะปานกลางและระยะยาวในการซื้อรถยนต์ขณะนี้คงต้องชะลอไปก่อน เนื่องจากอาจทำให้มีปัญหาภาระในเรื่องของหนี้สินในอนาคต ประกอบกับบ้านพักอยู่ใกล้ที่ทำงาน ไม่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องใช้จ่ายในการซื้อ จึงยังไม่ควรที่จะซื้อรถยนต์ให้เป็นภาระแต่อย่างใด (คุณาวุฒิ ประทีป, 2553; Yates & Ward, 2012)

สรุป

การตรวจสอบสุขภาพทางการเงินส่วนบุคคลด้วยอัตราส่วนทางการเงินเป็นขั้นตอนแรกของการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล การตรวจสุขภาพทางการเงินแบ่งออกเป็นสามด้านคือด้านสภาพคล่อง ด้านหนี้สิน และด้านการออมและการลงทุน การตรวจสอบด้านสภาพคล่องเป็นการตรวจสอบสุขภาพว่า บุคคลมีทรัพย์สินเพียงพอในการชำระหนี้ระยะสั้นและสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือนหรือไม่ และเมื่อมีความเสี่ยงหรือเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันคือมีรายได้ลดลง บุคคลนั้นยังมีเงินเพียงพอสำหรับการจับจ่ายใช้สอยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้มากหรือน้อย อย่างไร ถ้าผลลัพธ์จากการคำนวณอยู่ในเกณฑ์หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานถือว่ามีสภาพคล่องทางการเงินดี การตรวจสอบด้านหนี้สินเป็นการตรวจสอบภาระทางการเงินเพื่อให้รู้ว่ามีหนี้สินมากเกินไปหรือไม่ อันจะทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพทางการเงินได้ หากไม่สามารถชำระหนี้สินได้ ถ้าผลลัพธ์จากการคำนวณสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานถือว่ามีภาระหนี้สินสูง ฐานะทางการเงินอาจมีปัญหาได้ การตรวจสอบด้านการออมและการลงทุนเป็นการตรวจสอบการมีวินัยทางการเงินเพื่อเพิ่มความมั่งคั่งให้เกิดขึ้นในอนาคต ถ้าผลลัพธ์จากการคำนวณสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานถือว่ามี ความมั่นคงทางการเงินในระดับดีมาก (Kapoor, Dlabay & Hughes,2010; Tyson,

2010; Madura, 2011) การรู้สุขภาพทางการเงินย่อมทำให้บุคคลตระหนักและเข้าใจสถานการณ์ทางการเงินที่แท้จริงของตัวเอง ช่วยให้ผู้ที่มีสุขภาพทางการเงินที่ดี รู้จักวางแผนจัดสรรเงินให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากขึ้น (ศศิวิมล ถาวรพงศ์สถิตย์, 2556; อมิตา อริยอัชฌา, 2551) แต่สำหรับผู้ที่พบว่าสุขภาพทางการเงินมีปัญหาหรือมีแนวโน้มจะมีปัญหา จะช่วยให้เกิดการวางแผนปรับปรุงพฤติกรรมทางการเงินที่ไม่เหมาะสม เริ่มสร้างความรู้จักพอ รู้จักใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ลดการใช้จ่ายอย่างไม่เหมาะสม ลดความฟุ่งเฟ้อ ตัดทอนรายจ่ายที่ไม่จำเป็น หาวิธีเพิ่มรายได้ และกำหนดสมมติฐานการเงินของตนเองใหม่ให้เหมาะสมและเคร่งครัดในการนำไปปฏิบัติให้ได้ เพื่อปรับปรุงสุขภาพทางการเงินให้ดีขึ้น (รัชนีกร วงศ์จันทร์, 2553; Tyson, 2010) สิ่งที่ต้องจำไว้เสมอเมื่อเวลามีปัญหาสุขภาพทางการเงินคือการมีวินัยในการปฏิบัติให้ได้ตามแผนการปรับปรุงสุขภาพทางการเงินอย่างเคร่งครัด เพราะการมีวินัยทางการเงินเป็นวิธีการรักษาสุขภาพทางการเงินที่ดีที่สุดที่จะนำบุคคลนั้นไปสู่ความมีอิสรภาพทางการเงินในอนาคตได้ (คุณาวุฒิ ประทีป, 2553)

เอกสารอ้างอิง

คุณาวุฒิ ประทีป. (2553). *เปลี่ยนสถานการณ์ทางการเงินจากลบให้กลายเป็นบวก*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็ดดูเคชั่น ไมน์ด ไลน์ มัลติมีเดีย จำกัด.

รัชนีกร วงศ์จันทร์. (2553). *การบริหารการเงินส่วนบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัทบุญศิริการพิมพ์ จำกัด.

ศศิวิมล ถาวรพงศ์สถิตย์. (2556). *ความสำคัญของความรู้ทางการเงิน (Financial literacy) ปัจจุบันและอนาคต*. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2556, จาก: https://www.facebook.com/สำนักกฎหมาย-สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

อมิตา อริยอัชฌา. (2551). *เขาใช้เงินกันอย่างไรมีกำไรตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ: บริษัทแปลน พริ้นติ้ง จำกัด.

Kapoor, J.R., Dlaby, L.R. & Hughes R.J. (2010). *Focus on Personal Finance* (3rd ed). New York: McGraw-Hill Irwin.

Madura, J. (2011). *Personal Finance* (4th ed). New York: Prentice Hall.

Tyson, E. (2010). *Personal Finance for Dummies* (6th ed). Indianapolis: Wiley Publishing, Inc.

Yates, D. & Ward, C. (2012). Are your personal financial characteristics healthy?. *Journal of Business and Economics Research, 10*(4), 225-232.

แนวทางการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากร ในการนำแนวคิดผู้สอบบัญชีภาษีอากรแนวใหม่ NEW TA มาใช้

Building Clients' Satisfaction thorough the Introduction of the New Tax Auditor Scheme

สุปราณี หรรษาจักรตรี*
Supranee HunsaJaktree*

*อาจารย์ประจำคณะการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
*Lecturer, Faculty of Accountancy, Dhurakij Pundit University.
*Email: supranee@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

การบริหารการจัดเก็บภาษีอากรแนวใหม่ โดยใช้หลักการบริหารความเสี่ยงด้านกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ซึ่งกรมสรรพากรจะนำมาใช้ในอนาคต โดยที่กรมสรรพากรมีความมุ่งหวัง ให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรแนวใหม่ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพ จรรยาบรรณ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านภาษีอากรและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ทักษะและความสามารถดังกล่าว ส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงานพร้อมทั้งมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพนี้มีความชำนาญ ก้าวทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การก้าวทันกับข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การสร้างความเชื่อมั่น การให้ความสำคัญ ความเอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อลูกค้า คือหัวใจสำคัญของแนวคิดผู้สอบบัญชีภาษีอากรแนวใหม่ วัตถุประสงค์หลักของแนวคิดนี้คือ การได้มาซึ่งความพึงพอใจ และความไว้วางใจจากลูกค้า ความคิดนี้ จำเป็นที่ผู้สอบบัญชีภาษีอากรแนวใหม่ ต้องให้ความสำคัญ ในเรื่องของวิชาชีพการตรวจสอบ ควบคู่กับภาษีอากร และกฎหมาย โดยเริ่มจากการเริ่มงานการตรวจสอบจนสิ้นสุดกระบวนการตรวจสอบ ผลของการปฏิบัติงานตามแนวคิดใหม่นี้เป็นการกำกับดูแลการจ่ายชำระภาษีได้ถูกต้อง เที่ยงตรง และเต็มใจในการเสียภาษี

คำสำคัญ: ผู้สอบบัญชีภาษีอากรแนวใหม่ ความพึงพอใจ การจัดเก็บภาษีแนวใหม่

Abstract

New Taxation based upon compliance risk management approach is going to be issued very soon by the Revenue Department. By releasing this new Tax Auditor (TA) concept, the Revenue Department is anticipating that new TA is going to perform auditing profession with knowledge, professional values, ethics and attitude in accounting profession on a competency of tax & law as a professional. A professional may leads to the development of Tax Auditors' competency constantly.

To pave with information changes nowadays, building trustworthiness, paying attention on accountability and responsibility to a customer are the focus of this new TA concept. The aim of this new approach is to gain not only customers' satisfaction but also customers' trustworthiness. By doing so, a new TA needs to pay more attention on auditing profession along with tax & law starting from the beginning of auditing period until finishing the job. The result of doing this is to govern tax payment correctly accurately, and whole – heartedly.

Keywords: NEW TA, Satisfaction, New Taxation

1. บทนำ

จากแนวคิดของกรมสรรพากรในการที่จะบริหารจัดเก็บภาษีอากรแนวใหม่ โดยมีผู้สอบบัญชีภาษีอากรแนวใหม่ หรือ NEW TA (NEW Tax Auditor) มาเป็นเครือข่าย มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม การให้บริการที่ดีที่สุดแก่ผู้เสียภาษีอากร ด้วยการสร้างความเข้าใจในข้อกฎหมาย มุ่งให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายได้ด้วยความสุจริตและเสมอภาคถ้วนหน้า ใช้หลักกันไว้ดีกว่าแก้ มีการสร้างเครื่องมือให้ความรู้ที่มุ่งเป้าหมายไปยังกลุ่มผู้เสียภาษีแต่ละกลุ่มโดยเฉพาะ ใช้เครื่องมือการจัดการด้านความรู้ด้านต่างๆ (Knowledge Management) การให้ความสำคัญกับประเด็นปัญหาโดยเฉพาะ(Issue Identification) การปรับปรุงการจัดการปัญหาด้านภาษีอากรให้ดีขึ้น (Issue Management) และจะมีการเปลี่ยนมุมมองจากกรมสรรพากร โดยชี้ให้เห็นว่าผู้เสียภาษีไม่ใช่ผู้ที่ตนจะต้องถูกตรวจสอบแต่ได้ปรับมุมมองให้เห็นว่า ผู้เสียภาษีเป็นลูกค้าที่ดี ซึ่งจะมีการกำกับดูแลผู้เสียภาษีตลอดทั้งปีในเชิงตรวจสอบความถูกต้อง และมีการให้คำปรึกษาหารือแก่ลูกค้าเพื่อให้เกิดความถูกต้องตั้งแต่ก่อนการยื่นแบบแสดงรายการเพื่อเสียภาษีอากรประเภทต่างๆ เป็นการให้การบริการบนเงื่อนไขข้อตกลงระหว่างกรมสรรพากรและผู้เสียภาษีอากรที่มุ่งเน้นความไว้วางใจ ความเข้าใจและความโปร่งใส สร้างรูปแบบแรงจูงใจในการเสียภาษี ปรับปรุงคุณภาพระบบการคืนภาษี (สุเทพ พงษ์พิทักษ์, 2555)

แต่เดิมนั้นผู้สอบบัญชีภาษีอากรจะเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองงบการเงินของห้างหุ้นส่วนจำกัดที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท และหรือมีรายได้รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท และหรือมีสินทรัพย์รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท ตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับการตรวจสอบและรับรองบัญชี ลง วันที่ 12 มีนาคม 2554 จากแนวคิดใหม่ของกรมสรรพากร จึงทำให้เกิด NEW TA ซึ่งเป็นเครือข่ายที่เกิดจะขึ้นภายใต้การกำกับของกรมสรรพากรที่จะมาช่วยให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ช่วยให้ลูกค้าเสียภาษีได้ถูกต้องตามประมวลรัษฎากร ตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับการตรวจสอบและรับรองบัญชี ลงวันที่ 12 มีนาคม 2554

สาระสำคัญของคำนิยามของการสอบบัญชีที่กำหนดโดยสมาคมการบัญชีอเมริกัน (นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจั่นเพชร, 2554,น.1-3) ว่าเป็น กระบวนการของการรวบรวมและประเมินหลักฐานเกี่ยวกับสารสนเทศเพื่อระบุและรายงานเกี่ยวกับความสอดคล้องของสารสนเทศนั้นกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการสื่อผลลัพธ์ให้ผู้ใช้ที่สนใจ การสอบบัญชีควรปฏิบัติโดยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นอิสระ อีกทั้งผู้สอบบัญชีภาษีอากรยังต้องปฏิบัติตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับการตรวจสอบและรับรองบัญชี เรื่องกำหนดระเบียบการตรวจสอบและรับรองบัญชีตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป.98/2544 เรื่อง กำหนดคุณสมบัติ การขอขึ้นทะเบียน การออกใบอนุญาต การอบรม การต่ออายุ และการขอออกใบแทนใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป. 122/2545 เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน และการรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป. ที่123/2545 เรื่องกำหนดจรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชี ตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร การตรวจสอบและรับรองบัญชีของผู้สอบบัญชี

ภาษีอากรจะถูกกำกับดูแลโดยกรมสรรพากร ซึ่งกรมสรรพากรมีประกาศอธิบดีกรมสรรพากร คำสั่งกรมสรรพากร ซึ่งผู้สอบบัญชีภาษีอากรจำต้องปฏิบัติตาม พร้อมทั้งใช้หลักการสอบบัญชีตามคำนิยามของสมาคมการบัญชีอเมริกันที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีภาษีอากรตรวจสอบและรับรองมีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นการแสดงข้อมูลในงบการเงินต้องเป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

แนวคิดใหม่ของกรมสรรพากรเกี่ยวกับการบริหารจัดเก็บภาษีภาษีอากร โดยหลักการบริหารความเสี่ยง เป็นโครงการที่ผู้ประกอบการซึ่งสมัครใจเข้าร่วม ทำข้อตกลงกับกรมสรรพากรว่าเป็นผู้ประกอบการที่จัดอยู่ในกลุ่มผู้เสียภาษีที่ดี กรมสรรพากรจะใช้เครื่องมือส่งเสริมความรู้ด้านภาษี การกำกับดูแล การขอคืนภาษี การให้คำปรึกษาอย่างทันท่วงที โดยมีเครือข่ายสนับสนุน เช่น สำนักงานบัญชีคุณภาพ NEW TA ผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีที่มีคุณภาพ และเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทางภาษีอากรในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร มุ่งเน้นคุณภาพการให้บริการในด้านการให้คำปรึกษาด้านภาษีอากรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และถูกต้องในแต่ละธุรกรรมทางภาษีอากร โดยตามแนวคิดของกรมสรรพากร NEW TA จะทำหน้าที่เป็นเครือข่ายในการกำกับดูแลเพื่อให้เสียภาษีได้อย่างถูกต้อง ก่อนการยื่นแบบเสียภาษี (สุเทพ พงษ์พิทักษ์ , 2555)

การบริหารการจัดเก็บภาษีอากรตามแนวคิดเดิม ผู้เสียภาษี ยื่นแบบแสดงรายการตามที่กฎหมายกำหนด ผ่านการตรวจสอบโดยเจ้าพนักงานประเมินภายหลังการยื่นแบบแสดงรายการ ถ้าแบบถูกต้องครบถ้วน ถือว่าเป็นที่สิ้นสุด แต่ถ้าไม่ถูกต้องจะมีการประเมินเรียกเก็บภาษีอากรเพิ่มเติม พร้อมทั้งเบี้ยปรับและเงินเพิ่ม ผลที่ปรากฏคือผู้เสียภาษีที่ไม่ยอมเสียภาษี มีจำนวนมากรัฐต้องใช้อำนาจกฎหมายบังคับอย่างเต็มที่ รองลงมาคือผู้เสียภาษีเสียภาษีน้อยไว้ก่อนยอมเสี่ยงถูกประเมินภายหลัง รัฐใช้อำนาจการตรวจสอบภาษี รองลงมาอีกผู้เสียภาษีต้องการเสียภาษีแต่เสียไว้ไม่ถูกต้อง รัฐต้องเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้เสียภาษี จึงทำให้ผู้ที่เต็มใจในการเสียภาษีมีจำนวนน้อย

หากถ้านำการบริหารการจัดเก็บภาษีอากร โดยหลักการบริหารความเสี่ยงมาใช้ซึ่งตั้งอยู่บนหลักความร่วมมือกันระหว่างผู้เสียภาษี สำนักงานบัญชี ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้สอบบัญชีภาษีอากร และเจ้าพนักงานสรรพากร ก็จะส่งเสริมให้มีการร่วมกันดูแลตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน ในการยื่นแบบแสดงรายการภาษีตามที่กฎหมายกำหนด ให้ถูกต้อง ถ้าไม่ถูกต้องก็ดำเนินการให้เกิดความถูกต้องและครบถ้วน ผลที่จะได้คือผู้เสียภาษีที่เต็มใจเสียภาษีจะมีจำนวนมาก รัฐสามารถเก็บภาษีได้เต็มที่ ส่วนผู้เสียภาษีที่ต้องการเสียภาษีแต่เสียไว้ไม่ถูกต้องก็จะมีที่ปรึกษาให้แก่ผู้เสียภาษี แต่ถ้าผู้เสียภาษีน้อยไว้ก่อนยอมเสี่ยงถูกประเมินภายหลัง รัฐก็ใช้อำนาจการตรวจสอบภาษี ผลที่ใช้แนวคิดใหม่นี้จะทำให้ผู้เสียภาษีไม่ยอมเสียภาษีมีจำนวนน้อยมาก กรมสรรพากรจะใช้เครื่องมือป้องปราม โดยจำแนกเป็นการตรวจสอบทั่วไป การตรวจสอบเชิงลึก การตรวจประเมิน และการออกหมายเรียก เป็นต้น

จากที่กล่าวข้างต้น หากลูกค้าผู้ใช้บริการผู้สอบบัญชีภาษีอากรแนวใหม่ แล้วเกิดความเชื่อมั่นในการให้บริการ ก็จะทำให้เกิดการใช้บริการซ้ำ การใช้แนวคิดการบริหารจัดเก็บภาษีอากร โดย

หลักการบริหารความเสี่ยง ที่ใช้ NEW TA ทำงานร่วมมือกับผู้เสียภาษี สำนักงานบัญชี ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและเจ้าพนักงานกรมสรรพากรทำให้ผู้เสียภาษีจะเกิดความเชื่อมั่นที่จะเสียภาษีได้อย่างถูกต้อง และมีความเต็มใจในการเสียภาษีมีจำนวนมากขึ้น

เนื้อหาของบทความนี้จะกล่าวต่อไปแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร แนวทางการบริหารการจัดเก็บภาษีแนวใหม่ของกรมสรรพากร แนวทางการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าต่องานบริการตรวจสอบบัญชี ความแตกต่างระหว่างผู้สอบบัญชีภาษีอากรเดิมกับผู้สอบบัญชีภาษีอากรใหม่(NEW TA) สรุปและข้อเสนอแนะ

ความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพของสอบบัญชีภาษีอากร

นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจั่นเพชร (2554,น.1-3) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสอบบัญชีเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดคุณภาพงานสอบบัญชีให้กับลูกค้า ขบวนการสอบบัญชีดังกล่าวเป็นการรวบรวมและประเมินหลักฐาน เป็นการดูข้อเท็จจริงใดๆ หรือข้อมูลที่ผู้สอบบัญชีได้รับโดยใช้วิธีการตรวจสอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลสารสนเทศนั้น ระบบสารสนเทศที่จะตรวจสอบจะต้องเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ ตามมาตรฐานที่ผู้สอบบัญชีสามารถนำไปใช้ประเมินสารสนเทศดังกล่าว เพื่อช่วยลดความเสี่ยงของข้อมูลสารสนเทศที่ใช้เพื่อการตัดสินใจ ผู้สอบบัญชีต้องมีความรู้ความสามารถและมีความชำนาญในวิชาชีพ โดยมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติและมีความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระเพื่อการตรวจสอบงบการเงินที่ผู้สอบบัญชีสามารถแสดงความเห็นต่องบการเงินที่ตรวจสอบ ว่าแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน ของกิจการถูกต้องตามที่ควรในสาระสำคัญตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิชย์ (2548, น.2) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ นักบัญชีถือเป็นบุคคลที่มีความสามารถทางการบัญชีที่กำหนดโดยต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพ จรรยาบรรณและเจตคติในการปฏิบัติงานที่เพียงพอในการประกอบวิชาชีพ มีศักยภาพมีความสามารถ ก็สามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าได้อย่างดี ชัพวิชญ์ คำภิรมย์, ปพฤกษ์ อุตสาหะวาณิชกิจและ นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์ (2554, น.29-38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ขึ้นอยู่กับความรู้ความความสามารถทางการบัญชี ทักษะทางวิชาชีพ ความรู้ในวิชาชีพ พร้อมประสบการณ์ด้านการสอบบัญชีที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านวิชาชีพที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้เพิ่มขึ้น

แนวทางการบริหารจัดเก็บภาษีแนวใหม่ของกรมสรรพากร

การบริหารจัดเก็บภาษีอากรแนวใหม่ของกรมสรรพากร ศูนย์บริหารความเสี่ยง (2556,น.45-63) ใช้การบริหารจัดเก็บภาษีอากร โดยหลักการบริหารความเสี่ยง (Compliance Risk Management : CRM) หมายถึง กระบวนการบริหารจัดเก็บภาษี โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ1.ผู้เสียภาษี 2.เครื่องมือ 3.ทรัพยากร 4.ผลลัพธ์ โดยการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับลักษณะและพฤติกรรมของผู้เสียภาษี แต่ละประเภทและทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อผลลัพธ์สูงสุด คือการส่งเสริมให้ผู้เสียภาษีปฏิบัติหน้าที่ทางภาษีให้ถูกต้อง เป็นหลักการที่เป็นประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย คือเจ้าหน้าที่ของกรมสรรพากรและผู้เสียภาษี ซึ่งผู้เสียภาษีถือ

เป็นหัวใจของแนวคิดนี้เลย โดยกรมสรรพากรจะแบ่งกลุ่มผู้เสียภาษีตามพฤติกรรมของผู้เสียภาษี เพื่อใช้เครื่องมือบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม เริ่มที่กลุ่มแรกเป็นกลุ่มดีมาก ตั้งใจดีปฏิบัติหน้าที่ทางภาษีด้วยความสมัครใจ เครื่องมือคือป้องกัน ประเมินความเสี่ยงภาพรวมและให้คำแนะนำ ให้บริการอย่างดีและรวดเร็วที่สุด ให้ผู้เสียภาษีมีความพึงพอใจ กลุ่มที่ 2. กลุ่มดีที่ต้องการการดูแล ยอมปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ขาดความรู้ เครื่องมือป้องกัน คือจะให้ความรู้ คำแนะนำ กำกับดูแล และออกเยี่ยมสถานประกอบการ กลุ่มที่ 3. กลุ่มเสี่ยงต่อต้านการปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ยังเกรงกลัว จึงหาประโยชน์จากช่องว่างของกฎหมาย เครื่องมือคือปราบปราม โดยตรวจกิจการตามเกณฑ์และประเด็นความเสี่ยงที่พบหากจำเป็นต้องมีบทลงโทษ กลุ่มที่ 4 กลุ่มหลีกเลี่ยง เจตนาหลีกเลี่ยงภาษี ยอมเสี่ยงที่จะทำผิด เครื่องมือคือปราบปราม ตรวจทุกประเด็นความเสี่ยง ใช้ข้อกฎหมายในการกำหนดเกณฑ์ตรวจสอบและบทลงโทษที่รุนแรงโดยไม่ใช้ดุลพินิจ จากความสำเร็จของหลักการ CRM ในประเทศฝั่งตะวันตก CRM ได้เผยแพร่เข้าสู่ประเทศต่างๆ ในทวีปออสเตรเลียรวมถึงทวีปเอเชีย และได้เกิดการยอมรับอย่างมากในหลายประเทศไม่ว่าจะเป็น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่นรวมถึงประเทศในกลุ่มอาเซียน ได้แก่ประเทศมาเลเซีย อินโดนีเซีย และสิงคโปร์ที่ได้ศึกษาและเริ่มนำหลักการ CRM ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะและพฤติกรรมผู้เสียภาษีในประเทศของตนเอง ซึ่ง CRM ที่นำมาใช้ในหลายประเทศก็จะเข้าใกล้ประเทศไทยเข้าไปทุกขณะแล้ว ความท้าทายที่กรมสรรพากรจะต้องเผชิญในอนาคต ล้วนส่งผลให้กรมสรรพากรต้องเตรียมความพร้อมกับความท้าทายดังกล่าว โดย CRM ถือเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารจัดเก็บภาษีอากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การที่จะนำหลักการ CRM มาใช้จะมีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้เสียภาษีรุนแรงหรือไม่ขึ้นอยู่ที่ว่าผู้เสียภาษี ปฏิบัติหน้าที่ทางภาษีอากรเป็นผู้เสียภาษีที่ดี ก็จะได้รับบริการที่ดี และสิทธิประโยชน์อะไรต่างๆ ซึ่งจะทำให้ต้นทุนทางภาษีของผู้เสียภาษีลดลงด้วย ทางด้านผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร จะมีผลกระทบในทางบวก ก็คือจะใช้เครื่องมือบริหารความเสี่ยงที่ใช้บริหารจัดการกับผู้เสียภาษีแต่ละกลุ่ม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมกับผู้เสียภาษีจริงๆทำให้มีมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ไม่ต้องใช้ดุลพินิจ รวมถึงมีระบบงานและฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งหมดนี้ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย เครื่องมือที่กรมสรรพากรกำลังดำเนินการศึกษาพัฒนา ตาม CRM Process มีดังนี้ ระบบใบกำกับภาษีอิเล็กทรอนิกส์ (E-Tax Invoice) ระบบรายงานภาษีซื้อภาษีขาย ระบบธุรกรรมเงินสด (Cash Receipt System) การยื่นแบบแสดงรายการภาษีหัก ณ ที่จ่าย ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ การให้คำปรึกษาและเซ็นสัญญาร่วมกันระหว่างผู้เสียภาษีและกรมสรรพากร (Pre-Assessment Agreement : PAA) สำนักงานบัญชีคุณภาพ(Quality Tax Agent : QTA) และเครื่องมือบริหารความสี่ยงอีกอย่างหนึ่งที่ผู้เสียภาษีและเจ้าหน้าที่ ที่กรมสรรพากรแนะนำให้รู้จักคือนโยบายและแผนงานบริหารความเสี่ยงสำหรับกลุ่มธุรกิจที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดเก็บภาษี (Compliance Strategy)

การบริหารความเสี่ยงเน้นด้านการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กรมสรรพากรจะใช้พัฒนาการบริหารจัดเก็บภาษีอากรในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้เสียภาษี เครื่องมือที่ใช้กับผู้เสียภาษีและทรัพยากรของกรมสรรพากร จิรพร สุเมธี

ประสิทธิ์ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เป็นประเภทความเสี่ยงของความเสี่ยงที่กิจการต่างๆ มีความคุ้นเคยน้อยกว่าความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ ความเสี่ยงด้านการเงิน และความรุนแรงของผลกระทบอาจจะกระทบต่อความคงอยู่ของกิจการในระยะยาว เพราะเป็นเรื่องมีปัจจัยเสี่ยงส่วนหนึ่งมาจากการกำหนด โดยหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับกิจการจากภายนอก เพราะเป็นเรื่องของกฎหมาย กฎระเบียบด้านการเสียภาษี การบริหารความเสี่ยงด้านการกำกับการปฏิบัติตามเกณฑ์ ประกอบด้วย การบริหารเบื้องต้น ด้วยการเพิ่มความระมัดระวังความผิดพลาดในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่มีการบังคับใช้ภายในองค์หรือจากหน่วยการภายนอกที่กำกับกิจการอยู่ และการบริหารในเชิงรุกที่ครอบคลุมถึงความคาดหวังที่ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ มีต่อกิจการอย่างพอเพียงจนทำให้มีความมั่นใจในการดำเนินของกิจการ รวมทั้งกรมสรรพากรด้วย ดังนั้น กระบวนการ การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การจัดเก็บภาษีดีขึ้นในทุกๆ ด้าน มีการจัดลำดับความสำคัญของการเสียภาษีก่อนการยื่นแบบแสดงรายการ เป็นการดำเนินการเพื่อให้การคำนวณภาษีอากรที่ต้องเสียหรือนำส่งและการปฏิบัติหน้าที่ทางภาษีอากรเป็นไปโดยถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่กฎหมายกำหนดตั้งแต่ช่วงเวลาก่อนยื่นแบบแสดงรายการ โดยผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากร เป็นขบวนการ PAA (Pre-Assessment Agreement) ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งภายใต้หลักการ CRM ที่กรมสรรพากรอยู่ในช่วงศึกษาเพื่อนำมาใช้ในประเทศไทย เป็นเครื่องมือในเชิงป้องกันปัญหาความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสียภาษีหรือนำส่งภาษีอากร โดยส่งเสริมให้เกิดความถูกต้อง ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ตั้งแต่ก่อนเวลายื่นแบบแสดงรายการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดความโปร่งใส น่าเชื่อถือ และเป็นธรรม ตามประมวลรัษฎากร สุรศักดิ์ จารุวรรณสถิต (2556) ได้กล่าวถึง PAA มีผลกระทบอย่างไรกับสำนักงานบัญชีและผู้ประการSMEs แนวคิดที่กรมสรรพากรใช้หลักการตรวจภาษีอากรเบื้องต้นโดยใช้ PAA นั้นหลักการตรวจภาษีเบื้องต้น จะตรวจรายการดังนี้ การตรวจสอบรายการที่เกี่ยวข้องกับธนาคาร จาก Bank Statement เพื่อพิสูจน์ความถูกต้องของรายการที่บันทึกบัญชี โดยเน้นความถูกต้องตั้งแต่การบันทึกบัญชีธุรกรรมแรกๆ รวมถึงการจัดทำรายงานตามที่กรมสรรพากรกำหนด 1.ทะเบียนรายการรับจ่ายผ่านธนาคาร 2. รายการกระทบยอดรายรับตามแบบภ.ง.ด. 50 และรายรับตามแบบภ.พ.30 3. การจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน 4. การจัดทำรายงานภาษีซื้อ และรายงานภาษีขาย และการให้ความร่วมมือแก่ทางราชการ ถึงแม้กรมสรรพากรยังไม่ใช้การบังคับให้จัดทำก็ตาม แต่ให้ผู้ประกอบการสมัครใจเข้าร่วมโครงการเอง แต่นั่นก็หมายถึงหลักการตรวจสอบภาษีแบบใหม่ ที่กรมสรรพากรใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจ รวมทั้งแนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัฒน์ เป็นการเสริมสร้างฐานภาษีที่ยั่งยืนด้วยมาตรฐานการบริหารจัดเก็บภาษีอากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ของภารกิจของกรมสรรพากร เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารจัดเก็บภาษีอากรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมสรรพากร ที่มุ่งเน้นการบริการให้ผู้เสียภาษีอากรเกิดความสมัครใจในการเสียภาษีอากรได้อย่างถูกต้อง ตั้งแต่ก่อนการยื่นแบบแสดงรายการภาษีอากร

เครือข่ายผู้มีส่วนร่วมในโครงการ CRM ประกอบไปด้วย ผู้เสียภาษีอากร สำนักงานบัญชี NEW TA เจ้าหน้าที่กรมสรรพากร มีการปฏิบัติงานที่ประสานกันเพื่อให้เกิดคุณภาพ ซึ่งผู้เสียภาษี

ปฏิบัติงานโดยการเสียภาษีถูกต้อง ตั้งแต่การคำนวณภาษี ยื่นแบบแสดงรายการเพื่อเสียภาษี ปฏิบัติหน้าที่ประมวลรัษฎากรกำหนดได้ถูกต้อง เช่น การจัดทำบัญชีพิเศษ การจดทะเบียน การยื่นแบบ การขอคืนภาษี เป็นต้น ส่วนสำนักงานบัญชีก็สามารถดำเนินการแทนผู้เสียภาษีอากรเพื่อให้เสียภาษีอากรได้ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดได้อย่างถูกต้อง สามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่ผู้เสียภาษี ส่วนของ NEW TA จะกำกับดูแลผู้เสียภาษีอากรตลอดทั้งปี ในเชิงตรวจสอบความถูกต้องตั้งก่อนยื่นแบบแสดงรายการเพื่อเสียภาษีทุกประเภทตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนด พร้อมให้คำปรึกษาหารือแก่ลูกค้าเพื่อความถูกต้อง และสุดท้ายเป็นส่วนของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ตรวจสอบความถูกต้องในการเสียภาษีของผู้เสียภาษี ตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนดของผู้เสียภาษี พร้อมให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่ผู้เสียภาษี สิ่งสำคัญของความถูกต้องในการเสียภาษีต้องเริ่มตั้งแต่ก่อนการยื่นแบบแสดงรายการ ควรกำหนดให้มีมาตรฐานองค์ความรู้ทางด้านภาษีเดียวกัน ถ้าปฏิบัติงานได้ดังกล่าวข้างต้น ก็จะมีเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติ ผู้เสียภาษีอากร เป็นผู้เสียภาษีอากรที่ดี สำนักงานบัญชีเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ ผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีคุณภาพ ส่วนเจ้าที่กรมสรรพากร จะเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม

หลักการเกี่ยวกับ PAA เป็นเครื่องมือหนึ่งที่กรมสรรพากรนำมาใช้ในการบริหารจัดเก็บภาษีอากร โดยหลักการบริหารความเสี่ยง เป็นเครื่องมือที่มีแนวคิดจาก Horizontal Monitoring ของประเทศเนเธอร์แลนด์ ซึ่งได้มีการศึกษาเครื่องมือนี้มานานกว่า 10 ปี เป็นการให้ความเชื่อมั่นและความแน่นอนกับผู้เสียภาษีก่อนการยื่นแบบแสดงรายการ เป็นการร่วมกันทำงานกับผู้เสียภาษีในลักษณะปัจจุบันและอนาคต เป็นหนึ่งในเครื่องมือประเภทป้องกันที่เหมาะสมกับผู้เสียภาษีอากรที่ดี เป็นการให้บริการส่งเสริมผู้เสียภาษีที่ดี ให้ปฏิบัติหน้าที่ทางภาษีได้อย่างถูกต้อง เน้นหลักการสู่ความสำเร็จ ในส่วนที่เกี่ยวกับความไว้ใจ ความเข้าใจและความโปร่งใส แนวทางในการแก้ปัญหาที่จะนำ PAA มาใช้ การปรับทัศนคติของผู้เสียภาษีที่กลัวการถูกตรวจสอบ ปรับทัศนคติเป็นความร่วมมือระหว่างกัน ถือเป็นการร่วมมือกันดำเนินการเกี่ยวกับการประกันความเสี่ยง (QA) ที่ไม่ใช่การจับผิดระหว่างกัน การปรับความรวดเร็วในการให้บริการ เน้นระบบการให้คำปรึกษาหารือด้านภาษีอากร การเผยแพร่องค์ความรู้ด้านภาษีอากร ระบบการคืนเงินภาษีอากรต้องลงทุนในระบบ IT ที่ทันสมัย การแก้ปัญหาเกี่ยวกับเลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร 13 หลัก เร่งผลักดันให้การบริหารจัดเก็บภาษีอากรแนวใหม่ของกรมสรรพากรเป็นวาระแห่งชาติ

แนวทางการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าต่องานบริการ ตรวจสอบและรับรองบัญชี

มีนักวิจัยหลายท่านทำการศึกษาถึงความพึงพอใจของลูกค้าในงานบริการ เพื่อดูว่ามีปัจจัยใดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของลูกค้า Ismail, Haron, Ibrahim, and Isa (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพงานบริการ ความพึงพอใจของลูกค้าและความจงรักภักดีต่อสำนักงานสอบบัญชี โดยศึกษาความสัมพันธ์ที่ได้มาจากการสังเกตบริษัทของมาเลเซียที่มีการใช้บริการตรวจสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่เรียกว่า Big 4 และบริษัทที่ไม่ใช่ Big 4 พบว่า บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์มีความพึงพอใจในสิ่งที่มองเห็นได้ชัดเจน สัมผัสได้ สิ่งที่ลูกค้าไม่มีความพึงพอใจมาก

ที่สุดคือมุมมองด้านความรู้สึก ความพึงพอใจของลูกค้าจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีและจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมการกลับมาใช้บริการซ้ำ Parasuraman, Berry, and Zeithml (1991) ทำการวิจัยเรื่องวิธีการวัดความพึงพอใจของลูกค้าต่อคุณภาพงานบริการ (SERVQUAL) เป็นปรัชญาเชิงวิชาการที่ประกอบไปด้วยองค์ความรู้ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของการบริการ พบว่า ลูกค้าพิจารณา 5 ปัจจัยในการประเมินคุณภาพของงานบริการ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบ การรับประกัน ความเอาใจใส่ ความมีตัวตน กล่าวคือ ความน่าเชื่อถือ (Reliability) เป็นความสามารถที่จะสร้างบริการที่ไว้วางใจในคำมั่นสัญญาที่ให้กับลูกค้าได้ ความรับผิดชอบ(Responsiveness) เป็นความเต็มใจที่จะช่วยลูกค้าและให้บริการได้ตลอดเวลา การรับประกัน (Assurance) เป็นความรู้ในการให้บริการผสานกับมารยาทและความสามารถในการทำให้เชื่อถือและความมั่นใจในคุณภาพ ความเอาใจใส่ (Empathy) การให้ความสำคัญต่อลูกค้า คือการดูแลที่ให้ลูกค้าแต่ละรายประทับใจ ความมีตัวตน(Tangible) เป็นรูปลักษณ์ของบริษัท เครื่องมืออุปกรณ์ บุคลากร และเอกสาร Percy (1997)ได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังของผู้ใช้งบการเงินต่อผู้สอบบัญชีจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องหลายเรื่อง สรุปได้ถึงความคาดหวังดังนี้ 1. ผู้ใช้งบการเงินคาดหวังให้ผู้สอบบัญชีแสดงความเห็นต่องบการเงินว่ามีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ในระดับที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจหรือไม่ 2. ผู้ใช้งบการเงินคาดหวังให้ผู้สอบบัญชีเตือนผู้ใช้งบการเงินถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอนที่อาจนำไปสู่การล้มละลายของกิจการ 3. ผู้ใช้งบการเงินคาดหวังให้ผู้สอบบัญชีรายงานว่ากิจการดำเนินการโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ 4 .ผู้ใช้งบการเงินคาดหวังว่าผู้สอบบัญชีสามารถค้นพบการทุจริตที่มีสาระสำคัญและคาดหวังผู้สอบบัญชีรายงานคณะกรรมการในเรื่องประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในของกิจการเพื่อลดความเสี่ยงของการทุจริตและข้อผิดพลาด 5. ผู้ใช้งบการเงินคาดหวังว่าผู้สอบบัญชีต้องรับผิดชอบต่อความเชื่อถือได้ของข้อมูลในรายงานประจำปี ทั้งส่วนที่เป็นข้อมูลทางการเงินและส่วนที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงิน โดยไม่ยอมให้ผู้บริหารแสดงข้อมูลที่บิดเบือนจากข้อเท็จจริงในรายงานประจำปี 6. ผู้ใช้งบการเงินคาดหวังว่าผู้สอบบัญชีต้องมีความเป็นอิสระ มีความสามารถระดับมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยมีจุดยืน โดยไม่คำนึงผลประโยชน์ทางการค้า Porter (1990) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างทางทัศนคติของผู้สอบบัญชีและผู้ใช้งบการเงินเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้สอบบัญชี ผลการศึกษาพบว่า “มีความแตกต่างทางทัศนคติเกิดขึ้นจริง กล่าวคือ ผู้ใช้งบการเงินคิดว่าผู้สอบบัญชีควรปฏิบัติตนเป็นยามคอยเฝ้าระวังการทุจริตในองค์กรและส่งสัญญาณเตือนภัยให้กับสังคม ในขณะที่ผู้สอบบัญชีไม่ได้คิดเช่นนั้น เนื่องจากคิดว่าตนไม่ได้มีหน้าที่ในการตรวจพบหรือป้องกันการทุจริต แต่มีหน้าที่แสดงความเห็นต่องบการเงินและรายงานเบาะแสการทุจริตที่พบในการปฏิบัติงานตรวจสอบ เพื่อแสดงความเห็นต่องบการเงินดังกล่าว” ธัชชัย จินต์แสวง (2552 ,น 3 –10) จากงานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีภาษีอากรต่อคำสั่งของกรมสรรพากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การรายงาน การตรวจสอบและการรับรองบัญชี พบว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรแต่ละภูมิภาค ส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความเข้าใจที่มีต่อการปฏิบัติงานสอบบัญชีภาษีอากรเป็นอย่างดี และตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรก็เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นการ

ขอยืนยันยอดใบกำกับภาษีซื้อ นอกจากนี้ US General Accounting Office : GAO (2003) รายงานว่าคุณภาพการให้บริการด้านการตรวจสอบมักใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกผู้สอบบัญชี จะมีการส่งผลให้ใช้บริการซ้ำและมีการใช้บริการด้านอื่นๆนอกเหนือจากบริการด้านการตรวจสอบด้วย เช่น งานด้านภาษีและด้านกฎหมายเป็นต้น

จากแนวการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าต่องานบริการตรวจสอบและรับรองบัญชี ซึ่งนักวิจัยหลายๆท่านได้ทำการวิจัยค้นพบถึงประโยชน์ที่มีต่อผู้สอบบัญชีในการให้บริการไม่ว่าจะเป็นผู้สอบบัญชี หรือผู้สอบบัญชีภาษีอากร และผู้ใช้บริการ ที่นักวิจัยหลายๆท่านได้ทำการศึกษาแล้วค้นพบถึงความพึงพอใจของลูกค้า ขึ้นอยู่กับคุณภาพของงานบริการ โดยที่ผู้ให้บริการต้องมีความสามารถในวิชาชีพเพื่อให้ลูกค้าเกิดความเชื่อถือ มีความเต็มใจที่จะช่วยลูกค้าและให้บริการได้ตลอดเวลา ก็คือมีความรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง การให้ความสำคัญต่อลูกค้า ดูแลลูกค้าแต่ละรายให้เกิดความประทับใจก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ใช้บริการและผู้ให้บริการ จะเห็นได้ว่าจากแนวคิดของกรมสรรพากรที่จะมีผู้สอบบัญชีภาษีอากรแนวใหม่ ซึ่งจะให้ความสำคัญต่อลูกค้าโดยจะเป็นเสมือน ที่ปรึกษาด้านภาษีอากรตลอด นอกจากการเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีเท่านั้น

จากมุมมองของผู้เขียนนอกจากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น บทความนี้น่าจะเป็นประโยชน์ต่อกรมสรรพากร ที่จะนำ NEW TA ไปใช้ในการพัฒนาเพื่อเป็นเครือข่ายในการเก็บภาษีอากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้เสียภาษีอากรเกิดความพึงพอใจ และเต็มใจที่จะเสียภาษีอย่างถูกต้องครบถ้วน ต่อไปในอนาคต

ความแตกต่างระหว่างผู้สอบบัญชีภาษีอากรเดิมกับผู้สอบบัญชีภาษีอากรใหม่ (NEW TA)

ทั้งผู้สอบบัญชีภาษีอากรเดิมและผู้สอบบัญชีภาษีอากรใหม่ (NEW TA) ที่ผ่านการทดสอบความรู้ซึ่งจัดสอบโดยกรมสรรพากร จะได้รับการขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร จากอธิบดีกรมสรรพากร ส่วนความแตกต่างกันระหว่างผู้สอบบัญชีภาษีอากรเดิมกับ NEW TA มี 4 ด้าน ดังนี้

1. การขึ้นทะเบียนผู้สอบบัญชีภาษีอากรเดิมต้องเป็นผู้ที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป. 98/2544 กำหนดวิชาที่ทำการทดสอบมี 3 รายวิชา วิชาการบัญชี วิชาการสอบบัญชี วิชาความรู้เกี่ยวกับประมวลรัษฎากร และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ส่วน NEW TA มีแนวคิดกำหนดวิชาที่จะทำการทดสอบ 6 รายวิชา วิชาการบัญชี วิชาการสอบบัญชี ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ภาษีธุรกิจเฉพาะ และผู้ที่สามารถเป็น NEW TA ได้อีก คือ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเดิม และผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ที่ผ่านการอบรมเจ้าที่กรมสรรพากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด และผู้ทรงคุณวุฒิตามที่กฎหมายกำหนด
2. สิทธิในการปฏิบัติงาน ผู้สอบบัญชีภาษีอากร สามารถตรวจสอบและรับรองงบการเงิน ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท และหรือมีรายได้รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท และหรือ

มีสินทรัพย์รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท ซึ่งเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ส่วน NEW TA สิทธิในการปฏิบัติงาน กรมสรรพากรมีแนวคิดที่จะให้ลงลายมือชื่อรับรองคู่กับผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในการยื่นแบบแสดงรายการเสียภาษี

3. หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กรมสรรพากรกำหนดตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป.122/2545 สำหรับการตรวจสอบห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลขนาดเล็ก ส่วน NEW TA แนวทางการปฏิบัติงาน คือการกำกับดูแลให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรตลอดทั้งปี ในเชิงตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของการคำนวณภาษีอากรที่ต้องเสียหรือนำส่ง และการปฏิบัติหน้าที่ทางภาษีอากรเป็นไปโดยถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนด ตั้งแต่ช่วงเวลาก่อนยื่นแบบแสดงรายการ ให้คำปรึกษาหารือแก่ลูกค้าเพื่อให้เกิดความถูกต้องตั้งแต่ก่อนยื่นแสดงรายการ

4. การรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชี ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเดิม จัดทำรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชีตามที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนดไว้ในคำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป. 122/2545 สำหรับการตรวจสอบห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลขนาดเล็ก ส่วน NEW TA การจัดทำรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชี ยังอยู่ระหว่างการผลักดันกฎหมาย

สรุปและข้อเสนอแนะ

ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี ในด้านความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพ จรรยาบรรณและเจตคติในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน และการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้สอบบัญชีมีความชำนาญในวิชาชีพมากขึ้น ก็จะสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าได้อย่างดี ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่น ความมั่นใจในการทำงานของ NEW TA ผลที่ตามมาก็คือจะเกิดความพึงพอใจต่อผู้เสียภาษี ดังนั้นแนวทางการสร้างความพึงพอใจในด้านต่างๆดังนี้ 1. ผู้เสียภาษีจะเสียภาษีได้ถูกต้อง 2. ไม่ต้องโดนบทกำหนดโทษทางกฎหมายคือ เบี้ยปรับ เงินเพิ่ม 3. เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้เสียภาษี 4. ผู้เสียภาษีจะมีความเต็มใจในการเสียภาษีและเสียภาษีได้ครบถ้วน 5. การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรเน้นผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านภาษีอากรเป็นอย่างดี

เพื่อทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ มีความรับผิดชอบเพราะต้องปฏิบัติงานตลอดปี มีความเอาใจใส่ โดยต้องดูแลการเสียภาษีให้ถูกต้อง ครบถ้วนก่อนที่จะยื่นแบบแสดงรายการต่อกรมสรรพากร สิ่งที่สำคัญเกี่ยวกับ NEW TA ก็คือต้องดูแลเอาใจใส่ลูกค้าตลอดปีภาษี กรมสรรพากรก็มีการเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือพร้อมเทคโนโลยี ในการนำแนวคิดการบริหารการจัดเก็บภาษีแนวใหม่เพื่อให้พร้อมกับการทำงาน การที่กรมสรรพากรจะนำการบริหารการจัดเก็บภาษีแนวใหม่มาใช้ในการจัดเก็บภาษีอากรให้เกิดคุณภาพและเกิดความพึงพอใจในการใช้ NEW TA เป็นเครือข่ายช่วยนั้น กรมสรรพากรต้องประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้เสียภาษีเห็นถึงประโยชน์ทุกๆด้านในส่วนที่ดีและส่วนที่ต้องปรับปรุงให้มาก

ขึ้น เห็นประโยชน์จากการใช้บริการจาก NEW TA ว่าจะช่วยให้ การเสียภาษีได้อย่างถูกต้อง และครบถ้วน และยังเป็นการส่งเสริมทำให้วิชาชีพนี้มีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพ

ส่วนของกรมสรรพากรที่มีแนวทางการสนับสนุนการบริหารการจัดเก็บภาษีอากรแนวใหม่ กรมสรรพากรได้จัดการแผนงานด้านระบบสารสนเทศในอนาคต โดยให้ผู้เสียภาษี ยื่นแบบผ่านระบบ Internet เพื่อให้มีฐานข้อมูลใช้งานร่วมกันระหว่างกรมศุลกากร กรมสรรพาสามิต กรุงเทพมหานคร การไฟฟ้า การประปา เป็นต้น กรมสรรพากรยังร่วมมือกับ Software House ภายในประเทศ 20 ราย เช่น Express , Formula , All in one , Presort , Ban Chiang, C-Smile เป็นต้น เพื่อพัฒนาโปรแกรมบัญชีให้สามารถที่จะนำเข้าข้อมูลบัญชีเชื่อมต่อกับกรมสรรพาเพื่อยื่นแบบแสดงรายการเพื่อเสียภาษี เช่น รายงานภาษีซื้อ รายงานภาษีขาย รูปแบบใหม่ที่ต้องระบุเลขประจำตัวผู้เสียภาษีรายตัวของผู้ซื้อผู้ขาย การพัฒนาระบบสารสนเทศ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารจัดการภาษีอากรแนวใหม่ที่กรมสรรพากรจะมีข้อมูลผู้เสียภาษีรายตัว โดยใช้เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร 13 หลัก และสามารถเชื่อมโยงการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคลบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย อากรแสตมป์ เพื่อทำการ Cross Cheek, Matching, Supply Chain Logistic กับบัญชีรายตัวผู้เสียภาษี ผู้ประกอบการต้องศึกษาและเตรียมความพร้อมในปฏิบัติตามหน้าที่ทางภาษีอากรอย่างถูกต้อง และนำส่งโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำเข้าสู่ระบบสารสนเทศของกรมสรรพการเพื่อดำเนินการทำ Matching & Supply Chain ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพากร. (2544). *คำสั่งกรมสรรพากร ที่ ท.ป.98/2544 เรื่อง กำหนดคุณสมบัติ การทดสอบ การขอขึ้น ทะเบียน การออกใบอนุญาต การอบรม การต่ออายุ และการขอออกใบแทนใบอนุญาต เป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร ตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร . 12 มีนาคม 2544.* กรุงเทพฯ: กรมสรรพากร

กรมสรรพากร. (2544). *ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับการตรวจสอบและรับรองบัญชี เรื่องกำหนดระเบียบ เกี่ยวกับการตรวจสอบและรับรองบัญชีตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร 12 มีนาคม พ.ศ. 2544.* กรุงเทพฯ: กรมสรรพากร

กรมสรรพากร. (2545). *คำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป.122/2545 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน และการ รายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร* 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กรมสรรพากร

จิรพร สุเมธีประสิทธิ์. (2555). *Compliance Risk Management – บริหารความเสี่ยงด้านกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์*. สืบค้น 18 มิ.ย. 2557, จาก http://www.oknation.net/blog/print.php?id=790453.

ชัพวิชญ์ คำภอรมณย์, ปพฤกษ์ อุตสาหะวาณิชกิจ, และ นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์. (2554). *ผลกระทบของความรู้ความสามารถทางการบัญชี และประสบการณ์ ด้านการสอบบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (3)*, 29-38.

ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิชย์. (2548). Internationnal Education Standards (IES). *สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย*, 1(4), 1-12.

ธัชชัย จินต์แสวง. (2552). ความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีภาษีอากรต่อคำสั่งของกรมสรรพากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การรายงาน การตรวจสอบและการรับรองบัญชี. ใน *การประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ* (น.3-10). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจั่นเพชร. (2554). *การสอบบัญชี.* กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพี เอ็นเพรส.

สุเทพ พงษ์พิทักษ์. (2555). *การบริหารการจัดเก็บภาษีอากรแนวใหม่.* สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2556, จาก http://www.taxauditor.or.th.

สุรศักดิ์ จารุวรรณสถิต.(2556). *PAA ,มีผลกระทบอย่างไรกับสำนักงานบัญชีและผู้ประกอบการSMEs.* สืบค้น18 มิ.ย. 2557, จาก http://www.tacthai.com/ArticleleInfo.aspx?ArticleTypeID=2206& ArticleTypeID=6669

ศูนย์บริหารความเสี่ยง. (2556). *การบริหารจัดเก็บภาษีอากร โดยหลักการบริหารความเสี่ยง CRM. วารสารความรู้เกี่ยวกับภาษีอากร สรรพากรสาส์น*, 45-63.

US General Accounting Office:GAO. (2003). *Accounting firm consolidation: selected large public company views on audit fees, quality, independence, and choice.* report to the Senate Committee on Banking Housing and Urban Affair and the House Committee on Financial Services, September.

Ismail, I., Haron, H, Ibrahim, D, & Isa, S. (2006). Service Quality, Cilent Satisfaction and loyalty towards Audit Firms – Perceptions of Malaysian Public Listed Companies. *Managerial Auditing Journal, 21*(7), 738-756.

Percy,J.P. (1997). Auditing and Corporate Governance—a Look Forward into the 21st Century. *International Journal of Auditing. 1,*(1), 3-12.

Parasuraman, A, Berry, L. and Zeithml. A. (1991). Refinement and reassessment of the SERVQUAL scale. *Journal of Retailing, 67*(4), 42-50.

Porter, B.A. (1990). *The Audit expectation-performance gap and role of external auditors in society.* Unpublished Ph.D. Dissertation: New Zealand.

เนื้อหาและรูปแบบรายการวิทยุที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย (อายุ 3 – 5 ปี)

Content and Format of Preschool Radio Program (3 – 5 Years of Age)

เสาวณีย์ ฉัตรแก้ว*
Saowanee Chatkeaw*

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
*Assistant Professor, Communication Department, Faculty of Communication Arts , Dhurakij Pundit University.
*Email: eenawoas@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเนื้อหาและรูปแบบรายการวิทยุที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย (อายุ 3 – 5 ปี) โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุม แพทย์ / ครูอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย, ผู้ปกครอง ซึ่งมีบุตรหลานปฐมวัย และผู้ผลิตสื่อสำหรับเด็กปฐมวัย ทั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า รายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัยควรมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กในวัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยพัฒนาการในด้านสังคมได้รับความสำคัญมากที่สุด ซึ่งรายการวิทยุควรนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ การแบ่งปัน มีวินัย ซื่อสัตย์ รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย และการรักษามารยาทไทย ส่วนการส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์ สติปัญญา และร่างกายนั้น รายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัยควรนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการควบคุมตนเอง การใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมความรู้รอบตัว การส่งเสริมทักษะด้านภาษาและคณิตศาสตร์ การส่งเสริมการอ่าน การส่งเสริมการเคลื่อนไหวทางกาย และกล้ามเนื้อ และการให้คำปรึกษาแก่พ่อแม่ผู้ปกครองเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็ก

ด้านรูปแบบรายการที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย ควรมีการนำเสนอให้เกิดความหลากหลาย (Variety) ซึ่งประกอบด้วยนิทาน ซึ่งมีความยาวประมาณ 5 – 10 นาที / เรื่อง มีการสอดแทรกคุณธรรมและคติสอนใจ มีตัวละครเอก ที่เป็นตัวชูโรง เพื่อจูงใจให้เด็กติดตาม รู้สึกผูกพัน และเป็นแบบอย่างให้ปฏิบัติตาม ช่วงท้ายของนิทานควรมีการสรุปคติสอนใจ หรืออาจเชิญชวนให้เด็กใช้ความคิดของตนเองถึงคุณธรรมที่ได้รับในนิทาน ก่อนที่จะเฉลย นอกเหนือจากนิทานแล้ว ควรมีการนำเสนอเพลง ซึ่งอาจมีเนื้อร้อง หรือเพลงบรรเลง โดยอาจสอดแทรกความรู้ ทักษะภาษา คณิตศาสตร์ หรือการให้คติสอนใจไว้ในเนื้อเพลง ควรเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น หรือตอบคำถามในประเด็นง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน มีเกมส์ และการร่วมสนุกต่าง ๆ

คำสำคัญ: เนื้อหา รูปแบบ รายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัย พัฒนาการ

Abstract

This research is to study the appropriate content and format of preschool radio programs (3 – 5 years of age). Qualitative research and in – depth interview with key informants including medical professionals, instructors, parents and media pertaining to preschoolers are the instruments of this study. The result shows that the content of preschool radio program should serve all dimensions: physical, emotional, social and intellectual developments. Almost all informants mainly concern social development and urge radio program to boost sharing, discipline, honesty, forgiveness, and proper manner for preschoolers. For physical, emotional and intellectual developments, radio program should concentrate on preschoolers' self control, imagination, creativity, well – rounded knowledge, language and mathematical skills, reading habit and physical movement as well as parenting consultation.

The format of preschool radio program should be variety that consists of short tales (5 – 10 minutes), music, children participation and games. The short tales might be run by one main character, instill moral value and ask receivers to recall it at the end of stories. For music, it could be with lyrics or being instrumental music that support preschoolers' knowledge, language and mathematical skills and moral value.

Keywords: content, format, preschool radio program and development

บทนำ

สื่อมีอิทธิพลต่อเด็กได้ทั้งในด้านบวกและลบ โดยการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเด็กที่ได้รับชมและไม่ได้รับชมรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา (Educational program) พบว่า เด็กที่ได้ดูรายการลักษณะดังกล่าวมีผลการเรียน ทัศนคติ และทักษะการเรียนรู้ที่ดีกว่า มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ มากกว่า โดยพบว่า เมื่อเติบโตขึ้นและผ่านพ้นขั้นอนุบาลไปแล้ว เด็กยังคงมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมีผลการเรียนด้านภาษาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ที่ดีอย่างต่อเนื่องไปจนกระทั่งเมื่อก้าวเข้าสู่วัยรุ่น (อายุ 15 – 19 ปี) รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ในระดับที่สูงอีกด้วย ขณะที่เด็กซึ่งดูรายการการ์ตูนทั่วไป (Commercial Cartoons) กลับมีผลการเรียนที่ต่ำกว่า (Bickham, Wright & Huston, 2001, p. 245)

จากการวิจัยของ The Center for Research on the Influence of Television on Children (CRITC) (Bickham, et al. 2001, p. 234) ซึ่งทำการสำรวจเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนแต่ละช่วงวัย (Longitudinal Investigations) พบว่า หากเด็กในวัย 8 ปี รับชมรายการของผู้ใหญ่ซึ่งเต็มไปด้วยความรุนแรง เมื่อพวกเขาเติบโตย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ซึ่งมีอายุ 28 ปี หรือ 38 ปีแล้ว ก็ยังคงมีพฤติกรรมก้าวร้าวติดตัวอยู่

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าหลายฝ่ายจะเริ่มตระหนักถึงอิทธิพลของสื่อที่มีต่อเด็ก จนได้มีการผลักดันมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2546 กำหนด “แนวทางและมาตรการการใช้สื่อของรัฐเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็กเยาวชนและครอบครัว” โดยให้จัดสัดส่วนเวลาร้อยละ 10 - 15 ของเวลาออกอากาศ สำหรับเนื้อหาสาระรายการวิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์เพื่อเด็ก เยาวชนและครอบครัว ซึ่งสถานีวิทยุและโทรทัศน์ควรจัดแบ่งเวลาอย่างน้อย 1 - 1 ชั่วโมงครึ่ง ออกอากาศรายการดังกล่าวในระหว่างเวลา 16.00 - 22.00 น. เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ครอบครัวรับชมรายการจำนวนมาก (http://www.eppo.go.th/) แต่จากผลการสำรวจใน “โครงการพัฒนารายการวิทยุเพื่อเด็ก เยาวชนและครอบครัว” (เสาวณีย์ ฉัตรแก้ว และคณะ, 2550) ระหว่างเดือนกันยายน - ธันวาคม 2550 ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลับพบว่า มีสัดส่วนรายการวิทยุกระจายเสียงสำหรับเด็กและเยาวชน อยู่เพียงร้อยละ 1.45 ของรายการวิทยุทั้งหมด นั่นหมายความว่า ที่ผ่านมาการผลักดันเพื่อขยายพื้นที่สื่อสำหรับเด็กและเยาวชนยังไม่เกิดผลในทางปฏิบัติเท่าใดนัก

ทั้งนี้ ในระหว่างรอให้มีการจัดสรรวิทยุระบบดิจิตอล ซึ่งเป็นความหวังว่าจะเกิดคลื่นวิทยุสำหรับเด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น ดังเช่นที่มีการจัดสรรโทรทัศน์ระบบดิจิตอลสำหรับเด็กและเยาวชนเป็นการเฉพาะถึงจำนวน 3 สถานี ไปเมื่อต้นปี 2557 ที่ผ่านมา (http://www.nbtc.go.th/) สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาควบคู่กันไปก็คือ คุณภาพเนื้อหารายการสำหรับกลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชน ซึ่งย่อมต้องการการนำเสนอด้วยสาระและรูปแบบเฉพาะที่แตกต่างจากรายการสำหรับกลุ่มเป้าหมายอื่นทั่วไป ดังเช่นที่ Dennis and Pease (อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ, นันทกา สุธรรมประเสริฐ และเอกธิดา เสริมทอง, 2554, หน้า 56) ระบุว่า เด็กแต่ละช่วงวัยต้องการการนำเสนอของสื่อในลักษณะที่แตกต่างกัน เด็กเล็กวัย 3 ปี ย่อมต้องการเนื้อหาที่แตกต่างจากเด็กช่วงก่อนวัยรุ่น (Preteen) ดังนั้นจึงไม่ควรศึกษาโดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในลักษณะภาพรวมที่ครอบคลุมทั้งเด็ก

และเยาวชน ขณะที่การศึกษาวิจัยของ Naigales & Mayeux (2001, p. 156) พบว่า หากเด็กได้เริ่มเปิดรับสื่อที่มีเนื้อหาส่งเสริมพัฒนาการของพวกเขาตั้งแต่ในวัย 3 – 5 ปี จะเกิดผลดีทั้งในการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ส่วนงานวิจัยของ สุดาพร สิทธิเวคิน (อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ และคนอื่นๆ, 2554, หน้า 132) ระบุว่า การใช้สื่อวิทยุช่วยสอน จะส่งผลดีต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มของเด็กได้เป็นอย่างดี

การวิจัยในครั้งนี้ จึงจะมุ่งศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาเนื้อหาและรูปแบบรายการวิทยุที่เหมาะสมสำหรับเด็ก โดยจะเน้นไปที่เด็กปฐมวัย (อายุ 3 – 5 ปี) ซึ่งถือเป็นช่วงวัยเริ่มต้นที่สำคัญในการพัฒนาเด็กให้หล่อหลอมไปสู่การเติบโตเป็นผู้ใหญ่ได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเนื้อหารายการวิทยุที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย (อายุ 3 – 5 ปี)
2. เพื่อศึกษารูปแบบรายการวิทยุที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย (อายุ 3 – 5 ปี)

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิเคราะห์แบบพรรณนา (Descriptive Analysis) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) บุคคลดังต่อไปนี้

แพทย์ / ครูอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย จำนวน 6 คน ได้แก่

- นพ. สุริยเดล ทรีปาตี
  กุมารแพทย์ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี
- นพ. ณัฐวัฒน์ งามสมุทร
  โรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์
- อ.คัทลียา น้อยงาม
  ครูอนุบาล โรงเรียน ประภามนตรี 3
- อ.เจมิกา บุศโยธี
  ครูอนุบาล โรงเรียน ประภามนตรี 3
- อ.นิภาพร สกุลขอดแก้ว
  หัวหน้าฝ่ายปฐมวัย โรงเรียนโสมาภา
- อ.รัชนีกร เทพิกัน
  ครูอนุบาล โรงเรียนโสมาภา

ผู้ปกครอง ซึ่งมีบุตรหลานปฐมวัย จำนวน 6 คน ได้แก่

- สาธิต บุญยิ่งสถิตย์
  ธุรกิจส่วนตัว
- นันทวัน โพธิ์จันทร์
  นักแปล/แปลข่าวต่างประเทศ
- รุสนี มุสตาปา
  ข้าราชการ
- กิตติมา สุขวรรณ
  พนักงานรัฐวิสาหกิจ
- ชมพูนุช ฟูตระกูล
  แม่บ้าน
- ชาติณรงค์ วิสุตกุล
  อาจารย์ระดับอุดมศึกษา

ผู้ผลิตสื่อสำหรับเด็กปฐมวัย จำนวน 6 คน ได้แก่

- นิธิกาญจน์ รัตนสิทธิ์
  นักจัดรายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัย
- ปาลิตา มีทรัพย์
  นักจัดรายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัย

- ลลดา พันสะ
  นักจัดรายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัย
- รัตนา พงศ์วานิชอนันต์
  นักเขียนอิสระ มีประสบการณ์จัดทำหนังสือการดูแลเด็ก 3 - 5 ปี และหนังสือ “อุ่นรัก อิ่มแรก”
- สุภาวดี อินทรวงษ์
  คอลัมนิสต์ Section My Life, Bangkok Post
- บุญรัตน์ อภิชาติไตรสรณ์
  อุปนายกฝ่ายต่างประเทศ สมาคมนักข่าว นักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย ผู้มีประสบการณ์ด้านเด็ก

ทั้งนี้ ผู้วิจัยมิได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์หรือสังเกตพฤติกรรมการเปิดรับสื่อวิทยุของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นเด็กปฐมวัย เนื่องจากเด็กในวัยดังกล่าวยังไม่พร้อมที่จะแสดงความเห็นถึงเนื้อหาและรูปแบบรายการวิทยุที่เหมาะสมสำหรับตนเอง ดังนั้นจึงต้องอาศัยผู้ปกครองช่วยให้ข้อมูลที่สะท้อนถึงความคาดหวังที่มีต่อเนื้อหาและรูปแบบรายการวิทยุสำหรับบุตรหลานที่เป็นเด็กปฐมวัยแทน

สำหรับประเด็นหลักที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก มีดังนี้

- พัฒนาการที่สำคัญของเด็กปฐมวัย
- เนื้อหารายการวิทยุที่เหมาะสมต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัย
- รูปแบบการนำเสนอรายการวิทยุที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย
- ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดทำรายการวิทยุของเด็กปฐมวัย

ผลการวิจัย

- **พัฒนาการที่สำคัญของเด็กปฐมวัย**

นายแพทย์ / ครูอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย ได้ให้ความสำคัญกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ซึ่งครอบคลุมการพัฒนา 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย มีการพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก ซึ่งเป็นกล้ามเนื้อที่ควบคุมการใช้มือ การเขียน การวาดรูประบายสี ควบคู่กับการพัฒนากล้ามเนื้อมัดใหญ่ ที่ควบคุมการคลื่อนไหวร่างกาย
2. ด้านอารมณ์ มีการพัฒนาในเรื่องการระงับและควบคุมอารมณ์ของตนเอง รวมถึงการยอมรับผู้อื่น
3. ด้านสังคม มีการพัฒนาในเรื่องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ภาวะผู้นำและผู้ตาม
4. ด้านสติปัญญา มีการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับอักษร การผสมสระ การสะกดคำ การนับเลข การอ่าน การเล่าเรื่อง และมีทักษะการพูดที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับผู้ปกครองและสื่อมวลชนที่ให้ความสำคัญกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยมุ่งเน้นส่งเสริมการใช้จินตนาการ คุณธรรม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง

- **เนื้อหารายการวิทยุที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย**

การนำเสนอรายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัย เนื้อหาควรมีความสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กในช่วงวัยดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยได้จัดแบ่งเนื้อหาตามพัฒนาการแต่ละด้านของเด็ก ดังนี้

ด้านสังคม

ทั้งแพทย์ / ครูอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย, ผู้ปกครอง และผู้ผลิตสื่อ

สำหรับเด็กปฐมวัย ต่างให้ความสำคัญกับการนำเสนอรายการวิทยุเพื่อส่งเสริม “พัฒนาการทางสังคม” ของเด็กมากกว่าพัฒนาในการด้านอื่นๆ โดยเฉพาะการกระตุ้นให้เด็กเรียนรู้การแบ่งปันและการให้ผู้อื่นในสังคม ดังเช่น นพ.สุริยเดล ทรีปาตี กล่าวว่า

ฝากอันนี้ไปหน่อยเถอะ จะทำสื่อทั้งทีตอนนี้ ทักษะการเป็นผู้ให้ของเด็ก เริ่มให้ได้ตั้งแต่วัยนี้ 3-5 ปี ให้กับเพื่อนหน่อย ให้กับพ่อแม่ ให้กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง ให้กับสัตว์เลี้ยง ให้กับธรรมชาติ คืนสิ่งดีให้กับเขาหน่อย เพราะต้นทุนชีวิตที่หมอ Survey มา ทักษะการเป็นผู้ให้ของเด็กไทยในตอนนี้อันตราย อยู่ใน Red Zone...ใส่ Concept นี่ไว้ทุกครั้งที่เราทำ Take Home Message เด็กๆ ทั้งหลาย อย่าลืม วันนี้ปิดไฟให้เรียบร้อย สมมุติวันนี้เรื่องไฟนะ วันนี้ไปปิดไฟให้เรียบร้อย นี่คือทำให้เขารู้จักการให้กับโลกใบนี้ แล้วเราก็พูดไปด้วยว่า ถ้าคุณทำอันนี้เท่ากับว่าคุณให้กับโลกแล้ว ให้เขาคุ้นชินว่าฉันได้ให้แล้ว...เป็นการเอื้ออาทรสังคมที่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

ขณะที่ผู้ผลิตสื่อ ลลดา พันสะ เองก็เห็นด้วยว่า รายการวิทยุควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้เด็กรู้จักการแบ่งปัน จึงได้สอดแทรกเนื้อหาดังกล่าวในรายการวิทยุที่จัดอยู่ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ปาลิตา มีทรัพย์ ที่เห็นว่า เด็กควรได้รับการปลูกฝังให้เป็นคนดี โดยไม่เพียงรู้จักแบ่งปัน แต่ควรส่งเสริมให้มีความซื่อสัตย์ และรู้แพ้ รู้ชนะด้วย ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคม

เช่นเดียวกับผู้ปกครอง รุสนี มุสตาปา ที่เห็นว่า รายการวิทยุควรส่งเสริมให้เด็กรู้จักการให้ควบคู่ไปกับคุณธรรมในด้านอื่น ๆ ดังนี้

เนื้อหาอาจสอดแทรกเรื่องการสอนเด็กวิธีแบ่งปัน เรื่องการให้ ไม่โวยวาย เรื่องจริยธรรมก็คงเป็นเด็กดี ไม่โกหก เป็นเรื่องสำคัญ เด็กหลายคนชอบอยู่โรงเรียนอีกแบบหนึ่ง กลับมาที่บ้านอีกแบบหนึ่ง มาสร้างเรื่องเอง การพูดให้มีหางเสียง เด็กลงลึกไม่ได้หรอก ต้องคอยตะล่อมๆ ไป การเคารพผู้ใหญ่ การรู้จักไหว้ ความเป็นไทย บางทีบางเรื่องไม่จำเป็นต้องหัวสมัยใหม่ก็ได้ ไม่รู้ต่อไปสมัยลูกนีในอนาคต การมีเรื่องอยู่ก่อนแต่งเป็นอย่างไร แต่อยากให้ ลูกเขาหัวโบราณเรื่องอย่างนี้ สอนความเป็นไทย สอนอะไรก็ได้ที่คนในอดีตเขาทำกัน แล้วคนสมัยนี้เริ่มจะหายแล้ว

นันทวัน โพธิ์จันทร์ กล่าวในทำนองเดียวกันว่าควรส่งเสริมเรื่องการแบ่งปัน และอาจนำเสนอให้เห็นความสำคัญของพุทธศาสนาและคุณธรรมในชีวิตประจำวัน เช่น ความซื่อสัตย์ควบคู่ไปด้วย เช่นเดียวกับนิธิกาญจน์ รัตนสิทธิ์ อ.คัทลียา น้อยงาม และปาลิตา มีทรัพย์ กล่าวว่าควรส่งเสริมธรรมะในรายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัย

ขณะที่ นพ.ณัฐวัฒน์ งามสมุทร แนะนำว่า รายการวิทยุควรสะท้อนให้เด็กเคารพสิทธิของผู้อื่น ควบคู่กับการปกป้องสิทธิของตนเอง

อันแรก เรื่องการเคารพกฎกติกา อันที่สองคือ เคารพสิทธิของผู้อื่น ผมว่าอันนี้สำคัญหลักการรู้กติกาคือรู้ว่ากติกา ไปโรงเรียนต้องทำอย่างนี้ ต้องเข้าแถวตอนนี้ จะต้องกินข้าวตอนนี้ จะต้องเข้าคิวเวลากินข้าว อันนี้เป็นกติกาของแต่ละสถานที่ สมมติไปเล่นตามสนามเด็กเล่น อาจจะต้องรู้ จะเล่นกระดานลื่นต้องเข้าคิว อันนี้กติกาของสังคม อันที่สองคือ เคารพสิทธิของผู้อื่น สมมติเขาเล่นกับเพื่อน ถ้าเล่นแรงก็ต้องเคารพสิทธิของผู้อื่น ไปแย่งของเล่นเพื่อนได้ไหม ไปเกะกะระราน ไปแกล้งคนอื่นได้ไหม...การป้องกันตัวเอง คือ เคารพคนอื่น แต่

เราก็ต้องป้องกันตัวนะ ถ้าคนอื่นเขามาระรานสิทธิ์เรา เราก็ต้องให้เขารู้จักขอบเขต เราก็มีขอบเขตของเรา อาจจะไปฟ้องครู อาจจะป้องกันตัวเองอย่างไรมีสิทธิ์ของเราได้

ส่วน ชาติณรงค์ วิสุตกุล เห็นว่า ควรปลูกฝังมารยาทที่ดีงามของไทยให้กับเด็กด้วย

ด้านอารมณ์

รายการวิทยุสามารถนำเสนอเนื้อหาเพื่อส่งเสริม "พัฒนาการทางอารมณ์" ให้กับเด็กปฐมวัยได้ โดย ลลดา พันสะ ได้ถ่ายทอดประสบการณ์การจัดทำรายการของตนเองไว้ ดังนี้

เรื่องของความโกรธ เรื่องของการควบคุมอารมณ์ตัวเอง ก็จะถามเขาว่าน้องๆ เคยโกรธเพื่อนไหม เขาก็จะบอกว่า เขาเคยโกรธ แล้วหนูโกรธอะไรเพื่อนล่ะ เด็กก็จะบอกว่า เพื่อนไม่เล่นด้วย เพราะว่าหนูไปกอดเพื่อนแรงเกินไป เราก็บอกสงสัยหนูรักเพื่อนมากเกินไป หนูกอดแรงๆ เพื่อนเจ็บ เขาก็บอก ใช่ เพื่อนเจ็บ ร้องไห้เลย แล้วถามเขาว่า แล้วหนูไปง้อเพื่อนยังไง เขาบอก หนูก็ไปช่วยเพื่อนเก็บของ เด็กก็จะรู้ว่า เวลาเพื่อนรู้สึกไม่ดี เพื่อนงอน เพื่อนโกรธหรือเพื่อนเสียใจ เขาจะต้องทำอย่างไรกับเพื่อน คือ เขาจะรู้โดยทางอ้อมว่า แบบนี้แปลว่าเขารู้เท่าทันอารมณ์แล้ว คือเขารู้อารมณ์ตัวเอง และรู้อารมณ์ของคนอื่นด้วย

เช่นเดียวกับ นันทวัน โพธิ์จันทร์ ที่อยากให้ลูกชายทั้งสองมีพัฒนาการทางอารมณ์ที่ดี

ด้านสติปัญญา

ทั้งแพทย์ / ครูอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย, ผู้ปกครอง และผู้ผลิตสื่อสำหรับเด็กปฐมวัยส่วนใหญ่ต่างเห็นว่า รายการวิทยุมีศักยภาพที่เพียงพอในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ให้กับเด็ก โดยเนื้อหาการนำเสนอควรตั้งเป็นโจทย์สมมติที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน ให้เด็กได้ฝึกคิดมากกว่าที่จะสอนโดยให้ความรู้อย่างตรงไปตรงมา ดังเช่นการสอนในโรงเรียน โดย นพ.ณัฐวัฒน์ งามสมุทร นันทวัน โพธิ์จันทร์ ชมพูนุช ฟูตระกูล และ อ.คัทลียา น้อยงาม เห็นไปในทางเดียวกันว่า

ภาษา สมมติเป็น 2 คนพูดกัน ต้องพูดจาให้เพราะ มีครับ มีค่ะ อะไรอย่างนี้ เขาก็จะรู้ว่า เวลาพูดต้องพูดเพราะๆ เป็นการซึมซับ...ภาษาในวัยนี้คือ การเล่าเรื่อง ถ้าฟังนิทานบ่อยๆ เขาจะเล่าเรื่องให้เราฟังได้ คณิตศาสตร์ เราก็สอดแทรกได้ เช่น มีของอันหนึ่ง และมีอีกอันหนึ่งได้ การให้เห็นรูปธรรม สมมติวันนี้หนูเก็บเงินได้บาทหนึ่ง พรุ่งนี้หนูได้อีกบาท ก็รวมกันเป็น 2 บาท ก็เป็นเหมือนคณิตศาสตร์ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน...สมมติ ANT มด ท่อง A-N-T มด จบ อาจจะเกี่ยวกับเรื่องนั้นนิดหน่อย อาจจะท่องเพลง A B C อาจจะเพลงศัพท์ A ANT มด แต่จะต้องแบบเป็นสื่อที่ไม่ใช่แบบต้องมานั่งสอนวิชาการ เป็นสื่อแบบทางอ้อม ให้เขาซึมซับมากกว่าท่องศัพท์ A-Z

ขณะที่รุสนี มุสตาปา เสนอว่า รายการวิทยุควรส่งเสริมให้เด็กรักการอ่านด้วย เช่นเดียวกัน ลลดา พันสะ ที่กล่าวว่า ได้นำเสนอเนื้อหาในลักษณะที่ส่งเสริมทักษะการใช้ภาษาไทยในรายการวิทยุของตน ซึ่งสามารถส่งเสริมพัฒนาการของเด็กได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม นพ.สุริยเดล ทรีปาตี และ สาธิต บุญยิ่งสถิตย์ เสนอแนะว่า รายการวิทยุไม่ควรมุ่งเน้นการนำเสนอเนื้อหาที่เป็นวิชาการมากนัก แต่ควรตอบคำถาม "ทำไม" เพื่อให้เด็กตั้งข้อสงสัยถึงสิ่งต่าง ๆ รอบตัว นอกจากนี้ รายการวิทยุยังควรส่งเสริมให้เด็กมีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ และการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าโรงเรียน

เนื้อหาถ้าเป็นปฐมวัยมันก็จะความเป็น Creativity ซักนิดหนึ่งและความเป็น Creativity

ผนวกกับ Imagination คือแห่งจินตนาการไปด้วย แล้วต้องอาจจะตอบโจทย์ทำไมๆ เพราะเด็กวัยนี้จะอยู่ในวัยช่างซักช่างถาม อยากรู้อยากเห็น... เด็ก 3-5 ควรได้รับรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขา เอาตั้งแต่ที่ใกล้ชิดตัวเขาที่สุดก็คือ เรื่องราวเกี่ยวข้องกับครอบครัว เอ่อทำไมมีป้า ทำไมมีน้า ทำไมมีอา พ่อเป็นใคร แม่เป็นอย่างไง บุคลิกภาพของพ่อเป็นแบบไหน อะไรต่างๆ เหล่านี้นี่คือ เรื่องของใกล้ตัวเขาที่สุดเลย แม้แต่เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับตัวของเขาเองก็คือ ถ้าเอาใกล้ที่สุด ก็คือเรื่องราวเกี่ยวข้องกับตัวเขา ทำไมมีผม ทำไมผมต้องยาว ทำไมมีเล็บเล็บเป็นอย่างไง ฟันเป็นอย่างไง อันนี้คือ เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเอง พอล้อมรอบออกไปก็เรื่องราวเกี่ยวกับครอบครัว ออกนอกไปอีกทีก็เกี่ยวกับเรื่องสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งแวดล้อมในนั้น ก็มีเรื่องของสิ่งที่เคลื่อนไหวได้กับเคลื่อนไหวไม่ได้

ด้านร่างกาย

รายการวิทยุสามารถส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกายให้กับเด็กได้ ดังเช่นที่ สุภาวดี อินทรวงษ์ กล่าวว่า

เด็กในเมืองจะขาดการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก มัดใหญ่ ควรจะส่งเสริมให้ออกกำลังกาย กระโดดโลดเต้นเพราะเด็กในเมืองจะเก่งเรื่องคอมพิวเตอร์ โน่นนี่นั่น แต่ว่าจะไม่ค่อยมีทักษะแบบ Outdoor

สำหรับเนื้อหาที่ *ไม่ควร* ให้มีในรายการเด็กปฐมวัยเลย ได้แก่ เนื้อหาที่แสดงออกถึงความก้าวร้าวรุนแรง ดังเช่นที่ นพ.ณัฐวัฒน์ งามสมุทร และ สาธิต บุญยิ่งสถิตย์ กล่าวไว้ ดังนี้

สื่อที่เด็กเห็นความรุนแรง มันมีผล ถ้าดูซ้ำๆ ไปเรื่อยๆ มันก็เข้าไปอยู่ในตัวเด็ก ซึมซับไปเหมือนกัน...ตัวอย่างไหนที่ไม่ดี ต้องไม่ทำให้เห็นเด่นชัดนัก ให้เห็นตัวอย่างที่ดีเยอะๆ เพราะว่าเขาอาจจะแยกแยะไม่ออก....อาจจะไม่ต้องมีตัวอย่างที่ไม่ดีก็ได้ มีแต่ตัวอย่างที่ดีอย่างเดียว แล้วก็ให้รู้ว่าทำแบบนี้ ทุกคนจะชื่นชมยินดี หนูไม่แกล้งเพื่อน ทุกคนก็จะยินดี ไม่มีใครเจ็บตัว ให้เขารู้ว่ามันโอเคสำหรับการที่ทำตัวแบบนี้

ขณะที่ นันทวัน โพธิ์จันทร์ เสนอว่า รายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัยไม่ควรนำเสนอการใช้คำพูดที่ผิดเพี้ยนไปจากปกติ “เนื้อหาที่ไม่เหมาะกับเด็กคือ คำหยาบคาย คำแผลงๆ คำแปลกๆ ที่พอพูดมาทำให้เด็กตั้งคำถามว่ามันคืออะไร”

ส่วนปาลิตา มีทรัพย์ เห็นว่า รายการวิทยุไม่ควรนำเสนอความผิดปกติทางเพศ แม้จะเป็นไปเพื่อความขบขันก็ตาม เนื่องจากเด็กในวัยนี้ยังไม่สามารถแยกแยะในเรื่องดังกล่าวได้

เท่าที่เคยเจอ มีคนเล่านิทานที่ทำเสียงผู้ชาย คล้ายๆ เป็นประเภทที่ 2 ตัวละครหลักควรจะชัดเจนในบุคลิกของแต่ละตัว เขาเป็นผู้ชายก็ควรจะเป็นผู้ชาย เขาเป็นผู้หญิงก็ควรจะเป็นผู้หญิง เพราะว่าเหมือนถ้าเป็นอย่างอื่น ถ้าเป็นวัยโตๆ บางทีเราก็รู้ว่าอยากจะให้ขำๆ เพราะว่าพวกเพศที่ 3 จะเป็นอะไรที่ขำๆ เวลาดูละคร ก็จะเห็นแล้วขำๆ แต่ในนิทานไม่อยากจะให้มีเรื่องแบบนี้เข้ามาเลย

- **รูปแบบการนำเสนอรายการวิทยุที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย**

ทั้งนายแพทย์ / ครูอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย, ผู้ปกครอง และผู้ผลิตสื่อ ต่างเห็นว่า รูปแบบการนำเสนอรายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัย ควรเป็น “นิทาน” ที่สอดแทรกคุณธรรม คติสอนใจ และแนวทางที่ดีในการปฏิบัติตน ดังเช่น อ.นิภาพร สกุลขอดแก้ว และ ลลดา พันสะ กล่าวไว้ ดังนี้

น่าจะเป็นเรื่องนิทาน นิทานนี้เราอาจสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมเข้าได้เป็นคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งที่เด็กเข้าใจได้ อย่างเช่น การแบ่งปัน อาจเป็นนิทานสั้นๆ สามารถบอกให้เด็กได้

รู้ว่านิทานเนื้อหาตัวนี้สอนเรื่องอะไรกับเด็กๆ

นพ.สุริยเดล ทรีปาตี กล่าวว่า การนำเสนอนิทานสำหรับเด็ก ควรมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ควรนำเสนอให้เห็นเป็นรูปธรรม เด็กจึงจะสามารถเข้าใจได้

ต้องออกมาเป็น Story คุณจะมาพูดลอยๆ อย่างนั้นไม่ได้แล้ว มันต้องมี Story อะไรสักอย่างหนึ่ง เล่าเหมือนนิทานอีสป อะไรประมาณอย่างนั้น เด็กจะฟังนิทานอีสปแบบนั้น เด็กจะฟังแล้วแปลงนิทานอิสปให้เข้าไปในลักษณะชีวิตจริง... ส่วนลูกเล่นก็เป็นเรื่อง Entertainment

ผู้ใหญ่ชอบบอกว่า เด็กดีๆ แต่พอว่าเด็กดี ต้องมีหน้าที่ 10 อย่างด้วยกัน อะไรทั้งหลายเนี่ยเขาไม่เข้าใจ นับถือศาสนา แล้วนึกถึง เด็ก 3-5 ปี นับถือ นับอย่างไร ถืออย่างไร แค่นี้ก็งงแล้วนะ แค่ตัววลีก็งงแล้วนะ นับถือนี่มัน คือหมอว่าบางที 3-5 ปี บางทีเขาก็ยังไม่เข้าใจแม้กระทั่งตัวอักษรภาษาไทยบางตัวด้วยซ้ำไป นับถือ ต้องถือไว้เปล่า อะไรอย่างนี้ เหมือนมีเด็กบางคนถามหมอว่า กินข้าว กินอาหาร 5 หมู่เป็นอย่างไร 5 หมู่มันต้องเดินไป 5 หมู่บ้านหรือ 5 หมู่ไม่เข้าใจ 5 หมู่ หมู่อะไรของมัน แล้วหมู่ ทำไมมันต้อง 5 ทำไมมันไม่มี 6 ทำไมมันไม่มี 7 ทำไมมันมี 5 เซ้นส์บางทีของหมอ มันจะบอกง่ายๆ ก็กินง่ายๆ ก็กินข้าว กินกับข้าว แล้วก็ต้องกินผักผลไม้ นั่นแหละ 5 หมู่ มันคงไม่มีใครกินข้าวอย่างเดียวใช่ไหม มันจะต้องมีกินกับข้าวกับข้าว แล้วก็ผักผลไม้ เครื่องดื่มที่ดีที่สุดน้ำกับนมก็จบแล้ว นี้ 5 หมู่ลักษณะอย่างนี้แต่เราจะไม่พูด 5 หมู่ออกไปนะ...มันนามธรรมเกินไป เด็กมันไปไม่ถึงตรงนั้น

ขณะที่ สาธิต บุญยิ่งสถิตย์ และรุสนี มุสตาปา เสนอว่า นิทานควรมีตัวละครเด่นๆ 1 ตัวที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กได้ปฏิบัติตาม ส่วนลลดา พันสะ กล่าวว่า การแนะนำให้เด็กปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง ผู้ดำเนินรายการเอง อาจแสดงให้เห็นว่า ตัวเองเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

ด้าน อ.คัทลียา น้อยงาม อ.รัชนี เทพิกัน และนพ.ณัฐวัฒน์ งามสมุทร ให้คำแนะนำว่า ในช่วงท้ายของนิทาน ก่อนสรุปคติสอนใจ อาจลองถามให้เด็กได้คิดด้วยตนเองก่อน จากนั้นจึงค่อยเฉลยคำตอบ หรือควรมีการสรุปตอนท้ายของนิทาน โดยให้คำแนะนำแก่พ่อแม่ว่าควรทำอย่างไรต่อไป นอกจากนี้ ไม่เพียงแต่การสอดแทรกคติสอนใจในนิทานเท่านั้น ลลดา พันสะ ในฐานะผู้ผลิตสื่อกล่าวถึงรายการวิทยุของตนเองว่า มีการสอนภาษาไทยในนิทานอีกด้วย

ภาษาไทยในนิทาน คุณครูก็จะมาเล่านิทานให้ฟังด้วย แล้วก็จะมีคำศัพท์ในนิทานเรื่องนั้น คำที่น่าสนใจประมาณ 3 คำ เด็กเล็กๆ เขาจำมากไม่ได้ เดี๋ยวหนูลองออกเสียงตามคุณครูนะ สมมติคำว่า กระโดด ตัวอย่างว่า ม้าลายกระโดดกบ อึบๆ กระโดดได้สูง ของคุณครูเขาน่ะค่ะ ก็จะบอกว่ากระโดดมีลักษณะอาการอย่างไร หนูก็ลองคิดนะคะ เวลาที่หนูเห็นกบเขากระโดด ไหนหนูลองกระโดดสิ เขาก็จะเข้าใจ

ทั้งนี้ ส่วนใหญ่เสนอแนะว่า นิทานควรมีความยาวประมาณ 5 – 10 นาที หากมีความยาวมากกว่านั้น เด็กปฐมวัยซึ่งเป็นวัยที่สนใจสิ่งต่าง ๆ เพียงระยะวลาสั้น ๆ ก็อาจเบนความสนใจไปทำอย่างอื่นแทน

นอกเหนือจากนิทานแล้ว การเผยแพร่ **“เพลง”** ก็เป็นอีกรูปแบบที่ควรนำเสนอในรายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งช่วยให้เด็กสามารถจดจำความรู้ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ดังเช่น นิธิกาญจน์ รัตนสิทธิ์ และ ลลดา พันสะ กล่าวถึงการนำเสนอบทเพลงในรายการวิทยุของตน

ใช้ภาษาง่ายๆ เข้าใจง่ายๆ อย่างเพลงที่ออกมาเป็นเด็กๆ พอเราใส่สูตรคูณ เด็กๆ จะร้องได้และก็จำได้แม่น ถ้าเทียบกับเด็กสมัยก่อนให้ท่องสูตรคูณ ท่องกันเป็นเดือนกว่าจะได้แม่หนึ่ง แต่ว่าเด็กๆ เดี๋ยวนี้แค่เปิดเพลงให้ฟังไม่เท่าไร เขาสามารถจำได้เลย

บุญรัตน์ อภิชาติไตรสรณ์ เสนอว่า อาจมีการนำเสนอนิทานสลับกับเพลงประกอบ

นอกจากนี้ รายการวิทยุยังอาจเปิดโอกาสให้เด็กได้เข้า **"มีส่วนร่วมในรายการ"** ได้อีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น หรือร่วมเล่นเกมตอบคำถามต่าง ๆ โดยชมพูนุช ฟูตระกูล และสาธิต บุญยิ่งสถิตย์ กล่าวว่า ในยุคปัจจุบัน ซึ่งเด็กกล้าแสดงออก จึงมีโอกาสเป็นไปได้สูงที่เด็กจะเข้ามีส่วนร่วมในรายการได้อย่างกว้างขวาง

เรื่องการโทรเข้าไปคุยกับดีเจในรายการก็โทรได้ ถ้าดีเจออกแนวเหมือนเป็นเพื่อนเด็ก คุยกับเด็ก เหมือนกับเป็นรายการของเขา ก็เป็นเพื่อนก็คิดว่าเด็กเขาก็โทรนะ โทรไปเล่นเกม ร่วมสนุกให้เด็กมีส่วนร่วม อาจจะเหมือนรายการวิทยุของผู้ใหญ่ทั่วๆ ไปที่แบบโทรมาคุยแบบเล่นเกมหรืออะไรอย่างนี้ เด็กคิด หมายถึงไม่ใช่ผู้ใหญ่คิดแต่จะเป็นคำถามที่เด็กคิดเองได้ แล้วเขาก็คิดตอบเองได้ เขาอยากโทรเขาอยากตอบ เขาอยากตอบได้อะไรทำนองนี้ หรือว่าให้ส่ง SMSไปร่วมอะไร บางทีเขาไม่ได้โทรไป แต่เขาส่ง SMS ไป เขาก็จะรู้สึกว่า เขาได้ส่งแล้ว อาจจะมี Feedback กลับมาจากรายการหรือเปล่าก็ได้

อย่างไรก็ตาม นพ.สุริยเดล ทรีปาตี มีความเห็นตรงกันข้าม โดยกล่าวว่า รายการวิทยุไม่ควรเน้นการแสดงและแข่งขันมากจนเกินไป เนื่องจากอาจกลายเป็นการเพิ่มแรงกดดันให้กับเด็ก

การประกวด มาแข่งกันร้องเพลง ทำอะไรอย่างนี้ คือ สังคมของการแข่งขันมันเยอะเหลือเกิน หมอก็ไม่รู้ว่ามันเฝือไปหรือเปล่า เด็กก็จะมีความรู้สึกทุกอย่างมันต้องลงเลยด้วยการแข่งขันกันไปหมดเลยนะ พ่อแม่ก็จะบ้าจี้ตามกระแสที่ออกมาในลักษณะนี้ สื่อของครอบครัวอีกอันหนึ่ง คือ อย่าสร้างแรงกดดัน จะสร้างแรงบันดาลใจก็สร้างไปเถอะ แต่อย่าสร้างแรงกดดันได้ไหม แต่ถ้าสมมติว่าผู้ใหญ่ไปถามเด็กแบบใสๆ เอ่ออย่างนี้น่าเข้าท่าอย่างนี้พอไหว Shot สั้นๆ เขาอาจจะกลายเป็นประเด็นของวันนี้ แต่ผู้ใหญ่เป็นคนจัดการในที่สถานีอยู่ แล้วใช้ลูกเล่นของผู้ใหญ่ต่างๆ เหล่านี้ ให้ตอบรับกับวัยเขาให้ได้ แต่จะไปฟังความคิดเห็นเขามาบ้าง อะไรมาบ้าง แล้วออกอากาศไม่มีปัญหาหรอก

สำหรับ นิธิกาญจน์ รัตนสิทธิ์ และปาลิตา มีทรัพย์ กล่าวยืนยันว่า เด็กที่เข้ามีส่วนร่วมในรายการวิทยุของตน มีพัฒนาการด้านการสื่อสารโดยเฉพาะด้านการพูดที่ดีขึ้น ส่วนสุภาวดี อินทรวงษ์ เสนอว่า รูปแบบรายการอาจกำหนดประเด็นหลัก (Theme) เพื่อนำเสนอเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เชื่อมโยงกันตลอดทั้งรายการ

มันก็จะเป็นธีมไง ธีมวันนี้พูดเรื่องสุขภาพอนามัยช่องปากนะ มีเพลง มีนิทานต่อเนื่องกันไป เรื่องไม่กินลูกอม นิทานเยอะเดี๋ยวนี้ นิทานไทยก็เยอะ สมมติช่วงวันสำคัญทางศาสนา ก็เอานิทานเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาก็ได้ ก็มีนิทานให้เลือกนิทานไทยดีๆ เยอะ

ช่วงท้ายรายการ ผู้ปกครองเกือบทั้งหมดเสนอให้มีการจัดสรรเวลาประมาณ 5 – 10 นาที เป็นช่วงเวลาให้พ่อแม่ได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูก

- **ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดทำรายการวิทยุของเด็กปฐมวัย**

ทั้งแพทย์ / ครูอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัย, ผู้ปกครอง และผู้ผลิตสื่อสำหรับเด็กปฐมวัยต่างให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของนักรายการว่ามีส่วนสำคัญต่อคุณภาพรายการ โดยเห็นว่าควรมี “ความรู้ด้านพัฒนาการ / จิตวิทยาเด็ก” ดังเช่น นพ.สุริยเดล ทรีปาตี กล่าวว่า

การเป็น Entertainer ของเขาจะต้องแฝงไปด้วยองค์ความรู้ของเขาเองที่เขาควรจะต้องรู้ว่าเด็กในวัยนี้ มันควรจะรู้ และไม่รู้อะไร มีสิ่งไหนบ้างไหมที่ควรหลีกเลี่ยง ยกตัวอย่างเช่น การเปรียบเทียบเด็กกับเด็กกันเอง การไม่ชื่นชมเด็ก การไม่ให้กำลังใจกับเด็ก อันนี้ก็จะทำให้เกิดความท้อแท้ เพราะฉะนั้นเขาน่าจะได้รับการเรียนรู้จิตวิทยาเด็กพวกนี้ พัฒนาการเด็กในเบื้องต้น ไม่ต้องลึกหรอก แต่รู้เบื้องต้นว่าเด็กวัยนี้เขาคิดอะไรอย่างไร เขาอยากได้อย่างไร สิ่งนี้ต้องอยู่ในคุณสมบัติ ดีเจที่จะทำรายการเกี่ยวข้องกับเด็ก มีหัวใจรักเด็ก มีองค์ความรู้ขั้นพื้นฐาน ในทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการเด็ก

ในฐานะผู้มีประสบการณ์ด้านการจัดรายการวิทยุเด็ก นิธิกาญจน์ รัตนสิทธิ์ เห็นด้วยว่านักจัดรายการควรมีความรู้ด้านพัฒนาการเด็ก

เข้าใจธรรมชาติของเด็ก เพราะว่าการจัดรายการกับเด็กบางทีมันจะมีช่วง dead air ซึ่งนักจัดรายการทั่วไปจะไม่ยอมเลยให้รายการมัน dead air ช่องว่างไม่ได้ แต่การจัดรายการสำหรับเด็กบางทีเราต้องรอให้เด็กเขาคิด บางทีเขาอาจจะช้านิดหนึ่ง แต่คนจัดทั่วไป อ้าว หนูพูดซิลูก อันนี้ก็เหมือนคล้ายๆ ไปคาดคั้นเด็ก แต่ถ้าเกิดว่าเราเปลี่ยนให้เขาคิดบ้าง แล้วเราช่วยเขาบ้าง เอ๋ มันน่าจะเป็นอย่างนี้ไหมนะ อะไรอย่างนี้ คือคนจัดก็เป็นคนสำคัญ ซึ่งจริงๆ พี่เชื่อว่า คนที่จะมาจัดรายการเด็ก ไม่ได้จะจัดได้ทุกคน ถ้าจัดแล้วให้เกิดผล ต้องเข้าใจเด็ก

นักจัดรายการควรมีจิตใจที่ “รักเด็ก” ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อให้เอาใจใส่ต่อการจัดรายการเพื่อเด็กได้อย่างแท้จริง โดย ปาลิตา มีทรัพย์ และลลดา พันสะ กล่าวว่า

เริ่มต้นคือมีใจก่อนนะ ขอใจมาก่อน ถ้ามีใจมา ในเรื่องของการทำรายการเด็กก็คงจะได้ดี อันที่สอง ก็คือ เข้าใจเขา ต้องอยู่กับเขา ต้องมีคนใกล้ๆ ตัวเป็นเด็กหรือว่ารู้สึกว่าตัวเองมีความเป็นเด็กอยู่ในตัว ถ้าเราไม่มีความเป็นเด็กอยู่ในตัว บางทีเราพูดออกมา คำพูดของเราก็จะแข็งๆ ดูโตๆ หน่อย แต่ถ้าเรามีความเป็นเด็กอยู่ในตัว คำพูดหรือลักษณะการพูดที่มันคล้ายกัน แต่มันสามารถสื่อออกมา เด็กจะอยากฟังมากกว่า

ขณะเดียวกันนักจัดรายการ ควร “มีทักษะการสื่อสารที่ดี” สามารถสื่อสารให้เด็กเข้าใจได้ง่าย เป็นรูปธรรม มีน้ำเสียงที่ชัดถ้อยชัดคำ สามารถดึงดูดความสนใจ ให้ความรู้สึกเป็นมิตร และสร้างความสนุกสนานได้ตลอดทั้งรายการ ดังเช่นที่ รุสนี มุสตาปา กล่าวว่า

ดีเจต้องคุยเหมือนเวลาเราคุยกับเด็ก ต้องคุยเหมือนเด็ก ต้องปรับตัวเข้าหาเขา...ต้องพูดอะไรที่เป็นรูปธรรม ต้องเข้าใจเด็ก เสียงที่แบบเข้ากับเด็กได้ แล้วต้องมีความรู้จิตวิทยาเด็ก เช่น วิธีการดึงดูดเขา ต้องเป็นคำพูดง่ายๆ แล้วแต่วัยเด็กด้วย อย่างนิทานเขามีลูกเล่นเยอะมาก เสียง ตู้ม ต้ามๆ

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอถึงแนวทางการส่งเสริมให้รายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัยมีคุณภาพ คือ การจัด “ฝึกอบรม” ให้กับผู้ผลิตรายการ ดังเช่น อ.คัทลียา น้อยงาม กล่าวว่า

การฝึกอบรมจำเป็น เพราะว่าพูดเลยนะ ขนาดครูจบมา สายตรง จบครูโดยตรงยังต้องฝึกอบรมตลอด ทั้งเสาร์-อาทิตย์ นี่ก็อบรม เพิ่งเลิก 4

โมงครึ่งนี่เองเดี๋ยวนี้มันมีเทคนิคใหม่ๆ ต้องไปอบรมข้างนอกเกี่ยวกับการเล่านิทาน เกี่ยวกับการดูแลเกี่ยวกับการทำความสะอาด คือให้คุณหมอแนะนำเทคนิควาควรจะดูแลเด็กอย่างนี้ แนะนำเขา

ขณะที่กิตติมา สุขวรรณ และลลดา พันสะ กล่าวว่า ควร "มีผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการ / จิตวิทยาเด็ก เป็นที่ปรึกษา" ให้กับรายการด้วย

น่าจะมีนักจิตวิทยาให้คำปรึกษารายการเดี๋ยวนี้ไม่ใช่แค่นักจิตวิทยา มีคนที่ดูเรื่องพัฒนาการเด็กด้วยตอนนี้ เป็นหมอที่จบทางด้านพัฒนาการเด็ก มองว่านักจิตวิทยาไม่สำคัญเท่าหมอพัฒนาการเด็ก คือเฉพาะทางไปเลย มันมีจิตวิทยาเด็กกับพัฒนาการเด็ก

ขณะที่ อ.คัทลียา น้อยงาม เสนอว่า ควรจัดเป็นทีมที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วยแพทย์ นักจิตวิทยา และครูอาจารย์ที่สอนเด็กระดับปฐมวัย

ขณะที่ นพ.สุริยเดล ทรีปาตี เห็นว่า การจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการ / จิตวิทยาเด็กเป็นที่ปรึกษารายการ แม้จะเป็นเรื่องดี แต่ก็ไม่ควรออกเป็นกฎเกณฑ์บังคับให้ทุกรายการต้องมี ควรขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละรายการมากกว่า

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) Bandura (1977, cited in Dainton & Zelley, 2005, p.3) กล่าวว่า มนุษย์เราเรียนรู้จากต้นแบบ ทั้งในเรื่องความสัมพันธ์บรรทัดฐานทางสังคม และพฤติกรรมพึงประสงค์ด้วยการสังเกตจากการกระทำของบุคคลอื่น แล้วนำมาเป็นแนวทางสำหรับการกระทำของตนเองในเวลาต่อมา "เราเรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ โดยการสังเกตผ่านตัวอย่าง จากการสังเกตคนอื่น ทำให้เราเกิดความคิดว่าจะแสดงพฤติกรรมใหม่ๆ อย่างไร และในโอกาสอื่นๆ ต่อมา เราก็ใช้ข้อมูลที่ได้เรียนรู้พวกนี้มาเป็นไกด์ในการแสดงพฤติกรรม" (Bandura, 2004 อ้างถึงใน อุษา บิ้กกิ้นส์, 2556, น.57) ทั้งนี้ จากการสังเกตพฤติกรรม อาจก่อให้เกิดการเลียนแบบภายนอก (Imitation) เช่น การเลียนแบบท่าทาง และการแต่งกาย จนไปถึงการเลียนแบบในระดับจิตใจ (Identification) ที่ต้องการให้ตนเองเป็นเหมือนกับต้นแบบ (กาญจนา แก้วเทพ, นันทกา สุธรรมประเสริฐ และเอกธิดา เสริมทอง, 2554, น.12)

สำหรับอิทธิพลของสื่อ ในปี 1986 Bandura (กาญจนา แก้วเทพ และคนอื่นๆ, 2554, น.13) ศึกษาพบว่า การรับชมเนื้อหาที่สื่อมวลชนนำเสนอซ้ำๆ บ่อยครั้ง ส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชน ซึ่งการนำเสนอของสื่อมวลชนมีพลังอำนาจที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้คนเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งในระดับความเข้าใจ (Understanding) ความคิด/อารมณ์ความรู้สึก (Attitude/Affection) หรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรม (Behavior/Performance) โดยยิ่งเปิดรับสื่อมากเท่าใด โอกาสที่จะได้รับผลกระทบจากสื่อก็ยิ่งมีมากขึ้น

สื่อวิทยุนับว่ามีอิทธิพลต่อพัฒนาการของเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะในช่วงปฐมวัย เนื่องจากเป็นสื่อเสียงที่ส่งผลต่อจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถเข้าถึงผู้ฟังเป้าหมายได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่นสูงโดยสามารถสอดแทรกเข้าไปในกิจกรรมต่างๆ ได้ เช่น ในระหว่างเดินทาง

ทั้งนี้ เมื่อสื่อมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของเด็ก ผู้ผลิตรายการวิทยุจึงควรให้ความสำคัญกับเนื้อหาและรูปแบบการนำเสนอรายการซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการหล่อหลอมความความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึก ตลอดจนพฤติกรรมของเด็ก จากการ

วิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปแนวทางการจัดทำรายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัย โดยผู้ผลิตรายการควรให้ความสำคัญกับพัฒนาการของเด็กในวัยนี้ ประกอบด้วย พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ดังนี้

เนื้อหารายการ

เนื้อหารายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัย “จำเป็นอย่างยิ่ง” ที่จะต้องส่งเสริมพัฒนาการทางสังคม โดยการนำเสนอที่มุ่งเน้นให้เด็กได้เรียนรู้การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคม ดังนี้

- การแบ่งปัน การให้ ความมีน้ำใจ และการช่วยเหลือผู้อื่น
- การมีวินัย การเคารพกติกาสังคม โดยเคารพสิทธิของผู้อื่น ควบคู่กับการปกป้องสิทธิของตนเอง
- ความซื่อสัตย์ โดยไม่โกหก และไม่ลักขโมย
- การรู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย
- การรักษามารยาทไทย ทั้งการไหว้ และการกล่าวคำทักทาย

เนื้อหาที่ “ควร/อาจจะ” มีการนำเสนอในรายการเด็กปฐมวัย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์ สติปัญญา และร่างกาย มีดังนี้

- การควบคุมตนเอง โดยเรียนรู้การอดทน และไม่ปล่อยให้เกิดอารมณ์ฉุนเฉียวจนเป็นนิสัย
- การใช้จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์
- การส่งเสริมความรู้รอบตัว และการตอบข้อสงสัย “ทำไม” ของเด็ก
- การส่งเสริมทักษะด้านภาษา และคณิตศาสตร์
- การส่งเสริมการอ่าน
- การส่งเสริมการเคลื่อนไหวทางกาย และกล้ามเนื้อ
- การให้คำปรึกษาแก่พ่อแม่ผู้ปกครองเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็ก

ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Harris (2004, p.215) ที่ระบุว่า การนำเสนอรายการสำหรับเด็ก ควรสอดแทรกเนื้อหาให้เด็กได้เรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ตามที่สังคมคาดหวัง สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของครอบครัว ความกลมเกลียว การปรับตัว และการสื่อสารที่เหมาะสมระหว่างกัน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการใช้จินตนาการซึ่งจะส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของเด็ก รวมทั้งควรปลูกฝังให้เห็นความสำคัญกับเรื่องราวเกี่ยวกับสังคมรอบตัวด้วย

ขณะที่ Naigales and Mayeux (2001, p.151) เสนอว่า รายการสำหรับเด็กสามารถแสดงบทบาทเป็นครูสอนภาษาได้ด้วยการนำเสนอผ่านการสนทนาของบุคคล 2 คน / ฝ่าย เด็กจะได้เรียนรู้ไวยากรณ์ การใช้คำ (Lexical development) วลี ประโยค การออกเสียง การแบ่งวรรคตอน การสื่อความหมาย การสะสมคลังคำศัพท์ ตลอดจนการเรียนรู้การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น จากบทสนทนา (Dialogue) เหล่านั้น ทั้งนี้ การเรียนรู้ทางอ้อม (Indirect) ในลักษณะดังกล่าว จะให้ผลดีมากกว่าการสอนการใช้ภาษาตรงๆ (Direct) โดยควรนำเสนอเนื้อหาทางการศึกษาผ่านความบันเทิง ซึ่งจะสามารถดึงดูดความสนใจได้ดีกว่า

ดังเช่นรายการ Dragon Tales ซึ่งเป็นรายการสำหรับเด็กวัย 2 – 6 ปี โดยมุ่งให้ความรู้เกี่ยวกับการเจริญเติบโตของร่างกาย การเข้าสังคม และการแสดงออกทางอารมณ์ พบว่า เด็กสามารถจัดการกับกิจวัตรประจำวันของตนเองได้ มีความคิดริเริ่มเมื่อเล่นร่วมกับเพื่อนๆ โดยอาจมีการประดิษฐ์สิ่งต่างๆ ขึ้นมา (Rust, 2001, cited in

Fisch, 2009, p.406)

เช่นเดียวกับรายการ Allegra' Window ซึ่งเป็นการแสดงหุ่นกระบอกเด็กผู้หญิง และ Gullah Gullah Island ซึ่งตัวแสดงเป็นครอบครัวผิวดำที่อาศัยอยู่บนเกาะ โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเด็กก่อนวัยเรียนที่ได้ดูรายการติดต่อกัน 2 ปี กับเด็กที่ไม่ได้ดูรายการ ทั้งนี้ พบว่า เด็กที่ได้ดูรายการมีความคิดที่ยืดหยุ่นกว่า เช่น มองสิ่งต่างๆ จากหลายแง่มุม และช่างสงสัย นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า เช่น พยายามแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่แตกต่างออกไป มีสมาธิกับกิจกรรมต่างๆ และไม่ล้มเลิกหรือยอมแพ้ง่ายๆ ซึ่งทักษะต่างๆ เหล่านี้ เกิดขึ้นตั้งแต่เดือนแรกที่มีการรับชมรายการ และยังคงต่อเนื่องไปอีก 2 ปีหลังจากนั้น (Bryant, 1997, cited in Fisch, 2009, p.406)

เนื้อหารายการที่ "ต้องระมัดระวัง" ไม่ให้มีในรายการเด็กปฐมวัย มีดังนี้

- การสะท้อนความก้าวร้าวรุนแรง ทั้งด้านวาจาและการกระทำ
- การใช้คำพูดที่ผิดเพี้ยนไปจากปกติ
- ความผิดปกติทางเพศ ในเชิงขบขันที่มีต่อบุคคลเพศที่สาม

ทั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Canton (2001, p.76) ที่พบว่า การปล่อยให้เด็กเปิดรับสื่อที่เน้นการต่อสู้ ภัยพิบัติต่าง ๆ หรือแม้แต่ภาพการแปลงร่างในนิทานแฟนตาซี (เช่น Hulk) จะส่งผลให้เด็กเกิดความหวาดกลัว เครียด และกังวลใจ โดยพบว่า มีผู้ปกครองร้อยละ 9 ที่ยอมรับว่า ลูกของตนมีอาการฝันร้ายอย่างน้อย 1 ครั้ง/สัปดาห์ เมื่อรับชมรายการลักษณะดังกล่าว

ขณะที่ Hogan (2001, p.431) แนะนำว่า พ่อแม่ซึ่งมีลูกก่อนวัยเรียน (Preschooler) ควรดูแลการเปิดรับสื่อของลูกอย่างใกล้ชิด เนื่องจากเด็กในวัยนี้จะมีความอ่อนไหวต่อข้อมูลที่ได้รับ และยังไม่อาจแยกแยะได้ระหว่างสิ่งสมมติที่เป็นแฟนตาซี กับสิ่งที่เป็นเรื่องจริง (Reality) ดังนั้น จึงพบเห็นได้บ่อยครั้งที่เด็กในวัย 2 – 3 ปี หลายคนยังพูดคุยกับโทรทัศน์ และทักทายตัวแสดงในรายการ ในการทำวิจัย พบว่าเด็กวัย 3 ปีเป็นจำนวนไม่น้อย คิดว่า หากพลิกโทรทัศน์กลับหัวกลับหาง ป๊อบคอร์นที่อยู่ในชาม (ขณะฉายในโทรทัศน์) จะต้องหกเรี่ยราดกระจัดกระจายไปด้วย แม้แต่การรับชมรายการประเภท Sit-com (Situation Comedy) ซึ่งนิยมนำเสนอในลักษณะล้อเลียนด้วยเหตุการณ์หรือคำพูดที่เกินกว่าความเป็นจริง แต่เด็กจะคิดว่าเรื่องที่พูดคุยทั้งหมดเป็นเหตุการณ์จริง

ลักษณะเพลงก็มีผลต่ออุปนิสัยของเด็กเช่นกัน โดยเด็กที่ฟังเพลงจังหวะแรง ๆ เนื้อเพลงเกี่ยวพันกับเรื่องเพศ ความรุนแรง และการเหยียดผิว จะมีแนวโน้มต่อต้านกฎระเบียบ และมีผลการเรียนตกต่ำ เมื่อเทียบกับเด็กที่รับฟังเพลงที่ฟังสบาย ๆ ทั้งนี้ มีงานวิจัยที่ทดลองให้เด็กเกรด 7 และ 10 ชมมิวสิควิดีโอซึ่งมีเนื้อหาเรื่องเพศ ความรุนแรง และการต่อต้านสังคม เป็นเวลา 30 นาที พบว่า เด็กจะยอมรับการใช้ความรุนแรงมากขึ้น ทั้งนี้ นอกเหนือจากการกลั่นกรองรายการที่เหมาะสมสำหรับเด็กแล้ว พ่อแม่ยังควรสอนให้ลูกมีความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical TV Reviewer) ต่อรายการที่นำเสนอเนื้อหาที่มีความรุนแรงด้วย การแสดงบทบาทเชิงรุก (Active Role) ในฐานะของผู้บริโภคที่ไม่อุดหนุนสินค้าที่สนับสนุนรายการที่มีความรุนแรง ก็จะเป็นพลังที่ช่วยกดดันให้รายการที่ไม่มีคุณภาพเหล่านี้ลดปริมาณลงได้ (Strasburger and Wilson, 2002, pp.141 - 142)

รูปแบบรายการ

สำหรับรูปแบบรายการ ควรมีการนำเสนอให้เกิดความหลากหลาย (Variety) ซึ่งประกอบด้วย

- นิทาน ความยาวประมาณ 5 – 10 นาที / เรื่อง โดยมีรายละเอียดในนิทาน ดังนี้
  มีการสอดแทรกคุณธรรม คติสอนใจ เพื่อนำไปปรับใช้ในชีวิต
  มีตัวละครเอก ที่เป็นตัวชูโรง เพื่อจูงใจให้เด็กติดตาม รู้สึกผูกพัน และเป็นแบบอย่างให้ปฏิบัติตาม
  ช่วงท้ายของนิทาน ควรมีการสรุปคติสอนใจ หรืออาจเชิญชวนให้เด็กใช้ความคิดของตนเองถึงคุณธรรมที่ได้รับในนิทานก่อนที่จะเฉลย
- เพลง ซึ่งอาจมีเนื้อร้อง หรือเพลงบรรเลง โดยอาจสอดแทรกความรู้ ทักษะภาษา คณิตศาสตร์ หรือการให้คติสอนใจไว้ในเนื้อเพลง
- เปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น หรือตอบคำถามในประเด็นง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน
- เกม และการร่วมสนุกต่าง ๆ

ส่วนการนำเสนอรายการดังต่อไปนี้ อาจมี/ไม่มี ก็ได้ ขึ้นยู่กับความเหมาะสมของแต่ละรายการ

- การแสดงความสามารถ เช่น การแข่งขันร้องเพลง
- การให้คำปรึกษาแก่พ่อแม่ ประมาณ 5 – 10 นาที ในช่วงท้ายของรายการ

ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะถึงรูปแบบการจัดทำรายการที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัยดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินรายการ Sesame Street ซึ่งเป็นรายการที่ออกแบบเนื้อหาสำหรับเด็กวัยก่อนเข้าเรียน (Preschool) โดยนำเสนอด้วยตัวหุ่นเชิด (Puppets) ที่เน้นความสนุกสนานขบขัน และสิ่งที่กระตุ้นความสนใจของเด็ก ไม่ว่าจะเป็นภาพเคลื่อนไหว สีสัน และเสียงเพลง สอดแทรกด้วยสาระ เช่น การสอนให้เด็กเรียนรู้การนับเลขผ่านเสียงเพลง โดยตัวเลขสามารถเคลื่อนไหว กระโดดโลดเต้น เปลี่ยนสี และแม้กระทั่งพูดได้ ซึ่งพบว่า สีสันที่สวยงามช่วยดึงดูดความสนใจและสร้างการจดจำ (Recall / Recognition) ได้เป็นอย่างดี รูปแบบการนำเสนอรายการในลักษณะเดียวกันนี้ ยังสามารถนำมาใช้สอนเกี่ยวกับตัวอักษร (Alphabet) ได้เช่นกัน ซึ่งหัวใจสำคัญของรายการลักษณะดังกล่าวนี้ คือ ต้องดึงดูดความสนใจ ควบคู่กับการนำเสนอเนื้อหาที่ต้องการสอนให้มีความชัดเจน (Clear) (Bickham, Wright & Huston, 2001, cited in Fisch, 2009, p.402 - 404)

ส่วนรายการ Barney and Friends ซึ่งมีตัวละครเอกเป็นไดโนเสาร์สีม่วงชอบร้องเพลงด้วยน้ำเสียงแบบเด็กๆ จากการวิจัยของ Singers and Singers (1994, cited in Fisch, 2009, p.405) พบว่า เด็กวัย 3 – 4 ปีที่ได้มีโอกาสรับชมรายการดังกล่าวจำนวน 10 ตอน มีทักษะการนับเลข การแยกสี คำศัพท์ และความรู้อื่นๆ ได้ดีกว่าเด็กที่ไม่เคยรับชม

ขณะที่รายการ Blue's Clues ซึ่งผู้ดำเนินรายการมักสนับสนุนให้เด็กๆ ผู้ชมได้ช่วยแก้ปัญหาที่เจ้าบลู (สุนัขจอมยียวน) ชอบตั้งคำถามให้ขบคิด ผลปรากฏว่า การได้มีส่วนร่วมกับรายการเช่นนี้ ส่งผลให้เด็กๆ มีสมาธิจดจ่อกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นการเฉพาะได้ดีขึ้น (Specific Attention Skill) และเรียนรู้ที่จะนำวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ไปใช้ได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับเด็กที่รับชมรายการในลักษณะที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม เช่นเดียวกับงานวิจัย

ของ Anderson (cited in Strasburger & Wilson, 2002, p.130) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเด็กก่อนวัยเรียน พบว่า เมื่อได้รับชมรายการดังกล่าวต่อเนื่องเป็นเวลา 2 ปีติดต่อกัน เด็กเหล่านี้มีทักษะการจับคู่ การเข้าใจเหตุผล และสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าเด็กที่ไม่เคยดู

การวิจัยในครั้งนี้ ยังพบข้อเสนอแนะอื่นๆ สำหรับการจัดทำรายการวิทยุของเด็กปฐมวัย ดังนี้ คุณลักษณะที่สำคัญสำหรับนักจัดรายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัย ได้แก่

- เป็นผู้มีความรู้ด้านพัฒนาการ / จิตวิทยาเด็ก หรือ มีประสบการณ์ใกล้ชิดกับเด็กปฐมวัย
- เป็นผู้มีจิตใจรักเด็ก และสามารถเข้ากับเด็กได้เป็นอย่างดี
- เป็นผู้มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารให้เด็กเข้าใจได้ง่าย และเป็นรูปธรรมชัดเจน
- เป็นผู้มีน้ำเสียงที่ชัดถ้อยชัดคำ สามารถดึงดูดความสนใจ ให้ความรู้สึกเป็นมิตร และสร้างความสนุกสนานได้ตลอดทั้งรายการ

นอกจากนี้ การจัดทำรายการวิทยุสำหรับเด็กปฐมวัยได้อย่างมีคุณภาพ ควรมีการดำเนินงานดังนี้

- การจัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านจิตวิทยา / พัฒนาการเด็ก ให้กับผู้ผลิตรายการ
- การจัดให้มีที่ปรึกษารายการ ซึ่งอาจเป็นแพทย์ นักจิตวิทยา ครูอาจารย์ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเด็ก เพื่อคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการนำเสนอเนื้อหาและรูปแบบรายการที่เหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

- ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาเนื้อหาและรูปแบบรายการสำหรับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นเด็กในช่วงวัยอื่นๆ อาทิ เด็กวัยเรียนอายุ 6 – 12 ปี วัยรุ่นตอนต้นอายุ 13 – 15 ปี และวัยรุ่นตอนปลายอายุ 16 ปีขึ้นไป เป็นต้น
- ควรศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาเนื้อหาและรูปแบบการนำเสนอสำหรับสื่ออื่นๆ อาทิ สื่อโทรทัศน์ระบบดิจิตอล สื่อออนไลน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา แก้วเทพ, นันทกา สุธรรมประเสริฐ และเอกธิดา เสริมทอง. (2554). *ผู้คนที่หลากหลายในการสื่อสาร : เด็ก สตรี และผู้สูงอายุ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ประกาศ สำนักงาน กสทช. เรื่องผลการเลือกหมายเลขลำดับการให้บริการโทรทัศน์ในระบบดิจิตอลประเภทบริการธุรกิจระดับชาติ. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2557, จาก http://www.nbtc.go.th/

มติคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางและมาตรการการใช้สื่อของรัฐเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็กเยาวชนและครอบครัว. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2557, จาก http://www.eppo.go.th/

เสาวณีย์ ฉัตรแก้ว และคณะ. (2550). *การสำรวจโครงการพัฒนารายการวิทยุเพื่อเด็ก เยาวชนและครอบครัว.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

อุษา บิ้กกิ้นส์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเมาแล้วขับและการเปิดรับสื่อของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 27* (82)

Bickham, David., Wright, John. & Huston, Aletha. (2001). Attention, Comprehension, and Educational Influences of Television, in *Handbook of Children and the Media,* Singer Dorothy & Singer Jerome. CA: Sage Publications.

Canton, Joanne. (2001). The Media and Children's Fears, Anxieties, and Perceptions of Danger. In *Handbook of Children and the Media,* Singer, Dorothy and Singer, Jerome. CA: Sage Publications.

Dainton, Marianne & Zelley, Elaine D. (2005). Applying Communication Theory for Professional Life: *A Practical Introduction.* USA: Sage Publications.

Fisch, Shalom M. (2009). Educational Television and Interactive Media for Children: Effects on Academic Knowledge, Skills, and Attitudes. In *Media Effects: Advances in Theory and Research,* Bryant, Jennings & Oliver, Mary Beth. UK: Routledge.

Harris, Richard Jackson. (2004). *A Cognitive Psychology of Mass Communication.* USA : LEA's communication series.

Hogan, Margorie J.. (2001). Parents and Others Adults. In *Handbook of Children and the Media,* Singer, Dorothy and Singer, Jerome. CA: Sage Publications.

Naigales, Letitia R. & Mayeux, Lara. (2001). Television as Incidental Language Teacher. In *Handbook of Children and the Media,* Singer, Dorothy and Singer, Jerome. CA: Sage Publications.

Strasburger, Victor C. & Wilson, Barbara J. (2002). *Children, Adolescents, and the Media.* USA: Sage Publications.

โปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

The Conflict Management Program based on Neo-Humanist Concepts of Students in Private University: A Case Study of Dhurakij Pundit University

สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์*
Sutheera Nimitniwat*

*อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาจิตวิทยา หมวดวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
*Lecturer of Psychological Group, General Education Section, Faculty of Arts, Dhurakij Pandit University.
*Email : sutheera@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน และทดลองใช้โปรแกรมที่สร้างขึ้น เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 อายุ 18-20 ปี จำนวน 66 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1.รูปแบบโปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส ประกอบด้วย การกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์เรียนรู้ และการประเมินผล

2. ผลการทดลองใช้โปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส พบว่า

2.1 หลังการทดลอง กลุ่มทดลองบริหารความขัดแย้งเป็นไปตามเกณฑ์คือ เหมาะสม มากกว่าก่อนการทดลอง

2.2 กลุ่มทดลองมีคะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม หลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 กลุ่มทดลองมีคะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง นีโอฮิวแมนนิส การทำงานเป็นทีม มหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

The objectives of this research were to develop *the conflict management program based on Neo-humanist concepts towards conflict management and team characteristics* of *students in Private University and to experiment that program*. The research utilized the quasi-experimental research. The samples group were 66 freshmen aged 18-20 years.

The findings were as follows: -

1. *The model of conflict management program based on Neo-humanist concepts consisted of a) identify the target group; b) specify the main content; c) create instructional planning*; d) arrange learning experiences; and e) evaluate.

2. The results derived from testing the *program were as follows:-*

2.1 After the experiment, the experimental group had the conflict management scores according to the criteria "appropriate" more than before the experiment.

2.2 A*fter the experiment,* the teamwork scores of *the experimental group* were significantly higher than before the experiment.

2.3 The teamwork scores of *the experimental group* were significantly higher than those of the control group.

Keywords: Conflict, Neo-humanist, Teamwork, Private University

บทนำ

ในการจัดการศึกษาไม่เพียงแต่ต้องเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เท่านั้น แต่ยังต้องทำให้เขาเป็นสมาชิกที่ดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขด้วย เพราะในการดำเนินชีวิตปกติ ผู้เรียนมิได้อยู่เพียงลำพัง เขามีครอบครัว เพื่อน บุคคลรอบข้างที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ระดับการติดต่อสัมพันธ์จะยิ่งสูงขึ้นเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกของสถานศึกษาและก้าวเข้าสู่การประกอบอาชีพ การทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การมุ่งความสนใจที่การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนเติมเต็มผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์โดยองค์รวมและยังสอดคล้องกับข้อกำหนดในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ด้าน 4 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่ม มีส่วนช่วยและเอื้อต่อการแก้ปัญหากลุ่มอย่างสร้างสรรค์ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่ม ทั้งนี้ ถือเป็นหน้าที่หลักที่สถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ กระบวนการคิด รวมถึงประยุกต์ความรู้มาใช้ปฏิบัติได้จริง

การทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้เรียนจะได้รับการฝึกทักษะต่างๆในการทำงาน สามารถทำงานที่ยากหรือซับซ้อนที่ต้องอาศัยการพึ่งพากันมากขึ้น มีโอกาสสอบทวนหรือตรวจสอบงานมากขึ้น หากพิจารณาด้านอารมณ์ ความรู้สึก การทำงานเป็นทีมเป็นการตอบสนองความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม นำไปสู่ความพึงพอใจ ความสุข มิตรภาพ ได้เรียนรู้ประสบการณ์หลากหลายจากเพื่อนๆ สำหรับในด้านการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมอาจสร้างความกดดันทางสังคมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนต้องเพิ่มความพยายามหรือดึงศักยภาพของตนออกมาใช้เพื่อความสำเร็จของทีม ต้องตระหนักและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ เพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น จึงทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตลอดเวลา (หลุย จำปาเทศ, 2552, น. 173)

แต่ความเป็นจริงพบว่า ผู้เรียนจำนวนไม่น้อยที่พบปัญหาการทำงานเป็นทีม เช่น ความคิดเห็นไม่ตรงกัน ขัดแย้งเพราะไม่ฟังกัน ไม่พูดคุยกันให้ชัดเจน เกี่ยงงานกัน ไม่รับผิดชอบ ชิงดีชิงเด่น ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ฯลฯ (ปิยะพงษ์ น้อยเจริญ; วิภาพร จันทรา; จิตรภณ จารุศรีวรกุล, สัมภาษณ์, 2556) จากข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่า เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากการขาดความเข้าใจที่ดีของสมาชิกในกลุ่ม ไม่ให้ความสนใจและไม่ช่วยเหลือกัน ขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาในกันและกัน เช่นเดียวกับที่วิทยา นาควัชระ (2545, น. 68-69) กล่าวว่าเมื่อบุคคลมาทำงานร่วมกันจะเกิดความขัดแย้งอันเนื่องจากความต้องการขัดแย้งกัน ไม่ยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น แบ่งพวกแบ่งเหล่า ไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองดีพอ อิจฉากันเอง จึงถือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความอึดอัด ความเครียด ความทุกข์ใจ กล่าวโดยสรุปว่าลักษณะปัญหาที่ผู้เรียนเผชิญอยู่ในการทำงานเป็นทีม คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและยังทำให้เกิดความรู้สึกด้านลบและความไม่สบายใจ

แนวทางที่จะช่วยให้ผู้เรียนบริหารความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น ก็คือ การพัฒนาปัจเจกบุคคล แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเป็น

ปรัชญามนุษยนิยมแนวใหม่ มีลักษณะเฉพาะและมีองค์ประกอบโดดเด่นที่ช่วยปรับพฤติกรรมความขัดแย้งและเพิ่มคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเน้นการพัฒนาคนและคุณภาพของคนให้สมบูรณ์แบบที่สุด เป้าหมายของแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสในการพัฒนามนุษย์และสังคม เริ่มจากพัฒนาบุคคลให้มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีจิตใจที่เข้มแข็ง เบิกบาน มีความคิดสร้างสรรค์ เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่หรือมีความรักไร้จำแนก และมีความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ จากการดำเนินชีวิตไปสู่การสร้างสรรค์สังคมที่ดีงาม (Sarkar, n.d, pp. 14-20) โดยผ่านกิจกรรมตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส ประกอบด้วย 5 ประการ คือ ประการแรก การทำให้คลื่นสมองต่ำอยู่ในระดับเดียวกับคลื่นอัลฟา จึงทำให้สมองซีกซ้ายและซีกขวาทำงานอย่างสมดุล ปราศจากความวิตกกังวลหรือความเครียดต่างๆ เมตตาโบลิซึมในร่างกายทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความจำดี ความคิดด้านบวกสูงขึ้น มีสมาธิสูง ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการมีพลัง รวมถึงมีความสุขจากภายในสูงขึ้น (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2553, น.129) ประการที่สอง การเต้นรำเกาชิกิและโยคะเป็นกิจกรรมช่วยฝึกสติและบริหารต่อมสำคัญในร่างกายและกล้ามเนื้อตั้งแต่ศีรษะจรดเท้า ทำให้เลือดไปเลี้ยงสมองมากขึ้น ลดอาการกลัวที่เกิดจากจิตใจ ประการที่สาม การทำสมาธิตามแนวนีโอฮิวแมนนิส เป็นกระบวนการทำให้ร่างกาย จิตสำนึกและจิตใต้สำนึกหยุดการทำงานหรือมีการทำงานน้อยที่สุด เพื่อให้จิตเหนือสำนึกทำงานอย่างเต็มที่ การทำสมาธิที่ถูกต้องเป็นเหมือนการชำระล้างสิ่งสกปรกให้จิตใจเพราะพลังความรักที่เกิดจากสมาธิจะทำให้บุคคลมีจิตใจเยือกเย็น สงบนิ่ง และยังเป็นเกราะป้องกันความรู้สึกทางลบหรือความชั่วร้ายที่เกิดขึ้นในจิตใจ เมื่ออารมณ์ด้านลบลดน้อยลง บุคคลจะกลายเป็นคนอารมณ์เยือกเย็น จิตใจกว้างขวาง พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นสูงขึ้น มีความคิดด้านบวก นอกจากนี้ การทำสมาธิยังช่วยลดความเครียด ความต้องการที่จะแสดงออกอย่างรุนแรง และความเป็นปฏิปักษ์กับผู้อื่นอีกด้วย ประการที่สี่ การสร้างภาพพจน์ตนเองด้านบวก เป็นการใช้คำพูดด้านบวกกับตนเองและผู้อื่น เป็นการเปลี่ยนข้อมูลในจิตใต้สำนึกด้วยการใส่ข้อมูลทางบวก หากบุคคลพูดดีกับตนเองเสมอๆ ฟังคำพูดบวกจากผู้อื่นเป็นประจำ ข้อมูลด้านลบที่อยู่ในจิตใต้สำนึกจะค่อยๆ จางลงเรื่อยๆกลายเป็นคนที่มีความสุขใจ มองตนเองด้านบวก มีความคิด พฤติกรรมต่างๆเปลี่ยนไปในทางบวกมากขึ้น (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2550, น. 154-159) นอกจากนี้ การปฏิบัติต่อทุกสรรพสิ่งด้วยความรู้สึกด้านบวกเป็นผลดีต่อการทำงานร่วมกัน เพราะบุคคลจะให้เกียรติตนเองพร้อมๆกับให้เกียรติผู้อื่น ลดความรู้สึกเปรียบเทียบและแบ่งพรรคแบ่งพวก ประการสุดท้าย การให้พลังทางบวก เป็นพฤติกรรมที่ถ่ายทอดพลังทางบวกหรือพลังแห่งความรักโดยผ่าน การยิ้ม การชม การสบตา การสัมผัส และการทักทาย ผลจากการได้รับพลังทางบวกจะทำให้บุคคลรู้สึกสดชื่น มีพลัง มีกำลังใจเผชิญปัญหา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นมากยิ่งขึ้น

จากหลักปฏิบัติตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางความคิด ส่งผลต่อพฤติกรรม คำพูด บ่มเพาะเป็นอุปนิสัย คุณลักษณะเฉพาะตัวและเปลี่ยนชะตาชีวิตของผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้จะมีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติก่อน แล้วจึงส่งผลต่อบุคคลรอบข้างและสังคมโดยรวม แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสจึงถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มพฤติกรรมและลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาวะทางจิต การทำงานร่วมกัน ความสามารถในการเผชิญปัญหาชีวิต ฯลฯ (มนต์ชัย สิทธิจันทร์, 2547; วรรัตน์ อภินันท์กูล, 2548; ชนาธิป ศิริปัญญาวงศ์, 2550; อัญชลี สาลิกานนท์, 2553)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อทดลองใช้โปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน

นิยามคำศัพท์

แนวคิดนีโอฮิวแมนนิส หมายถึง แนวคิดที่เน้นการพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยการพัฒนา 4 ด้าน คือ พัฒนาร่างกายให้แข็งแรงสมบูรณ์ พัฒนาจิตใจให้มั่นคง เข้มแข็ง เบิกบาน ควบคุมความคิดและการกระทำของตนได้ พัฒนาจิตใจขั้นสูงด้วยการปรับคลื่นสมองต่ำ พลังสมาธิจึงเกิดความรักความเมตตาที่ยิ่งใหญ่ และพัฒนาความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ แนวคิดดังกล่าวเป็นของ Prabhat Rainjan Sarkar สำหรับในการวิจัยนี้ การฝึกปฏิบัติตามแนวคิด นีโอฮิวแมนนิส ประกอบด้วย การทำให้คลื่นสมองต่ำ การเต้นรำเกาชิกิ โยคะ การฝึกสติสมาธิการสร้างภาพพจน์ตนเองด้านบวกและการให้พลังด้านบวก

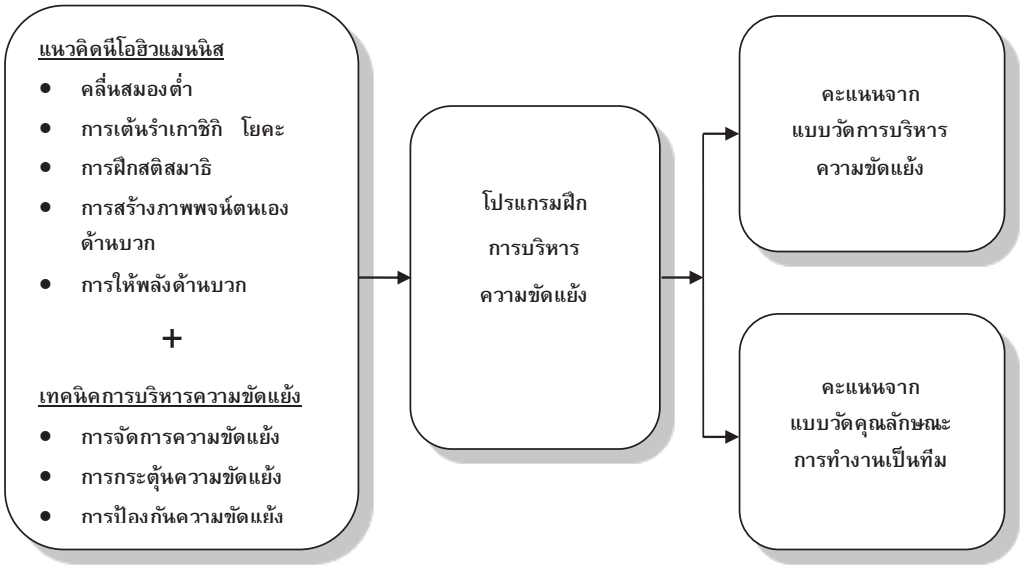
เทคนิคการบริหารความขัดแย้ง หมายถึง เทคนิคการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดของ Robbins (2005) ประกอบด้วย การจัดการความขัดแย้ง การกระตุ้นความขัดแย้ง และการป้องกันความขัดแย้ง ในการวิจัยนี้ องค์ประกอบทั้งหมดใช้เป็นกระบวนการแล้วผสานเข้ากับแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสในการจัดกิจกรรมเรียนรู้

โปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส หมายถึง การจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่เป็นการผสานระหว่างการฝึกปฏิบัติตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและเทคนิคการบริหารความขัดแย้ง โดยกิจกรรมเรียนรู้กำหนดให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่มย่อย

การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง การที่ผู้เรียนตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้งที่กำหนดให้ในลักษณะใด โดยรูปแบบการบริหารความขัดแย้งแบ่งเป็น 5 ลักษณะ คือ การแข่งขัน การร่วมมือร่วมใจ การประนีประนอม การหลีกหนี และการยอมตาม ในการวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้รับจากแบบวัดการบริหารความขัดแย้ง

คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้เรียนรับรู้จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกัน ผูกพันสัญญาต่อเป้าหมายของทีมงาน พูดคุยประสานงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สื่อสารกันอย่างเปิดเผยเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ร่วมมือกัน ตัดสินใจร่วมกันในการแก้ไขความขัดแย้งภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจและสนับสนุนกันและกัน ในงานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้รับจากแบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1 เป็นการผสานระหว่างแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและเทคนิคการบริหารความขัดแย้งประกอบเข้าเป็นโปรแกรมฝึกการบริหารความขัดแย้ง เพื่อใช้ในการบริหารความขัดแย้งและเพิ่มคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้มีรูปแบบเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัยเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีอายุ 18-20 ปี จำนวน 5,000 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายได้นักศึกษา 66 คน ได้สอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึก 21 วัน ซึ่งนักศึกษาทุกคนสมัครใจเข้าร่วมตลอดโปรแกรมการฝึก ผู้วิจัยจับคู่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกันทีละคู่ แล้วจับสลากแยกกลุ่มตัวอย่างทีละคู่เข้ากลุ่มทดลอง 33 คนและกลุ่มควบคุม 33 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

2.1 โปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เป็นการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่ประกอบด้วยเนื้อหาตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เน้นการทำให้คลื่นสมองต่ำ การเต้นเการำชิกิโยคะ การฝึกสติสมาธิ การสร้างภาพพจน์ตนเองทางบวกและการให้พลังทางบวก ควบคู่กับเทคนิคการบริหารความขัดแย้ง คือ การจัดการความขัดแย้ง การกระตุ้นความขัดแย้งและการป้องกันความขัดแย้ง เนื้อหาเหล่านี้ถูกผสานร่วมกันภายใต้

กรอบการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบด้วย การกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์เรียนรู้ และการประเมินผล นำโปรแกรมบริหารความขัดแย้งไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index -IOC) คัดเลือกกิจกรรมที่มีสัดส่วนความสอดคล้องระหว่าง 0.66 -1.00 นำกิจกรรมไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจกิจกรรมเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

2.2 แบบวัดการบริหารความขัดแย้ง ผู้วิจัยแปลและปรับปรุงจาก Thomas - Kilmann Conflict Mode Instrument ของ Thomas & Kilmann (1986, pp. 309-325) แล้วดำเนินการแปลกลับ (Back Translation) เพื่อตรวจสอบโครงสร้างเชิงลึกว่าข้อคำถามเป็นมโนทัศน์เดียวกับต้นฉบับ หลังจากนั้น นำแบบวัดไปทดลองใช้เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับรายด้านรวม (Correlated Item-Total Correlation- CITC) พบว่า ข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกข้อ คำนวณหาค่าความเที่ยงแบบการทดสอบซ้ำ (Test-retest) พบว่าค่าความเที่ยงของด้านแข่งขัน ด้านร่วมมือร่วมใจ ด้านประนีประนอม ด้านหลีกหนี และด้านยอมตาม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.80 0.85 0.84 0.86 และ 0.80 ตามลำดับ

2.3 แบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าคะแนน 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามด้านบวกและด้านลบเท่ากัน ให้นักศึกษาเลือกคะแนน 5 4 3 2 หรือ 1 ที่ตรงกับลักษณะของตนเองโดยทราบว่า 5 หมายถึง มากที่สุด และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด นำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อหา IOC แล้วคัดเลือกข้อที่มี สัดส่วนความสอดคล้อง ระหว่าง 0.66-1.00 หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่า CITC พบว่า ข้อคำถามทั้ง46 ข้อ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คำนวณหาความเที่ยงด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช พบว่า แบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90

2.4 คู่มือปฏิบัติสำหรับนักศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนใช้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง โดยแจกให้กับกลุ่มทดลองเท่านั้น คู่มือปฏิบัติประกอบด้วยวิธีการพัฒนาตนเองตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสควบคู่ความรู้เรื่องการบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีม

3. การดำเนินการวิจัย

3.1 พัฒนาโปรแกรมบริหารความขัดแย้ง ดำเนินการโดยการศึกษา วิเคราะห์งานวิจัยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการบริหารความขัดแย้ง สำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในการทำงานของผู้เรียน และศึกษาธรรมชาติความสนใจของผู้เรียนระดับอุดมศึกษา นำข้อมูลมากำหนดเป็นกรอบเนื้อหาในหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ในโปรแกรมบริหารความขัดแย้ง

3.2 ทดลองใช้โปรแกรมบริหารความขัดแย้ง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มทดลอง เป็นนักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมบริหารความขัดแย้ง 2) กลุ่มควบคุม เป็นนักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมฝึกปฏิบัติข้างต้น ได้รับประสบการณ์เรียนรู้จากคณาจารย์ในวิชาต่างๆ ตามปกติ และได้รับความรู้เรื่องการบริหารความขัดแย้งจากวิชาพื้นฐาน คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม ในการนี้ ผู้วิจัยได้สอบถามและตรวจสอบจากนักศึกษากลุ่มควบคุมแล้วว่า เขาไม่ได้รับข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ในโปรแกรมการบริหารความขัดแย้ง

3.2.2 การจัดประสบการณ์เรียนรู้ ดำเนินการระหว่างวันที่ 15 ตุลาคม – 4 พฤศจิกายน 2556 โดยกิจกรรมในช่วงแรก จัดให้ผู้เรียนปรับคลื่นสมองต่ำด้วยเพลง awakening เต้นรำเกาชิกิ โยคะ ฝึกสติสมาธิ และการให้พลังทางบวก กิจรรมในช่วงที่สองมีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นนำ เป็นการอธิบายลักษณะกิจกรรม กติกา ลักษณะงานที่มอบหมาย ขั้นดำเนินการเรียนรู้ ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ค้นหาสิ่งที่ต้องเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทีมงานและกิจกรรมเรียนรู้ และ ขั้นการสรุปผล ผู้เรียนในทีมงานสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ อาจมีการสนับสนุน โต้แย้ง หรือเพิ่มเติมในมุมมองที่ต่างจากเนื้อหาที่กำหนด ผู้สอนเป็นผู้เสนอแนะ เพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์

3.2.3 การประเมินผลการเรียนรู้ ในการวิจัยประเมินผลจากแบบวัดการบริหารความขัดแย้งและแบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานความถี่และร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารความขัดแย้ง และใช้ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาโปรแกรมบริหารความขัดแย้ง

รูปแบบโปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่มีต่อการบริหารความขัดแย้งและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ภายใต้กรอบการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน (อุ่นตา นพคุณ, 2546, น. 28) มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุง แก้ไขปัญหา เจตคติเรื่องความขัดแย้งและเพิ่มคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม รูปแบบโปรแกรมบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1.1 การกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ กำหนดเป็นนักศึกษาแรกเข้า ระดับชั้นปีที่ 1 เนื่องจากเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านจากผู้เรียนที่อยู่ระดับมัธยมศึกษาก้าวเข้าสู่ระดับอุดมศึกษาซึ่งวิถีการดำเนินชีวิตมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยศึกษาความต้องการวิเคราะห์ประสบการณ์และวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้เรียนหลายคณะ พบว่า ผู้เรียนมีความแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พื้นฐานชีวิต และการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่างๆ

ความแตกต่างเหล่านี้เป็นสถานการณ์จริงที่ผู้เรียนต้องเผชิญในการทำงานร่วมกัน จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการบริหารความขัดแย้งในขณะเดียวกันก็ได้เรียนรู้ปฏิกิริยาจากบุคคลอื่น

1.2 การกำหนดเนื้อหา สาระสำคัญในโปรแกรมการบริหารความขัดแย้งได้นำแนวปฏิบัติหลักและเนื้อหาของแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและการบริหารความขัดแย้งมาผสานเข้าเป็นเนื้อหาและกระบวนการในกิจกรรมเรียนรู้ โดยพิจารณาจาก 3 ส่วน คือ ส่วนแรก เนื้อหาต้องสามารถพัฒนาที่จุดเริ่มต้น คือ ปรับเปลี่ยนคุณลักษณะส่วนบุคคลให้มีสติสงบเยือกเย็นขึ้น ส่วนที่สอง เป็นวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติผู้เรียนระดับอุดมศึกษา และส่วนสุดท้าย มีสาระที่กระตุ้นให้เกิดการบริหารความขัดแย้งเรียนรู้ผลด้านบวกหรือด้านลบจากการบริหารความขัดแย้งที่ผู้เรียนใช้อยู่

1.3 การกำหนดการเรียนการสอน เป็นการนำเนื้อหาของแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและเทคนิคการบริหารความขัดแย้งมาจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ สำหรับแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส ยึดถือตามเป้าหมายการพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ ผู้วิจัยนำวิธีปฏิบัติที่สำคัญมาใช้ คือ การทำให้คลื่นสมองต่ำ การเต้นรำเกาชิกิ โยคะ การฝึกสติสมาธิ การสร้างภาพพจน์ทางบวกต่อตนเอง และการให้พลังทางบวก ส่วนการบริหารความขัดแย้ง ผู้วิจัยนำเทคนิคการบริหารความขัดแย้ง คือ การจัดการความขัดแย้ง การกระตุ้นความขัดแย้ง และการป้องกันความขัดแย้ง มาเป็นกระบวนการเรียนรู้ในกิจกรรม เช่น การสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนเผชิญหน้าและบริหารความขัดแย้งตามเงื่อนไขที่กำหนด การให้ผู้เรียนเผชิญกับการสื่อสารที่คลุมเครือ การแข่งขัน ผู้เรียนถูกกำหนดให้จัดกลุ่มใหม่ทุกครั้ง และการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนสื่อสารด้วยภาษานีโอฮิวแมนนิสซึ่งเป็นภาษาเชิงบวกที่ชัดเจน จัดแบ่งบทบาทหน้าที่ของสมาชิกให้ชัดเจน มีการให้รางวัลและการลงโทษ

ในกำหนดการเรียนการสอน นอกจากจะมีวิธีปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีกิจกรรมย่อยๆ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกสติสมาธิ สร้างภาพพจน์ตนเองทางบวก ให้พลังทางบวก ควบคู่กับการฝึกทักษะการบริหารความขัดแย้ง พัฒนาคุณลักษณะที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยอยู่ในรูปแบบ เกมการแข่งขัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนสอนเพื่อน และบทบาทสมมุติ ดังนั้น ในกำหนดการเรียนการสอนจึงมีกิจกรรมย่อยๆ ที่หลากหลาย

1.4 การจัดประสบการณ์เรียนรู้ เป็นการนำกำหนดการเรียนการสอนไปปฏิบัติ ผู้เรียนได้รับการฝึกปฏิบัติรายบุคคลและฝึกปฏิบัติเป็นกลุ่ม การฝึกปฏิบัติรายบุคคลเพื่อพัฒนาความสามารถของปัจเจกบุคคลก่อน สอดคล้องกับจุดเริ่มต้นของการพัฒนามนุษย์ตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่ต้องการให้มีการพัฒนาจิตใจสูงในตนเองก่อน หลังจากจิตใจของผู้นั้นสูงขึ้น เขาก็จะพร้อมช่วยเหลือผู้อื่นปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่นำความสุขมาสู่ตนเองและสรรพสิ่งในโลก เป็นการเตรียมจิตใจและปัญญาของผู้เรียนให้มี

คุณสมบัติพร้อมสำหรับการทำงานเป็นทีม การฝึกปฏิบัติเป็นกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นสิ่งที่ตอบสนองพัฒนาการของวัยรุ่นที่ต้องการความเป็นอิสระ อยากทำอะไรเอง ไม่ค่อยชอบให้ใครมาสอนและต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อน การให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ความสำเร็จของงานด้วยความร่วมมือของเพื่อนในทีมเป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ร่วมเรียนรู้ ผู้ชี้แนะและผู้อำนวยความสะดวก

1.5 การประเมินผล การประเมินผลการเรียนรู้ได้จากแบบวัดการบริหารความขัดแย้งและแบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม

กล่าวโดยสรุปว่า โปรแกรมบริหารความขัดแย้งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์เรียนรู้ และการประเมินผล ด้วยโปรแกรมนี้ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการพัฒนารายบุคคลและเป็นกลุ่มภายใต้กรอบเนื้อหาของแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและการบริหารความขัดแย้ง จึงเป็นโปรแกรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกัน ฝึกความคุ้นเคยกับการคิดและใช้คำพูดบวกฝึกกระบวนการคิดวิเคราะห์ ภายใต้บรรยากาศผ่อนคลาย และสร้างความรู้สึกที่ดีกับตนเองและเพื่อนร่วมทีม

2. ผลการทดลองใช้โปรแกรมบริหารความขัดแย้ง

ผลการทดลองใช้โปรแกรมบริหารความขัดแย้ง ได้ผลการวิจัย ดังนี้

2.1 หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีการบริหารความขัดแย้งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ระดับเหมาะสม มากกว่าก่อนการทดลอง ทั้งนี้ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ในการบริหารความขัดแย้ง คือ ระดับเหมาะสม ไม่ใช่ระดับสูงหรือระดับต่ำ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลจากแบบวัดการบริหารความขัดแย้งของกลุ่มทดลอง ก่อน –หลัง การทดลอง

คนที่	ก่อนการทดลอง					หลังการทดลอง				
	แข่งขัน	ร่วมมือ	ประนีประนอม	หลีกหนี	ยอมตาม	แข่งขัน	ร่วมมือ	ประนีประนอม	หลีกหนี	ยอมตาม
1	ต่ำ	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม
2	ต่ำ	ต่ำ	เหมาะสม	สูง	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
3	ต่ำ	ต่ำ	สูง	สูง	สูง	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง
4	ต่ำ	ต่ำ	เหมาะสม	สูง	สูง	ต่ำ	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง
5	เหมาะสม	ต่ำ	สูง	ต่ำ	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
6	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
7	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม
8	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
9	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
10	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
11	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
12	ต่ำ	ต่ำ	สูง	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
13	เหมาะสม	เหมาะสม	ต่ำ	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
14	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
15	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
16	ต่ำ	ต่ำ	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	ต่ำ	สูง	เหมาะสม	สูง	ต่ำ
17	ต่ำ	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
18	ต่ำ	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม		เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
19	ต่ำ	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
20	เหมาะสม	สูง	ต่ำ	เหมาะสม	ต่ำ	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง
21	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
22	เหมาะสม	ต่ำ	สูง	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	ต่ำ	เหมาะสม
23	เหมาะสม	ต่ำ	สูง	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง
24	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง
25	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง
26	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	สูง	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง
27	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม	สูง	สูง
28	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
29	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	ต่ำ	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม
30	สูง	เหมาะสม	ต่ำ	ต่ำ	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	ต่ำ	สูง
31	ต่ำ	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม	สูง
32	ต่ำ	ต่ำ	สูง	สูง	สูง	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม	เหมาะสม	สูง
33	เหมาะสม	ต่ำ	เหมาะสม	ต่ำ	สูง	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม	เหมาะสม

ตารางที่ 1 แสดงผลจากแบบวัดการบริหารความขัดแย้งของกลุ่มทดลอง ก่อน-หลังการทดลอง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลอง 33 คน บริหารความขัดแย้งเหมาะสมบางด้าน และไม่มีผู้เรียนคนใดบริหารความขัดแย้งเหมาะสมครบทั้ง 5 ด้าน หลังการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลอง 18 คน หรือครึ่งหนึ่ง บริหารความขัดแย้งเหมาะสมครบทั้ง 5 ด้าน และอีก 11 คน บริหารความขัดแย้งเหมาะสมมากขึ้น แม้ไม่ครบ 5 ด้าน เมื่อพิจารณาการบริหารความขัดแย้ง รายด้าน พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองบริหารความขัดแย้ง ทุกด้าน เหมาะสมกว่าก่อนการทดลอง ด้านที่มีจำนวนผู้บริหารความขัดแย้งได้ตามเกณฑ์ คือ เหมาะสม มากที่สุด คือ ด้านแข่งขัน กลุ่มทดลองพัฒนาเพิ่มขึ้น 13 คน รองลงมา คือ ด้านยอมตาม พัฒนาเพิ่มขึ้น 12 คน ส่วนด้านร่วมมือร่วมใจ ประนีประนอม และหลีกหนี กลุ่มทดลองพัฒนาเพิ่มขึ้นใกล้เคียงกัน คือ 11 คน

2.2 กลุ่มทดลองมีคะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม หลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 กลุ่มทดลองมีคะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดลองใช้โปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองบริหารความขัดแย้งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ระดับเหมาะสม มากกว่าก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และกลุ่มทดลองก็มีคะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมสูงกว่ากลุ่มควบคุม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของวีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2545) ที่พบว่า แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะที่เป็นผลดีต่อการบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีม เช่น การรู้จักทำงานเป็นทีม การคิดแบบชนะ-ชนะ การเข้าใจตนเองก่อนที่จะทำให้คนอื่นเข้าใจเรา ฯลฯ เช่นเดียวกับงานของวรรัตน์ อภินันท์กูล (2548) ที่พบว่าแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเสริมสร้างคุณลักษณะ เช่น การมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงานเป็นทีม ความเชื่อมั่นในตนเอง การควบคุมตนเอง ความคิดริเริ่มและการเป็นผู้นำ ฯลฯ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ช่วยแก้ไขความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อผู้เรียนฝึกปฏิบัติตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส จะทำให้เขาเกิดความสงบเยือกเย็น จิตใจละเอียดอ่อนมากขึ้น สมองสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด สภาวะคลื่นสมองต่ำนี้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารความขัดแย้ง เพราะผู้เรียนจะมีอารมณ์ดี มีความคิดสร้างสรรค์สูง ความรู้สึกด้านลบต่างๆจะค่อยๆจางลง จึงมีพลังความคิดด้านบวกสูงซึ่งนำไปสู่การบริหารความขัดแย้งในรูปแบบต่างๆ ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ ไม่โน้มเอียงไปในระดับสูงที่รุนแรง ก้าวร้าว หรือไม่อยู่ในระดับต่ำที่เฉื่อยชาอ่อนไหว ไม่สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้และอาจก่อให้เกิดความเสียหายในการทำงานและสุขภาพจิต สำหรับด้านการทำงานเป็นทีม คลื่นสมองต่ำที่เกิดจากการฝึกปฏิบัตินี้ ทำให้ผู้เรียนมีสติสามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกและการแสดงออกกับเพื่อนในทีมได้มากขึ้น สภาวะผ่อนคลายเช่นนี้ จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจผู้ร่วมงานมากขึ้น

มีจิตใจบริการ พร้อมให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนในทีมมากขึ้น (Sarkar, n.d, pp. 14-20) โดยเฉพาะเมื่อผู้เรียนได้รับพลังทางบวก ด้วยการใช้คำพูดบวกกับตนเองและเพื่อน บ่อยๆ ซ้ำๆ เป็นการเพิ่มกำลังใจและพลังความเชื่อมั่น (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2553, น. 67) จึงยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้ร่วมงานมากขึ้น นอกจากนี้ การบริหารความขัดแย้งได้ถูกนำมาเป็นกระบวนการของกิจกรรมเรียนรู้ ในรูปแบบของ เกมแข่งขัน การแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อนสอนเพื่อน โดยสมาชิกต่างต้องร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จในเวลาที่กำหนด จึงเป็นการฝึกฝนให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเอง รู้จักความคิดของผู้อื่น ได้รับประสบการณ์ตรงจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม พร้อมๆกับการปรับรูปแบบการบริหารความขัดแย้งของตนเองและการทำงานร่วมกันให้เหมาะสมมากขึ้น

โปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสมีความแตกต่างจากโปรแกรมทางการศึกษาทั่วไปเพราะโปรแกรมบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเน้นการพัฒนามนุษย์โดยองค์รวม ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ จิตใจขั้นสูง และการพัฒนาวิชาการ วิชาชีพ ในการวิจัย ผู้วิจัยยึดหลักการแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส โดยคำนึงถึงเป้าหมายการพัฒนามนุษย์ตามแนวคิดเป็นหลัก แล้วสร้างกิจกรรมเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนฝึกฝนพฤติกรรมตามเป้าหมายการพัฒนามนุษย์นั้น ควบคู่กันนี้ได้นำการบริหารความขัดแย้งมาเป็นกระบวนการเพื่อสร้างกลุ่มประสบการณ์เรียนรู้ในลักษณะกิจกรรมย่อยๆ ในรูปแบบ เกมการแข่งขัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนสอนเพื่อน และบทบาทสมมุติ ดังนั้น จุดเด่นของโปรแกรมในงานวิจัย จึงประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง การยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและคำนึงถึงธรรมชาติของกลุ่มเป้าหมาย เพราะกลุ่มเป้าหมายในงานวิจัยมีความต้องการอิสระ ความเป็นตัวของตัวเอง ให้ความสำคัญและยึดติดกับกลุ่มเพื่อน มีความสุขที่จะทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนในวัยเดียวกัน จึงทำให้เกิดความมีชีวิตชีวา แปลกใหม่และสนุกสนาน จากการสังเกตพบว่าเพื่อนและการได้ลงมือปฏิบัติเองทำให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่ายในการฝึกฝนต่อเนื่อง เขาจึงสามารถเรียนรู้ความรู้จากกิจกรรมได้โดยอัตโนมัติและอย่างเต็มใจ ส่วนที่สอง การย้ำความรู้ลงในจิตใต้สำนึก การฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเท่ากับเป็นการบันทึกข้อมูลใหม่ ความรู้ใหม่ลงในจิตใต้สำนึก จากความเชื่อที่ว่า เมื่อบุคคลกระทำหรือคิดในเรื่องใดซ้ำๆ บ่อยๆ ข้อมูลเหล่านั้นจะถูกบันทึกลงในจิตใต้สำนึกมากขึ้น ยิ่งกระทำซ้ำมากขึ้นเท่าใด ก็จะยิ่งกลายเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ เพราะการสร้างนิสัยหนึ่งขึ้นมา บุคคลจะใช้เวลา 21 วัน (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2548, น. 122) เมื่อการทดลองผ่านไประยะหนึ่ง ผู้เรียนแสดงให้เห็นว่ามีความเยือกเย็นขึ้น แสดงออกต่อเพื่อนในทีมอย่างเข้าใจ ลดปฏิกิริยาและการใช้คำพูดที่รุนแรง ให้เกียรติกันมากขึ้น และให้ความช่วยเหลือกันแม้เป็นเรื่องเล็กน้อยในทีมงาน ส่วนที่สาม ประสบการณ์ตรงจากการเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้ง โดยเน้นให้ผู้เรียนเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งจริงที่เกิดจากเพื่อนที่มีนิสัยและความสามารถต่างกัน แต่ต้องทำงานด้วยกัน การจำกัดเวลาในกิจกรรมที่ท้าทาย เกมการแข่งขันที่มีรางวัลและการลงโทษ ทำให้ผู้เรียนต้องแสดงความเป็นตัวตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เขาจะได้รับประสบการณ์ตรงว่าความคิด การแสดงออก คำพูดของเขาจะส่งผลอย่างไรต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ และความสำเร็จ ปฏิกิริยาที่สะท้อนกลับไปมาระหว่างสมาชิกจะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ระดับที่พอเหมาะในการ

แสดงออก เรียนรู้บทบาทของผู้นำและผู้ตามที่ดี จึงเท่ากับเป็นการให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีมและบริหารความขัดแย้งให้เหมาะสมมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของผู้เรียน จากการสังเกตพบว่า ระยะแรกของการทดลอง ผู้เรียนแสดงออกแตกต่างกัน เช่น ไม่ฟังความคิดเห็นหรือมุ่งเอาชนะ เงียบแต่พูดลับหลัง ทำงานที่กลุ่มมอบหมายเงียบๆไม่สนใจใคร อาสาเป็นผู้ประสานงานกับเพื่อนในทีม ฯลฯ แต่เมื่อผู้เรียนได้รับการฝึกปฏิบัติตามโปรแกรมจึงพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้บรรยากาศของทีมผ่อนคลายมากขึ้น แต่ปัญหาเรื่องเวลาที่จำกัด ความสามารถและบุคลิกภาพที่ต่างกันล้วนมีผลต่อความสำเร็จของทีม ผู้เรียนจึงเริ่มแบ่งหน้าที่ ร่วมมือกัน ช่วยเหลือกันมากขึ้น ลดความแข็งกร้าวลง ปฏิกิริยาที่เปลี่ยนไปทำให้การทำงานในทีมรวดเร็วขึ้น ผิดพลาดน้อยลงเพราะสมาชิกมีความคุ้นเคยและสนิทสนมกันมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ :

1. แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเป็นอีกหนึ่งวิธีปฏิบัติที่ช่วยบริหารความขัดแย้งและเพิ่มความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยเริ่มจากการพัฒนาที่ปัจเจกบุคคล ด้วยการปรับคลื่นสมองต่ำเพื่อให้จิตใจสงบนิ่ง มีพลังเพียงพอที่จะนำศักยภาพทางปัญญามาใช้สูงสุด ควบคู่กันไปนี้จะแผ่ขยายพลังทางบวก ความสงบ เยือกเย็น และมีชีวิตชีวาสู่บุคคลรอบข้างให้มีความรู้สึกดีและมีความสุขด้วย ในทางปฏิบัติผู้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ ควรเข้าใจและฝึกฝนตนเองตามข้อกำหนดของแนวคิดก่อนเพื่อสามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้หรือช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง ภายใต้บรรยากาศจูงใจ ผ่อนคลาย ไม่ใช่การบังคับแต่ให้ผู้เรียนเห็นผลการเปลี่ยนแปลงจากความตั้งใจของตนเอง
2. บทบาทของผู้สอนในกิจกรรมนีโอฮิวแมนนิสมีลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) คือ ผู้ชี้แนะ เสนอแนะผู้ร่วมเรียน เพิ่มเติมประเด็นให้สมบูรณ์ขึ้น จึงเป็นการผ่องถ่ายอำนาจในการเรียนรู้สู่ผู้เรียนโดยตรง ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ เรียนรู้ความรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกิจกรรม เกม เพื่อนสอนเพื่อน ใช้วิธีการพูดคุย คำถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่เน้นการบรรยาย ดังนั้นความท้าทายของผู้สอน คือ การออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมและข้อกำหนดของงานหรือกติกาได้อย่างไร การทำให้กิจกรรมเรียนรู้มีความกลมกลืนกับวิถีชีวิตของผู้เรียนได้อย่างไร การรับมือกับกระแสความคิดต่างของผู้เรียนที่ต่อต้านวิธีปฏิบัติที่ไม่คุ้นชินได้อย่างไร และทำให้ผู้เรียนมีการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องได้อย่างไร
3. จากการวิจัยได้ข้อสังเกตว่า วิธีปฏิบัติตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่ใกล้เคียงกับวิถีชีวิตของผู้เรียนช่วงวัยรุ่นตอนปลาย คือ การใช้คำพูดบวกกับตนเองและผู้อื่น การเต้นรำเกาชิกิ และการทำสมาธิ โดยผู้เรียนสามารถทำได้ไม่ยาก และใช้เวลาสั้นๆ แต่เป็นผลทำให้ผู้เรียนเยือกเย็นขึ้น อารมณ์ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้สนใจทั่วไปอาจนำวิธีการดังกล่าวไปทดลองใช้ในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง วันละ 5-10 นาที ก็จะเห็นผล

การเปลี่ยนแปลงจากการปฏิบัติด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้สนใจแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสอาจหาข้อค้นพบใหม่ๆ เช่น ศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎีอรรถประโยชน์ก้าวหน้า (Progressive Utilization Theory Socialism-Prout) ที่มีพื้นฐานจากแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสมาใช้ในสังคมไทย ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสกับแนวคิดอื่นในมุมมองคล้ายกัน เช่น จิตตปัญญาศึกษา พลังจิตใต้สำนึก ฯลฯ ศึกษาเปรียบเทียบมวลรวมความสุข ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ของผู้ที่รับการฝึกตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสกับบุคคลทั่วไป ฯลฯ
2. เป้าหมายสำคัญประการหนึ่งในการเรียนรู้ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างคงทน ยั่งยืน เนื่องจากในการวิจัยนี้ใช้เวลา 21 วัน แต่ผู้สนใจอาจออกแบบการวิจัยโดยเก็บข้อมูลหลังการทดลองต่อไปอีก 3 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อดูพัฒนาการการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลาและความคงทนของพฤติกรรม

เอกสารอ้างอิง

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2550). *เท่าทันทุนนิยม.* กรุงเทพฯ: หจก. ภาพพิมพ์.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2553). *Super Change สร้างคนรุ่นใหม่(เพื่อไป) สร้างชาติ.* กรุงเทพฯ: หจก. ภาพพิมพ์.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และแนวทางการปฏิบัติ.* สืบค้น 10 มีนาคม 2557, จาก http://graduateschool.bu.ac.th/tqf/images/pdf/tqf_th.pdf.

จิตรภณ จารุศรีวรกุล. (2556). นักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. *สัมภาษณ์.* 4 พฤศจิกายน 2556.

ชนาธิป ศิริปัญญาวงศ์. (2550). *การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางจิตโดยใช้หลักการนีโอฮิวแมนนิสและสัญญาแห่งการเรียนรู้* (ปริญญานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2548). *AQ อึดเกินพิกัด.* กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.

ปิยะพงษ์ น้อยเจริญ. (2556). นักศึกษาคณะนิติศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. *สัมภาษณ์* 4 พฤศจิกายน 2556.

มนต์ชัย สิทธิจันทร์. (2547). *ผลของการฝึกจินตนาการในการเรียนรู้การสอนวิชาพิสิกส์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการจินตนาการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5* (ปริญญานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรัตน์ อภินันท์กูล. (2548). *การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ประสบความสำเร็จตามกฎแห่งความสำเร็จของนโปเลียนฮิลล์* (ปริญญานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิภาพร จันทรา. (2556). นักศึกษาคณะบัญชี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. *สัมภาษณ์* 4 พฤศจิกายน 2556.

วิทยา นาควัชระ. (2545). *ดวงใจใยดี.* กรุงเทพฯ: ที.พี. พริ้นท์.

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2545). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างอุปนิสัย 7 ประการ ตามแนวคิดของสตีเฟ่นอาร์ โควี่ สำหรับเยาวชนตอนปลาย โดยใช้หลักการของนีโอฮิวแมนนิสและการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน* (ปริญญานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หลุย จำปาเทศ. (2552). *จิตวิทยาการบริหาร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชลี สาลิกานนท์. (2553). *ผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาชีวิตสำหรับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร* (ปริญญานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุ่นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน.* กรุงเทพมหานคร: หจก. ชวนพิมพ์.

Sarkar, P. R. (n.d.). *The great universe: discourses on society.* N.P.: n.p.

Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior.* (11Th ed). New Jersey: Prentice-Hall.

Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1986). Developing a forces-choice measure of conflict-handling behavior: The MODE instrument. *Educational and Psychological Measurement,* 37, p. 309-325.

ผลของความรู้ ทักษะ คุณค่า จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพ ที่มีต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

The Effects of Knowledge, Skills, Professional Values, Ethics and Attitudes on Competencies of Tax Auditors.

เพ็ญธิดา พงษ์ธานี*
Pentida Pongtanee*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบัญชี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
*Assistant Professor Pentida Pongtanee Deputy Dean for Administrative Affairs , Faulty of Accounting Dhurakij Pundit University.
*รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะบัญชี
*Associate Dean, Faculty of Management Accountants
*Email : pentida.poe@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

จากการที่มาตรฐานการศึกษาสากล (International Educational Standard: IES) ได้ระบุแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านบัญชี ที่ครอบคลุมความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพ จะมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรหรือไม่และอย่างไร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีภาษีอากรตามประกาศของกรมสรรพากรที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลจากการวิจัยแสดงข้อมูลผู้สอบบัญชีภาษีอากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 ปี-39 ปีมีประสบการณ์การเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร ระหว่าง 1 ปี – 5 ปี และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพที่ดี จะเพิ่มสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร อีกทั้งผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ผู้สอบบัญชีภาษีอากร สมรรถนะ

Abstract

The international education standard was developed to provide guidance to improve the standards of accountancy education in terms of knowledge, skill, professional values, ethics and attitude in accounting profession to advocate competencies of accounting professionals. The researcher aims at studying whether knowledge, skill, professional values, ethics and attitude in accounting profession will have an impact on competencies of registered tax auditors in Bangkok and suburban areas, by using questionnaires.

The findings was that a majority of the registered tax auditors in Bangkok and suburban areas are female aged between 30-39 years old with 1-5 year working experiences. Additionally, the tax auditors hold a bachelor degree in accounting. Moreover, the result was that knowledge, skill, professional values, and ethics and attitude are positively related to competencies of tax auditors. Also, the tax auditors with different gender, age and working experience will have different levels of competencies.

Keywords: Tax auditors, Competency

บทนำ

กรอบข้อตกลงว่าด้วยการค้าบริการของอาเซียน (ASEAN Framework Agreement on Services: AFAS) ของกลุ่มสมาชิกในเขตอาเซียน (ASEAN) ได้ระบุข้อตกลงยอมรับการให้ความร่วมมือในวิชาชีพแต่ละสาขาแล้ว โดยเฉพาะกรอบข้อตกลงว่าด้วยการให้บริการทางวิชาชีพบัญชี (ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services: MRA) โดยจะเริ่มมีผลบังคับใช้ในปี 2558

กรอบของ MRA จะครอบคลุมเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการเจรจาด้านบัญชีในอนาคตของอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์เรื่อง การศึกษา การสอบ ประสบการณ์ กระบวนการให้การยอมรับ ระบบข้อมูลเอกสาร ระเบียบวินัยและหลักจริยธรรม มาตรฐานและแนวปฏิบัติสากล ทั้งนี้ MRA ที่จะจัดทำขึ้นในอนาคตจะต้องไม่ลดทอนสิทธิ อำนาจหน้าที่ของสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศในการกำกับดูแลและออกกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายภายใน แต่ต้องไม่สร้างอุปสรรคที่เกินจำเป็น และการออกใบอนุญาตและการขึ้นทะเบียนของวิชาชีพบัญชีอาเซียนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของแต่ละประเทศด้วย นอกจากนี้ กรอบข้อตกลงได้กำหนดกรอบการดำเนินการและขอบเขตความรับผิดชอบของหน่วยงานที่รับผิดชอบสาขาบัญชี ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นผู้ทำบัญชีหรือผู้สอบบัญชีที่ต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้มีความโดดเด่นและแตกต่างจากคนอื่น เพื่อสร้างจุดแข็งและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในต่างประเทศ (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ,2555)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ คุณค่า จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพกับสมรรถนะของผู้สอบบัญชีอากร ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองงบการเงินให้กับห้างหุ้นส่วนขนาดเล็ก ถึงแม้ห้างหุ้นส่วนเหล่านี้จะมีขนาดเล็กแต่ด้วยจำนวนธุรกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นจำนวนมาก ย่อมถือว่ามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถนำไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้สอบบัญชีเอง รวมไปถึงหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยให้มีสมรรถนะที่สามารถก้าวเข้าไปแข่งขันในเวทีโลกได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพ กับสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร
2) วิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีภาษีอากร กับสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

สมมติฐานการวิจัย

1. ความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร
2. ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลต่างกัน จะมีสมรรถนะในวิชาชีพที่แตกต่างกัน

ทบทวนวรรณกรรม

มาตรฐานการศึกษาสากล (International Education Standards: IES) ระบุว่าความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นคุณสมบัติที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ หลังจากได้ผ่านประสบการณ์การปฏิบัติงานและผ่านการประเมินจากหน่วยงานหรือสถานที่ทำงานจำลอง (ฝึกงาน) แล้ว โดยนักบัญชีต้องสามารถแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความรู้ในวิชาชีพบัญชี ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับความรู้ทั่วไป ความรู้ทางธุรกิจ ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ทางบัญชี โดยสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา ระบุปัญหาทางธุรกิจ ระบุปัญหาทางจริยธรรม และให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผลและชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เป็นนายจ้าง ลูกค้า และประชาชนมั่นใจในศักยภาพและความสามารถของนักบัญชีในการทำงานต่อหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ทำให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์ส่วนรวม (International Education Standards 6 , 2003) ทั้งนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาบัณฑิตสาขาการบัญชีให้ก้าวสู่การเป็นนักบัญชีมืออาชีพในอนาคตคือ บัณฑิตจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ด้านทักษะ และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน เป็นเหตุผลให้คณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ(International Accounting Standards Committee : IASC) ออกบรรทัดฐานในการศึกษาและพัฒนานักบัญชีให้เป็น “นักบัญชีมืออาชีพ” เรียกว่า “มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ” ซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย นำไปปฏิบัติและใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มศักยภาพของนักบัญชีให้มีความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานต่อนายจ้าง ลูกค้า ประชาชน นักลงทุนในประเทศและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
2. ทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
3. ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพ

ความรู้หลักในวิชาชีพบัญชีประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ทางการบัญชี การเงิน และความรู้ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความรู้หลักที่จำเป็นต่อความสำเร็จในอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี2) ความรู้ทางองค์กรและธุรกิจ ช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเข้าใจสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน และ 3) ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นทักษะที่นักบัญชีจำเป็นต้องมีเพื่อประเมิน ออกแบบ และจัดการระบบสารสนเทศให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้(สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์,2552)[1] นอกจากนี้สมาพันธ์นักบัญชีสากล (International Federation of Accountants :IFAC) (2003) และสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2552) ยังได้ระบุว่า 1) ความรู้ทางการบัญชี การเงินและ ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และ ความรู้ทางองค์กรและธุรกิจ เป็นความรู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของนักบัญชีเป็นอย่างมาก เนื่องจากนักบัญชีเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลในรูปของตัวเลขซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนี้นักบัญชีควรจะมีความรู้ทางธุรกิจครอบคลุมสาขาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐศาสตร์ การตลาด พฤติกรรมองค์การ การจัดการ ธุรกิจระหว่าง

[1]มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 2

ประเทศ การวิเคราะห์เชิงปริมาณและสถิติ นอกจากความรู้ดังกล่าวข้างต้นแล้วผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีความพร้อมในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สังคม การเมือง เศรษฐกิจ การปกครอง และวัฒนธรรม (ศิลปพร ศรีจั่นเพชร, 2545) ซึ่งมีผลต่อการดำเนินธุรกิจอันจะกระทบกับนักบัญชีโดยตรง

นอกจากความรู้ในวิชาชีพแล้ว นักบัญชีจะต้องมีทักษะในวิชาชีพบัญชี ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2525 ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ทักษะ” (skills) ไว้ว่า ทักษะหมายถึง ความชำนาญด้านความคิดและการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นเป็นกิจนิสัยและเป็นลักษณะพิเศษเฉพาะตัวบุคคล (โกวิท ประวาลพฤกษ์ ,2534) ทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีประกอบด้วย1) ทักษะทางปัญญา 2) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน 3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 4) ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และ 5) ทักษะทางองค์การและการจัดการธุรกิจ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552)

ทักษะทางปัญญา ครอบคลุมเกี่ยวกับความสามารถในการค้นคว้าวิจัยวิเคราะห์หาเหตุผลระบุและแก้ปัญหากำหนดระดับความสำคัญของงานหรือปัจจัยและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง (ประจิต หาวัตร, 2544) สอดคล้องกับ(อรพรรณ พรสีมา, 2543) ซึ่งกล่าวว่าเป็นการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลเพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมผู้ที่มีทักษะการคิดระดับสูงมีเหตุมีผลมีวิจารณญาณที่ถูกต้องเหมาะสมหรือมีความคิดสร้างสรรค์จะได้รับการยกย่องจากสังคมและเป็นผู้นำสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ กรมวิชาการ (2542) ยังได้ระบุว่า ทักษะพื้นฐานทางด้านการคิดและการใช้เหตุผลคือความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์

ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ครอบคลุมเกี่ยวกับความชำนาญทางตัวเลข (การใช้คณิตศาสตร์และสถิติ) และความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์แบบจำลองการตัดสินใจความเสี่ยง การวัด การรายงานและความรู้ด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ (ประจิต หาวัตร, 2544) ที่ระบุว่านักบัญชีต้องสามารถใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ โปรแกรมที่ใช้ในการจัดทำบัญชี รวมทั้งมีความเข้าใจในระบบเครือข่ายและฐานข้อมูล อีกทั้งการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสื่อสาร

ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดการตนเอง ความคิดริเริ่มอิทธิพล และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถที่จะเลือกและเรียงลำดับทรัพยากรที่มีจำกัด และจัดแจงงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ความสามารถที่จะเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง พิจารณาการปรับใช้ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติให้เข้ากับการตัดสินใจ และความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552) นอกจากนี้ กรมวิชาการ (2542) ยังได้ระบุว่าทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วยความสามารถในการรู้แหล่งข้อมูล ทักษะในการเลือกใช้ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม มีทักษะในการวิเคราะห์ แปลความสรุปผลและนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ครอบคลุมเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง การทำงานเป็นทีม การปฏิสัมพันธ์

กับผู้ที่มีวัฒนธรรมหรือความคิดเห็นต่างกัน การเจรจาเพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือข้อตกลงที่ยอมรับได้ในสถานการณ์ทางวิชาชีพ การทำงานในวัฒนธรรมที่ต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำเสนอการพูดคุย การรายงาน และการปกป้องมุมมองของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการเขียนและพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ฟังและอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและภาษาที่แตกต่าง (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552) สอดคล้องกับ (ประจิต หาวัตร, 2544) ซึ่งกล่าวไว้ว่านักบัญชีต้องสามารถทำงานเป็นกลุ่มมอบหมายงานเป็นผู้นำสามารถทำงานร่วมกับบุคคลที่แตกต่างจากตนในด้านวัฒนธรรมและสติปัญญาสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้การแก้ปัญหาที่เป็นยอมรับและสามารถทำงานในสังคมที่มีวัฒนธรรมต่างไปจากวัฒนธรรมของตน นอกจากนี้แล้วจะต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้ (สมยศ นาวีการ, 2543) กล่าวว่าการติดต่อสื่อสารที่สำคัญมี 2 ประเภทคือประเภทที่เป็นภาษาและไม่ใช่ภาษาการติดต่อสื่อสารที่ใช้ภาษาที่จะประกอบด้วยการพูด (ทางวาจา) หรือการเขียน (ทางลายลักษณ์อักษร) (Greenberg and Baron, 1989) กล่าวว่าความสามารถในการพัฒนาอารมณ์หรืออีคิวคือความสามารถในการรู้ตัวและการมีพัฒนาการทางอารมณ์ที่เหมาะสมและมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมปัจจุบัน เชื่อกันว่าไอคิวหรือความสามารถทางสติปัญญาเป็นเพียงส่วนน้อยที่ทำให้คนเราประสบความสำเร็จแต่อีคิวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คนเราประสบความสำเร็จจึงต้องมีความสมดุลระหว่างอีคิวกับไอคิวผู้ที่มีคุณลักษณะของอีคิวสูงจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ตัวประมาณตัวอย่างถูกต้องรู้สภาพหรือสภาวะที่แท้จริงของตัวเองและสามารถควบคุมตัวเองได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้คือรู้จักตนเองรู้จักผู้อื่นรู้จักนำรู้จักตามรู้จักผ่อนปรนรู้จักยืดหยุ่น (อารีย์ พันธ์มณี, 2543) เมื่อสามารถฝึกตนเองให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้แล้ว ย่อมเกี่ยวโยงไปถึงการมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีน้ำใจซึ่งเป็นพื้นฐานของความมีมนุษยสัมพันธ์ (วิจิตร อาวะกุล , 2542)

ทักษะทางองค์การและการจัดการธุรกิจครอบคลุมเกี่ยวกับ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการโครงการ การจัดการบุคลากรและทรัพยากร และการตัดสินใจ ความสามารถที่จะจัดและแบ่งหน้าที่งานที่จะจูงใจและพัฒนาบุคลากร การมีภาวะผู้นำ การพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างผู้มีวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552) สอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2542) ที่ได้ระบุว่า ทักษะด้านการจัดการ หมายถึง กระบวนการในการทำงานให้สำเร็จ ประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน และ การสรุปผลงาน โดยเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์

นอกจากความรู้ในวิชาชีพและทักษะทางวิชาชีพแล้ว นักบัญชียังต้องประกอบด้วยค่านิยมจรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพบัญชี พฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่เหมาะสมมีความสำคัญเท่ากับขีดความสามารถทางวิชาการเชิงปฏิบัติ โดยต้องนำไปสู่ประโยชน์สาธารณะ และความอ่อนไหวที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความเชื่อถือ ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความมีมารยาทและความเคารพนับถือ กฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552)

ค่านิยมในวิชาชีพที่นักบัญชีจำเป็นต้องมีได้แก่ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็น

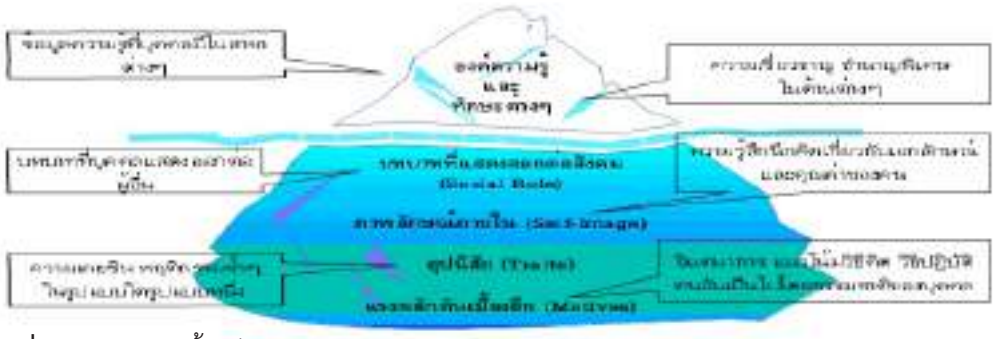
อิสระตามมาตรฐานของวิชาชีพ มรรยาทของวิชาชีพ ความสำนึกต่อความรับผิดชอบทางสังคมเกี่ยวกับประโยชน์ของสาธารณชน ความตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นต้น การให้การศึกษาและความชำนาญ ต้องทำให้นักวิชาชีพบัญชีตระหนักถึงคุณค่าทางวิชาชีพและปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและวิชาชีพ (IFAC, 2003)

จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละประเภทกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525, 2538) หมายถึงสิ่งที่ใช้ในการควบคุมความประพฤติภายใน ซึ่งสังคมในอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับว่าเป็นความประพฤติที่ดีที่ชอบ การกระทำอย่างไรเป็นการกระทำผิด และสิ่งใดพึงปฏิบัติ สิ่งใดพึงละเว้น(อรุณ รักธรรม , 2529) หรืออาจหมายถึง การทำงานเลี้ยงชีพอย่างมีคุณธรรม โดยประกอบอาชีพอย่างสุจริตและขยันหมั่นเพียร รวมทั้งการดำรงตนอย่างเหมาะสมในงานอาชีพนั้นๆ ด้วยการยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเองและการประพฤติตนให้เป็นผู้คู่ควรกับสถานะและหน้าที่นั้น ๆ ด้วย (สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา, 2541: อ้างถึง สุมน อมรวิวัฒน์, 2530)

สรุปได้ว่าจรรยาบรรณ เป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพอย่างมีคุณธรรมซึ่งสมาชิกในวิชาชีพนั้นยอมรับว่าเป็นการประพฤติที่ดี และถูกต้องตามมาตรฐานจรรยาบรรณ ซึ่งประกอบด้วย 1) ประโยชน์นิยม คือการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีผลดีต่อสังคม 2) สัจนิยม คือประพฤติปฏิบัติโดยไม่ยึดเอาประโยชน์ของผู้ใดผู้หนึ่ง และ 3) มนุษย์นิยม คือการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ สติปัญญา ความสามัคคี ความเป็นอยู่และความเป็นธรรม (สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา,2541: อ้างถึง ไชยณ พล ,2540) โดยสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ได้กำหนดกรอบจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับ1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์ 2)ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3)ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับและ 4) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competence)

แนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์เพื่อค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีนั้นสามารถอธิบายโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) (Clelland,1993) แนวคิดดังกล่าวอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจอุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก(Clelland, 1973)



ภาพที่ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง
(ที่มา:เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ:สำนักงานข้าราชการพลเรือน:2548)

จากแนวคิดดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมทั้งแรงจูงใจ (McClelland,1993 :อ้างถึงสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548)

ความแตกต่างของสมรรถนะ (Competency) กับ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554) กล่าวว่า เนื่องจากสมรรถนะ (Competency) เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ดังนั้นความรู้เพียงอย่างเดียวไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ แต่ถ้าสามารถนำความรู้มาใช้กับงานให้ประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถได้ ถือว่ามีสมรรถนะ เช่นเดียวกันความสามารถในการสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง จึงจะถือว่าเป็นสมรรถนะ ส่วนทัศนคติหรือแรงจูงใจ เพียงอย่างเดียวก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่ถ้าทัศนคติหรือแรงจูงใจสามารถเป็นขับภายในที่ทำให้บุคคลทำงานให้เสร็จทันเวลาหรือเสร็จตามเป้าหมาย ก็จะถือว่าเป็นสมรรถนะ สอดคล้องกับ McClelland (1975) ซึ่งกล่าวว่า สมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Boyatzis (1982) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ(Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2537)กล่าวว่า สมรรถนะคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความ สามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2552) ระบุว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี หมายถึงขีดความสามารถที่แสดงถึงการทำหน้าที่หรืองานที่เกี่ยวข้องให้ได้ระดับตามที่มาตรฐานกำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) ความรู้อย่างพอเพียงเกี่ยวกับการตรวจสอบข้อมูลทางการเงินในอดีต การบัญชีและรายงานทางการเงิน และระบบสารสนเทศสำหรับการบัญชีและรายงานทางการเงิน 2) ความสามารถในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพที่ในสภาพแวดล้อมการสอบบัญชีเกี่ยวกับการใช้แนวทางปฏิบัติและมาตรฐานการตรวจสอบที่เกี่ยวข้อง การประเมินการใช้มาตรฐานการนำเสนอรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้อง การแสดงถึงขีดความ สามารถในการสอบถาม การคิดในเชิงทฤษฎี และการวิเคราะห์อย่างระมัดระวัง การแสดงความสงสัยทางวิชาชีพ และการตัดสินใจทางวิชาชีพ การอดทนและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งและ 3)ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติของในวิชาชีพระดับสูง ซึ่งหมายถึงความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทางวิชาชีพที่จะนำไปสู่จรรยาบรรณ การนำไปใช้ในทางปฏิบัติของหลักการพื้นฐาน ผลของความประพฤติที่ไม่มีจรรยาบรรณและคำตอบในการแก้ปัญหาในสถานการด้านจรรยาบรรณที่ลำบาก โดยสหพันธ์นักบัญชีนานาชาติได้กำหนดหลักการพื้นฐานดังกล่าวไว้ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความเป็นรูปธรรม สมรรถนะทางวิชาชีพ และให้ความใส่ใจ การรักษาความลับ ความประพฤติทางวิชาชีพ และมีความเป็นอิสระกับลูกค้า

จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีไม่ได้เกิดจากองค์ความรู้ที่ได้รับการสั่งสอนมาตามหลักสูตรเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยองค์ประกอบอื่นที่สำคัญซึ่งได้แก่ ทักษะที่เกิดจากปฏิบัติงานด้านการสอบบัญชี และความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการตรวจสอบและการรายงานผลการตรวจสอบที่จะนำไปสู่จรรยาบรรณ

วิธีดำเนินการวิจัย

กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีสิทธิลงลายมือชื่อตามประกาศของกรมสรรพากร ณ วันที่ 2 กรกฎาคม 2555 โดยมีที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 2,094 ราย (กรมสรรพากร, 2555) ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามที่อยู่ของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 516 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 46.5

การวัดคุณลักษณะของตัวแปรเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพ เป็นตัวแปรอิสระซึ่งสามารถจำแนกได้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความรู้ในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ประกอบด้วยคำถาม 15 คำถาม ครอบคลุมเกี่ยวกับ ความรู้ทางการบัญชี ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี และความรู้ทางองค์กรของธุรกิจ 2) ทักษะในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ประ กอบ ด้วยคำถาม 15 คำถาม ครอบคลุมเกี่ยวกับ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติงาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และทักษะทางองค์การและการจัดการธุรกิจ 3) ค่านิยม จรรยา-บรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ประกอบด้วยคำถาม 5 คำถามครอบคลุมเกี่ยวกับ ความโปร่งใสความเป็นอิสระความเที่ยง

ธรรมและความซื่อสัตย์ ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับและ ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรเป็นตัวแปรตามประกอบด้วยคำถาม 15คำถาม ครอบคลุมเกี่ยวกับ ความรู้อย่างพอเพียงเกี่ยวกับการตรวจสอบข้อมูลทางการเงินในอดีต การบัญชีและรายงานทางการเงิน และ ระบบสารสนเทศสำหรับการบัญชีและรายงานทางการเงิน ความสามารถในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพที่ในสภาพแวดล้อมการสอบบัญชีเกี่ยวกับการใช้แนวทางปฏิบัติและมาตรฐานการตรวจสอบที่เกี่ยวข้อง การประเมินการใช้มาตรฐานการนำเสนอรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้อง การแสดงถึงขีดความ สามารถในการสอบถาม การคิดในเชิงทฤษฎีและการวิเคราะห์อย่างระมัดระวัง การแสดงความสงสัยทางวิชาชีพ และ การตัดสินใจทางวิชาชีพ การอดทนและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งและ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติของในวิชาชีพระดับสูง ซึ่งหมายถึงความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทางวิชาชีพที่จะนำไปสู่จรรยาบรรณ การนำไปใช้ในทางปฏิบัติของหลักการพื้นฐาน ผลของความประพฤติที่ไม่มีจรรยาบรรณ และ คำตอบในการแก้ปัญหาในสถานการด้านจรรยาบรรณที่ลำบาก โดยสหพันธ์นักบัญชีนานาชาติได้กำหนดหลักการพื้นฐานดังกล่าวไว้ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความเป็นรูปธรรม สมรรถนะทางวิชาชีพ และให้ความใส่ใจการรักษาความลับ ความประพฤติทางวิชาชีพ และมีความเป็นอิสระกับลูกค้า

การวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของปัจจัยที่ใช้วัดค่าตัวแปร

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อถือได้ของปัจจัยที่ใช้วัดค่าตัวแปร โดยการวิเคราะห์ปัจจัย เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 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 (Principalcomponentanalysis) และกำหนดให้แต่ละองค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กันจึงเลือกหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) ด้วยวิธีVarimaxแสดงค่าไอเกน (Eigen values) ที่มีค่าสูงกว่า1 และแสดงค่าน้ำหนักปัจจัย (Factorloading) มากกว่า 0.5 โดยตัววัดต้องไม่มีค่า Factor Loading มากกว่า 1 ปัจจัย (Gliem and Gliem , 2003) และหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach’s Alpha Coefficient)พิจารณาจากค่า Cronbach Alpha ซึ่งต้องมากกว่า 0.6 จึงจะถือว่ามีความเชื่อถือได้ (Gliem and Gliem , 2003) ซึ่งผลการทดสอบ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยความรู้ในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรสามารถ แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยความรู้ทางองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 6 ปัจจัย 2) ปัจจัยความรู้ทางการบัญชี ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย และ 3) ปัจจัยความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย โดยปัจจัยที่ใช้เป็นเครื่องมือวัดความรู้ในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling) เท่ากับ0.898 ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.5 ทางและมีค่า Eigen value ของแต่ละปัจจัย

เท่ากับ 3.688, 2.504, และ 2.262 ตามลำดับ โดยแต่ละปัจจัยมีค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.885, 0.877, และ 0.775 ตามลำดับ และมีค่าน้ำหนักปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัยมากกว่า 0.6 แสดงให้เห็นได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยที่ใช้วัดความรู้ในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ปัจจัย	Factor Loading	Eigen Value	% of Variance	Cronbach Alpha
ปัจจัยความรู้ทางองค์กรธุรกิจ		**3.688**	**30.730**	**0.885**
1 ความรู้เกี่ยวกับการเงิน และการจัดการการเงิน	0.539			
2 ความรู้เกี่ยวกับการใช้วิธีวัดผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นตัวเงินในภาคธุรกิจ	0.757			
3 ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์มหภาคและเศรษฐศาสตร์จุลภาค	0.829			
4 ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ ตลาดเงิน และการทำงานของตลาดเงิน	0.852			
5 ความรู้เกี่ยวกับการนำวิธีการเชิงปริมาณและสถิติไปใช้แก้ปัญหาธุรกิจ	0.769			
6 ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงขององค์กรและการดำเนินงาน	0.625			
ปัจจัยความรู้ทางการบัญชี		**2.504**	**20.864**	**0.877**
1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำรายงานทางการเงินตามกรอบของแม่บทการบัญชี	0.830			
2 ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี	0.873			
3 ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการสอบบัญชี	0.818			

ตารางที่ 1 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยที่ใช้วัดความรู้ในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร(ต่อ)

ปัจจัยความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี		**2.262**	**18.848**	**0.775**
1 ความรู้เกี่ยวกับภาษีอากร	0.806			
2 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจและกฎหมายห้างหุ้นส่วน	0.784			
3 ความรู้เกี่ยวกับระบบและเครื่องมือเทคโนโลยีของธุรกิจและบัญชี	0.662			
รวม			**70.442**	

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.898

ปัจจัยทักษะในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการสื่อสาร ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 8 ปัจจัย และ 2) ทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 4 ปัจจัยโดยปัจจัยที่ใช้เป็นเครื่องมือวัดทักษะในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling) เท่ากับ0.915 ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.5 ทางและมีค่า Eigen value ของแต่ละปัจจัยเท่ากับ 5.310 และ 2.988 ตามลำดับ โดยแต่ละปัจจัยมีค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.937และ 0.830 ตามลำดับ และมีค่าน้ำหนักปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัยมากกว่า 0.6 แสดงให้เห็นได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าน้ำหนักปัจจัยที่ใช้วัดทักษะในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ปัจจัย	Factor Loading	Eigen Value	% of Variance	Cronbach Alpha
ปัจจัยทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการสื่อสาร		**5.310**	**44.252**	**0.937**
1 ความสามารถในการจัดการตนเอง	0.773			
2 ความคิดริเริ่ม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง	0.772			
3 ความสามารถที่จะเลือกใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดในการทำงานให้เสร็จทันเวลา	0.847			
4 ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง	0.871			
5 ความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี	0.805			
6 ความสามารถในการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือข้อตกลงที่ยอมรับได้	0.761			
7 ความสามารถในการนำเสนอ การพูดคุย การรายงาน และการปกป้องมุมมองของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	0.700			
8 ความสามารถในการฟังและอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ	0.743			
ปัจจัยทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงาน		**2.988**	**24.900**	**0.830**
1 ความสามารถที่จะสอบถาม วิจัย คิดเชิงเหตุผล และวิเคราะห์	0.771			
2 ความสามารถที่จะระบุและแก้ไขปัญหาที่ไม่เคยเจอมาก่อน	0.700			
3 ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.743			
4 ความสามารถในการวิเคราะห์แบบจำลองการตัดสินใจและความเสี่ยง	0.828			
รวม			**69.152**	

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.915

ปัจจัยค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร มี 1 ปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ปัจจัยโดยปัจจัยที่ใช้เป็นเครื่องมือวัดค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling) เท่ากับ0.889 ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.5 ทาง และมีค่า Eigen value เท่ากับ 4.151 มีค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.948 และมีค่าน้ำหนักปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัยมากกว่า 0.6 แสดงให้เห็นได้ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักปัจจัยที่ใช้วัดค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ปัจจัย	Factor Loading	Eigen Value	% of Variance	Cronbach Alpha
ปัจจัยค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพ		**4.151**	**83.011**	**0.948**
1 ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การปฏิบัติตามหลักพื้นฐานของจรรยาบรรณในเรื่องความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่น ความใส่ใจ และการรักษาความลับ	0.891			
2 ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การประพฤติตนเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ	0.932			
3 ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่ความเป็นอิสระ ความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ	0.929			
4 ความเข้าใจเกี่ยวกับผลลัพธ์จากพฤติกรรมที่ไม่มีจรรยาบรรณที่มีต่อบุคคลวิชาชีพ และสังคม	0.900			
5 ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณที่สัมพันธ์กับธุรกิจและบรรษัทภิบาล	0.904			
รวม			**83.011**	

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. *= 0.889*

ปัจจัยสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร มี 1 ปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 11 ปัจจัยโดยปัจจัยที่ใช้เป็นเครื่องมือวัดสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling) เท่ากับ0.889 ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.5 ทางและมีค่า Eigen value เท่ากับ 4.151 มีค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.948 และมีค่าน้ำหนักปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัยมากกว่า 0.6 แสดงให้เห็นได้ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักปัจจัยที่ใช้วัดสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ปัจจัย	Factor Loading	Eigen Value	% of Variance	Cronbach Alpha
ปัจจัยสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร		**6.844**	**62.222**	**0.937**
1 สามารถตรวจสอบความถูกต้องของรายงานทางการเงินและบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบการลงบัญชี	0.667			
2 สามารถพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการบัญชีและรายงานทางการเงิน	0.617			
3 สามารถจัดทำโครงร่างงานสำหรับประเมินการควบคุมและประเมินความเสี่ยงในระบบการบัญชีและการรายงานที่เหมาะสมกับการตรวจสอบข้อมูลทางการเงินในอดีต	0.784			
4 สามารถทำวิจัยทางเทคนิคที่เหมาะสมในสภาพแวดการสอบบัญชี	0.787			
5 สามารถรวบรวมและประเมินหลักฐานในสภาพแวดล้อมการสอบบัญชี	0.834			
6 สามารถใช้แนวทางปฏิบัติและมาตรฐานการตรวจสอบที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมการสอบบัญชี	0.834			
7 สามารถประเมินการใช้มาตรฐานการนำเสนอรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมการสอบบัญชี	0.842			

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักปัจจัยที่ใช้วัดสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร (ต่อ)

ปัจจัย		Factor Loading	Eigen Value	% of Variance	Cronbach Alpha
8	สามารถแสดงถึงขีดความสามารถในการสอบถามการคิดในเชิงทฤษฎีและการวิเคราะห์อย่างระมัดระวังในสภาพแวดล้อมการสอบบัญชี	0.810			
9	สามารถแสดงความสงสัยทางวิชาชีพในสภาพแวดล้อมการสอบบัญชี	0.827			
10	สามารถตัดสินใจทางวิชาชีพในสภาพแวดล้อมการสอบบัญชี	0.836			
11	สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งในสภาพแวดล้อมการสอบบัญชี	0.805			
รวม				62.222	

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.919

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ประกอบด้วย 1)การวิเคราะห์ถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression analysis) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent variable) ซึ่งได้แก่ความรู้ ทักษะ ค่านิยมจรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร กับตัวแปรตาม (Dependent variable) ซึ่งได้แก่ สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร และ 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรจำแนกตามคุณสมบัติของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความรู้ ทักษะ ค่านิยมจรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

จากผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรกับความรู้ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ซึ่งประกอบด้วย 1) ความรู้ทางการบัญชี 2) ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี 3) ความรู้ทางองค์กรของธุรกิจ 4) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการสื่อสาร 5) ทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงาน และ 6) ค่านิยมยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพ ตามตารางที่ 5 พบว่าความรู้ ทักษะ ค่านิยมจรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในแต่ละด้าน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ0.5 โดยความรู้ทางการบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรสูงที่สุด (r= 0.593) รองลงมาคือทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการสื่อสาร (r = 0.581) ทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงาน (r = 0.579) ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร(r = 0.567) ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี(r = 0.551) และความรู้ทางองค์กรธุรกิจ (r = 0.530) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ในการทดสอบMulticollinearityระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วยตัวแปรความรู้ทางองค์กรธุรกิจของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ตัวแปรความรู้ทางการบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ตัวแปรความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ตัวแปรทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการสื่อสาร ตัวแปรทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร และตัวแปรค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร พบว่าความ สัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity โดยมีค่า VIF (Variance Inflation Factor)อยู่ระหว่าง 1.598 – 2.744 (VIF < 5) และมีค่า Tolerance ระหว่าง 0.364 – 0.626

ตารางที่ 5 แสงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร	ความรู้ทางองค์กรธุรกิจ	ความรู้ทางการบัญชี	ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี	ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการสื่อสาร	ทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงาน	ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพ	VIF	Tolerance
สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร	3.45 (0.521)								
ความรู้ทางองค์กรธุรกิจ	.530*	3.06 (0.588)						2.113	.473
ความรู้ทางการบัญชี	.593*	.530*	3.45 (0.571)					1.598	.626
ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี	.551*	.615*	.524*	3.43 (0.563)				2.089	.473
ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการสื่อสาร	.581*	.421*	.435*	.549*	3.72 (0.569)			2.744	.364
ทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงาน	.579*	.653*	.512*	.623*	.635*	3.28 (0.564)		2.533	.395

ตารางที่ 5 แสงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ต่อ)

ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพ	.567*	.324*	.365	.433*	.707*	.458*	3.91 (0.615)	2.024	.494

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบสมมุติฐานที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อนในตารางที่6 พบว่าสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ ค่านิยมจรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร 55.55% (R Square = .555) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 โดยพบว่า ความรู้ทางองค์กรธุรกิจของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ความรู้ทางการบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการสื่อสารของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร และ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรเกิดจากความสามารถของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในการนำองค์ความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณในวิชาชีพบัญชีที่มีไปพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการสอบบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการสอบบัญชีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ รวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจ เช่น มาตรฐานการตรวจสอบบัญชี รหัส 250 เรื่องการพิจารณากฎหมายและข้อบังคับในการตรวจสอบงบการเงิน กำหนดให้ผู้สอบบัญชีทำความเข้าใจกฎหมายและข้อบังคับที่มีผลบังคับใช้กับกิจการ ในการได้มาซึ่งความเข้าใจในกิจการและสภาพแวดล้อมของกิจการ (วลัยลักษณ์ สุวรรณวลัยกร และคณะ, 2556) มีทักษะและคุณสมบัติที่จำเป็นประกอบด้วย 1) ความสามารถในการจัดการตัวเลขในงบการเงิน 2) ความสามารถในการวิเคราะห์ 3) ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ 4) ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ 5) ทักษะทางคณิตศาสตร์ 6) ทักษะในการสื่อสารทั้งวาจาและลายลักษณ์อักษร(Melvin Richardson ,2012)[2] มีทักษะในการแก้ไขปัญหา (Problem-Solving Skill) มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีตรรกะ (Analytical Skill) ซึ่งจะทำให้ได้มาซึ่งหนทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นรวมทั้งมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (People Skill) ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และปฏิบัติหน้าที่ของตนโดย(วลัยลักษณ์ สุวรรณวลัยกร และคณะ ,2556)

ผลวิจัยสอดคล้องกับ สุพรรณา บุญมาวงศ์ (2551) ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการสำนักงานหรือผู้สอบบัญชี ประกอบด้วยลักษณะทั่วไปของผู้สอบบัญชีและผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ลักษณะและรูปแบบของงบการเงิน กระบวนการในการให้บริการตรวจสอบบัญชี ลักษณะทางกายภาพอื่นๆ

[2] http://voices.yohoo.com/skills-qualifications-needed-accountant-2987159.html.

ผลวิจัยสอดคล้องกับ สุเทพ พงษ์พิทักษ์ (2551) กล่าวว่าจรรยาบรรณเป็นหลักความประพฤติ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลในแต่ละวิชาชีพ ซึ่งเรียกว่าจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ (Professional code of ethics) เมื่อประพฤติแล้วจะช่วยรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงทั้งของวิชาชีพและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคมและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย

ผลวิจัยสอดคล้องกับ วลัยลักษณ์ สุวรรณวลัยกร และคณะ (2556) กล่าวว่าผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต ในปัจจุบันบริษัทชั้นนำต่าง ๆ เช่น บริษัท บอช แอนด์ ลอมบ์ (ประเทศไทย) จำกัด และ Johnson Controls, Inc. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนความมีจริยธรรมแก่บุคลากร โดยกำหนดไว้ในแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์และแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่

ผลวิจัยสอดคล้องกับ ธวัช ภูษิตโภยไคย (2548) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานสอบบัญชีนอกจากผู้สอบบัญชีจะเสนอรายงานการสอบบัญชีจากผลการตรวจสอบแล้ว ผู้สอบบัญชียังอาจให้ข้อเสนอแนะแก่ลูกค้าเพื่อปรับปรุงระบบบัญชีและการควบคุมภายในที่ตนพบว่ามีจุดอ่อนจากการสอบบัญชีด้วย

ผลวิจัยสอดคล้องกับกุสุมา คำพิทักษ์ (2552) กล่าวว่า สมรรถนะทางการบัญชีที่ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต้องการประกอบด้วย 5 สมรรถนะได้แก่ การวางแผนและควบคุมการเงิน การตรวจสอบภายใน การจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ จริยธรรมของนักบัญชี และความรู้ทักษะพื้นฐานด้านบัญชีที่ต้องใช้ในการประกอบอาชีพ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน(Multiple Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพ กับสมรรถนะ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร	**สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร**			
	Beta	**Std. Error**	**t**	**Sig**
Constant		0.124	3.162	0.002*
ความรู้ทางองค์กรธุรกิจ	0.125	0.038	20905	0.004*
ความรู้ทางการบัญชี	0.283	0.034	7.585	0.000*
ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี	0.085	0.040	1.986	0.048*
ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและการสื่อสาร	0.098	0.045	2.004	0.046*
ทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงาน	0.117	0.043	2.486	0.013*

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน(Multiple Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพ กับสมรรถนะ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากร(ต่อ)

ความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร	**สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร**			
	Beta	**Std. Error**	**t**	**Sig**
ค่านิยม จรรยาบรรณ แลทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	0.263	0.036	6.258	0.000*
Sig = 0.00 , R^2 = .555 , Adj. R^2 = .550 , Durbin-Watson = 2.056				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีคุณสมบัติต่างกัน จะมีสมรรถนะในวิชาชีพที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของสมรรถนะผู้สอบบัญชีภาษีอากรจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ในตารางที่ 7 พบว่า1) ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเพศชายมีสมรรถนะสูงกว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรเพศหญิง 2) ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีอายุระหว่าง 30ปี- 49 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป 3) ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีประสบการณ์เป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร 1 ปี ขึ้นไปมีสมรรถนะสูงกว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า1 ปี และ 4) ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีประสบการณ์เป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร 11 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะสูงกว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1 ปี- 5 ปีและ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีไม่เคยรับทำงานสอบบัญชีภาษีอากร สะท้อนให้เห็นว่าเพศ อายุ และ ประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร อาจเนื่องจากวิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานซึ่งเพศชายอาจมีความคล่องตัวมากกว่าเพศหญิง ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีอายุมากอาจทำให้ความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะช้ากว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่อายุยังไม่มากและมีประสบการณ์ในการเป็นผู้สอบบัญชีมานาน สอดคล้องกับ ปภาวี สุขมณี และคณะ (2553) ที่กล่าวว่าผู้สอบบัญชีในกรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์การตรวจสอบบัญชีแตกต่างกันจะส่งผลให้ความสามารถในการใช้เทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงคุณภาพการสอบบัญชีแตกต่างกันด้วย

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (ANOVA)เพื่อทดสอบความแตกต่างของสมรรถนะผู้สอบบัญชีภาษีอากร จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

คุณสมบัติของผู้สอบบัญชีภาษีอากร	**สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร**		**F**	**Sig**	**LSD**
	$\overline{X}$	SD.			
เพศของผู้สอบบัญชีภาษีอากร			19.066	0.000*	
(1) ชาย	3.61	0.505			-
(2) หญิง	3.39	0.514			
อายุของผู้สอบบัญชีภาษีอากร			3.885	0.009*	(4) < (2),(3)
(1) ต่ำกว่า 30 ปี	3.38	0.417			
(2) 30 ปี – 39 ปี	3.54	0.513			
(3) 40 ปี – 49 ปี	3.42	0.510			
(4) 50 ปีขึ้นไป	3.34	0.555			
ประสบการณ์การเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร			11.638	0.000*	(1) < (2),(3),(4) (2) < (4) (4) >(5)
(1) ต่ำกว่า 1 ปี	3.10	0.507			
(2) 1 ปี – 5 ปี	3.47	0.453			
(3) 6 ปี – 10 ปี	3.52	0.526			
(4) 11 ปี ขึ้นไป	3.69	0.594			
(5) ไม่เคยรับทำงานสอบบัญชีภาษีอากร	3.32	0.409			
ระดับการศึกษาของผู้สอบบัญชีภาษีอากร			0.295	0.745	-
(1) ปริญญาตรี	3.46	0.521			
(2) ปริญญาโท	3.45	0.523			
(3) กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	3.18	0.000			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยที่พบ และการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความรู้ทางองค์กรและธุรกิจ และทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรยังต้องการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ทางองค์กรและธุรกิจ และทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรสามารถนำไปบูรณาการกับความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณในวิชาชีพบัญชีในด้านอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสอบบัญชี ซึ่งสะท้อนถึงสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับจากผู้ใช้บริการทั้งในและนอกประเทศ ดังนั้นหน่วยงานและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพบัญชี ควรตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับองค์กรและธุรกิจ และทักษะทางปัญญาและการปฏิบัติงาน ให้กับผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ทั้งนี้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเองก็ควรพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง นอกเหนือจากการเข้ารับการอบรมความรู้ทางบัญชีและการสอบบัญชีแล้ว ควรเข้ารับการอบรมในเรื่องของการบริหารจัดการและองค์กรธุรกิจ หาประสบการณ์เพิ่มเติมจากการปฏิบัติงาน เรียนรู้การใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ทำวิจัยเพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ได้จากการวิจัยมาบูรณาการกับการปฏิบัติงานสอบบัญชี

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีสิทธิลงลายมือชื่อตามประกาศกรมสรรพากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพเท่านั้น ซึ่งพบว่าสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรขึ้นอยู่กับ ความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรร้อยละ 55.5 สะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมิได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรซึ่งไม่อยู่ในการศึกษาครั้งนี้อีกประมาณร้อยละ 45.5 ดังนั้นผู้ที่สนใจเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรสามารถที่จะนำไปศึกษาต่อในปัจจัยด้านอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดในการพัฒนาสมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยให้เป็นมืออาชีพในเวทีโลก

เอกสารอ้างอิง

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2555). *การเจรจาการค้าระหว่างประเทศสาขาบริการวิชาชีพบัญชี.* กรุงเทพฯ.

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2546). บันทึกสำนักคณะกรรมการกฤษฎีกาประกอบร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพ (ฉบับร่าง). กรุงเทพฯ.

กรมวิชาการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.

กรมสรรพากร. (2555). *รายชื่อผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชี.*สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2555, จาก http://www/rd/gp/tj/publish/7250.0 html.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรด้วย SPSS for windows* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุสุมา คำพิทักษ์ และคณะ. (2552). *การพัฒนามาตรฐานอาชีพนักบัญชีที่ตอบสนองต่อภาคธุรกิจอุตสาหกรรม* (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

โกวิท ประวาลพฤกษ์. (2534). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอนาคต.*กรุงเทพฯ: กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ.

ขจรศักดิ์ ศิริมัย และคณะ. (2554). *การพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ชาลินี เอื้อวิเศษวัฒนา. (2553). *ปัจจัยการลงทุนและพฤติกรรมการลงทุนที่ส่งผลต่อรูปแบบการออมประเภทเงินฝากประจำและการลงทุนในกองทุนรวมของผู้ลงทุนรายย่อย* (รายงานผลการวิจัย). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูศักดิ์ จรูญสวัสดิ์. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติในงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 1) .กรุงเทพฯ: ส.เสริมมิตรการพิมพ์.

ธวัช ภูษิตโภยไคย. (2548). *ประสบการณ์วิชาชีพการบัญชีด้านการสอบบัญชี.* นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปภาวี สุขมณี และคณะ. (2553). *ผลกระทบของความเป็นมืออาชีพที่มีต่อคุณภาพงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์* (รายงานผลการวิจัย).กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอิสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์.

ประจิต หาวัตร. (2544). *สรุปการบรรยายของ Mr.Robert Taylor* [จุลสาร]. กรุงเทพฯ: สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530. (2530). กรุงเทพฯ: วัฒนาพาณิชย์.

เพ็ญธิดา พงษ์ธานี. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการของสำนักงานบัญชีในประเทศไทย *วารสารสุทธิปริทัศน์, 22*(67) , 17-36.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2526). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525.* กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2538.* กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

วลัยลักษณ์ สุวรรณวลัยกร และ มนวิกา ผดุงสิทธิ์. (2556). ความคาดหวังและความพร้อมของวิชาชีพสอบบัญชีไทยในการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน *วารสารวิชาชีพบัญชี, 9(25)*, 35-49.

วิจิตร อาวะกุล. (2540*). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

ศิลปพร ศรีจั่นเพชร. (2545). นักวิชาชีพบัญชีกับ IEG9. กรุงเทพฯ: *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 24(92)*, 12-19

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่2 เรื่องเนื้อหาของโปรแกรมการศึกษาสำหรับวิชาชีพบัญชี.*กรุงเทพฯ.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่3 เรื่องทักษะทางวิชาชีพ.*กรุงเทพฯ.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 4 เรื่องคุณค่าจรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพ.*กรุงเทพฯ.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2555). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีฉบับที่8 เรื่องข้อกำหนดด้านสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี.* กรุงเทพฯ.

สมยศ นาวีการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2) . กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมาคมนักบัญชีแห่งประเทศไทย. (2544). *รายงานการประชุมสหพันธ์นักบัญชีอาเซียนครั้งที่ 12 และการประชุมนักบัญชีทั่วประเทศครั้งที่17.* กรุงเทพฯ.

สมาคมนักบัญชีแห่งประเทศไทย. (2546). *รายงานการประชุมสหพันธ์นักบัญชีอาเซียนครั้งที่ 13 และการประชุมนักบัญชี ทั่วประเทศครั้งที่18.* กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ.* กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552.* กรุงเทพฯ.

สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา. (2541). *บัณฑิตไทยในอุดมคติ(พิมพ์ครั้งที่ 1).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา. (2546). *การพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย.*กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ. (2554). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความสำคัญอย่างไร.* กรุงเทพฯ.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ด้วย Competence.*กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์.

สุเทพ พงษ์พิทักษ์. (2551,24 พฤศจิกายน). *การตรวจสอบและรับรองบัญชี.* กรุงเทพฯ: เดลินิวส์.

สุพรรณา บุญมาวงศ์. (2551). *ปัจจัยที่มีทธิพลต่อการใช้บริการตรวจสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร* (รายงาน ผลการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2544). *จริยธรรมทางธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: วี.เจ. พริ้นติ้ง.

อมร รักษาสัตย์. (2544). *การเมืองการปกครองไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.

อรพรรณ พรสีมา. (2543). *การคิด.* กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาทักษะการคิด.

อรุณ รักธรรม. (2529). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อารีย์ พันธ์มณี. (2543). *คิดอย่างสร้างสรรค์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิพเพลส จำกัด.

Boyatzis, R.E. (1992). *Competence at work. In a Stewart (Ed.), Motivation and society*. SanFrancisso:Jossey-Bass, 1982. Mc Clelland, D.C.(1975), A Competency model for human resource management specialists to be used in thedelivery of the human resource management cycle.BostonMcber.

Burns, R. (1990). *Introduction to Research Methods.Melbourne*. Longman Chesire.

Gliem, J. A., &Gliem, R. R. (2003). *Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliabilitycoefficientforLikert-type scales.* Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing,and Community Education,retrieved October 6, 2010, from http://hdl.handle. net/1805/344 .

Greenberg, J and R.A.Baron. (1989). Behavior in Oganizations 4 (th/ ed). Boston :Allyn and Bacon, Inc.

Internationl Federation of Accountants (2003). *International Education Standards for Professional Accountants*. New York : International Federation of Accountants.

McClelland, David C. (1973) .*Testing for Competence rather than Intelligence. American Psychologist*. Retrieved December 11, 2005, from www.ei.Haygroup.com.

Melvin Richardson. (2012). *Skills and Qualifications Needed to Be an Accountant.* Retrieved March 10, 2014 from http://voices.yahoo.com/skills-qualifications-needed accountant2987159.html.

Pallant, J. (2001*). SPSS Survival Manual: A Stepby-step Guide to Data Analysis.* Buckingham: Open University Press.

Supaluk Perchow. (2554). *ปรัชญาว่าด้วยการศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์*.Retrieved March 24, 2014 from http://Supaluk-erchow.blogspost.com/2011/10/blog-plst.html.

Wiersma, W. (1991). *Research Methods in Education*. (5th /ed). Sydney: Allyn and Bacon.

มโนทัศน์ของเจ้าของภาษาต่อความหมายของคำนามในภาษาอังกฤษ ในบริบทที่ใช้แบบนับได้และนับไม่ได้

Native Speakers' Conceptualizations of Meanings of English Nouns in Count and Mass Contexts

สร้อยศิธร อิศรางกูร ณ อยุธยา*
Soisithorn Isarankura*

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ประจำภาควิชาภาษาอังกฤษ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
*Assistant Professor, English Department, Faculty of Arts, Dhurakij Pundit University.
*Email : soisithorn.isa@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องนี้ศึกษามโนทัศน์ของเจ้าของภาษาต่อการนับได้ของคำนาม โดยมุ่งที่จะตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของความหมายเมื่อคำนามเปลี่ยนสถานะจากการเป็นนามนับได้เป็นนามนับไม่ได้หรือในทางตรงข้าม บทนำเริ่มจากการทบทวนวรรณกรรมเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างคำนามนับได้และคำนามนับไม่ได้ในภาษาอังกฤษ รวมถึงความแตกต่างของความหมายในเชิงอรรถศาสตร์และหน่วยคำของระบบคำนามในภาษาอังกฤษและภาษาไทย ตอนที่สองอภิปรายการศึกษาวิจัยซึ่งสำรวจมโนทัศน์ของเจ้าของภาษาอังกฤษต่อการนับได้ของคำนามที่ใช้กับคำนำหน้านามที่แตกต่างกันในบริบทต่างๆ ตอนที่สามนำเสนอผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งมุ่งที่จะตรวจสอบทฤษฎีที่กล่าวอ้างไว้ในวรรณกรรม (อาทิเช่น Alan, 1980; Baldwin & Bond, 2003; Mufwene, 1984; Wierzbicka, 1988) ตอนสุดท้ายเป็นการสรุปผลการวิจัยที่แจกแจงเป็นข้อสรุปจากผลการวิเคราะห์พร้อมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะอำนวยประโยชน์ให้แก่ผู้สอนภาษาอังกฤษในการพัฒนาการเรียนการสอนและการเตรียมเนื้อหาวิชาที่เหมาะสมเพื่อสอนให้ผู้เรียนรู้จักการนำบริบทมาใช้ในการพิจารณาการนับได้ของคำนามในภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้อง

คำสำคัญ : การนับได้ของคำนาม คำนามที่ใช้เรียกสิ่งที่เป็นรูปธรรม คำนามที่ใช้เรียกสิ่งที่เป็นนามธรรมหรืออาการนาม สามารถแบ่งแยกออกเป็นปัจเจก ไม่สามารถแบ่งแยกออกเป็นปัจเจก

Abstract

This qualitative study investigates native speakers' conceptualizations of noun countability. It attempts to uncover the meaning shifts from the native speakers' viewpoints when nouns alternate their countability status. The opening section provides a background of the count/mass distinction of English nouns discussed in the previous theoretical literature and the morphological and semantic differences in the nominal systems between English and Thai. The second section describes an exploratory study, which examines how native English speakers conceptualize countability of nouns used with different articles in different contexts. In the third section, the qualitative results of the study are presented in order to verify some of the claims made in the literature (e.g. Alan, 1980; Baldwin & Bond, 2003; Mufwene, 1984; Wierzbicka, 1988). The concluding section summarizes the findings with empirical generalizations and recommendation for future research. It is anticipated that this paper will offer pedagogical implications for teachers to develop a more informed method and prepare proper materials to teach their students how to use contexts to determine countability of English nouns.

Keywords: countability, concrete, abstract, individuated, non-individuated

1. Introduction

In the pedagogical literature, teachers of English as a second or foreign language (ESL/EFL) report that the English article system is challenging both for teachers to teach and for second language (L2) learners to master. Researchers and teachers ascribe the difficulty in article acquisition to numerous factors. Young (1996) and Master (2002) asserted that one of the major causes of learners' difficulty results from the complexity of the English article system itself. Such a system encodes semantic notions of referentiality, existence and attribution as well as pragmatic notions of anaphora and context. A further difficulty for learners in mastering the system also lies in the relationship between articles and the syntactic notions underlying noun countability and number. That is, the speaker/writer will decide which article to use once a noun has been identified as count or non-count. As this is the case, Master (1988; 1990) ranked the count/non-count distinction as the first feature to consider before determining the correct article.

Syntactically, the assignment of [±count] is involved in the use of the *indefinite* and *zero* articles. A [+count] noun distinguishes the number of nouns (i.e. either singular or plural), which in turn determines whether the indefinite article *a/an* is required in the singular, or the *zero* article may be used in the plural. The singular count noun rule prohibits the occurrence of bare count nouns, i.e. singular count nouns without a determiner. A [–count] noun, on the contrary, carries only *zero* marking; it never takes the indefinite article *a/an* and cannot be pluralized. As the count/non-count distinction is one of the key factors in determining an article choice, incorrect assignment of countability and number to the noun in question apparently results in learners' errors in article use. Research (e.g. Master, 1990) has revealed that a great number of errors that L2 learners make with articles can be traced back to learners' misjudging countability or number of nouns.

Learners whose L1 lacks morphological markers for countability and number often have difficulty assigning [±count] features to English nouns. The learners' problem tends to be exacerbated by the fact that most nouns in English can potentially be considered count or non-count depending on the context in which a noun is used. Thus, learners must first take the context into consideration. The countability judgment of context-free nouns may not be of much help when having to choose an article in actual language use. In other words, it is the context which determines the countability

of a noun, not a noun per se. A question may arise as to how teachers can make their students use the context in the same way native English speakers do for distinguishing between the count and non-count use of a noun in a given context. Yoon (1993) noted that Japanese speakers, for example, find it difficult to determine how native English speakers regard nouns as count or non-count according to context.

The objective of this paper is thus to seek for an answer, at least in part, by examining how native English speakers associate their thought and meaning with linguistic coding when nouns alternate between mass and count use in various noun phrase (NP) contexts. It is hoped that understanding how native speakers conceptualize the countability of nouns used in a count or non-count sense will offer pedagogical implications that will help teachers to develop a more informed model to teach their students how to use contexts to determine noun countability and the correct use of English articles.

Before we begin to explore native speakers' conceptualizations of noun countability, it is necessary to review theories which treat count and non-count nouns as semantically and pragmatically motivated rather than arbitrary and view the [±count] distinction in terms of actual use in different contexts rather than the lexical property of nouns per se.

1.1 Count vs. Non-count Nouns

Nouns are words that represent things, people, animals, concepts, ideas, feelings, qualities, events, and others. Three major concepts of nouns typically described in grammar textbooks are: countable vs. uncountable (or count vs. mass), singular vs. plural, and definite vs. indefinite.

Because the grammatical descriptions of English nouns must accommodate countability and definite/indefinite distinction, article usage is usually incorporated into beginning lessons in noun classes. Although the correct usage of articles depends on factors other than countability of nouns, it appears that noun countability is a crucial underlying feature in the article system in English. As such, many grammar books often introduce articles by referring to the distinction between count and non-count nouns prior to other components. A vital question arises here. How do native English speakers conceptualize the countability of nouns?

In order to answer the question, we may need to firstly explore how the terms 'mass' and 'count' nouns are defined. According to Quirk, Greenbaum, and Svartvik (1979, p. 130), "count nouns show the speaker as able to distinguish these items as separable entities", and

thus they can be counted. Mass nouns, on the other hand, "are seen as continuous entities and show the speaker as regarding these substances or concepts as having no natural bounds" (Ibid). Master (2002, p. 333) defines a count noun as "one that has a distinct border or boundary, a 'packet' that allows the distinction of one such entity from another and thus may be counted and pluralized, e.g. pencil, star, idea". A non-count noun, on the other hand, is "one that has no distinct border or boundary, a mass or 'wave' that does not allow the distinction of entities and therefore may not be counted or pluralized, e.g. plastic, flour, energy" (Ibid).

As mentioned earlier, countability mainly influences article usage, especially the indefinite article a/an and the zero article (Ø). A count noun can be a single entity referred to as a singular noun, and it can be morphologically marked in a plural form by an [-s] or [-es] as in a pen⟶three pens; a glass⟶two glasses. A mass noun has only one form and never takes indefinite articles. In traditional grammar books, two concepts related to the count/mass distinction are concrete and abstract nouns.

Concrete nouns are generally represented by physical objects, substances and materials (Leech & Svartvik, 1994). They can be seen either as count or mass. Concrete count nouns are physical objects that can be counted and can be distinguished as separate entities. Thus, they can be modified by denumerators such as numbers, and have a morphologically marked plural form: one dog, two dogs, several dogs. Concrete mass nouns, on the other hand, are seen as continuous entities which are regarded as substances with no natural bounds. Commonly, concrete mass nouns include materials or substances such as water, milk, beer, gold, dirt, soap, air, etc. Since mass nouns are normally not counted, they do not take plural forms (but only one form, i.e. bare nouns) and do not appear with other words that indicate the meaning of singular or plural—e.g. equipment, *one equipment, *two equipments, *several equipments. However, mass nouns can be modified by unspecific quantifiers such as much or some, and can be subject to division by means of certain 'gradability expressions', such as kind, sort, or 'partitives' such as bar, lump, loaf, piece, pile, yard, gallon, acre, etc.

Abstract nouns, in contrast, do not refer to real objects or entities. They are referred to as qualities, feelings, states, ideas, concepts, events, etc. As abstract nouns are not visible, they are claimed to be more easily regarded as both count and mass than concrete nouns (Leech & Svartvik, 1994). Nouns referring to events or occasions, such as talk, knock, shot, or

meeting, are usually count, while qualities and other abstract nouns tend to be mass: beauty, honesty, wealth, happiness, progress, research, information, homework, etc. Many abstract nouns, however, can be either mass or count: e.g. talk, thought. Other nouns, such as difficulty, trouble, experience, can be mass and count but with some differences in meaning (Leech & Svartvik, 1994, p. 44):

(1) We had little difficulty convincing him.
[state of hardship]

(2) He is having financial difficulties.
[problems or troubles]

(3) She is a teacher with a lot of experience.
[knowledge or skill]

(4) Tell me about your experiences abroad.
[past events or happenings]

In traditional grammar, many English nouns are viewed as being semantically arbitrary. As such, countability is also treated as arbitrary and is regarded as a lexical property of nouns. Although many grammar books attempt to make a distinction between count and mass nouns, definitions for such traditional terminology are, in many cases, not of much help for learners to clearly understand the nature of the count/mass distinction, especially when learners find that most nouns can have their countability changed.

Cognitive linguists (e.g. Langacker, 1987) have tried to explain the countability phenomenon of nouns and proposed that the count/mass distinction is in fact a much less arbitrary phenomenon than has traditionally been thought to be the case. In the cognitive linguists' viewpoints, the count/mass distinction has a conceptual and experiential basis. That is, noun categories are mainly determined by the characteristics of the objects to which the nouns refer and by the way in which humans interact with these objects, which is often influenced by nonlinguistic factors. These factors are largely independent of an individual's language background.

From the semantic point of view, Wierzbicka (1988) claims that the words of a language offer the speaker a large set of pre-packaged semantic configurations, which organizes and influences the speaker's thought. She argues that form-classes seem to be semantically motivated rather than arbitrary. On her view, countability judgments are based on "the conceptualization intended by the speaker" (p. 507). This is in line with Master's (2002) argument that although there is a greater likelihood that certain nouns will be count and others non-count, countability is largely determined by the speaker. Thus, it is neither realistic nor

practical to make lists of countable and uncountable nouns and to consult such lists to detect countability.

Wierzbicka (1988) also proposes that countability is often motivated by the semantic distinction between object and substance reference and provides further motivating factors for the non-arbitrariness of grammatical differences. Size, for example, is one crucial element which affects conceptualization for foodstuff of similar kinds either as composing of individual entities or as being internally homogeneous (e.g. noodles vs. flour). Mass use is often motivated when the entity is either too small to attract much attention from the human consumer such as an individual grain of rice, or too big to put on one's plate, such as an individual pumpkin or a head of cabbage. Eating habits is another factor that motivates countability judgments. People usually conceive of vegetables that tend to be eaten individually, like olives and radishes, as count nouns, whereas those that are often chopped up and added to other foods, like garlic, as mass.

Mufwene (1984) supports the argument that the distinction between count and mass is not lexical, but semantic and delimitative. On this view, he opposes the rigid labeling of nouns as either mass or count in the lexicon and points out the difficulty in explaining what in the structure can account for the obvious linguistic-semantic difference between the members of the pairs of words which may just appear to reflect alternative ways of conceiving of or talking about the same entities. For example,

mass	**count**
fiction	novels
poetry	poems
mail	letters
cattle	cows
kitchenware	kitchen utensils
footwear	shoes

(Mufwene, 1984, p. 201)

Mufwene also argues the difficulty in justifying why the nouns that name objects of similar nature, such as the following, are assigned to different categories:

mass	**count**
knowledge	beliefs
rice	beans
spaghetti	noodles
garlic	onions

(Mufwene, 1984, p. 201)

The above pairs of nouns make it clear that these nouns may not be distinguished solely on the basis of what they denote. Examples of 'mass' nouns that are seen to be interpreted purely as a linguistic projection includes referents of nouns such as furniture, luggage, equipment, livestock, etc., which can be clearly perceived as divisible and do not

appear to be different from count nouns such as tables, chairs, suitcases, tools, cows, etc. Mufwene argues that 'mass-ness' should actually be determined by the nature of existence of a particular noun rather than linguistic arbitrariness. In this respect, he introduces the alternative terms individuated versus non-individuated to replace the traditional terms count versus mass. The term 'individuated' refers to discrete entities or sets of entities which possess a built-in mode of individuation and can be singular or plural in form. 'Non-individuated', on the other hand, is the situation when the speaker does not care to individuate the referents. In other words, the speaker uses non-individuated nouns when he wishes to refer to the objects which the nouns pick out in such a way that no division of entities into parts is presupposed. In the case of liquids such as wine, milk, and beer, the built-in mode of individuation is lacking in the structure of these objects. That is, they cannot be counted as separate units. Some contexts, however, lend their own units of individuation—e.g. containers such as glass, cup, bottle, can, carton. Thus, it is fully understandable to say: two coffees to mean two cups of coffee, or two beers for two bottles, cans, or glasses of beer, depending on the availability in the situation of utterance. Some non-count nouns can be 'individuated' as types, such as wine and beer in the following sentences:

(5) This is a wine of uncommon flavor.

(6) There is also a beer made of wheat rather than hops.

Mufwene's proposition supports Allan's (1980) argument that theoretically, most nouns can alternate between mass and count, depending on the context of use. The countability status of nouns is established at the level of the whole noun phrase (NP). The alterations of the count/mass distinction are the result of an individual speaker's decision to talk about or depict things one way or the other. The perceiver of his utterance will interpret the nouns in just the ways he intended for them to be; namely, as discrete sets for the count use of nouns ('individuated'—to follow Mufwene's term), or continuous ensembles for mass nouns ('non-individuated'). Consider the following two sentences:

(7) He likes fruit for dessert; or

(8) He likes fruits for dessert.

The choice of sentence (7) or (8) reflects the speaker's alternative perceptions of the same object(s) either as a continuous entity or a set of denumerable discontinuous objects. In most cases, how the objects are available to the speaker, whether in the form of individual fruits, in slices, or as fruit salad, largely determines the particular

perception of the moment and how the speaker reproduces this in language.

Although countability is characteristic of NPs and not nouns, it is still true that not all nouns are equally amenable to mass or count uses. Some nouns, for example, car, boat, beetle, carpet, closet, and table, are more readily located in countable environments, while others, such as lightning, furniture, equipment, and evidence, are generally located in uncountable NPs (Allan, 1980, p. 548). In other words, nouns often prefer one or the other class. Allan refers to this particular characteristic of nouns as noun countability preferences (NCPs). According to Allan (1980, p. 554), uncountable environments are "the more general, and presumably more basic than countable ones", which is why uncountable nouns are unmarked morphologically and syntactically, while countable nouns are marked in both morphology and syntax.

Based on Allan's NCPs, Baldwin and Bond (2003, p. 464) suggested a division of nouns, depending on their readiness to undergo countability shifts, into five major types: fully countable, strongly countable, weakly countable, uncountable, and plural only. Nouns that rarely undergo conversion are marked as fully countable such as knife, uncountable such as furniture, or plural only such as clothes and scissors. Other nouns are marked either as strongly countable (for count nouns that can be converted to mass, such as cake), or weakly countable (for mass nouns that are readily convertible to count, such as beer). Such a conversion is triggered by surrounding context.

From the literature presented thus far, one can see that communication, although it is about objects and states of affairs, is ultimately believed to be the speaker's decision in determining (by the context of communication) how he/she wants to present them. Such a decision is made by how the speaker perceives or conceives of the objects in the context of use at the moment of speaking. The count/mass distinction, then, is not actually a distinction among words, but a distinction among ways of using those words. Countability is not a characteristic of nouns per se, but of noun phrases (NPs) in the discourse of communication. The concept of countability in English NPs is challenging for many ESL/EFL learners to grasp, particularly those whose L1s do not have number morphology and an article system. Thai, for example, does not mark nouns for countability. However, the concept of countability does exist in the Thai language. The following section will review briefly how the concept of countability is conveyed in Thai.

1.2 Countability in Thai

Although Thai nouns are morphologically unmarked, this does not mean that the count/mass distinction is not relevant in the Thai language. As proposed by Chierchia (1994, cited in Hua & Lee, 2005), all languages have a mass domain for noun denotations, but whether a count domain is available for noun denotations or not differs across languages. Languages like English have both count and mass semantic domains for noun denotations; whereas many Asian languages like Thai and Chinese do not have a count semantic domain. Thai nouns, like Chinese nouns, do not encode a count/mass distinction, and they generally occur in mass form (i.e. bare nouns). The Thai language allows bare nouns to occur as generic arguments, denoting kinds or types. That is, they draw on the mass domain, neutral as to individuation and quantification. The enumeration and quantification of Thai nouns require the meanings implied by the context or the presence of other words appended in the sentence. The use of noun classifiers can be seen as an important device to individuate or measure the mass denotations provided by the nouns. The common construction is the use of *N + cardinal numeral + classifier*. By incorporating a classifier, Thai nouns, regardless of whether they are physical objects, liquids or substances, are considered to be individuated. For liquid and substance, a classifier referred to as '*mensural classifier*' (Hua & Lee, 2005) is used to provide a unit of measurement or a container for counting the noun denotations. Mensural classifiers correspond to mass-classifiers and are typically nouns in their own rights, for example,

(9)	three	glasses of	water	(English)
	naam	saam	kaew (C)	(Thai)
=	water	three	glass	
	N +	numeral +	classifier (C)	

Another type of classifier, called '*sortal classifier*' (also referred to as '*individual classifier*'), is employed for individuating referents of physical objects. Sortal classifiers typically reflect the shape, the size, or the ontological properties of the referents of the nouns they are assigned to. Sortal classifiers correspond to count-classifiers (Hua & Lee, 2005), and most of them are usually different words from the head nouns to which they are attached, for example,

(10)	four	tables		(English)
	toh	sii	tua (C)	(Thai)
=	table	four	item / piece	
	N +	numeral +	classifier (C)	

As we have seen, the morphological, syntactic and semantic differences between English and Thai nominal systems require Thai learners of English to construct a new association

between the concepts and realizations of countability in English and Thai NPs. The complexity that arises in the learning of the count/mass distinction is that some English nouns (such as *fiction* vs. *novels*, *luggage* vs. *suitcases*) are seen to be interpreted purely as a linguistic projection, making it difficult for Thai learners to judge their countability based solely on noun denotations. The labeling of English nouns as 'countable' and 'uncountable' in grammar textbooks thus tends to be complicated for these learners. Their problems appear to be exacerbated when they find that some 'uncountable' nouns are sometimes used as 'countable', and vice versa. As most English nouns can be used as count or non-count depending on the speaker's intended meaning and the way he/she depicts things as count or mass, it appears to be impractical to make lists of countable and uncountable nouns and refer to such lists to detect countability, as argued by Master (2002). The teaching of noun countability should focus on the way most nouns can alternate between count and non-count use depending on the context in actual language communication.

Motivated by the above discussion, the central objective proposed in this paper is to seek empirical evidence to illustrate the claims in the theoretical literature that most nouns can be used either as countable or uncountable, but they may be interpreted differently in syntactic contexts which denote a mass or a count reading. The present study thus focuses on examining how native English speakers conceptualize the differences in meanings of nouns when they alternate their countability status in various NP environments. The hypothesis formulated for the study is that most English nouns are readily convertible between count and mass use with slight shifts in meaning and that the alteration of noun countability status is based on the speaker's conceptualization of an entity being individuated or non-individuated (as claimed by Mufwene, 1984). In addition, the study also aims to seek some empirical generalizations which may be useful for teachers of English when teaching noun countability to their students.

2. The Study

2.1 Participants

The participants included twenty native English-speaking teachers (NESTs) from four universities in Bangkok, Thailand. The justification for choosing native English speakers who are teachers of English was based on the presumption that due to their familiarity with linguistic issues and metalanguage, they should be capable of describing how nouns are conceptualized as count or non-count in relation to the

article choice in each noun phrase (NP) context.

2.2 Research Instrument

Fifteen nouns were investigated in this study. Each target noun was used in different noun phrase contexts in a set of three sentences with different articles: *Ø*, *a/an*, and *the*, where *Ø* is used with a bare noun in a mass environment, *a/an* is used with a singular noun in a countable indefinite NP context, and *the* is used in a definite NP context. Plural nouns are excluded due to the fact that the count/mass distinction of nouns can be determined by the use of *a/an* and the *zero* article. The definite article *the* is included so as to observe how native English speakers view the countability of nouns in both definite and indefinite contexts.

The criteria for the selection of these fifteen nouns were based on four factors. Firstly, these nouns can readily undergo countability shifts. Secondly, countability conversion of the fifteen nouns chosen for this study tends to be uncommon to most Thai learners of English, compared to nouns whose countability alternation is more familiar to learners such as *coffee* vs. *coffees*. Thirdly, they are frequently-used, selected from a corpus, and suitable for teachers of English to use as examples for Thai learners. Finally, these nouns are not used in idiomatic expressions, which normally appear in formulaic chunks that do not require the speaker's decision on the way a noun should be used.

The instrument was developed by selecting twenty nouns from examples given in numerous sources (e.g. Alan, 1980; Katz & Zamparelli, 2012). These target nouns included ten nouns that are used most frequently in count contexts (i.e. strongly countable nouns) and ten nouns that are used most frequently in mass contexts (i.e. weakly countable nouns). Each of these nouns was put in a set of three sentences in which the target noun was used with three different articles: *Ø*, *a/an*, and *the*. These twenty sets of sentences were checked for acceptable language by a native English-speaking teacher (NEST). Adjustments were made according to the comments and suggestions regarding the naturalness of language use. The reliability of the instrument was subsequently checked by two native English-speaking teachers, who had earned a Master's degree in English language teaching. The aim was to check the appropriateness of the selected sentences and the target nouns. After being informed of the purpose of the study, these two NESTs were asked to describe how they conceptualized each noun in a particular context in relation to the article

choice. Based on the comments and suggestions over some sentences and the target nouns, five sets of sentences containing those nouns were eliminated. Therefore, only fifteen sets of sentences with fifteen target nouns were used to serve the purpose of this study. These fifteen nouns included seven strongly countable nouns, as listed in (a), and eight weakly countable nouns, as listed in (b).

(a) *Strongly countable nouns*:

carrot car pizza piano
rope stone oak

(b) *Weakly countable nouns*:

plastic victory wheat darkness
desire cotton heat rhythm

To keep the participants from offering common responses such as 'the noun is countable/ uncountable' or 'abstract noun', sample sentences with a brief description for each NP environment were provided in the final version of the instrument. Please refer to sample test sentences in the appendix.

2.3 Data Collection

Twenty sets of the test instrument were hand-delivered to twenty native English-speaking teachers (NESTs) at four universities in Bangkok, Thailand. These NESTs were asked to complete the test instrument and provide personal and contact information (e.g. their name, native country, native language, educational background, teaching experience, email address, and telephone number) and returned the completed tests to the researcher.

2.4 Data Analysis

The collected data was analyzed qualitatively based on the actual statements written in their own words by the twenty NESTs. Key words were listed and used as the basis for classifying the meaning differences into categories, as will be presented and discussed in the following section.

3. Results

This section explores and discusses qualitatively the conceptualizations provided by native English-speaking teachers (NESTs) regarding the differences in meanings of the fifteen nouns used with different articles. As the focus of the study was to explore the meaning shifts occurring when nouns convert their countability status, we will firstly examine nouns used with Ø and *a/an* in mass and count contexts. Then, the NESTs' conceptualizations of nouns used with the definite article will be summarized in the next section.

3.1 Conceptualizations of Nouns Used with Ø and *a/an*

The results of the qualitative

analysis of the NESTs' descriptions of the target nouns used with Ø and *a/an* in mass and count contexts will be presented in two parts based on the classification of nouns into: (a) strongly countable nouns and (b) weakly countable nouns, as mentioned in Section 2.2.

3.1.1 Strongly Countable Nouns

This part summarizes the denotations of strongly countable nouns in count NP contexts and the meaning shifts occurring when these nouns are used in mass NP environments. The seven strongly countable nouns are *carrot, car, pizza, piano, rope, stone*, and *oak*.

3.1.1.1 Count Use of Strongly Countable Nouns

The seven strongly countable nouns when used in singular countable NP contexts were interpreted similarly by most NESTs as denoting one discrete physical object, as shown in the following statements:

(Quote 1) a *carrot*- referring to one individual item
(Quote 2) a *carrot*- a single whole carrot
(Quote 3) a *car* - referring to a single, discrete entity out of many
(Quote 4) a *piano* - describes a physical piano in relation to other objects
(Quote 5) a *rope* - one of many possible ropes
(Quote 6) a *stone* - referring to a single discrete item from among many

Taken together, strongly count nouns when used in their typical count NP contexts are conceptualized by native English speakers in this study as 'one separate entity', which allows the distinction of one such entity from another. This verifies the claims made in the theoretical literature that the meaning of a count noun specifies an individuation.

3.1.1.2 Conversion from Count to Mass in Strongly Countable Nouns

When strongly countable nouns are used in mass NP contexts, the meaning shifts found in the descriptions of the NESTs can be classified into the following categories.

(a) Referring to a generic class or type of entity, which denotes 'whole' rather than 'divisity' or individuation of reference. Consider the following statements:

(Quote 7) Ø *pizza* - refers to a generic type of food
(Quote 8) Ø *pizza* - an unspecified amount of pizza
(Quote 9) Ø *rope* - refers to a general category of substance

(Quote 10) Ø *rope* - a generalized concept of rope, amount and form unspecified

(Quote 11) Ø *stone* - refers to a class of material

(Quote 12) Ø *stone* - an unspecified amount/form of stone

(Quote 13) Ø *oak* - a general reference to the type of wood as material

(Quote 14) Ø *oak* - an unspecified amount/form of oak

From the examples above, one can conclude that strongly countable nouns, under conversion, give rise to mass uses of these nouns with the following shifts of meaning:

Ø *pizza* as a type of food (whole) vs. an individual pizza, or two pizzas, or a slice of pizza

Ø *rope* as a generic type of string (whole) vs. a rope of three feet or two five-foot ropes

Ø *stone* as a type of rock (whole) vs. its parts as pieces, i.e. one stone or two stones

Ø *oak* as a type of wood (whole) vs. its parts perceived as an oak tree or oak trees

(b) Referring to an unidentified number of discrete item(s) having undergone a process such as being cut up, sliced, diced, ground up or shredded, as in the examples below:

(Quote 15) Ø *carrot* - no longer a discrete entity, one or more carrots has been chopped up or grated

(Quote 16) Ø *carrot* - a quantity of carrot that has been sliced or diced

(Quote 17) Ø *carrot* - unspecified amount/formless mass

(c) Denoting 'conceptual abstraction' of actual physical objects based on their distinctive features or characteristics such as power or capacities. Consider the following descriptions:

(Quote 18) Ø *car* - refers to an abstraction or generic reference about a high-performance car

(Quote 19) Ø *car* - refers to an abstract concept, not an actual item

(Quote 20) Ø *car* - referring to one's concept of a Ferrari's capabilities

(Quote 21) Ø *car* - the use of 'car' here represents the power of the car

(Quote 22) Ø *piano* - not a discrete item but concept of a musical instrument

(Quote 23) Ø *piano* - refers to a generic class of instruments (piano)

(Quote 24) *Ø piano* - generic reference to an ability/skill to play piano, not a specific instrument

Summarizing, then, strongly countable nouns, under conversion, give rise to mass uses with the following shifts of meaning: (a) denoting a generic class or type of entity, which represents 'whole' rather than 'divisity' or individuation of referent, as in the case of *pizza, rope, stone*, and *oak*; (b) denoting an unspecified amount of entity that is no longer in the form of discrete individuals as a result of being processed as ingredients or cooked, as in the case of concrete nouns for plants, fruits, and vegetables such as *carrot*; and (c) denoting conceptual abstraction of physical entities based on their features or characteristics, as in the case of *car* and *piano*.

To summarize, the results of the NESTs' descriptions of strongly countable nouns show that many nouns which appear frequently in count contexts also appear frequently in mass contexts. The results also show the meaning shifts when these nouns are used with *Ø* and *a/an* in mass and count contexts.

3.1.2 Weakly Countable Nouns

As remarked above, weakly countable nouns are those that are generally located in mass NP contexts, but they can readily be converted to count NP environments. In this study, eight weakly countable nouns are investigated which include: *plastic, victory, wheat, darkness, desire, cotton, heat,* and *rhythm*. First, we will examine the participants' conceptualizations of weakly countable nouns used in their typical mass NP contexts. Then, we will consider cases where these nouns are located in count environments.

3.1.2.1 Mass Use of Weakly Countable Nouns

The eight weakly countable nouns when used in their basic mass NP environments were interpreted similarly by the participants in two different senses: (a) denoting a generic class or type of material, as in the case of concrete nouns: *plastic, wheat, cotton*; (b) denoting a generic concept of feeling, quality, or event, as in the case of abstract nouns: *victory, darkness, desire, heat*, and *rhythm*. Consider the following statements:

(a) *Concrete weakly countable nouns*:

(Quote 25) *Ø plastic* - refers to a generic type of material, e.g. plastic, metal, wood

(Quote 26) *Ø plastic* - refers to a class of material, not an item

(Quote 27) *Ø plastic* - an unspecified amount/form of plastic

(Quote 28) Ø *wheat* - generic type of crop (e.g., wheat, barley)
(Quote 29) Ø *wheat* - general category of substance, generic group
(Quote 30) Ø *wheat* - an unspecified amount/form of wheat
(Quote 31) Ø *cotton* - refers to the whole group of fibers known as cotton
(Quote 32) Ø *cotton* - referring to non-discrete item, but type of material

(b) *Abstract weakly countable nouns*:

(Quote 33) Ø *victory* - refers to a general concept of winning
(Quote 34) Ø *victory* - a generalized abstract concept of victory
(Quote 35) Ø *darkness* - a generic concept of time without light
(Quote 36) Ø *darkness* - a generalized concept of lack of light
(Quote 37) Ø *desire* - refers to an abstract concept (desire)
(Quote 38) Ø *desire* - general abstract notion/quality of an uncountable state of mind
(Quote 39) Ø *heat* - refers to an abstract idea of high temperature
(Quote 40) Ø *heat* - referring non-specifically to a type of energy
(Quote 41) Ø *rhythm* - refers to a general abstract concept
(Quote 42) Ø *rhythm* - a generalized concept of rhythm, no specified amount or form

To sum up, weakly count nouns when used in their typical non-count contexts are conceptualized by native English speakers in this study as denoting mass substances or concepts with no distinct boundary, and thus are viewed as generic kinds/classes of entity or generic abstract concepts. This supports the claims made in the theoretical literature that the meaning of a non-count noun is neutral as to individuation.

3.1.2.2 Conversion from Mass to Count in Weakly Countable Nouns

As discussed above, the mass use of weakly count nouns denotes indivisibility of the referents; these nouns are thus viewed as 'whole'. When weakly countable nouns are used in count NP contexts, the meaning shifts of these nouns, under conversion, can fall under any of the following categories.

(a) The count noun version of a weakly countable noun for concrete things or stuff is perceived either as kinds or types of what the noun in its mass version denotes. The conversion appears with such nouns as *plastic*, *wheat*, and *cotton*. Consider the following statements:

(Quote 43) a *plastic* - referring to a specific type of plastic

(Quote 44) a *plastic* - the context qualifies a type of plastic out of a variety of plastics

(Quote 45) a *plastic* - referring to an individual type of plastic (non-specific)

(Quote 46) a *plastic* - one of many types of plastic

(Quote 47) a *wheat* - referring to one of many species of wheat

(Quote 48) a *wheat* - one of many types/varieties of wheat

(Quote 49) a *cotton* - referring to a 'type of' cotton (ellipsis)

(Quote 50) a *cotton* - refers to an individual type of cotton, out of potentially many

(b) Abstract nouns denoting feelings or qualities such as *desire, rhythm* and *heat*, under conversion, give rise to count uses with the meaning shift toward denoting kinds or types.

(Quote 51) a *desire*- There are many types of desires. This refers to one of many.

(Quote 52) a *desire*- referring generally to a particular type of emotion

(Quote 53) a *desire*- refers to one type of desire among a variety of desires

(Quote 54) a *rhythm*- referring one, among other possible kinds

(Quote 55) a *rhythm*- one of many rhythms that different cities have

(Quote 56) a *rhythm*- one type of rhythm

(Quote 57) a *heat* - a particular type of heat, e.g. a dry heat, a humid heat

(Quote 58) a *heat* - refers to one of many types of heat (temperature)

(Quote 59) a *heat* - a type/level of heat

(c) An abstract noun denoting an event or occasion when used in mass NP environments can be viewed as an instance of, as in the case of *victory* and *darkness*.

(Quote 60) a *victory* - a particular event in history amongst other victories

(Quote 61) a *victory* - specified victory for a particular event (among many events)

(Quote 62) a *victory* - refers to an individual win

(Quote 63) a *darkness* - refers to one of many periods without light

(Quote 64) a *darkness* - specific darkness in that time

(Quote 65) a *darkness* - refers to a particular incidence

Note that *darkness* was also viewed by many NESTs as denoting kind/type/shade, as in:

(Quote 66) a *darkness* - It qualifies as a kind of darkness

(Quote 67) a *darkness* - could be a type of darkness

(Quote 68) a *darkness* - a shade of darkness – one shade of many

Similarly, the abstract noun *desire*, which was viewed by the majority of participants as denoting type, was also conceptualized by some native speakers as one instance of an emotion occurring at a particular period of time, as in:

(Quote 69) a *desire*- an emotion limited to a specific time frame

To sum up, weakly countable nouns, under conversion, give rise to count uses with a limited variety of shifts in their denotations, which include a kind or type of and an instance of.

It should be noted that another common conversion of mass nouns to count environments is that of units, which generally denote servings or partitives of the denotations of the underlying mass nouns. Common examples are found in: a (cup of) *coffee*, a (glass of) *beer*, a (slice of) *bread*. This type of conversion is most commonly recognized by EFL/ESL learners at the intermediate levels as it is usually introduced in grammar classes. On this view, it was decided that this type of conversion should be excluded from the study.

3.2 Conceptualizations of Nouns Used with *the*

As argued above, the definite article *the* is in fact neutral as to countability. It can be used with nouns in both count and mass NP environments. According to the grammar of English, the countability of an NP, as determined by the speaker, must be known or made known to the hearer. In an indefinite NP, the hearer is assumed to be unaware of the reference; thus, knowledge of the countability of such an NP cannot be assumed to be known. That is why, in indefinite NPs, nouns must be marked to indicate countability: either Ø for mass environments, or *a/an* for singular count contexts (and the plural suffix *–s* on the head noun for plural count NPs). A definite NP, on the other hand, is used only when the speaker assumes the hearer's knowledge of the reference of such an NP, which will ordinarily mean that its countability can be assumed to be known. This section aims at exploring the NESTs' descriptions of the 15 target nouns used with the definite article *the* and discuss the meanings viewed by the NESTs in terms of countability.

3.2.1 Strongly Countable Nouns Used with *the*

We will firstly examine the NESTs' conceptualizations of the definite NPs headed by the seven strongly countable nouns: *carrot, car, pizza, piano, rope, stone*, and *oak*.

Let us first consider the following descriptions on the noun *carrot*:

(Quote 70) the *carrot* - specifically referring to one item

(Quote 71) the *carrot* - specific countable item, known to interlocutors

(Quote 72) the *carrot* - a particular item referred to previously

(Quote 73) the *carrot* - refers to a specific amount of carrot previously set aside

(Quote 74) the *carrot* - an unspecified amount of sliced/chopped item

(Quote 75) the *carrot* - could be a quantity or a single carrot (depending on context)

(Quote 76) the *carrot* - could be more or less than a single carrot that is part of the recipe

From the above examples, one can see that when used in a definite NP, *the carrot* can be viewed as either count or mass, depending on the context in which the NP is used (i.e. either as 'one' item, a 'single' carrot, or as unspecified amount of carrot no longer in separate items). On the contrary, the definite NP *the car* is viewed only as 'one' countable item, as in:

(Quote 77) the *car* - refers to an individual entity, which is known

(Quote 78) the *car* - second reference to a known item to both interlocutors

(Quote 79) the *car* - a single, specific car (namely, the one he parked)

Descriptions offered by NESTs for *the piano, the rope, the oak* were quite consistent with those for *the car*, that is, the NESTs viewed these NPs as denoting one particular item whose reference is identified based on the shared knowledge between the speaker and hearer. Similarly, the NP *the pizza* was also perceived by the majority of NESTs as one identifiable item. However, one NEST described *the pizza* as "the amount of the specific pizza was unknown," which suggests that *pizza* may be viewed in mass term rather than a single specific pizza. As for *stone* in '*the stone* used for the counter tops...', the NP was viewed as mass which denotes a particular type of material used for a specific purpose as identified in the context.

One point that most NESTs shared

in describing definite descriptions was the inclusion of terms such as *particular, specific, already mentioned, referred to previously, known to interlocutors, the listener knows which one*. The assumed hearer's knowledge of the reference is a clear pragmatic function that distinguishes definite NPs from indefinite NPs and is what the majority of NESTs found important to describe.

3.2.2 Weakly Countable Nouns Used with *the*

In this study the eight nouns are divided into (a) concrete nouns: *plastic, wheat, cotton*, and (b) abstract nouns: *victory, darkness, desire, heat*, and *rhythm*. Let us firstly consider the weakly countable concrete nouns used in definite contexts. The concrete noun *plastic* in *the plastic* was viewed as being (a) a particular type of plastic, and (b) particular plastic used in a particular area (i.e. around the hole) as indicated in the context. Similarly, the wheat was explained as (a) a particular type of crop, and (b) specific amount of wheat in a specific location. The use of *the* with *cotton* was described (a) one specific type of cotton, (b) a particular lot of cotton, and (c) specific cotton at a specific time.

The abstract nouns *victory, darkness* and *desire* when used in definite contexts were described similarly as a particular event or feeling occurring at a particular time and place. The abstract nouns *heat* and *rhythm* used in definite contexts were interpreted as a particular state, condition, quality or type at a specific time and place as specified in the context.

Like the descriptions for strongly countable nouns used in definite contexts, hearer's knowledge about the reference was also stated in the descriptions for the definite weakly countable NPs by a number of NESTs. As one can see, how the definite NPs are conceived of depends largely on the discourse contexts. Countability, though not marked in definite NPs, is assumed to be known due to the fact that the reference of the head noun is assumed known to the hearer. On this view, countability can be accounted for as a subcategory of the NP determined by the context.

4. Conclusion

This study investigated native English speakers' conceptualizations of noun countability and the meaning shifts when nouns convert their countability status. It began with theoretical literature of what is meant by countability. Then an exploratory study was conducted to obtain empirical generalizations of mass-count alternation in English nouns.

The findings presented in the study support the arguments discussed earlier

that most nouns can be used either as mass or count, making it impossible to propose that the count/non-count distinction is the intrinsic property of each noun. The results of this study allow us to assume that there are a vast number of nouns that can be used as countable or uncountable depending on whether their referent is thought of as made up of discrete units or not. The referent of a count singular noun is typically conceptualized as one discrete entity. The referent of non-count noun, on the other hand, is typically conceptualized as indivisible entity. Most English nouns can undergo countability shifts by modifying their meanings. As can be seen, the interpretation of meanings is relativized to contexts.

Based on Allan's (1980) argument, though English nouns belong to various classes, most of them are basically uncountable. This has led us to assume that when given the ground interpretation, almost all English nouns can be used in uncountable environments. As one can see from the findings of this study, even nouns which tend to favor count readings, for example, *carrot, car, piano*, can readily be converted to mass uses. The meaning shifts that take place when a count form is used as a mass fall under a variety of types, which include, but may not be confined to, the following: (1) *a (generic) kind, type, class* or *species*, (2) *universal grinding*, and (3) *conceptual abstraction*. In the case of mass nouns under conversion, these nouns give rise to count nouns with a more limited variety of shifts in denotation. They primarily include: *a kind or type of, an instance of*, and *a unit of*.

5. Pedagogical Implications

The implication of the findings presented above is that, in order to determine countability, learners of English as a second or foreign language need to have knowledge of the referent of an NP in context. As argued by Master (2002), it is impractical to refer to certain English nouns as count or mass. Therefore, teaching countability of nouns should be introduced through comprehension tasks using contextualized texts to provide language in discourse. Then, a clear conceptual explanation with regard to the notions of individuation or divisibility of an entity should be provided so that students will have a clear understanding of pragmatic and semantic meanings of nouns in their mass and count use. Teachers may point out to their students that, depending on the meaning intended by the speaker, a noun (no matter whether it primarily prefers a count or mass reading) when conceived of by the speaker as one separate entity either by itself or by means of a type of division of such an entity (e.g.

as type, kind, sort, species, class, unit, serving, part, or instance of) will be used as count, either in a singular or plural form. The same referent can alternatively be used as non-count when it is conceived of as indivisible substance with either one of the following meanings: (1) mass substance with no distinct boundary, (2) a formless entity of unspecified amount, (3) conceptual abstraction of a physical entity, or (4) denoting generic reference to the type of entity. The teacher's provision of a few generalizations of the concept of individuation with some examples can help reduce the student's burden in having to deal with the complex aspect of countability.

In addition to knowledge of an NP in context, learners also need to be provided with a clear understanding that grammatical countability is language-specific. Learners should be aware that different languages encode the countability of the same referent in different ways. Unlike English, the Thai language does not morphologically mark nouns for countability. Therefore, Thai learners tend to have great difficulty with the English specific conceptual encoding of countability even though their knowledge of the world is just as complete as that of native English speakers. Thus, one important task of ESL/EFL teachers is to help their students to become sensitive to the distributional mass and count environments of nouns, which can be perceived from the denotational differences of these nouns in the context of use at the moment of the utterance. This means that greater attention should be given to the pragmatic domain of language in real context of communication when teaching English nouns.

6. Recommendation for Further Research

Regarding noun countability, much research still remains to be done. In this study, the singular count and mass NPs are used as proxy for distinguishing the count-mass uses of nouns; plural NPs are not included. Due to the fact that singular NPs usually occur in mass and count contexts, while some plurals might appear only in count uses, investigating plural NPs may yield interesting and insightful results. Further research can then be carried out to investigate both the singular and plural uses of nouns in order to recognize the meaning shifts which correlate with a count-mass conversion. Also, we should be able to explore the contexts in which those nouns whose singular uses are semantically distinct from their plural uses are likely to occur more frequently. This way, we can classify their countability preference.

References

Allan, K. (1980). Noun and countability. *Language*, *56*, 541-567.

Baldwin, T., & Bond, F. (2003). Learning the countability of English nouns from corpus data. In the *Proceedings of the 41st Annual Meeting on Association for Computational Linguistics* (pp. 463-470). Association for Computational Linguistics, Morristown, NJ, USA.

Hua, D., & Lee, T.H. (2005). Chinese ESL learner' understanding of the English count-mass distinction. In *Proceedings of the 7th Generative Approaches to Second Language Acquisition Conference* (pp. 138-149). Somerville, MA, USA.

Katz, G., & Zamparelli, R. (2012). Quantifying count/mass elasticity. In the *Proceedings of the 29th West Coast Conference on Formal Linguistics* (pp. 371-379)

Langacker, R. (1987). Nouns and verbs. *Language, 63(1)*, 53-94.

Leech, G., & Svartvik, J. (1994). *A communicative grammar of English*, Second Edition. London: Longman.

Master, P. (1988). Teaching the English article system. *English Teaching Forum*, *26(2)*, 2-7.

Master, P. (1990). Teaching the English articles as a binary system. *TESOL Quarterly*, *24*, 461-478.

Master, P. (2002). Information structure and English article pedagogy. *System*, *30(3)*, 331-348.

Mufwene, S. (1984). The count/mass distinction and the English lexicon. In D. Testen, V. Mishra, & J. Drogo (Eds.). *Lexical Semantics*. Chicago: Chicago Linguistic Society.

Quirk, R., Greenbaum, S. & Svartvik, J. (1979). *A Grammar of Contemporary English*. London: Longman.

Wierzbicka, A. (1988). *The Semantics of Grammar*. Amsterdam: John Benjamins.

Yoon, K.K. (1993). Challenging prototype descriptions: Perception of noun countability and indefinite vs. zero article use. *IRAL*, *31*, 269-289.

Young, R. (1996). Form-function relations in articles in English interlanguage. In R. Bayley & D.R. Preston (Eds.): *Second Language Acquisition and Linguistic Variation* (pp. 135-175). Amsterdam: John Benjamins.

Appendix

Sample Test Sentences

Please describe briefly how you view the differences in meanings of the underlined noun in each set of sentences when used with different articles as shown in the examples.

***Examples*:** (a) The vet found bits of chewed-up **Ø pencil** in the dog's stomach.

Answer: *No longer a discrete entity, but a formless mass*

(b) All you have to do is pick up **a pencil** and start connecting the dots.

Answer: *Referring to one individual item*

1. (a) She added **Ø carrot** to the cake for flavor.

   _____

   (b) There is **a carrot** in the right side drawer in the fridge.

   _____

   (c) After you sauté the onion, dice **the carrot** and add it to the pan.

   _____

2. (a) I think the Ferrari is more **Ø car** than he can handle.

   _____

   (b) He decided to go to a dealership and buy **a car**.

   _____

   (c) He parked **the car** on a residential block and walked the rest of the way to work.

   _____

3. (a) Did you order **Ø pizza** or Thai food?

   _____

   (b) I ordered **a pizza** for lunch.

   _____

   (c) **The pizza** had anchovies on it, so Paula wouldn't eat it.

   _____

ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ

Student Affairs Administrative Strategies for the Effectiveness of Learner Development in the Information Age

เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร*
Saowaphark Lampetch*

*นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
*Doctor of Philosophy Program in Education Management, College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University.
*Email : lampetch2@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารกิจการนักเรียนในยุคสารสนเทศ ศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ และนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ การวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการโดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครูปฏิบัติงานกิจการนักเรียน ครูสอนคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1-42 จำนวน 984 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) 2) ศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ โดยใช้วิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน และ 3) นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศโดยการจัดทำ SWOT Analysis และTOWS Matrix สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปสาระสำคัญและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารกิจการนักเรียนในยุคสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติงานกิจการนักเรียน ครูสอนคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายผู้ปกครองในด้านระเบียบวินัยนักเรียน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ด้านการรักษาความปลอดภัย ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน และด้านสภาพการบริหารกิจการนักเรียนในยุคสารสนเทศ ทุกข้อมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการในการบริหารกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ ได้แก่ มีความรู้คอมพิวเตอร์ (Computer Literacy) มีความรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ (Information Media Literacy) มีความรู้ด้านภาษา (Language Literacy) มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) และมีความรู้สารสนเทศ (Information Literacy) 3) ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองโลกที่มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีในยุคสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีในยุคสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างปลอดภัยในยุคสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในการสืบค้นโดยใช้เทคโนโลยีในยุคสารสนเทศ และยุทธศาสตร์ ที่ 5 พัฒนาผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพในยุคสารสนเทศ

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์ การบริหารกิจการนักเรียน การพัฒนาผู้เรียน ยุคสารสนเทศ

Abstract

This research titled Student Affairs Administrative Strategies for the Effectiveness of Learner Development in the Information Age has the following objectives: 1) To investigate the problems and needs of student affairs administration in the information age by eliciting responses from school administrators, student affairs teachers, computer teachers, and the board of student-parent network, totaling 984 persons from 42 secondary education service areas, using a multi-stage random sampling method. 2) To investigate the effectiveness of learner development in the information age by analyzing the data from 15 experts 3) To propose the student affairs administrative strategies for learner development effectiveness in the information age through SWOT Analysis and TOWS Matrix. The instruments used for data collection were five Likert's type questionnaires. Various statistical methods were used for analyzing the data, including distribution frequency, percentage, mean, standard deviation, summary and content analysis.

The result of this research were as follows: 1) Both problems and needs for the administration of student affairs of the school administrators, student affairs teachers, computer teachers, and the board of student-parent network were found to be at the high level, which included student discipline, ethics, safety, and the provision of student activities. 2) Learner development effectiveness in the information age were found to entail five aspects as follows: 1) Computer Literacy 2) Information Media Literacy 3) Language Literacy 4) Critical Thinking and 5) Information Literacy 3) Student affairs administrative strategies for learner development effectiveness in the information age were found to entail five strategies as follows: Strategy 1: To develop learners to become global citizens with high potential in using ICT in the information age. Strategy 2: To develop learners to acquire desirable characteristics in using technology in the information age. Strategy 3: To develop learners in using technology safely in the information age. Strategy 4: To facilitate / provide learner with information-searching activities. Strategy 5: To develop the learners' ICT use.

Keywords: Strategy, Students Affairs Administrative, Learners Development, Information Age

บทนำ

ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ทุกประเทศต้องปรับตัว โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งโอกาสหรือภัยคุกคามใน การพัฒนา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554, น. 2-3) ยุทธศาสตร์การบริหารเป็นกลยุทธ์การทำงานให้สำเร็จ แต่จะมีกลวิธีใดที่จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงพยายามใช้ยุทธศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อมุ่งใช้คนเท่าเดิมทำงานมากขึ้น งานเท่าเดิมแต่ใช้คนน้อยลง และคุณภาพของงานต้องดีเท่าเดิมหรือดีกว่า โดยใช้ยุทธศาสตร์เพื่อประกอบการตัดสินใจได้ฉับไว ปัจจุบันโลกได้วิวัฒนาการสู่ยุคสารสนเทศ (Information Age) การเพิ่มจำนวนของข้อมูลข่าวสารทำให้ต้องหันมาพึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมาก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดวิธีการใหม่ๆในการจัดเก็บความรู้ ส่งผ่าน และสื่อสารสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วลียา ล่องจิตต์ธรรม, 2555, น. 1)

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2550-2554 กำหนดให้มีการใช้ICT เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้จบการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดการเรียนการสอนโดยใช้ICTเป็นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 1-2) อินเทอร์เน็ตจึงเป็นเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ที่ถูกนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของการจัดเก็บข้อมูล การสนทนาบนอินเทอร์เน็ต เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทุกคนต้องการ สามารถรับรู้และวิเคราะห์ข้อมูลผ่านตัวอักษร และยังสามารถสื่อสารและส่งผ่านข้อมูลได้อย่างรวดเร็วอีกด้วย (เรวดี เสนแก้ว, 2554, น. 107) นอกจากนี้ เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นรูปแบบหนึ่งการสื่อสารข้อมูลที่เข้าถึงผู้คนทุกระดับในโลกของอินเทอร์เน็ต ภายใต้การพัฒนาตลอดเวลาของเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีแนวโน้มจะกลายเป็นสื่อหลักสำหรับผู้คนในโลกอนาคต (พิชิต วิจิตรบุญยรักษ์, 2554, น. 99)

เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปสถานศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551,น. 61) สถานศึกษาได้มีการจัดทำโครงสร้างการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีงานกิจการนักเรียนซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนที่ มุ่งสร้างนักเรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา ควบคุมและแก้ไข ความประพฤติของนักเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2550, น. 19) ผู้บริหารต้องมีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยียุคใหม่ มีทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่ออินเทอร์เน็ต ซึ่งมีข้อแตกต่างที่น่าดึงดูดมากกว่าสิ่งอื่น สามารถโต้ตอบกับผู้ที่ติดต่อสื่อสารได้ อินเทอร์เน็ตจึงเปรียบเสมือนดาบสองคมที่ ให้คุณและให้โทษขึ้นอยู่กับเยาวชนที่ใช้งาน ภัยทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภัยจากสื่อลามก อนาจาร ภัยจากการเข้าไปพูดคุยสนทนาออนไลน์ ภัยจากการค้าบริการทางเพศ ภัยจากการเผยแพร่ข้อมูลต้องห้าม (จิตรตรี อนุสนธิ์, 2552, น. 18)

จากผลการวิจัยของจิตติญาดา เหรียญมณี (2548, น. 109-122) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย

เกี่ยวกับเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมและการกลั่นกรองเนื้อหาบนอินเทอร์เน็ต พบว่า นักเรียนมีปัญหาการใช้เครือข่ายสังคมสนทนาออนไลน์ ในหมวดความรุนแรง หมวดการใช้ภาษาไม่สุภาพ หมวดภาพและเนื้อหาลามกอนาจาร จากผลการวิจัยของอริยาภรณ์ เลิศพัฒนกิจกุล (2554, น. 116-118) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า นักเรียนมีปัญหาการ ใช้อินเทอร์เน็ตสืบค้นในเรื่องไม่เหมาะสม ใช้คอมพิวเตอร์มากเกินไป ไม่รู้จักแบ่งเวลาและกระทบการเรียนมากที่สุด และจากผลการวิจัยของบุษรา ประกอบธรรม (2556, น. 107) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับเครือข่ายสังคมออนไลน์ของนักศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยใช้อินเทอร์เน็ตที่บ้านหรือหอพัก มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ 7 วันต่อสัปดาห์ใช้งานช่วงเวลา 20.01-24.00 ส่วนใหญ่นิยมใช้เว็บไซต์ Facebook

จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมทางอินเทอร์เน็ตที่เยาวชนไทยนิยมมากที่สุด คือ การสนทนาออนไลน์ และใช้ภาพลามกอนาจาร ภาพความรุนแรง ใช้ภาษาไม่เหมาะสม เป็นพฤติกรรมเสี่ยงที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด เพราะหากละเลยอาจส่งผลต่อคุณภาพของเยาวชนไทยในอนาคต ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษายุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาสามารถใช้ยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษามัธยมศึกษาทั่วประเทศให้มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาได้ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน เป็นประโยชน์ต่อครูในการให้ความรู้นักเรียนในการเล่นเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้แก่ผู้เรียนก่อนจะสาย ทั้งนี้เพื่อสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และตอบสนองหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นหลักสูตรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการสื่อสาร การคิด แก้ปัญหา ใช้ทักษะชีวิต และใช้เทคโนโลยี ในทางสร้างสรรค์อีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 6-7)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารกิจการนักเรียนในยุคสารสนเทศ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ
3. เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียน

งานกิจการนักเรียนมีความสำคัญมาก เป็นงานที่สนับสนุนงานด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารกิจการนักเรียนมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยผ่านกิจกรรมหลากหลายที่โรงเรียนจัดขึ้นโดยครูและนักเรียนมีโอกาสสร้างความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาชีวิตร่วมกัน ช่วยเหลือนักเรียนในด้านการเรียนหรือความประพฤติ

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, น. 67) โดยจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายทั้งในและนอกโรงเรียน ในด้าน 1) ระเบียบวินัยนักเรียน 2) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 3) การรักษาความปลอดภัย 4) การจัดกิจกรรมนักเรียน

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ

ประสิทธิผล (Effectiveness)เป็นเรื่องของผลผลิต หรือผลิตผล (Cherrington, 1989, pp. 487) การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงามดีขึ้น เพิ่มพูนสมรรถนะของคนในการควบคุมสมาชิกของสังคม (สนธยา พลศรี, 2547, น. 2) ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่จัดอย่างเป็นกระบวนการด้านรูปแบบ วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้เรียนด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม มุ่งส่งเสริมเจตคติคุณค่าชีวิต ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ และจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้น ประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ จึงหมายถึง สมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้เรียน ที่ผ่านกระบวนการพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับในยุคสารสนเทศ

3. แนวคิดการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์โดยใช้วิธี SWOT และการกำหนดยุทธศาสตร์จาก TOWS Matrix

SWOT Analysis เป็นเทคนิควิธีในการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ได้รับความนิยมมานาน เหมาะสมกับการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ในรอบหลายปีที่ผ่านมาแนวคิดการวิเคราะห์SWOT เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่ถูกนำไปใช้ในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์มายาวนานที่สุด การวิเคราะห์ SWOT ทำให้ผู้บริหารได้ทราบสถานการณ์ขององค์กร มีสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunity) ในการพัฒนาและมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) ต่อการพัฒนาการดำเนินการขององค์กร รวมทั้งได้ทราบถึงสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง (Strenght) และจุดอ่อน (Weakness) เพื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์องค์กรนี้ไปวางแผนยุทธศาสตร์ที่จะใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้น สามารถรับมือกับอุปสรรคต่างๆ รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งและขจัดข้ออ่อนด้อยขององค์กรได้ (Wheelen and Hunger, 2004, pp. 109) โดยการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งที่นิยมนำมาใช้ในการวิเคราะห์คือ C-PEST หรือ PEST Analysis เพื่อหาโอกาส (Opportunity) อุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งนิยมมาใช้ ได้แก่ 7Ss ตามแนวคิดของ McKinsey 7-S Framework (ปกรณ์ ปรียากร, 2548, น. 100-101)

เครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียน โดยวิเคราะห์สาระ จากตำรา เอกสารแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์ความรู้เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2. ประมวลองค์ความรู้จากการศึกษาและวิเคราะห์สาระ การสังเคราะห์องค์ความรู้ (Content Synthesis) แล้วสรุปเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ
3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษา พิจารณาตรวจสอบแก้ไขความเที่ยงตรงเชิงสาระ วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องรายข้อด้วยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) (ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, 2549, น. 65) เพื่อปรับปรุงเครื่องมือก่อนนำไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 60 คน รวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามซึ่งมีจำนวน 60 ข้อ ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984, pp. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.981

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารกิจการนักเรียนในยุคสารสนเทศ โดยการศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อสรุปมาวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) (สมานจิต ภิรมย์รื่น, 2546, น. 85) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556 ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 877 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 918 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 566 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,361 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 246 คน ครูปฏิบัติงานกิจการนักเรียน จำนวน 246 คน ครูสอนคอมพิวเตอร์ จำนวน 246 คน และเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 246 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 984 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550, น. 137-138) มีวิธีการ ดังนี้ 1) สุ่มจังหวัดในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งประเทศ เขตละ 1 จังหวัด รวมเป็น 41 จังหวัด เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และเขต 2 คือ กรุงเทพมหานคร 2) หลังจากนั้นสุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดละ 6 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 246 โรงเรียน 3) จากโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 246 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับงานกิจการ

นักเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูปฏิบัติงานกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน ครูสอนคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน และเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 1 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 984 คน

2. ศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์สาระงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โดยใช้วิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแนวคิดของไอส์เนอร์ (Eisner, 1976, pp. 192-193) จำนวน 15 คน

3. นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ ศึกษาและนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์สาระงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สมานจิต ภิรมย์รื่น, 2546, น. 85) โดย 1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักเรียน ศึกษาความหมาย ความสำคัญ จุดมุ่งหมาย ประโยชน์ และขอบข่ายของการบริหารกิจการนักเรียนในด้านระเบียบวินัยนักเรียน ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ด้านการรักษาความปลอดภัย และด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน 2) ศึกษาความหมายของประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียน การรู้สารสนเทศ องค์ประกอบจริยธรรมมาตรฐานของผู้รู้สารสนเทศ ประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ ศึกษาแนวคิดของ Wheelen Hunger (2004, pp. 9) ในด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม Swot Analysis การกำหนดยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ลงสู่การปฏิบัติ และการประเมินและควบคุมยุทธศาสตร์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่นิยมนำมาใช้ ได้แก่ 7Ss ตามแนวคิดของ McKinsey 7-S Framework (สุวิทย์ ยอดสละ, 2553) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ที่นิยมนำมาใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ C-PEST ตามแนวคิดของ ปกรณ์ ปรียากร (2548, น. 100-101) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในส่วนของปัจจัยภายในด้านระเบียบวินัยนักเรียน พบว่า มีจุดแข็ง (Strenght: S) ได้แก่ การกำหนดมาตรการควบคุมนักเรียนให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน โรงเรียนประกาศให้ผู้เรียนทราบเกี่ยวกับระเบียบวินัยชัดเจน ครูเอาใจใส่นักเรียนในเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างจริงจัง และมีการยกย่องชมเชยนักเรียนที่ประพฤติดี มีจุดอ่อน (Weakness : W) ได้แก่ ผู้ปกครองบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของโรงเรียน และผู้ปกครองบางส่วนไม่เห็นความสำคัญและไม่ดูแลการแต่งกายของนักเรียน ในส่วนของปัจจัยภายในด้านส่งเสริมคุณธรรมนักเรียน พบว่า มีจุดแข็ง (Strenght: S) ได้แก่ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิด

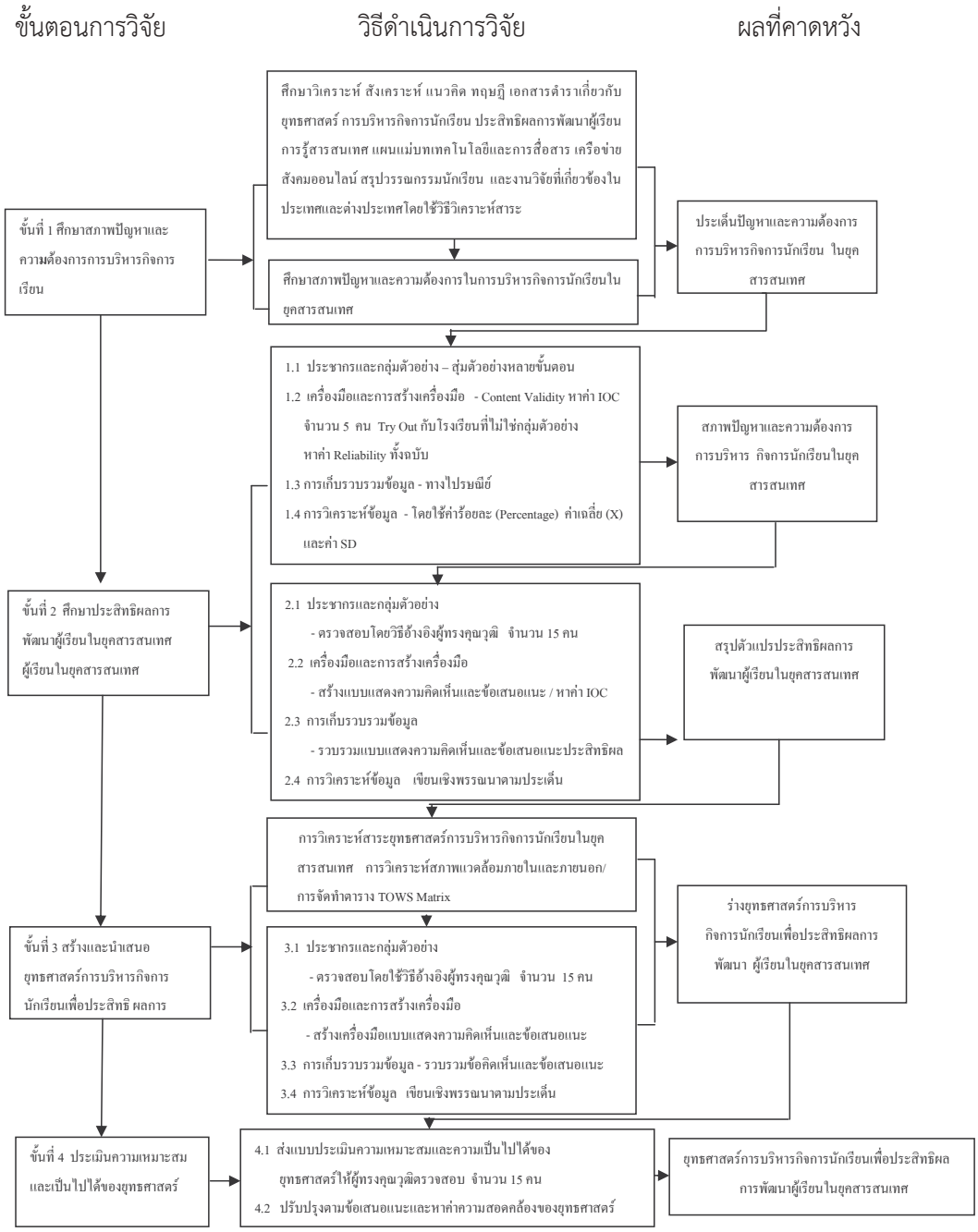
ชอบส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนชัดเจน มีการจัดค่ายคุณธรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงามให้กับนักเรียนและเป็นที่ยอมรับของสังคม ให้รางวัลหรือประกาศชมเชยนักเรียนที่มีความประพฤติดีเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี และมีการสนับสนุนนักเรียนให้ทำกิจกรรมจิตอาสาในสถานสงเคราะห์คนชราหรือเด็กพิการ มีจุดอ่อน (Weakness : W) ได้แก่ ผู้ปกครองบางส่วนไม่มีเวลาอบรมคุณธรรมให้กับนักเรียน และผู้ปกครองไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียน ในส่วนของปัจจัยภายในด้านการรักษาความปลอดภัยนักเรียน พบว่า มีจุดแข็ง (Strenght: S) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนและกำหนดมาตรการการรักษาความปลอดภัยแก่นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน โรงเรียนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัยของนักเรียนแก่ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง และโรงเรียนประกาศให้นักเรียนระวังและหลีกเลี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นบนท้องถนน มีจุดอ่อน (Weakness : W) ได้แก่ โรงเรียนบางแห่งไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจัดจ้างยามรักษาความปลอดภัย ผู้ปกครองบางส่วนไม่ตักเตือนนักเรียนในการรักษาสวัสดิภาพส่วนตน ในส่วนของปัจจัยภายในด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน พบว่า มีจุดแข็ง (Strenght: S) ได้แก่ มีการวางแผนการจัดกิจกรรมไว้ล่วงหน้า ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย มีการสำรวจความต้องการของนักเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรม มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์ มีจุดอ่อน (Weakness : W) ได้แก่ ผู้ปกครองบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และชุมชนไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ในส่วนของปัจจัยภายในด้านสภาพการบริหารกิจการนักเรียนในยุคสารสนเทศ พบว่า มีจุดแข็ง (Strenght: S) ได้แก่ มีการเสริมสร้างวินัยนักเรียนเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ สอนให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ สอนให้นักเรียนรู้จักการสนทนาในเครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างปลอดภัย มีจุดอ่อน (Weakness : W) ได้แก่ นักเรียนใช้คำพูดไม่สุภาพในเครือข่ายสังคมออนไลน์ ผู้ปกครองไม่ใส่ใจและไม่ติดตามผลการเรียนของนักเรียน

ในส่วนของปัจจัยภายนอก พบว่า มีโอกาส (Opportunities : O) ได้แก่ แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552-2556 มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550-2554 มีเป้าหมายให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ICTเป็นฐาน หลักสูตรการศึกษาแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 23 กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องเน้น ทั้งความรู้ และคุณธรรม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กำหนดให้จัดการศึกษาต้องเป็นไปพัฒนาคนไทยเพื่อ ให้มีคุณธรรมจริยธรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งความรู้ได้สะดวกรวดเร็ว มีอุปสรรค (Threat : T) ได้แก่ ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลบุตรหลานของตนเองปล่อยให้เป็นภาระของโรงเรียน และหน่วยงานภายนอกโรงเรียนหรือ

ชุมชนไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

การจัดทำตาราง TOWS Matrix ตามแนวคิดของ Koontz and Weihrich (1990, pp. 93-94) ผลการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ ผู้วิจัยได้นำสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคและสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนมาจัดทำ TOWS Matrix เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ตามลักษณะ 4 รูปแบบ คือ 1) จุดแข็ง + โอกาส (Strenght-Opportunities : SO) หรือ ยุทธศาสตร์ SO 2) จุดแข็ง+ อุปสรรค (Strenght-Threat : ST) หรือ ยุทธศาสตร์ ST 3) จุดอ่อน + โอกาส (Weakness-Opportunities : WO) หรือ ยุทธศาสตร์ WO สำหรับยุทธศาสตร์จุดอ่อน + โอกาส (Weakness-Opportunities : WO) เป็นความพยายามที่จะลดจุดอ่อนและเพิ่มโอกาสในการพัฒนา โดยอาศัยความสามารถหรือสมรรถนะจากภายนอก ที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จจากการใช้ประโยชน์ในโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอก 4) จุดอ่อน + อุปสรรค (Weakness-Threat : WT) หรือ ยุทธศาสตร์ WT สำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมด้วย ซึ่งยุทธศาสตร์จุดแข็ง + โอกาส (Strenght-Opportunities : SO)หรือ ยุทธศาสตร์ SO เป็นสภาวการณ์ที่องค์กรต้องการจะให้เกิดขึ้น เมื่อองค์กรสามารถใช้จุดแข็งภายในเพื่อสร้างประโยชน์จากโอกาสภายนอก หากองค์กรมีจุดอ่อนก็ต้องพยายามต่อสู้เพื่อเอาชนะให้ได้ หากเผชิญอุปสรรคก็ต้องรับมือให้ได้ ซึ่งผู้วิจัยใช้ยุทธศาสตร์จุดแข็ง + โอกาส (Strenght-Opportunities : SO) หรือ ยุทธศาสตร์ SO ในงานวิจัยนี้ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ที่สร้างขึ้น โดยใช้วิธีการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ตามแนวคิดของไอส์เนอร์ (Eisner, 1976, pp. 192-193) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1. การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ 1.1) เป็นนักวิชาการ หรือศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษด้านนโยบายและแผน ด้านกิจการนักเรียน ด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการวิจัย จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากภาครัฐและจากมหาวิทยาลัย 1.2) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารกิจการนักเรียน ครูปฏิบัติงานกิจการนักเรียน ครูสอนคอมพิวเตอร์ และครูแผนงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ 1.3) เป็นผู้ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญหรือสำเร็จการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตทางการศึกษา 2. ผู้วิจัยส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยุทธศาสตร์และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ 3. การปรับปรุงและการนำเสนอยุทธศาสตร์ โดยสังเคราะห์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตามประเด็น ปรับปรุงยุทธศาสตร์ตามประเด็นของการการบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ นำเสนอยุทธศาสตร์ที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นและปรับปรุงจัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้ง

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



สรุปผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัญหาและความต้องการการบริหารกิจการนักเรียนในยุคสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติงานกิจการนักเรียน ครูสอนคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนในด้านระเบียบวินัยนักเรียน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ด้านการรักษาความปลอดภัย ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน และด้านสภาพการบริหารกิจการนักเรียนใน ยุคสารสนเทศ โดยภาพรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ พบว่า ผู้เรียนต้องมีสมรรถนะ ทักษะความรู้ความสามารถ หรือคุณลักษณะของผู้เรียนที่ผ่านกระบวนการพัฒนา จนเป็นที่ยอมรับในยุคสารสนเทศ ได้แก่ มีความรู้คอมพิวเตอร์ (Computer Literacy) มีความรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ (Information Media Literacy) มีความรู้ด้านภาษา (Language Literacy) มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) และมีความรู้สารสนเทศ (Information Literacy)
3. ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองโลกที่มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีในยุคสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีในยุคสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างปลอดภัยในยุคสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในการสืบค้นโดยใช้เทคโนโลยีในยุคสารสนเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพในยุคสารสนเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนในยุคสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติงานกิจการนักเรียน ครูสอนคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน โดยภาพรวม มีดังนี้

ด้านระเบียบวินัยนักเรียน พบว่า สภาพปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคม ยุคปัจจุบันมีองค์ประกอบซับซ้อน เชื่อมโยงต่อกันอย่างกว้างขวาง ส่งผลกระทบซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็ว อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลง รวมถึงความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้นักเรียนมีแนวคิด ค่านิยม พฤติกรรมและวิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง บุคคลต้องมีระเบียบวินัย วินัยจะกำหนดบทบาทหน้าที่อันพึงปฏิบัติกับบุคคล หากฝ่าฝืนระเบียบวินัย และกฎเกณฑ์ของสังคมแล้ว สังคมนั้นย่อมประสบความวุ่นวาย ไม่มีความสุข ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ก่อให้เกิดปัญหาชีวิตที่สลับซับซ้อนยิ่งขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรัชญ์ ครุจิต, 2552) ได้ศึกษาเรื่อง วิกฤติเด็กไทย ผลวิจัยพบปัญหา 5 มิติ พบว่า สถานการณ์ปัญหาของเด็กในปัจจุบัน ได้แก่ ไม่มีระเบียบวินัย ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง แต่โดยภาพรวม พบว่า

นักเรียนยังมีความต้องการด้านระเบียบวินัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานกิจการนักเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียนตามคู่มือนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างนักเรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2549, น. 21-28) ที่กล่าวถึง พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ในมาตรา 46 กำหนดให้นักเรียนต้องประพฤติปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ

ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม พบว่า สภาพปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางเศรษฐกิจ มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้นักเรียนบางคนก้าวตามไม่ทัน ส่งผลให้นักเรียนนักเรียนบางส่วนอยู่ท่ามกลางสภาพสังคมที่หวาดระแวง มีคุณธรรมจริยธรรมน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมพร เทพสิทธา (2542, น. 15-16) ที่ให้แนวคิดว่า ถึงแม้ว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะมีประสิทธิภาพดีเพียงใดก็ตาม แต่ยังไม่สามารถแก้ปัญหานักเรียนให้หมดไปได้ เพราะมีปัจจัยด้านครอบครัว สภาพแวดล้อม และโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jones and Morris (1956, pp. 781) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมของเด็ก พบว่า การสอนความรู้ด้านคุณธรรมในโรงเรียนไม่สามารถจะชักจูงเด็กให้แสดงพฤติกรรมที่มีคุณค่าทางจริยธรรมได้ทั้งนี้ เพราะครอบครัว สังคม ความต้องการและความรู้สึกของเด็กเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากกว่าการสอนในโรงเรียน โรงเรียนจึงควรพัฒนาการสอนคุณธรรมและจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

ด้านการรักษาความปลอดภัย พบว่า สภาพปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ มีการแพร่กระจายของสื่อต่างๆ นักเรียนบางส่วนขาดการยั้งคิด ขาดการไตร่ตรอง สภาวะที่เปลี่ยนแปลงบางครั้งเป็นภัยคุกคามต่อความปลอดภัยของนักเรียน ทำให้นักเรียนบางส่วนรู้สึกถึงสภาพแวดล้อมบางครั้งมีสภาพไม่ปลอดภัย สอดคล้องกับแนวคิดของเอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์ (2548, น. 101) ที่ให้แนวคิดว่า โรงเรียนควรเป็นสถาบันที่จะเสริมสร้างให้นักเรียนมีสุขภาพดี มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด และมีความปลอดภัย สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้เต็มความสามารถ เหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอลกินส์ (Elkins, 2008) ได้ศึกษาเรื่อง College Students and Safety Issues : Effects on Learning Outcomes in the First Year of College พบว่า ความกังวลของนักเรียนต่อความปลอดภัยในโรงเรียนมีผลต่อการเรียนรู้

ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน พบว่า สภาพปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของบุคคล ทำให้เกิดความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ดำรง ประเสริฐกุล (2542, น. 64-65) ให้หลักการว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ครูอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียนที่ส่งเสริมความเจริญในทุกๆด้านของโรงเรียน ส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคล ในด้านความ

ต้องการในการจัดกิจกรรมนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของญาตาวี สุภาพกิจ (2553, น. 148-159) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพเด็กในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่า โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ควรมีการประสานกันระหว่างบ้านและโรงเรียน

ด้านสภาพการบริหารกิจการนักเรียนในยุคสารสนเทศ พบว่า สภาพปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันสื่อเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อเยาวชนเป็นอย่างมาก คือ สื่ออินเทอร์เน็ต มีข้อแตกต่างที่น่าดึงดูดมากกว่าสิ่งอื่น คือ ความสามารถในการโต้ตอบกับผู้ที่ติดต่อสื่อสารได้ อินเทอร์เน็ตมีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิตรตรี อนุสนธิ์ (2552, น. 18) ที่ให้แนวคิดว่า อินเทอร์เน็ตเปรียบเสมือนดาบสองคมที่ให้คุณและให้โทษขึ้นอยู่กับเยาวชนที่ใช้งาน สำหรับภัยทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภัยจากสื่อลามกอนาจาร ภัยจากการเข้าไปพูดคุยสนทนาออนไลน์ ภัยจากการค้าบริการทางเพศ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิไลลักษณ์ ทองคำบรรจง (2553, น. 111) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมติดอินเทอร์เน็ตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมติดสนทนาออนไลน์ ได้รับอิทธิพลทางลบจากแบบอย่างของผู้ปกครองในการรับสื่อ และอิทธิพลของเพื่อนในการใช้อินเทอร์เน็ต มีความต้องการด้านสภาพการบริหารกิจการนักเรียนในยุคสารสนเทศ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันโลกได้วิวัฒนาการสู่ยุคสารสนเทศ การเพิ่มจำนวนของข้อมูลข่าวสารทำให้ต้องหันมาพึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชไมพร คงเพชร (2552, น. 144-146) ได้ศึกษาเรื่องสื่อลวงออนไลน์ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหลอกลวงบนอินเทอร์เน็ต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีความรู้ความเข้าใจการหลอกลวงในระดับน้อย และมีประสบการณ์การใช้อินเทอร์เน็ตในระดับน้อย

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ พบว่า ประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนใน ยุคสารสนเทศ หมายถึง สมรรถนะทักษะความรู้ความสามารถ หรือคุณลักษณะของผู้เรียนที่ผ่านกระบวนการพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับในยุคสารสนเทศ ได้แก่ 1) มีความรู้คอมพิวเตอร์ (Computer Literacy) 2) มีความรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ (Information Media Literacy) 3) มีความรู้ด้านภาษา (Language Literacy) 4) มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) 5) มีความรู้สารสนเทศ (Information Literacy) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 กำหนดให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างโอกาสให้ผู้เรียนต่อเนื่องทุกกลุ่มวัยสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้ที่หลากหลาย ให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน กำหนดให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน

รักการอ่าน สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554, น. 48) สอดคล้องกับผลการวิจัยของคณาจารย์ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ (2548, น. 38 ; Spitzer, Eisenberg & Low, 1998) ที่กล่าวถึงความสามารถในการรู้สารสนเทศจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้เรียนต้องใช้ความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ได้แก่ การรู้ห้องสมุด การรู้คอมพิวเตอร์ การรู้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น การรู้เท่าทันสื่อสารมวลชน การรู้สารสนเทศ การมีความรู้ด้านภาษา และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

3. ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ พบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองโลกที่มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีในยุคสารสนเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 4 ในมาตรา 80 (3) กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกความเป็นไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, น. 23-24) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ยังมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็น พลโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 4-7) แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ 15 ปี ยังได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นปรัชญาหลักในการกำหนดแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติมาบูรณาการเชื่อมโยงเป็นกระบวนการเดียวกัน มุ่งพัฒนาคนไทยให้มีความรู้และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยี ในยุคสารสนเทศ

การจัดการศึกษานอกจากจะมุ่งให้ผู้เรียนเกิดความรู้แล้ว ยังมุ่งปลูกฝังจริยธรรมให้กับผู้เรียนเพื่อให้มีความประพฤติที่ดีอีกด้วย ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ในมาตรา 44 กำหนดให้โรงเรียนต้องให้เด็กทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2549, น. 21-28) และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถาบันหลักสำคัญที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มุ่งเน้นนักเรียนมีความรู้พื้นฐาน พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ สามารถอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, น. 4) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jones and Morris (1956, pp. 781) ได้ศึกษาเรื่อง Relation of Temperament to the Choices of Values พบว่า การสอนความรู้ด้านคุณธรรมในโรงเรียนไม่สามารถจะชักจูงเด็กให้

แสดงพฤติกรรมที่มีคุณค่าทางจริยธรรมได้ ทั้งนี้เพราะครอบครัว สังคม ความต้องการและความรู้สึกของเด็กเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากกว่าการสอนในโรงเรียน โรงเรียนจึงควรพัฒนาการสอนคุณธรรมและจริยธรรมต่างๆให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างปลอดภัย ในยุคสารสนเทศ

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ.2552-2556 มีเป้าหมายในเชิงการพัฒนาสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาที่สมดุลด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2552, น. 5-7) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2550-2554 ได้กำหนดให้มีการใช้ ICT เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ICTเป็นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 1-2) จากผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมนักเรียนมีความต้องการใช้เทคโนโลยีได้อย่างปลอดภัยในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์หรือมีบทบาทสำคัญในการอบรมความรู้ทางเทคโนโลยีและสอนผู้เรียนให้มีความรู้เท่าทันสื่อสามารถใช้สื่อได้อย่างปลอดภัยนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, น. 3) โดยมีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 4 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในการสืบค้นโดยใช้เทคโนโลยีในยุคสารสนเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดหน้าที่ของรัฐตามมาตรา 80 กำหนดให้รัฐต้องคุ้มครองพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้การศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็น พลโลก มีความรู้ มีความรักชาติศาสน์กษัตริย์ มีจิตสาธารณะ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการสื่อสาร คิด แก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 4-7) สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิตยา วงษ์กันยา (2552, น. 77-78) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมีความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของญาตาวี สุภาพกิจ (2553, น. 148-159) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพเด็กในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพเด็กในโรงเรียน กิจกรรมโดยรวมและรายด้านมีการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพ ในยุคสารสนเทศ

อินเตอร์เน็ตเป็นเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่ถูกนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของการจัดเก็บข้อมูลสื่อสังคมออนไลน์จึงเป็นรูปแบบการสื่อสารข้อมูลที่เข้าถึงผู้เรียนทุกระดับ ภายใต้การพัฒนาตลอดเวลาของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีแนวโน้มจะกลายเป็นสื่อหลักสำหรับผู้เรียนที่มีคุณภาพในโลก

อนาคต (พิชิต วิจิตรบุญยรักษ์, 2554, น. 99) ความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพรรษา เกษสีแก้ว (2552, น. 80-81) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้สังคมออนไลน์เวลาจริงของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้สังคมออนไลน์ด้วยโปรแกรม MSN เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารที่บ้าน ด้านประโยชน์ของสังคมออนไลน์ที่พอใจมากที่สุด คือสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้ทันที สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนากิตติ์ ราชพิบูลย์ (2553, น. 81-85) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และผลกระทบต่อนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จากแบบสัมภาษณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เพราะได้รับข่าวสารใหม่ๆ สะดวกรวดเร็ว ช่วยผ่อนคลายความเครียด มีข้อเสนอแนะให้ใช้วิจารณญาณในการเล่นเครือข่ายสังคมออนไลน์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิไลลักษณ์ ทองคำบรรจง (2553, น. 111) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมติดอินเทอร์เน็ตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมติดสนทนาออนไลน์ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานในระดับนโยบาย 2) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานในระดับนโยบาย มีดังนี้ 1.1) ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศเกี่ยวข้องกับหน่วยงานในระดับนโยบาย ได้แก่ หน่วยงานในระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งควรจะส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ควรมีการจัดทำคู่มือ อบรมสัมมนา จัดทำเอกสาร เผยแพร่ความรู้ จัดระบบการบริหารจัดการความรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 1.2) ควรปรับระบบการประเมินครูโดยเน้นผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านสื่อเทคโนโลยี และประเมินผู้บริหารโดยเน้นการบริหารจัดการผ่านสื่อเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน 1.3) ทดลองนำร่องการใช้ยุทธศาสตร์ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดสถานศึกษาต้นแบบในการนำไปสู่การปฏิบัติ ควรมีการทดลองปฏิบัติตามข้อเสนอทางเลือกนี้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพื่อสามารถทดลองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ มีดังนี้ 2.1) ยุทธศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ เป็นยุทธศาสตร์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากจะ

นำไปใช้กับสถานศึกษาในระดับอื่น ควรปรับประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม 2.2) สถานศึกษาบูรณาการความรู้ในหลักวิชาและสื่อเทคโนโลยี ผ่านช่องทางที่ผู้เรียนสามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตามหลักมาตรฐาน จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ เพื่อเชื่อมโยงการเรียนการสอนผ่านช่องทางเว็บไซต์ และสนับสนุนสถานศึกษาให้มีความพร้อมด้านสื่อเทคโนโลยี 2.3) ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้กลยุทธ์นำยุทธศาสตร์ลงสู่การปฏิบัติ โดยสร้างความเข้าใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการนำยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศมาใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน 2.4) ส่งเสริมผู้เรียนใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบที่ทันสมัยและใช้วิธีการใหม่ ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์จัดทำเว็บไซต์เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ 2.5) ควรมีการประเมินผล กำกับติดตาม ตรวจสอบ การนำยุทธศาสตร์ไปใช้อย่างต่อเนื่อง โดยแต่งตั้งคณะกรรมการที่มาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย 2.6) ควรเผยแพร่ความสำเร็จในการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับโรงเรียนอื่น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้ 3.1) ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่มีประสิทธิผลในยุคสารสนเทศ หรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรค หรือปัจจัยที่ส่งเสริม 3.2) ควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ 3.3) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องการบริหารกิจการนักเรียนในยุคสารสนเทศที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือคุณภาพผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2552). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ.2552-2556.* สืบค้น 26 เมษายน 2555, จาก www.etda.or.th/file_storage/uploaded/../ICTmasterPlan-volume2.pdf.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

คณาจารย์ภาควิชาบรรณารักษ์ศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์. (2548). *ทักษะการรู้สารสนเทศ.* กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิตรตรี อนุสนธ์. (2552). *ความตระหนักถึงภัยจากการเปิดเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวในอินเทอร์เน็ตของนักเรียนมัธยมศึกษา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิตติญาดา เหรียญมณี. (2548). *ความคิดเห็นของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทยเกี่ยวกับเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมและการกลั่นกรองเนื้อหาบนอินเทอร์เน็ต.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชไมพร คงเพชร. (2548). *สื่อลวงออนไลน์ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหลอกลวงบนอินเทอร์เน็ต.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชนากิตต์ ราชพิบูลย์. (2553). *การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และผลกระทบต่อนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ญาตาวี สุภาพกิจ. (2553). *การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพเด็กในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดำรง ประเสริฐกุล. (2542). *การบริหารกิจการนักเรียน.* คณะครุศาสตร์. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและการพัฒนา.* นครปฐม: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธเนศพล ติ๊บศูนย์. (2551). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่องานกิจกรรมนักเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

นิตยา วงษ์กันยา. (2552). *การศึกษาปัญหาและความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของบริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุษรา ประกอบธรรม. (2556). การยอมรับเครือข่ายสังคมออนไลน์ของนักศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 27*(81), 106-116.

ปกรณ์ ปรียากร. (2548). *การวางแผนกลยุทธ์: แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

พิชิต วิจิตรบุญยรักษ์. (2554). สื่อสังคมออนไลน์: สื่อแห่งอนาคต Social Media: Future Media. *วารสารนักบริหาร, 31*(4), 99-109.

เรวดี เสนแก้ว. (2554). ผลกระทบของการสนทนาบนอินเตอร์เน็ตต่อวัยรุ่นตอนปลายในเขตเทศบาลนครยะลา. *วารสารศิลปศาสตร์, 3*(1), 105-121.

วิไลลักษณ์ ทองคำบรรจง. (2553). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมติดอินเทอร์เน็ตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรัชญ์ ครุจิต. (2552). *วิกฤติเด็กไทยผลวิจัยพบปัญหา 5 มิติ.* สืบค้น 26 เมษายน 2555, จาก http://www.wrote107.blogspot.com/2009/08/5.html.

วลียา ล่องจิตต์ธรรม. (2555). นิยามและขอบข่ายของเทคโนโลยีสารสนเทศ. สืบค้น 25 มีนาคม 2555, จาก http://www.gotoknow.org/blog/bobobo2.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมพร เทพสิทธา. (2542). *คุณธรรมและจริยธรรม.* กรุงเทพฯ: สมชายการพิมพ์.

สมานจิต ภิรมย์รื่น. (2546). *การพัฒนารูปแบบสถาบันส่งเสริมและเผยแผ่การพระพุทธศาสนาในประเทศไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *การพัฒนาและประเมินผลผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม: กรณีศึกษาจากการปฏิบัติจริง.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546.* สำนักพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาและกิจการพิเศษ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550.* กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดวี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2550). *การบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุวิทย์ ยอดสละ. (2553). *การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ.* สืบค้น 19 เมษายน 2555, จาก http://www.yordblogger.blogspot.com/../challenge-of-future-education.html.

สุพรรษา เกษสีแก้ว. (2552). *พฤติกรรมการใช้สังคมออนไลน์เวลาจริงของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อริยาภรณ์ เลิศพัฒนกิจกุล. (2554). *การศึกษาพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของนักเรียน ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์. (2548). *ความปลอดภัย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

Cherrington, D. J. (1989). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance.* Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of Psychological Testing.* (4th ed). New York: Harper & Row Define: Responsibility, Retrieved June 5, 2007, from URL: http://www.en.WikipediaOrg/wiki/Responsibility.

Early, M. R. W. (2004). *Perceptions of Alabama Middle-level Principals Regarding the Safety of the Schools.* Dissertation Abstracts International. 64 (12), 4283.

Eisner, E. W. (1976). Educational Connoissership and Criticism : Their Form and Functions In Educational Evaluation. *Aesthetic Education, 37*(9), 192-193.

Jones, V. and Morris J.R. (1956). Relation of Temperament to the Choices of Values. *Journal of Abnormal Social Psycholog,* 53 (1956), 781.

Koontz, H. and Weihrich, H. (1990). *The TOWS Matrix for Strategy Formulation. Essentials of Management.* (5thedition). Singapore: McGraw-Hill.

Nesheim, E. (2008). *College Students and Safety Issues : Effects on Learning Outcomes in the First Year of College.* Retrieved December 9, 2011, from http://www.Search.ebscohost.com/login.aspx?direct= true&db=99h&AN=5439076&site=chost=live&scope=site.

Spitzer, K. L., Eisenberg, M. B. and Lowe, C. A. (1998). *Information Literacy: Essential Skills for the Information Age.* New York: ERIC Clearing House on Information Technology.

Wheelen, T. L., and Hunger, D. J. (2004). *Strategic Management and Business Policy.* (9thed). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

การพัฒนาการบริหารการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

The Administration Development for Expressway Authority of Thailand

สุชาติ ชลศักดิ์พิพัฒน์*
Suchart Chonsakpipat*

*นักศึกษาปริญญาเอก สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
*Doctor of Public Administration Candidate, Graduate School of Public Administration, The National Institute of Development Administration (NIDA)
*Email : engineere220@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อศึกษาการพัฒนาการบริหารการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ดำเนินการอยู่ปัจจุบัน โดยใช้กรอบแนวคิดที่ประกอบด้วยการบริหารจัดการของการทางพิเศษฯ ที่อาศัยองค์ความรู้ในการบริหารเจ็ดองค์ความรู้คือ(1) การจัดการทั่วไป (2) การจัดการด้านการตลาด (3) การจัดการด้านการบัญชี (4) การจัดการด้านการเงิน (5) การจัดการด้านการผลิต (6) การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (7) การจัดการด้านสภาวะแวดล้อม ผลการดำเนินงานทั้งที่เป็นตัวชี้วัดทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน การประเมินผลการบริการสาธารณะโดยการศึกษาทัศนคติของพนักงานของการทางพิเศษฯและความพึงพอใจของผู้ใช้ทางพิเศษที่เป็นลูกค้า และศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์การที่ให้บริการทางพิเศษทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลการศึกษานี้ทำให้สามารถนำเสนอโครงสร้างของการบริหารของการทางพิเศษฯ ในอนาคต

ข้อมูลปฐมภูมิในการศึกษานี้ได้จากการสัมภาษณ์กรรมการการทางพิเศษฯ ผู้บริหารระดับรองผู้ว่าการ และผู้ใช้ทางพิเศษซึ่งเป็นตัวกำหนดที่มีประโยชน์มากและทำให้สามารถนำเสนอโครงสร้างการบริหารของการทางพิเศษฯ ที่มีประสิทธิภาพ เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่เก็บรวบรวมจากพนักงานการทางพิเศษฯ และผู้ใช้ทางพิเศษแล้ว ปรากฏว่าการบริหารของการทางพิเศษฯ ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันควรต้องเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในกรณีของ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์และ (2) วิธีการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานและผลตอบแทนการดำเนินงานของพนักงาน การศึกษานี้ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารของการทางพิเศษฯ ที่น่าจะเป็นในอนาคต โดยประยุกต์จากรูปแบบการบริหารของบริษัท NEXCO–Central ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งรูปแบบโครงสร้างการบริหารของการทางพิเศษฯ น่าจะอยู่ในรูปแบบของบริษัทโฮลดิ้ง โดยที่การทางพิเศษฯ เป็นบริษัทแม่ที่ลงทุนในเป็นบริษัทย่อยที่จำเป็น

คำสำคัญ: การพัฒนาการบริหาร องค์ความรู้ด้านการจัดการ ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ การประเมินผลการบริการสาธารณะ บริษัทโฮลดิ้ง

Abstract

This study used a mix-methodology comprised a quantitative and qualitative research approach. The main focus is to study the development of the Expressway Authority of Thailand (EXAT) administration at the present. The study conceptual framework takes into account of EXAT's administrative management by investigating its operations in seven key areas of management, which are (1) General Management, (2) Marketing Management, (3) Accounting Management, (4) Financial Management, (5) Operation Management, (6) Human Resource Management and Development and (7) Environmental Management. The authority performance is evaluated both in terms of financial and non-financial indicators. The public service performance is assessed by tracing employees' perception and customers' satisfaction. Lastly, a comparative study of other tolled-road organizations, both domestic and overseas organizations. The results were used to determine the proposed structure of EXAT's future administration.

Primary data used in this study were obtained from interviewing members of EXAT's board, deputy governor, and road users. These data are very useful determinants that enable to propose an effective organization management structure. Having analyzed all the data collected from EXAT employees and customers, it is found that the current EXAT administration should be changed, especially in the cases of (1) human resource management and (2) methods to assess individual performance and compensation of the staff. This study proposes a possible EXAT administration model by applying the NEXCO-Central company in Japan as a paradigm. The proposed EXAT administrative structure should be in the form of Holding Company, which EXAT will be the parent company who invests in the necessarily subsidiary companies.

Keywords: Administration Development, Knowledge of Management,
Authority Performance, Public Service Assessment, Holding Company

1. Introduction

Expressway Authority of Thailand (EXAT) is one of the 58 state-owned enterprises, classified in the transportation sector, under the control of Transportation Ministry.

EXAT's Vision is: "Choice of value, advanced development, and care for environment".

The EXAT Mission Statement is:

(1) To provide/develop/improve the expressway system in line with the standard and safety;

(2) To provide innovated and value-added services;

(3) To manage assets with proficiency to enhance potentials of expressway business and benefits for society; and

(4) To develop the administrative management and investment systems to increase value for the organization.

For the budget years 2009-2012, Thai Rating Information System (TRIS) that was hired by State Enterprise Policy Office (SEPO 2009-2012) rated the EXAT performance at 4.4357, 4.1198, 4.2822 and 4.4043 (5.0000-point scale), respectively. This was classed as a "good" performance.

EXAT's average daily revenue in 2009 was about 1.5 million USD and road users made a daily average about 1.2 million transactions. Expressways are convenient and fast for travelling, and help to save fuel. Since 2009, traffic has been increasing every year. This would seem to indicate that most road users are generally satisfied with EXAT's services.

However, even though EXAT has been assessed by TRIS to be a good performing authority and appears to satisfy road users, this study has identified several areas of which the authority should modify its management and other aspects of its administration. This is largely because the authority is currently administered in pretty much the same way as other SOEs. This prevents it from maximizing its efficiency as would be the case if it were in the private sector. The key reasons required attention are:

(1) EXAT's organization structure is huge resulting in a long line of command. This means that management is not able to be flexible in line with the changing environment.

(2) EXAT's financial operations and project investments depend on the budget the government provides, which can vary with changes in the political, economic, and social situation.

(3) EXAT's marketing system is typical of a monopoly, of which many staffs lack of a service mind.

(4) EXAT's workforce has been found to be too large. As a result, many employees have been directed to work on things that are not compatible with their capabilities.

(5) Finally, similar to many other SOEs, EXAT often employs expensive consultants to work on things that can be done cheaper by internal expertise.

After investigating many aspects of EXAT's administration, the author believes that this study will be even more beneficial if it examines other expressway authorities, both local and overseas, in order to identify how they are managed or administered. The information obtained from these authorities will provide supporting information for the proposed EXAT administrative structure. The selected authorities are from four continents: Asia, Australia, Europe, and Africa. The seven authorities being studied are Hopewell Highway Infrastructure (China), Bangkok Expressway Company Limited (Thailand), NEXCO-Central (Japan), Queensland Motorway (Australia), Highway Agency (United Kingdom), Motorway Company (Slovenia), and South Africa National Road Agency Limited (South Africa).

2. Objective

This study has the following objectives:

(1) To study EXAT operations and the current operational problems of EXAT administration.

(2) To identity the benchmark administrative characteristics for the EXAT development.

(3) To propose an administrative structure model for EXAT administration development.

3. Literature Review and Scope of the Study

This study examines EXAT from available documents, employee and road user questionnaires, and interviews. Regarding the seven other expressway authorities, this study relies on the following key areas of management.

Boonnark (2001, as cited in Boonnark, 2006b) has proposed 11 system principles or elements of good management that focus on the operational flexibility. These are: (1) problem analyzing ability, (2) good planning, (3) effective coordination, (4) good command, (5) clear communication, (6) appropriately decentralized, (7) good monitoring and assessing, (8) appropriate participation, (9) effective teamwork, (10) appropriate organizational structure, and (11) good leadership.

Soudani (2012) has argued that accounting data systems including collecting, chalking up, managing,

controlling and reporting are the key factors affecting the organization financial performance. It has been indicated that organization performance depends on accounting information systems.

Higgins (1995) has provided the important notices that financial reports will be a significant window to reflect any reality which has happened or is happening in the organization. Additionally, financial report analysis has the objective to evaluate the organization performance and also cause good internal control.

Boohene and Asuinura (2011) have found that human resources management practices comprise (1) recruitment, (2) selecting, (3) performance evaluation, (4) salary structure, and (5) training. Moreover, human resources development concern (1) recruitment, (2) selecting, and (3) performance evaluation. They both are factors that affect organization performance. They have also recommended that the management of recruitment, selecting and performance evaluation must be carried out fairly.

Vorhies and Morgan (2005) argued that marketing ability which consists of (1) product development, (2) pricing, (3) channel management, (4) marketing communication, (5) selling, (6) marketing information management, (7) marketing planning, and (8) marketing implementation, affect organization operations. The more effective the marketing ability is, the more customers will be satisfied with the organization's service. This is necessary for the organization to be able to make a profit from its business.

Boonnark (2006b) has explained that operation management is knowledge that aims to provide a planning system in order that the cost and budget will be in a suitable balance and the focus can be on maximizing the customer satisfaction. Moreover, it will help the organization to control the operation time, costs and budget.

Hitt, Black, and Porter (2005) have argued that environmental factors that influence organizational operation consist of an external environment and working environment. It is only suggested that the external environment consists of socio-cultural, technological, economic, political-legal and global factors.

Additionally, this study also proposes another variable, the EXAT project management which was measured, by EXAT existing service projects, projects under construction, and future projects. The EXAT operating performance is also investigated in terms of both the financial perspectives that consists of net profit, debt-equity ratio, return on total asset, annual revenue, total expense-revenue ratio, personnel expense-total expense ratio, EBITDA, revenue remittance ratio,

expressway distance prolongation, total expressway user number, and ETC users ratio; and the non-financial perspectives that comprise measuring accident statistics and complaint statistics. This study investigates some characteristics of other expressway organizations' operation both in Thailand and overseas. They consist of (1) organization vision, (2) total service network distance, (3) total staff number, (4) expressway network average growth rate, (5) earning product types, (6) organization structure, (7) toll collection types, (8) electronic toll collections-total toll collections ratio, (9) financial performance, (10) employee numbers-expressway distances ratio, (11) employee expenses-total revenue ratio. Lastly, the variable, public service evaluation, was investigated to know the EXAT employees' opinion and road users' satisfaction according to its administration. They were picked up from the questionnaires distributed to stakeholders, EXAT employees and road users, as well as the related personnel interview.

4. Research Conceptual Framework

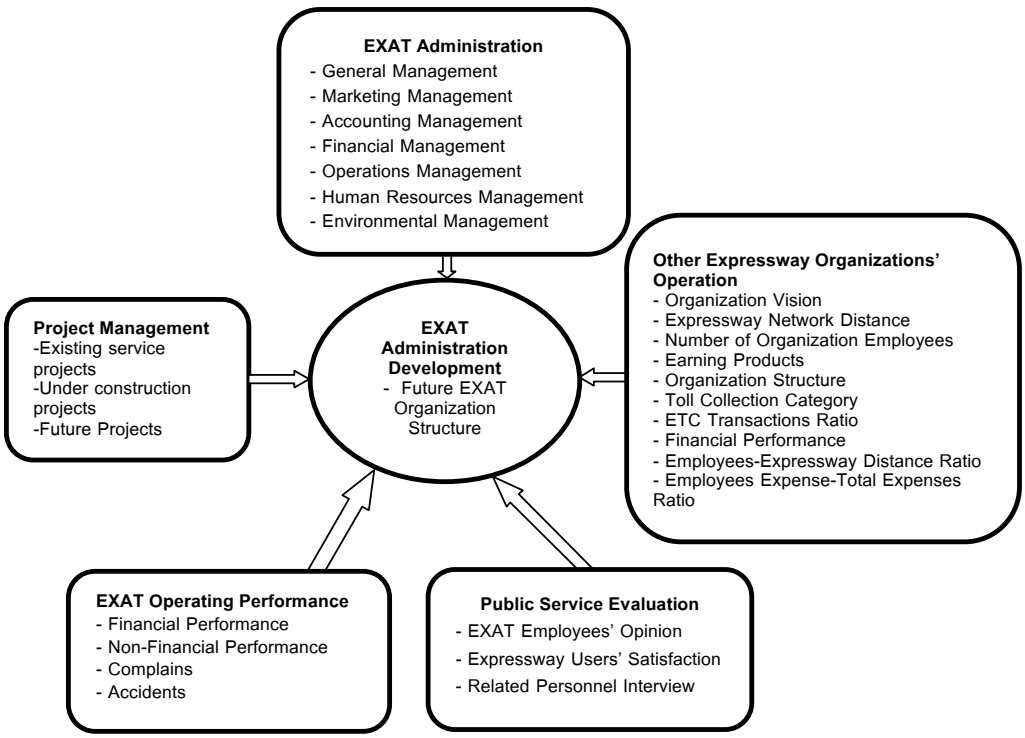


Figure 1: Research Conceptual Framework

Having reviewed the related literatures, the conceptual framework or integrated model for this study has been developed to investigate and look at ways of developing EXAT administration such that it becomes a sustainable organization. EXAT's existing seven knowledge of management functions, project management, its operations' performance, public service evaluation and other expressway organizations both domestic and overseas are assessed. The conceptual framework so developed is shown in Figure 1

5. Research Methodology

Research methodology used in this study can be considered as a mix between quantitative and qualitative approach.

5.1 Research Process

The process of this research commences with an investigation within EXAT of seven key areas of management (which are (1) General Management, (2) Marketing Management, (3) Accounting Management, (4) Financial Management, (5) Operation Management, (6) Human Resource Management and Development and (7) Environmental Management). In addition, the managements of the seven domestic and overseas expressway authorities are also reviewed to obtain supporting information to propose changes to the EXAT administration structure. It is important to identify how these are dissimilar, so EXAT is able to apply the information to the service processes in order to determine ways to become more effective. Having surveyed the seven key areas of management, strategies are proposed which will make EXAT employees more satisfied, resulting in more efficient authority performance, and finally more customer satisfaction. Employee and customer satisfaction are seen as the key index for the authority to achieve its objectives.

5.2 Research Design

This study is a non-experimental research using not only the primary data but also secondary data. The primary data has been collected by employing questionnaires which have been tested for content validity and reliability (i.e. by Delphi-technique and Cronbach's Alpha) before being distributed to random samples. Moreover, in-depth interviews of EXAT employees, expressway users (both individual and enterprise), an EXAT Board member, and a Deputy Governor were also conducted in order to make the research more complete. The secondary data was collected from relevant documents. For EXAT, these data are from annual reports, performance assessment reports provided by TRIS, relevant operation manuals,

related meeting reports, and relevant academic articles in Thai and English. For the other seven expressway authorities, their annual reports were reviewed. The collected data, both primary and secondary, was used in order to assess EXAT's performance in relation to the seven key areas of management.

5.3 Population

One of the most important factors in any research that involves sampling is to ensure that the samples collected are the representatives of the whole population (Pitakthepsombat, 2007). In this study, the research population consists of three groups: EXAT employees, individual expressway users, and enterprise (business) expressway users. The first group, EXAT employees, has the population size of 5,077 (recorded in May, 2013). The population size of the second group, individual expressway users, is about 1.3 million. Lastly, the population size of the third group, the enterprise expressway users who transport their customer goods and services through the EXAT network, is about 800 (the business firms registered with EXAT).

5.4 Samples

The samples are randomly picked from all the three groups in order to collect the primary data and consequently to further analyze the research results. This study involves two types of analysis unit; individuals (EXAT employees as well as individual expressway users) and organizations (business firms registered with EXAT). This research employed the Yamane formula to determine the sample sizes by using the following equation.

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Where: n = Sample size
N = Research population size
e = Deviation value (0.05)

Additionally, the study simultaneously considered the size of samples suggested by W. Laurence Nueman (as cited in Pitakthepsombat, 2007), which can be concluded that a sample size of 2,500 is large enough, regardless of how large the population is.

One part of the research population is the EXAT staffs, which is classified internally into 11 management levels. For the sake of simplicity, this study clusters the 11 management levels into three subgroups: Medium and High Level Executives (Level 8 and above-68 individuals), Low Level Executives (Level 7-172 individuals) and Operational Staff (Levels 1 to 6 -4,286 individuals).

The sample size of each group was determined by calculating the sample size for the total staff using the Yamane formula, and then, proportioning this according to the relative size of the group. Having obtained the sample numbers for each group, questionnaires were distributed on a simple random basis. Similar methodology was applied in identifying sample sizes and distributing questionnaires to individual and enterprise expressway users. Table 1 summarizes the population number and sample number used in this study.

In order to make the research more complete, in-depth interviews were also conducted with 10 EXAT employees, 25 expressway users (both individual and enterprises), an EXAT Board member, and a Deputy Governor.

Table 1: Population group, population number, and sample number.

Population Group	Population Number	Sample Number
EXAT employees	4,874	1,000
Individual road users	1,320,187	2,500
Enterprise road users	800	240

5.5 Data Collection

This study employed both structured and semi-structured questionnaires in order to collect the primary data from authority employees, individual expressway users, and enterprise expressway users. The information obtained is beneficial to the study since it will provide opinions and other information in relation to the seven key areas of management. This will assist in determining whether EXAT's current management is seen to be effective and efficient.

There were three stages of questionnaire construction. Firstly, the questionnaire drafts for each of the three groups were prepared. Secondly, the drafts were reviewed especially for content validity by 2 EXAT executives and 2 independent scholars. They were modified according to the recommendations and then made ready for pre-test in order to ensure that they were effective instruments. Lastly, they were tested for content validity and reliability by distributing them to 30-40 test respondents; and the Cronbach's Alpha was employed to check that the responses from the test group were reliable (required not less than 0.8 (Hair, Anderson,

Tatham, and Black, 1998). The questionnaires, semi-structured, were also prepared in order to collect in-depth qualitative information.

The pre-tested and modified questionnaires were distributed to the designated three sample groups as tabulated in Table 2. The identified samples were asked to return the questionnaires within three weeks in order to control the study schedule and during that time they were kept in contact to resolve any unclear questionnaire items.

Table 2: Detail of sample responses in terms of number and percentage of response.

Population Group	Sample Number	Sample Responses	% of Response
EXAT employees	1,000	894	89.40
Individual road users	2,500	1,884	59.52
Enterprise road users	240	214	89.17

6. Research Results and Discussion

Each questionnaire has questions regarding the seven key areas of management. Each question asks for opinion level of EXAT employees by using the 5-point Likert scale (5=strongly agreed, 4=agreed, 3=undecided, 2=disagreed, and 1=strongly disagreed) and satisfaction level of road users both individual and enterprise group (5=the most satisfied, 4=much satisfied, 3=satisfied, 2=little satisfied and 1=the least satisfied). Then, the statistical software was employed to estimate the frequency and percentages of each opinion level. Overall, it could be said that not only EXAT's employees agreed but also expressway's users were satisfied with the present EXAT's administration. Table 3 illustrates an example of questionnaire results in terms of EXAT employee opinions concerning EXAT general management regarding the commanding ability. The other questionnaire results, which are not shown here due to limited space, include (1) General Management, (2) Marketing Management, (3) Accounting Management, (4) Financial Management, (5) Operation Management, (6) Human Resource Management and Development and (7) Environmental Management.

Table 3: Example of questionnaire results, in terms of EXAT employee opinions concerning EXAT General Management--commanding ability

General Management "Commanding Ability"	Opinion level (percentages)				
	Strongly agreed	Agreed	Undecided	Disagreed	Strongly disagreed
Your authority has ordered by writing appropriately.	9.7	54.5	28.8	6.2	0.8
Your authority has ordered with sufficient writing.	8.3	49.4	32.7	8.1	1.5
Your authority has ordered with clear writing.	10	48.2	32.8	7.5	1.5
Your authority has ordered step by step respectively.	14.3	50.1	27.7	6.2	1.7
Your authority has ordered on time.	5.8	35.7	42.1	13.1	3.3
Your authority has appropriately ordered.	6.4	41.9	40.3	9.3	2.2
Your authority has ordered in time.	6.9	38.6	39.4	12.4	2.7
Total (N= 894)					

However, the sampled employees believe that EXAT should be further developed. The three most characteristics which employees expect are (1) EXAT should be an SOE with satisfied and motivated personnel by providing a good working environment (72.5%); (2) EXAT should provide quick and accurate information to customers on things such as traffic management (62.9%). This is consistent with the road users' interview where they state that they seldom receive the information from EXAT; and (3) EXAT should increasingly operate and serve the customers with the modern technology (61.8%).

The two most common recommendations of the sampled workforces were: (1) EXAT should develop its human resources management in relation to the performance assessment system and salary structure (22.1%); and

(2) EXAT should develop its work system (procedures) (17.9%).

The results of the individual road user questionnaire analysis have shown that EXAT administration needs to be improved. The objectives should be: (1) To provide fast and accurate information to the customers (52.8%); (2) To have new patterns of communicating the traffic situation on the expressway and at grade road level for road users to effectively decide the journey route (50.5%); and (3) To increase operation and service with modern technology (49.4%).

For suggestions, the individual road users have proposed the first three things which are: (1) EXAT needs to improve the Easy Pass system which malfunctions often in operating and toll topping up (40.3%); (2) EXAT should improve expressway traffic signs and lighting (19.2%); and (3) EXAT should modify its investment plan and extend its service network (14.4%);

The last group, enterprise road users, is generally satisfied with EXAT administration. However, they have expressed their opinions that EXAT should improve its management. The expecting attributes are (1) EXAT should increase the adoption of advance technologies in corporate operation and service (54.2%); (2) EXAT is required to accurately and rapidly offer the information to the customers (51.4%); and (3) EXAT should create and develop new service models which better cover enterprise road user requirements (51.4%).

For recommendations, the enterprise road users have proposed (1) EXAT should improve the quality of the officers who provide information to customers. Additionally, toll collectors need to be developed in greeting customers during services (20.0%); (2) Traffic officers should improve their service by better balancing the traffic management / flow stopping on expressways with merging traffic (40.7%); and (3) The telephone call center officers who provide traffic information must improved their service so that the customers who call to them will not wait for too long (46.7%).

The project management of EXAT is tabulated in Table 4 to show the present service project, under construction project and planned project in term of project length.

Table 4: Summary of the EXAT's expressway project distance

Service Project (Kilometers)	Under Construction Project (Kilometers)	Planned Project (kilometers)
207.9	16.7	253

In addition to the results analyzed from the questionnaires, the study also investigated other seven domestic and overseas expressway authorities to facilitate the discussion as well as to propose a new administrative structure for EXAT. It was found that EXAT was similar to the explored corporations in investment sources and earning products. For the investment sources, EXAT has invested by using its own revenues and a portion from the government budget as well as concessions to a private firm to build and operate parts of the expressway network. Regarding the earning products, EXAT earns its revenue through the network services with toll and commercial land development.

Notably, NEXCO-Central, Japan, has established a consultancy firm in order to advise on management of expressway construction. This is another product that EXAT could consider in providing its expertise to other countries, especially those in the ASEAN Economic Community (AEC) that will be effective in 2015 such as Cambodia, Laos, and Myanmar.

The major differences between EXAT and the studied expressway organizations are: (1) Corporate Vision: Most of the studied organizations seem to have similar vision, "The Toll Road Service Leader" in their country, while EXAT's vision is "Choice of value, advanced development, and care for environment"; (2) Network Service Distance: It was found that EXAT has a network distance only 207.9 kilometers or the average growth rate was only 5 kilometers per year. It was also found that the service networks of most of the investigated organizations covering major areas of their countries; and (3) Staff Numbers: Staff numbers alone are not a satisfactory indicator. The more important indicator is the staff number-network distance ratio and in this regard EXAT's performance appears ineffective. Table 5 illustrated the number of staffs- distance ratios for the three studied companies.

Table 5: Number of staffs-distance ratios

Organization Name	Network Distance (Km)	Staff Number	Staff - Distance Ratio
Expressway Authority of Thailand	207.9	4,603	22.14
Bangkok Expressway Company	70.5	650	9.22
Motorway Company of Slovenia	606.6	1,247	2.06

The results show that EXAT needs to consider how to improve the ratio to be more compatible with the other authorities. EXAT's net profit is higher than the other seven authorities. However, there is still room for improvement by reducing the number of employees. This is supported by the fact that EXAT's personnel expense to the total expense ratio is higher than the other seven authorities. Hence, if EXAT is able to increase the work efficiency of its staff as discussed above or expand its network, the ratio will be improved and its net profit will be even higher.

In the case of revenue-asset ratio (4.69%), it can be seen that EXAT has utilized its assets quite ineffectively. It is therefore necessary to examine the network routes that have not achieved the forecasted traffic when they were planned and come up with strategies to increase customers. Additionally, the other asset which is the acquired land for expressway construction can be commercially developed to increase the revenue.

7. Recommendations

After analyzing the results and comparing with other benchmarks (i.e. the other seven toll road organizations) as discussed above, several recommendations are proposed to improve the administration of EXAT.

7.1. Policy Recommendations

7.1.1 Organizational Structure Reform

All factors previously specified have indicated that EXAT should be reformed along the line of the NEXCO-central administration model. As NEXCO-Central is a privatized firm, the model could not be fully adopted because many barriers obstruct Thai SOEs' privatization. The main difficulty is probably because the anxiety of employees about job security (Limpongpan, 2000). Therefore, the proposed administration model should be in the form of a holding company which operates through subsidiaries. EXAT will be the parent company (as cited in Echanis, 2009) who would invest into the subsidiary

companies to support the operations according to EXAT Act as illustrated in Figure 2.

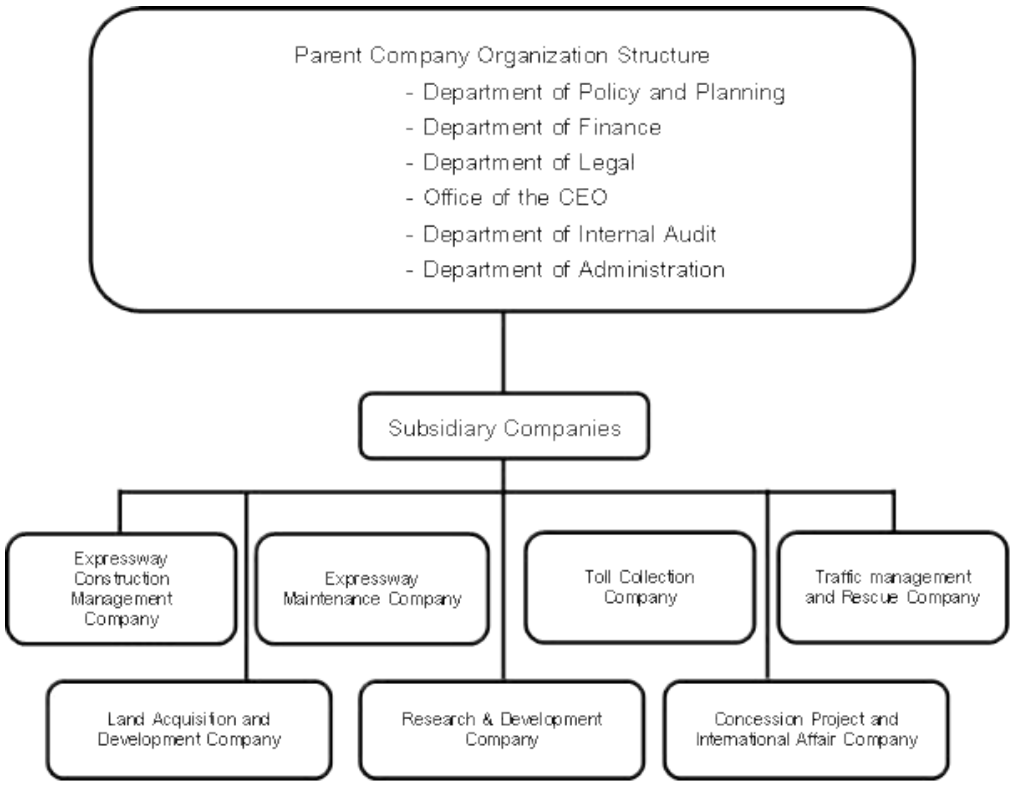


Figure 2: The Proposed EXAT Administrative Structure

The Concession Project and International Affairs Company and the Expressway Construction Management Company will be the core businesses creating the new products in terms of increasing both national and international service networks. An important opportunity for EXAT is the investment in overseas expressway businesses, especially in ASEAN. Another would be to offer expressway consulting services to the same ASEAN target group, similar to the service provided in Japan by NEXCO-Central. The Research and Development Company should look at creating new products to generate revenue and enhance customer loyalty, as has been done by NEXCO-Central with its tour business and road user credit cards in addition to the state-of-the-art technology in ETC and

other areas to support road users. The Land Acquisition and Development Company should seek to increase the holding company earnings by looking at various overseas models for providing small shops and other facilities in the rest areas along expressways for road users to enjoy and relax. The Expressway Construction Management Company and Expressway Maintenance Company will be responsible for the quality and safety of the road surfaces on expressway. The Toll Collection Company and the Traffic Management and Rescue Company are the main companies which provide personal service to road users. A major advantage of the proposed organization structure is that each company has only one mission. It is expected that the toll collection and traffic management and rescue operations would be more efficient under this private system.

The proposed subsidiary companies should be independently managed, especially in terms of human resources and salary, so that they meet the requirements of the labor market for various positions. This will solve some of the problems, which the authority currently faces in performance assessment and salary structure. EXAT as the parent company would appoint the key persons and determine the overall compensation system to ensure fairness.

Importantly, EXAT should change its vision to be in line with the new organization structure. EXAT's current vision is quite different from the visions of the other studied expressway authorities. Most of these have adopted visions of being the Toll-Road Service Leaders in their countries. It is proposed that EXAT should modify its vision in anticipation of the AEC opening in 2015. The proposed vision that might better reflects the changed circumstances would be "To Be the Toll Road Service Leader in ASEAN"

7.1.2 Product Development

A sustainable organization must continuously offer modern goods and services that meet the needs of customers. EXAT should provide expressway services all over the country in order to provide customers with a service that is consistent with the networks of the other expressway authorities which have been investigated. At present, EXAT expressway projects plans for the future cover 253 kilometers in the Bangkok area and the links connecting to some major cities. EXAT should add other earnings products through the commercial development of its occupied land in line with the other studied expressway authorities. The development can be managed either by EXAT itself or in conjunction with investment from the private sector.

7.1.3 Investment Sources Development

Expanding the EXAT service area will require a large budget as it will involve not only the expressway construction cost but also the cost of land acquisition. To date, EXAT funding has largely come from the government. The government has many demands on its budget and may not be able to support the optimal level of investment required to expand the EXAT network each year. Because of such budget limitations, in April 2013, the government passed the Private Investment in State Undertaking Act (commonly called the Public Private Partnership or PPPs Act). Under this Act, EXAT can contract out the design, building, and operations of new expressways to the private sector for an agreed period of time (usually 30 years).

7.1.4 Technology and Innovation

The authority should monitor expressway technology developments throughout the world in order to maintain a state-of-the-art system. A consequence of introducing new technology is that it often affects the workforces. Hence, it is necessary to not only provide the skilled employees needed to operate any new equipment, but also to re-train any staff who are displaced to do other work within the authority.

7.1.5 A Single Expressway Organization

At present, there are two organizations operating toll roads in and around Bangkok: EXAT, which operates expressways and the Department of Highways (DOH), which operates motorways. In practice, there are problems in cooperation and the connection between the two systems since they operate under different regulations. In order to provide an optimal system for road users, the government is negotiating to assign a single organization to regulate all toll roads.

7.1.6 Corporate Social Responsibility (CSR)

Employees: One of the most important EXAT stakeholder groups is its employees as the organization is unlikely to achieve its goals if they do not perform their functions appropriately. Accordingly, EXAT should have a practical plan to provide safe workplaces that have a good working environment and do not expose employees to dangerous levels of noise and exhaust fumes.

The Community: EXAT should have an operating plan to support those who live or operate businesses near expressways. This should cover fair treatment of those whose land has been acquired as well as those affected by expressway constructions and operations.

Measures could include noise barriers and educational scholarships for children of affected communities. This is consistent with the other expressway organizations studied.

7.1.7 Preparation for the ASEAN Economic Community (AEC)

Thailand will be a member of the AEC in 2015. When this happens, it is inevitable that there will be more passengers from ASEAN countries travelling on EXAT expressways. The introduction of the AEC will affect EXAT both directly and indirectly.

The major direct effect requiring consideration at the policy level is the need for greater communication and coordination between road authorities. Since most ASEAN countries operate toll-roads, EXAT should facilitate the formation of an Association of AEC Toll Road Organizations. The beginning objectives of the association could be to exchange information on mutual problems, discuss possible technology transfers, and consider emerging issues such as expressway connectivity, joint ticketing, and ways of facilitating tourism, and business road travel between member countries. A longer term issue could be consideration of synchronizing regulations. An important indirect effect of the AEC is the nature of the workforce that probably involves in expressway construction. There is a major shortage of Thai construction workers at present, especially for outdoor work. When the AEC becomes effective, unskilled workers will be able to move freely throughout ASEAN countries. It is expected that many will move to Thailand, and that ASEAN workers will then make up a large part of the EXAT construction workforce.

7.1.8 Executives Preparation

A committed and experienced management team with a high level of skills in the seven key areas of management is essential to effectively and efficiently manage the authority to achieve its objectives. At present, there is little or no executive development program beside the current functional responsibilities. EXAT should introduce a structured executive development program across all levels of management, which provides a better understanding of strategic management issues and how to understand and apply each of the seven key areas of management.

7.2. Management Recommendations

7.2.1 Human Resources Management and Development

According to the opinions of sampled employees, there are major shortcomings in the area of Human

Resources Management and Development. Proposed improvements are; (1) The current performance assessment system needs to be reviewed to be clear and fair; (2) EXAT must establish a better recruitment system to obtain workers whose qualifications meet the department requirements; (3) Recruitment time needs to be greatly reduced; (4) EXAT should better recognize employees who do outstanding work through awards and other forms of recognition that will instill a sense of pride and result in better operating efficiency; (5) A better staff training plan needs to be designed to help staffs at all levels gain in knowledge and skills in addition to their normal job function; (6) A better executive development program is needed involving workshops and specialty training in order to enhance their skills in relation to the seven-knowledge of management functions; and (7) Executive Succession Plans have to be provided.

7.2.2 Preparation for the ASEAN Economic Community (AEC)

The major area of preparation for the AEC that requires management action involves language. The language of spoken communication for those who deal directly with road users, and the written language on all equipment and guide signs which are installed on expressways. Moreover, it may be beneficial to create a multi-lingual guide book to allow road users from ASEAN countries to read about EXAT travel routes, Thai driving regulations, etc. in their own language. As a short term plan, an English training program should be provided for traffic officers, rescue officers, toll collectors and information officers. This is because English is the standard language for international communication. However, it may be useful in the longer term if some of EXAT's workforces were able to communicate in the native language of each country.

7.2.3 Corporate Social Responsibility (CSR)

As a result of its operations, EXAT induces Carbon Dioxide (CO2) to the atmosphere through: (1) Vehicle emissions while cars and trucks are waiting before entering the expressways; (2) Vehicle emissions while waiting on the expressways because of heavy traffic on at grade roads; and (3) Consumption of electricity 24 hours a day.

EXAT can decrease CO2, associated with toll queues by replacing manual toll collection with ETC to reduce the vehicle queue length. In relation to electricity consumption, EXAT should research ways of reducing or replacing the electricity used in its operations such as the design and construction of "green" office buildings

which do not use as much electricity and the development of alternative power sources. Finally, EXAT should consider offsetting some of CO2 emissions associated with its expressways by enlarging green areas along expressway routes and where it is safe to do so planting additional trees.

7.2.5 Technology and Innovation

EXAT should continuously monitor new technologies that deal with expressway noise and exhaust fumes. Additionally, if EXAT is to achieve become a self-supporting, sustainable SOE, it must create customer loyalty by continuously providing state-of-the-art products and processes to serve road users. EXAT should introduce two new technologies: multi-lane free flow for electronic toll collection and an intelligent transportation system (ITS). These would provide a better service for customers by increasing speed of access to the system and providing traffic information to enable road users to decide the best routes to their destinations.

8. Conclusion and Future Research

In this study, Expressway Authority of Thailand (EXAT) was investigated its current administration in the seven key areas of management which are (1) General Management, (2) Marketing Management, (3) Accounting Management, (4) Financial Management, (5) Operation Management, (6) Human Resource Management and Development and (7) Environmental Management. Data were collected from both the interviews and questionnaires, with a well design and sound research methodology. Numerical results were analyzed using statistical techniques. Other toll collection authorities in overseas were also investigated as benchmarks. Then, several recommendations were proposed to improve the current administration of EXAT, especially the new EXAT administrative structure, proposed as a holding company in this study.

"The Administration Development for Expressway Authority of Thailand" has been successfully studied. However, there are still rooms for future research:

(1) This study examined overall workforce opinion in relation to current knowledge of management functions but does not consider differences of opinion by department or employee profile. Thus a further study should be conducted to analyze employee opinions in various departments and consider whether other factors such as age, level of responsibility, work period, education level and so on affect employee opinions.

(2) In this study, the level of individual and enterprise road users'

satisfaction with the knowledge of management functions administrated by EXAT was assessed by measuring overall satisfaction. A further study should be conducted to research whether individual and enterprise road users' satisfaction are different between knowledge of various management areas and which ones are important for EXAT.

(3) The indicators used for knowledge of management area in this study are only a portion of the whole. There might be other indicators that could expand the dimensions of the research and provide additional strategies to improve EXAT administration.

(4) This study has investigated six overseas expressway authorities by selecting from Asia, Europe, Australia and Africa. The study is limited in that the number of studied corporations might be not enough. There are no corporations from Southeast Asia, North America and South America. Therefore, future research should cover more expressway authorities from other continents to obtain more complete results.

References

Ahmad, S. and Schroeder, R. G. (2003). The impact of human resource management practices on operation performance: Recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management 21*(2003),19-43.

Bangkok Expressway Company Limited (Public). (2010). *Annual report.* Retrieved July 15, 2012, from http://www.becl.co.th/2006/en/IR_AnnualReport.asp and http://www.becl.co.th/

Bai, Y., Yang, J., Xue, Y., and Jin, Y. (2010). The Impact of excess employment on chinese state-owned enterprises: An empirical study. *International Journal of Sustainable Economy, 2*(1), 32-58.

Boohene, R. and Asuinura, E. L. (2011). The effect of human resource management practices on corporate performance : A study of graphic communications group limited, School of Business, University of Cape Coast, Cape Coast, *International Business Research, 4*(1), 266-272.

Boonnark, K. (2006a). *Financial and marketing strategies for Thai executives.* Bangkok: S and G Graphic Printing. (In Thai).

Boonnark, K. (2006b). *Modern development administration strategies by results-based management.* Bangkok: School of Public Administration, National Institute of Development Administration. (In Thai).

Chonsakpipat, S. (2013). *Administration development for Expressway Authority of Thailand* (Doctoral dissertation). Bangkok: School of Public Administration, National Institute of Development Administration (NIDA).

DARS d.d. (2010). *Annual report.* Retrieved March 15, 2012, from http://www.dars.si/Dokumenti/About_us/Business_Report_Archive_277.aspx

Echanis, E. S. (2009). Holding companies: A structure for managing diversification. *Philippine Management Review, 16,* 1-12. Retrieved March 17, 2011, from http://journals.upd.edu.ph/index.php/pmr/article/viewFile/1794/1711

Erdil, S., Erdil, O., and Keskin, H. (2012). The relationships between market oriented, firm innovativeness and innovation performance. *Journal of Global Business and Technology, 1*(1), 1-11.

Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis (5th ed.).* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Higgins, R. C. (1995). *Analysis for financial management (4th ed.).* Chicago: Chicago Irwin.

Highway Agency. (2010-2011). *Annual report 2010-2011.* Retrieved March 15, 2012, from http://www.highways.gov.uk/ and http://www.highways.gov.uk/publications/corporate-documents-annual-reports/

Hitt, M. A.; Black, J. S. and Porter, L. W. (2005). *Management.* London: Pearson Education International.

Hopewell Highway Infrastructure Limited. (2010). *Annual report.* Retrieved March 15, 2012, from http://www.hopewellhighway.com/home.htm and http://www.hopewellhighway.com/WebSite_en/ci/ci_au.htm

Jiang, R. C. (2010). *Reformation of HRM practice reshaping state owned enterprises in China.* China: Orient Academic Forum, School of Economics and Management, Henan Polytechnic University, Retrieved from http://www.seiofbluemountain.com/upload/product/201001/1264562253mwnkbwsh.pdf

Limpongpan, S. (2000). *Factors affecting the acceptance of privatization of the State Railway of Thailand* (Doctoral dissertation). Bangkok: The National Institute of Development Administration.

Nexco-Central. (2010). *Annual report 2010.* Retrieved March 29, 2007, from http//kousokubiyori.jp/

Patterson, M. G., West, M. A., Lawthom, R. and Nickell S. (1997). *Impact of people management practices on business performance.* London: Institute of Personnel and Development, pp. 1-28.

Pitakthepsombat, P. (2007). The sample survey: Theory and practice. Bangkok: Sematham Printing.

Queensland Motorway Company. (2010). *Annual report 2010.* Retrieved March 15, 2012, from http://www.gatewayupgradeproject.com.au/default.aspx

SANRAL. (2010). *Annual report.* Retrieved March 15, 2012, from http://www.nra.co.za/live/index.php and http://www.nra.co.za/live/content.php?Category_ID=72

Shirley, M. M. (1989). *Improving public enterprise performance: Lesson from South Korea (Working papers for country economics department).* The World Bank.

Soudani, S. N. (2012). *The usefulness of an accounting information system for effective organizational performance.* Retrieved May 1, 2012, from http://dx.doi.org/10.5539/ijef.v4n5p136

State Enterprise Policy Office, (2009-2012). *Sub-committee's comments for the consideration of state-owned enterprise operation evaluation.* Bangkok: State Enterprise Policy Office.

Subrahmanian, M. and Nagarajan, A. (2011). Successing planning and ITS impact on organizational perform in IT sector. *International Refereed Research Journal* (www.researchersworld.com), (2/1),172-179.

Vorhies, D. W. and Morgan, N. A. (2005). Benchmarking marketing capabilities for sustainable competitive advantage. *Journal of Marketing, 69* (January), 88-94.

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

Knowledge Sharing Practices of Librarians in Public University Libraries

สุนิษา ขันนุ้ย*
Sunisa Khannui*
น้ำทิพย์ วิภาวิน**
Namtip Wipawin**
ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์***
Tadasak Wajiraprechapong***

*นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสารสนเทศศาสตร์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
*Master of Arts in Information Science School of Liberal Arts Sukhothai Thammathirat Open University.
*Email: Sunisakhan@hotmail.com
**อาจารย์ประจำ แขนงวิชาสารสนเทศศาสตร์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
**Instructor of Department of School of Liberal Arts Sukhothai Thammathirat Open University
***อาจารย์ที่ปรึกษา
***Adviser

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ 3) ปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 79 แห่ง จำนวน 1,129คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 613 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.46) โดยใช้วิธีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อบุคคลมากที่สุด ($\bar{X}$ =3.46) รองลงมาเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ ($\bar{X}$ =3.27) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{X}$ =3.27) 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.79) ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X}$ =4.20) ปัจจัยด้านทัศนคติ ($\bar{X}$ =3.90) และปัจจัยด้านองค์กร ($\bar{X}$ =3.56) ตามลำดับ 3) บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประสบปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.56)ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X}$ =2.72) ปัญหาและอุปสรรคด้านองค์กร ($\bar{X}$ =2.57) ปัญหาและอุปสรรคส่วนบุคคล ($\bar{X}$ =2.56) ส่วนปัญหาและอุปสรรคด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ =2.20)

คำสำคัญ: การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study 1) knowledge sharing practices of librarians in public university libraries; 2) factors affecting the knowledge sharing practices of librarians in public university libraries; and 3) problems and obstacles involving knowledge sharing practices of librarians in public university libraries.

This research was a survey study. The population consisted of 1,129 librarians in 79 public university libraries. A sample of 613 librarians was selected from this population using stratified sampling technique. A questionnaires was developed for data collection. Statistics used included percentage, mean and standard deviation.

The research findings were summarized as follows: 1) Knowledge sharing practices were carried out by librarians in public university libraries at a moderate level ($\bar{X}$=3.46). Knowledge sharing among librarians took place through multiple channels, mostly through human interaction ($\bar{X}$=3.46), printed media ($\bar{X}$=3.27) and electronic media ($\bar{X}$=3.27). 2) Factors affecting knowledge sharing practices of librarians were at a high level ($\bar{X}$=3.79). These include the information and communication technology factor ($\bar{X}$=4.20), the attitude factor ($\bar{X}$=3.90), and the organization factor ($\bar{X}$=3.56). 3) Problems and obstacles faced by librarians in knowledge sharing were found at a moderate level ($\bar{X}$=2.56). These include problems and obstacles occurred with knowledge sharing activities ($\bar{X}$=2.72), organizations ($\bar{X}$=2.57), and individual librarians ($\bar{X}$=2.20). Problems and obstacles occurred with information and communication technology were found at a low level ($\bar{X}$=2.20)

Keywords: knowledge sharing, knowledge management, academic libraries

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคสารสนเทศที่พัฒนาไปสู่สังคมความรู้ (Knowledge society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) ความรู้จึงเป็นทุนทางปัญญาที่สำคัญขององค์กรโดยถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพในการตัดสินใจและการดำรงอยู่ได้ขององค์กร (ลัดดา เจียมจิตต์ตรง, พัลลภ พิริยะสุรวงศ์, และปรัชญนันท์ นิลสุข, 2552, น. 43) ความรู้ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร (Rivera-Vazquez, Ortiz-Fournier, & Flores, 2009, p. 257) รวมถึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุนี้แนวคิดที่ว่า “ความรู้ คือ อำนาจ” จึงแพร่หลายและขยายครอบคลุมไปถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรด้วย (Dong, Liem, & Grossman, 2010, p. 262) ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการนำความรู้ทั้งที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit knowledge) และความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit knowledge) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (2546, น. 4) หมวด 3 มาตราที่ 11 ระบุว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ส่วนราชการและองค์กรต่างๆ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ให้ความสนใจในเรื่องการค้นหา สร้าง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้มากขึ้น มีการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแพร่หลาย ในกระบวนการการจัดการความรู้นั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุด (Issa & Haddad, 2008, p. 182) เพราะแต่ละคน มีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกัน จึงต้องนำมาแลกเปลี่ยนกัน มิฉะนั้นจะเก็บอยู่ภายในตัว ไม่มีการยกระดับความรู้เพราะความรู้ที่มีอยู่จะเก่าล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ไม่งอกงาม แต่ถ้ายิ่งแลกเปลี่ยนมากก็ยิ่งได้กำไรมาก (ดวงเดือน จันทร์เจริญ, 2549, น. 261) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรจึงมีความสำคัญเพราะทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ไปยังบุคคลอื่น การแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลให้องค์กรมีบุคคลที่มีความรู้ มีศักยภาพที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่หลักในการส่งเสริมการเรียน การสอน การวิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและบริการทางวิชาการแก่สถาบันอุดมศึกษาทุกระบบการศึกษาและแก่สังคม ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2544, น. 2) บรรณารักษ์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรห้องสมุด เนื่องจากเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพห้องสมุดและเป็นผู้ดำเนินงานห้องสมุดให้

บรรลุเป้าหมายและภารกิจที่ได้กำหนดไว้ บรรณารักษ์จึงจำเป็นต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคสารสนเทศที่ความรู้กลายเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุกด้าน

อย่างไรก็ตามบรรณารักษ์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและการสั่งสมความรู้ หากบรรณารักษ์ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในรูปแบบต่างๆ เช่น การหมุนเวียนปฏิบัติงานหน้าที่ต่างๆ ภายในห้องสมุดในลักษณะที่ตำแหน่งความรับผิดชอบงานอยู่ในระดับเดียวกันก็จะทำให้บรรณารักษ์ได้รับความรู้กว้างขวางและเข้าใจงานของห้องสมุดรอบด้านมากขึ้น (จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์, 2536, น. 4) การปรึกษาหารือช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานก็จะช่วยให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น จากวิธีการเหล่านี้ ความรู้ที่อยู่ในตัวบรรณารักษ์แต่ละบุคคลก็จะเผยแพร่ ถ่ายทอดไปยังผู้อื่น ผู้รับก็จะได้รับความรู้และมีการนำความรู้มาพัฒนาตนเองและองค์กรต่อไป ดังนั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของบรรณารักษ์ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดก็ตาม ล้วนส่งผลทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับบรรณารักษ์และเมื่อห้องสมุดมีบรรณารักษ์ที่มีความรู้ความสามารถย่อมสามารถนำเสนอบริการที่มีคุณภาพสูงแก่ผู้ใช้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกิจกรรมการถ่ายโอนหรือเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรไปยังผู้อื่น (Ford & Staples, 2010, p. 394) เมื่อบุคคลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังส่งผลต่อองค์กรทำให้ความรู้ของบุคคลกลายเป็นความรู้ขององค์กรเมื่อได้มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549, น. 7) ได้กำหนดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ตามประเภทของความรู้ไว้ดังนี้ ความรู้ที่ชัดแจ้ง กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่การจัดเก็บความรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในรูปของเอกสาร การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง สมุดหน้าเหลือง และฐานความรู้ส่วนความรู้ที่ฝังอยู่ในคน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้แก่ การจัดตั้งทีมข้ามสายงานกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนนักปฏิบัติ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงานและการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน และการจัดเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรหนึ่งๆ อาจมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายโดยจะเกิดขึ้นในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ การสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น วัฒนธรรมองค์กรซึ่งส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร (Hassandoust & Perumal, 2011) ระดับความไว้วางใจ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความรู้ที่แตกต่างกัน (Issa & Haddad, 2008, p. 184) การยกย่องชมเชยและให้รางวัลมีความสำคัญต่อการตัดสินใจว่าจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือไม่ และการมีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้เร็วขึ้น (จันทร์เพ็ญจันทวี, 2550, น. 27) สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้น Riege (2005, p. 23-29) แบ่งปัญหาเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัญหาด้านบุคคล เช่น ไม่มีเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขาดทักษะในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ขาดเครือข่ายทางสังคม ไม่มีความไว้วางใจระหว่างกัน มีความแตกต่างด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม เป็นต้น 2) ปัญหาด้านองค์กร เช่น ไม่มีการสร้างกระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สภาพแวดล้อมไม่เหมาะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขาดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น และ 3) ปัญหาด้านเทคโนโลยี เช่น ไม่มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการส่วนบุคคล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และไม่มีการบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น แต่ไม่ว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะมีปัญหาและอุปสรรคมากเพียงใด บุคลากรในองค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลักดันให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วิธีดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 79 แห่ง ได้แก่ บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ 16 แห่ง บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 14 แห่งบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง และบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 1,129 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามประเภทสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 613 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 30 คน และหาค่าความเที่ยงได้เท่ากับ 0.941 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพแล้วมาใช้เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาได้ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่นำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 600 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บรรณารักษ์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.50 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 11.50 และส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.20 รองลงมามีอายุระหว่าง 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.80 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.20 ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่บรรณารักษ์มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.80 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 38.70 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.50 สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดในการทำงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่ทำงานสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 33.70 สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 29.70 สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ คิดเป็นร้อยละ 26.30 และสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลคิดเป็นร้อยละ 10.30 ส่วนประสบการณ์การจัดการความรู้ในองค์กรปัจจุบัน พบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การจัดการความรู้มากกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.00 ส่วนบรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์การจัดการความรู้น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.50

2. ผลการศึกษาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อบุคคลมากที่สุด ($\bar{X}$ =3.46) รองลงมาคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ ($\bar{X}$ =3.27) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{X}$ =3.27)

2.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อบุคคล บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อบุคคลโดยการระดมสมองมากที่สุด ใช้วิธีการนี้เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานโดยร่วมคิดและค้นหาวิธีการแก้ปัญหางานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ =3.62) เพื่อนช่วยเพื่อนโดยการให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ =3.61) และการสอนงานโดยได้รับการสอนงานจากหัวหน้างาน/เพื่อนบรรณารักษ์ ($\bar{X}$ =3.56)

2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ โดยเขียนคู่มือ/เอกสารการปฏิบัติงานของตนเองมากที่สุด ($\bar{X}$ =3.49)รองลงมาคือ บันทึกความรู้และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ในแฟ้มสะสมงานและแฟ้มสรุปรายงาน ($\bar{X}$ =3.26) และเขียน/ร่วมเขียนคู่มือการปฏิบัติงานของห้องสมุด ($\bar{X}$ =3.18)

2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์บรรณารักษ์ห้องสมุด

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ใช้การสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อีเมล, เฟซบุ๊ค เพื่อแสวงหาความรู้และถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับห้องสมุดและเรื่องต่างๆ กับผู้อื่นมากที่สุด ($\bar{X}$ =3.80) รองลงมาคือการจัดทำฐานความรู้โดยมีการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการทำงานจากระบบฐานความรู้ของห้องสมุด ($\bar{X}$ =3.23)

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.20) รองลงมาคือปัจจัยด้านทัศนคติ ($\bar{X}$ =3.90) และปัจจัยด้านองค์กร ($\bar{X}$ =3.56) ตามลำดับ

3.1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ บุคลากรในห้องสมุดสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยใช้อินทราเน็ตและอินเทอร์เน็ต ($\bar{X}$ =4.25) เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในห้องสมุดทำให้บุคลากรสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงทั้งจากภายในและภายนอกห้องสมุด ($\bar{X}$ =4.21) และห้องสมุดมีเครื่องมือและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายและพอเพียง เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล ($\bar{X}$ =4.17)

3.2 ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาห้องสมุดได้ ($\bar{X}$ =3.99) การมีโอกาสได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ($\bar{X}$ =3.98) และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในห้องสมุดให้ดีขึ้นได้ ($\bar{X}$ =3.93)

3.3 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในห้องสมุด ($\bar{X}$ =3.97) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X}$ =3.80) และห้องสมุดมีนโยบายสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ($\bar{X}$ =3.78)

4. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประสบปัญหาและอุปสรรคด้านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X}$ =2.72) ปัญหาและอุปสรรคด้านองค์กร ($\bar{X}$ =2.57) ปัญหาและอุปสรรคส่วนบุคคล ($\bar{X}$ =2.56) ปัญหาและอุปสรรคด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X}$ =2.20) ตามลำดับ

4.1 ปัญหาและอุปสรรคด้านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นปัญหาสำหรับบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ การจัดทำฐานความรู้ ($\bar{X}$ =2.84) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

($\bar{x}$=2.80) การระดมสมอง ($\bar{x}$=2.75) และทีมข้ามสายงาน ($\bar{x}$=2.74)

4.2 ปัญหาและอุปสรรคด้านองค์กรบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประสบปัญหาและอุปสรรคด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ ห้องสมุดไม่มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้($\bar{x}$=2.87) ขาดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในห้องสมุด ($\bar{x}$=2.81) และห้องสมุดให้ความสำคัญกับความสำเร็จส่วนบุคคลจึงทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x}$=2.77)

4.3 ปัญหาและอุปสรรคส่วนบุคคลบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประสบปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดจากตัวบุคคล ได้แก่ มีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{x}$=3.26) ขาดแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{x}$=2.85) และขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{x}$=2.82)

4.4 ปัญหาและอุปสรรคด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประสบปัญหาและอุปสรรคด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ ไม่มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากร ($\bar{x}$=2.23) เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีไม่สอดคล้องในการใช้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{x}$=2.19) ไม่มีการบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{x}$=2.19) และอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีไม่เพียงพอเพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{x}$=2.19)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

1.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อบุคคล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อบุคคลด้วยวิธีการระดมสมอง ใช้วิธีการนี้เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานโดยร่วมคิดและค้นหาวิธีการแก้ปัญหางานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนช่วยเพื่อนโดยการให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราณี แสงจันทร์ (2554) และ Parirokh, Daneshgar, & Fattahi (2008) ที่พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานปรึกษาเพื่อนร่วมงาน และระดมความคิด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพบรรณารักษ์เป็นวิชาชีพเฉพาะทางที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ดังนั้นการปรึกษาหารือ การต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จึงต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน

1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ผลการวิจัยพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุด

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ โดยเขียนคู่มือ/เอกสารการปฏิบัติงานของตนเองมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา จันทร์วัน,นันทวัน อินทชาติ, และศิรินทร ภู่จินดา (2552) ที่พบว่าสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแผนปฏิบัติงานในการแลกเปลี่ยนความรู้ได้แก่ มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานประจำปี รวมทั้งจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานเป็นรูปเล่ม เนื่องจากห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีภารกิจสำคัญในการให้บริการแก่ผู้ใช้ ดังนั้นลักษณะการทำงานห้องสมุดจึงเป็นการทำงานเป็นทีม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องเข้าใจกระบวนการทำงานภายในห้องสมุดเป็นอย่างดี เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ การปฏิบัติงานบางอย่างจึงต้องปฏิบัติแทนกันได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริการผู้ใช้ ดังนั้นการเขียนคู่มือหรือเอกสารการปฏิบัติงานของตนเองจึงเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และทักษะของบุคคลที่ได้สั่งสมมาเป็นระยะเวลานานออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยกระบวนการ Externalisation ที่แปลงความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนมาเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง ความรู้จึงเผยแพร่ไปสู่ผู้อื่นได้มากขึ้น (Nonaka, Toyama, & Konno, 2000, p. 9) ดังนั้นการมีคู่มือการปฏิบัติงานส่งผลให้ผู้ที่มาปฏิบัติงานแทนไม่ต้องเสียเวลาในการเริ่มต้นเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ทั้งหมด

1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์โดยใช้การสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น อีเมล, เฟซบุ๊ค เพื่อแสวงหาความรู้และถ่ายทอดความรู้มากที่สุด ผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nazim & Mukherjee (2012) ที่พบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในอินเดียมีการใช้อินทราเน็ตเพื่อเน้นการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ชัดแจ้งมากที่สุด และมีการใช้อินเทอร์เน็ตได้แก่ อีเมล, เว็บ 2.0 ในการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวคนมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2554) ที่ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการแบ่งปันความรู้ เป็นกระบวนการที่ผู้เชี่ยวชาญในองค์กรจะต้องมีความสามารถค้นหาความรู้ หรือแลกเปลี่ยนความรู้แบบหลากหลาย เช่น ในลักษณะผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือระบบ e-learning หรือในรูปแบบของสื่อต่างๆ ปัจจุบันบรรณารักษ์ส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานทุกด้าน เช่น งานบริการสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการสืบค้นฐานข้อมูลออนไลน์หรืองานจัดหาทรัพยากรสารสนเทศที่ต้องมีการจัดหารายชื่อหนังสือตามเว็บไซต์ของสำนักพิมพ์ต่างๆ ฯลฯ ผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยเช่นกันโดยเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นได้ง่ายขึ้น (Panahi, Watson, & Partridge, 2013, p. 379) เนื่องจากสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้กันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ไม่จำกัดเวลาและสถานที่

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2.1 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยบุคลากรในห้องสมุดสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยใช้อินทราเน็ตและอินเทอร์เน็ต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสนาะ กลิ่นงาม (2551) ที่พบว่า ขั้นตอนการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ อธิการบดีให้ความเห็นว่า ควรใช้ระบบการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และยังสอดคล้องกับ Porumbeanu (2010, p. 552) ที่กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการสนับสนุนการเข้าถึงความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวมีปัจจัยสนับสนุนด้านนโยบาย เนื่องจากประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2544 ตอนที่ 6 การบริการ มีสาระสำคัญ คือ บริการต้องมุ่งส่งเสริมให้ความสะดวกแก่ผู้ใช้ทุกประเภท และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องหาวิธีการ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และโทรคมนาคมที่จำเป็น เพื่อช่วยให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศอย่างรวดเร็วและครบถ้วนตามความต้องการ ทั้งบริการให้เปล่าและบริการที่ต้องเสียค่าธรรมเนียม โดยมีวิธีการประการหนึ่งคือ ต้องมีบริการสืบค้นผ่านเครือข่ายภายในประเทศ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และสอนการสืบค้นด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2544) ดังนั้นห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการดำเนินงานห้องสมุดทั้งการให้บริการผู้ใช้และใช้ในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ ผลของการนำเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลให้บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านช่องทางนี้ด้วย

2.2 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาห้องสมุดได้ การมีโอกาสได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในห้องสมุดให้ดีขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Fullwood, Rowley, & Delbridge (2013) ซึ่งพบว่า นักวิชาการมหาวิทยาลัยในอังกฤษมีทัศนคติที่ดีและมีความตั้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเห็นว่าการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน

ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Aharony (2011) ที่พบว่า บรรณารักษ์รับรู้ถึงความสำคัญของการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยสามารถใช้ความรู้ที่ได้รับเพื่อการปรับปรุงงานของตนเองและสนับสนุนองค์กรได้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บรรณารักษ์มีทัศนคติที่ดีต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนหนึ่งมาจากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายในห้องสมุดและบรรณารักษ์สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ เช่น สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2556) จัดกิจกรรมการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการหนังสือที่มีการใช้น้อย ดังนั้นถ้าบุคลากรได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีทัศนคติที่ดี เมื่อได้เห็นผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น (Al-hammad, Faori, & Husan, 2009)

2.3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในห้องสมุด ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และห้องสมุดมีนโยบายสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญส่ง หาญพานิช (2546) ที่พบว่า ในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ผู้บริหารมีความประสงค์ในระดับมากให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ข้ามหน่วยงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการมากขึ้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารห้องสมุดสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในห้องสมุด เหตุผลสำคัญประการหนึ่งมาจากการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 มีเกณฑ์การประเมินคุณภาพ องค์ประกอบที่ 7 ตัวบ่งชี้ 7.2 เกณฑ์มาตรฐานข้อที่ 3 กำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้และทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (Tacit knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดและเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2554, น. 84) และเพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 2552-2553 หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยมีข้อสังเกต คือ การจัดการความรู้ของสถาบันต้องมุ่งเน้นที่ความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ในการทำงาน... (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2552, น. 149) ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารห้องสมุดจึงให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในห้องสมุดเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าว และเพื่อผลักดันให้ห้องสมุดกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3.1 ปัญหาและอุปสรรคด้านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากผลการวิจัย การจัดทำฐานความรู้เป็นปัญหาสำหรับบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมากที่สุด เนื่องจากการจัดทำฐานความรู้ต้องมีการนำความรู้ที่มีหรือได้รับมาจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบในฐานความรู้ของห้องสมุด เพื่อให้ผู้อื่นค้นหาและเข้าถึงความรู้เหล่านั้นได้ ซึ่งต้องอาศัยบรรณารักษ์ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าใช้ฐานความรู้ของห้องสมุด และมีทักษะการถ่ายทอดความรู้ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้เป็นไปในลักษณะที่ไม่เป็นทางการมากกว่า เช่น การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน

3.2 ปัญหาและอุปสรรคด้านองค์กรจากผลการวิจัย บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประสบปัญหาห้องสมุดไม่มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขาดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในห้องสมุด และห้องสมุดให้ความสำคัญกับความสำเร็จส่วนบุคคล จึงทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์ (2552) เสาวภา หลิมวิจิตร (2551) Roknuzzaman & Umemoto (2009) และ Jain (2007) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ขาดวัฒนธรรมที่เน้นการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เนื่องจากห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสนับสนุนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการความรู้โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม นอกจากนี้การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลทำให้บุคลากรหวงความรู้ จึงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้องค์กรไม่มีวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.3 ปัญหาและอุปสรรคส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีปัญหาและอุปสรรคส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ การมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dokhtesmati & Bousari (2013) และการศึกษาของวิธัญญา วัณโณ (2552, น. 21) ที่พบว่า ปัญหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดจากไม่มีเวลาเนื่องจากห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมการเรียน การสอน ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต ดังนั้น ภารกิจหลักของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐประการหนึ่ง คือ การให้บริการแก่ผู้ใช้อย่างทันท่วงที ทำให้ต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บรรณารักษ์ไม่มีเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนี้

ความรู้ของแต่ละบุคคลที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ ความชำนาญ เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล จึงทำให้ยากที่จะสื่อสารออกมาเป็นคำพูดหรือถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร

3.4 ปัญหาและอุปสรรคด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากผลการวิจัย บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประสบปัญหาไม่มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากร ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานห้องสมุด พ.ศ. 2549 หมวด 4 บุคลากร..กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี (สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย, 2549) ดังนั้นห้องสมุดจึงจำเป็นต้องพัฒนาบรรณารักษ์และบุคลากรให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานห้องสมุดและใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อองค์กร ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐควรจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น บรรณารักษ์ถ่ายทอดความรู้ผ่านการพูดคุย และมีการจัดเก็บเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้บรรณารักษ์อื่นๆ ได้เข้าถึงความรู้เหล่านั้น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ฯลฯ รวมถึงควรจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ๆ ให้แก่บรรณารักษ์อย่างต่อเนื่องเพื่อใช้เป็นช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในห้องสมุด และเป็นแบบอย่างที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. ข้อเสนอแนะต่อบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบรรณารักษ์ควรให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และบรรณารักษ์ควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณลักษณะที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการเป็นผู้รู้จริงในเรื่องที่จะถ่ายทอด มีความต้องการที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น มีทักษะการถ่ายทอดความรู้ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ รวมถึงความรู้ที่เพื่อนร่วมงานถ่ายทอดความรู้ให้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประเด็นความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาองค์กรที่บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยอื่นๆ เช่น วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา จันทร์วัน, นันทวัน อินทชาติ, และศิรินทร ภู่จินดา. (2552). แนวทางการจัดการความรู้ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. *โดมทัศน์*, *30*(2), 10-21.

จันทร์เพ็ญ จันทวี. (2550). บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อการจัดการความรู้. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, *1*(1), 25-29.

จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. (2536). การพัฒนาตนเองของบรรณารักษ์. *บรรณารักษศาสตร์ มข., 11*(3), 1-6.

จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. (2552). *การพัฒนาตัวแบบของกลยุทธ์การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2554). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดวงเดือน จันทร์เจริญ. (2549). การจัดการความรู้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2*(1), 252-265.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2544). *ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่องมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2544*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2555, จาก http://www.mua.go.th/users/hecommission/doc/law/ ministry%20law/1-31%20library%20standard%202544.pdf

บุญส่ง หาญพานิจ. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราณี แสงจันทร์. (2554). *การรับรู้ของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต่อการจัดการความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (2546, 9 ตุลาคม) ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 120 ตอนที่ 100 ก, 1-16.

ลัดดา เจียมจิตต์ตรง, พัลลภ พิริยะสุรวงศ์, และปรัชญนันท์ นิลสุข. (2552). การประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้จากระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้สำหรับกลุ่มบริหารองค์กร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. *วารสารวิทยบริการ, 20*(3), 42-54.

วิธัญญา วัณโณ. (2552). การแบ่งปันความรู้: พื้นฐานของการจัดการความรู้ในองค์การ. *มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 28*(1), 16-26.

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สำนักหอสมุด. (2556). *Knowledge asset 2555*. สืบค้น 15 พฤษภาคม 2556, จาก http://kmcorner.lib.cmu.ac.th/kmcorner/knowledge-asset-2555

สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย. (2549). *ประกาศสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี เรื่องมาตรฐานห้องสมุด พ.ศ. 2549*. สืบค้น 17 พฤษภาคม 2555, จาก http://www.tla.or.th/about_us/standard.htm

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). *คู่มือการสร้างกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้.* สืบค้น 15 พฤษภาคม 2554, จาก http://www.sc.psu.ac.th/units/sckm/document/3manual_activity.pdf

สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2552). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 2552-2553.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

เสนาะ กลิ่นงาม. (2551). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎี). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสาวภา หลิมจิตร. (2551). *การจัดการความรู้ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Aharony, Noa. (2011). Librarians‘ attitudes toward knowledge management. *College & Research Libraries*, *72*(2), 111-126.

Alhammad, Fawwaz, Faori, Sameera Al, Husan, & Lama Suleiman Abu. (2009). Knowledge sharing in the Jordanian universities. *Journal of Knowledge Management Practice, 10*(3). Retrieved May 20, 2011, from http://www.tlainc.com/articl199.htm

Dokhtesmati, Mohaddeseh, & Bousari, Roghayeh Ghorbani. (2013). Knowledge sharing in Iranian academic institutions: meta analysis approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 73*, 383-387.

Dong Gowming, Liem Chau Gia, & Grossman Martin. (2010). Knowledge-sharing intention in Vietnamese organizations. *VINE*, *40*(3/4), 262-276.

Ford, Dianne P., & Staples, Sandy. (2010). Are full and partial knowledge sharing the same ?. *Journal of Knowledge Management*, *14*(3), 394-409.

Fullwood, Roger, Rowley, Jennifer, & Delbridge Rachel. (2013). Knowledge sharing amongstacademics in UK universities. *Journal of Knowledge Management, 17*(1), 123-136.

Hassandoust, Farkhondeh, & Perumal, Vimala. (2011). Online knowledge sharing in institutions of higher learning: A Malaysian perspective. *Journal of Knowledge Management Practice, 12*(1). Retrieved May 20, 2011, from http://www.tlainc.com/articl247.htm

Issa, Raja R.A., & Haddad, Josef. (2008). Perceptions of the impacts of organizational culture and Information technology on knowledge sharing in construction. *Construction Innovation, 8*(3), 182-201.

Jain, Priti. (2007). An empirical study of knowledge management in academic libraries in east and southern Africa. *Library Review*, *56*(5), 377-392.

Nazim, Mohammad & Mukherjee, Bhaskar. (2012). Managing and sharing knowledge in academic libraries. *Journal of Knowledge Management Practice*, *13*(2), Retrieved December 10, 2012, from http://www.tlainc.com/articl305.htm

Nonaka, Ikujiro, Toyama, Ryoko, & Konno, Noboru. (2000). SECI, Ba and leadership: A unified model of dynamic knowledge creation. *Long Range Planning*, *33*(1), 5-34.

Panahi, Sirous, Watson, Jason, & Partridge Helen. (2013). Towards tacit knowledge sharing over social web tools. *Journal of Knowledge Management*, *17*(3), 379-397.

Parirokh, Mehri, Daneshgar, Farhad, & Fattahi, Rahmatollah. (2008). Identifying Knowledge- sharing requirements in academic libraries. *Library Review, 57*(2), 107-122.

Porumbeanu, Octavia-Luciana. (2010). Implementing knowledge management in Romanian academic libraries: identifying the elements that characterize their organizational culture. *The Journal of Academic Librarianship, 36*(6), 549-552.

Riege, Andreas. (2005). Three-dozen knowledge –sharing barriers managers must condiser. *Journal of Knowledge Management*, *9*(3), 18-35.

Rivera-Vazquez, Juan C. ,Ortiz-Fournier, Lillian V., & Flores, Felix Rogelio. (2009). Overcoming cultural barriers for innovation and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, *13*(5), 257-270.

Roknuzzaman, Md, & Umemoto, Katsuhiro. (2009). How library practitioners view knowledge management in libraries: a qualitative study. *Library Management*, *30*(8/9), 643-656.

การศึกษาถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารที่พนักงานใหม่ต้องการเข้าถึง ในช่วงระหว่างกระบวนการขัดเกลาทางสังคมขององค์การ

A Study of Information Targets that New Employees Need to Approach during the Socialization Process

พรพรหม ชมงาม*
Pornprom Chomngam*

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
*Assistant Professor, Public Relations Depertment, School of Communication Arts, Bangkok University.
*Email: pornprom.c@bu.ac.th

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ต้องการศึกษาถึงสิ่งที่พนักงานใหม่ภายในองค์กรไทยระบุว่าเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารหลักหรือสำคัญ สำหรับข้อมูลหลากหลายประเภทที่มีอยู่ในองค์การ รวมถึงศึกษาว่าแหล่งข้อมูลข่าวสารเบื้องต้นใดที่พนักงานใหม่ต้องการเข้าถึงเพื่อสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานใหม่ ซึ่งพิจารณาจากระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การน้อยกว่า 18 เดือน มีจำนวนทั้งสิ้น 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถาม และใช้ Repeated Measurement ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลการศึกษา พบว่า แหล่งข้อมูลข่าวสารที่พนักงานใหม่ต้องการเข้าถึงเพื่อที่จะสอบถามถึงข้อมูลต่างๆ ภายในองค์การ คือ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งอาจจะเกิดจากการปฐมนิเทศ หรือการจัดอบรบพนักงานใหม่ เป็นไปได้ว่าพนักงานใหม่เหล่านี้มีโอกาสที่จะพบ และพูดคุย กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในช่วงของการปฐมนิเทศ หรือการจัดอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งก็เป็นจุดเริ่มต้นของการสื่อสารกับทั้งสองกลุ่ม ดังนั้น พนักงานใหม่พยายามที่จะสร้างเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในช่วงกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในองค์การ จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า เพื่อนร่วมงานจะเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารหลักสำหรับพนักงานใหม่มากกว่าผู้บังคับบัญชา เมื่อพวกเขามีคำถาม ไม่ว่าจะเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับงาน (เช่น การอ้างอิง หรือ การประเมิน) เพื่อนร่วมงานจะเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญสำหรับข้อมูลประเภทนี้ นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่าพนักงานใหม่มีการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับองค์การจากแหล่งข้อมูลข่าวสารประเภทบุคคลภายนอก (เพื่อนลูกค้าและ สมาชิกในครอบครัว) และสื่อ ทุกประเภทน้อยมาก ยกเว้น ข้อมูลทางเทคนิคและ ทางการเมืองที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

คำสำคัญ: กระบวนการขัดเกลาทางสังคมขององค์การ แหล่งข้อมูลข่าวสาร พนักงานใหม่

Abstract

The purpose of this study examines what new employees within Thai organization identifying as being their sources for different categories of information, and the information sources that new employees within a Thai organization report as being their primary sources for organizationally relevant information. Participants in the study were 255 “new” employees at private sector organization which considers employees whose length of stay with the organization has been less than 18 months as new employees. Questionnaires were administered to all of the new employees to obtain the data for this study. Repeated measures analysis was used to analyze the data. The findings indicated that new employees reported approaching co-workers at the same rate as supervisors. This result might be due to the orientation program for new employees. It is possible that the new employee orientation program plays a role in explaining these finding, new employees have a chance to meet and talk with co-workers as well as supervisors, thus establishing lines of communication with both groups. Those lines of communication might have enabled the new employees to establish a network of co-workers contacts early within the socialization process. As co-workers might be seen as more accessible than supervisors when questions arise, then even when the questions are job related (i.e referent or appraisal) co-workers emerge as a primary target for information. New employees reported having at least slight level of contact with outsiders (friends, customers, and family members) and media for all types of information, except technical and political information.

Keywords: socialization process, Information target, new employees

Introduction

Upon entering an organization, new employees typically experience some degree of surprise (Louis, 1980) or role shock (Van Maanen, 1975). Faced with learning the formal and informal requirements of a new role within the organization, this boundary passage event is often associated with high levels of uncertainty. Information transmitted from various organization sources during the entry or encounter stage (Van Maanen, 1975) of socialization process is intended to help new employees cope with the surprise and the uncertainty they might experience. In particular, message from management, supervisors, and co-workers during the encounter period are usually designed to clarify new employees' roles, to indoctrinate new employees into organizational practices, to ease new employees into membership in the work groups, and to help new employees begin to develop new self-image in keeping with their new roles and organizations (Jablin, 1987).

Despite an organization's attempts to provide new employees with information that is relevant to their new roles. There might be inadequacies in the nature and scope of the information presented. In fact , one study has shown that, during the encounter period, new employees perceive that they receive less information from those around them than they believe is need (Jablin, 1984). Source for information adequacy might be found in the passing of a honeymoon period (Ziller, 1965). Old-timer who might have once gone out of their way to make new employees feel like guests and who were open sources of inside knowledge can gradually become closed to new employees' inquires.

Information adequacy can also stem from the new employee's inability to interpret (i.e., decode) messages sent by incumbents. Though incumbents might intend that their messages be helpful, new employees might instead experience overload (i.e., receive more message that can be processed), have an insufficient context specific dictionary by which to decipher jargon, and/or be unable to discriminate between "ambient" and "discretionary" messages (Jablin, 1987, p.694). Thus, new employees who experience information decoding problems might need assistance in recalling, clarifying, amplifying, or discounting received messages.

During the encounter phase of socialization process, new employees depend upon information from others for developing role clarity. Although new employees receive role-related information, the information they receive is frequently perceived as inadequate;

hence, they usually experience fairly high levels of uncertainty (Jablin, 1982; Louis, 1980; Salanick & Pfeffer, 1978). This uncertainty is reflected in the levels of role ambiguity and role conflict which new employees experience and is of importance because it can have an impact on an employee's job satisfaction, productivity, and ultimately, job tenure (Asford & Cummings, 1985; Jackson & Schuler, 1985). Thus, it is no surprise that new employees are often advised to reduce their uncertainty by "seeking out the help and information they need to do their work effectively" instead of waiting or wishing for their bosses to provide it"

This research provides an examination of the ways that new employees interact information targets as those new employees through the socialization process. During a socialization process, new employees seek information in order to adjust themselves to their organization's culture. New employees need information to reduce their uncertainty regarding organization entry. Although most organizational researchers acknowledge that individual and situational factors have an effect on successful organizational entry, few have generated theories or researched socialization as a process involving both influences. One notable exception has been the theory building and research by Jones (1983, 1986) who argued for an interactionist approach to explain the socialization experience. Falcione and Wilson (1988) suggest that the interactionist approach, which views the reciprocal impact of the new employee's psychological orientation and organizational influence as antecedents to successful socialization, best explains current notions of the socialization process. Although this approach effectively explains the impact of individual and situational elements, the interactionist perspective fails to clarify the function and outcomes of communication in the entry process. Unless resulting communication behavior can be identified, explained, and based on an established communication theory, such a perspective remains incomplete and inadequate as a conceptualization of the dynamic process of organizational assimilation (Gorden, Mignerey, & Rubin, 1995). Commonly, explanations of the socialization process have focused on those issue thought to influence the communication between a superior and subordinate.

Most previous research on socialization in Thailand has involved new employees who were quite distinct from the "host" group in terms of such characteristics as language, race, culture, or religion. Unfortunately, there have been no studies to date focusing on the

organizational socialization of new employees in Thailand. Also, the tendency in past socialization research in other countries has been to consider socialization as an end state. In this view, a person either becomes socialized or he/she does not.

This research tries to address the problem of the socialization new employees into Thai organizations. There might be many problems that new employees do not understand and they experience as they try to adjust themselves to an organization. The socialization process in an organization has a major influence on the performance of individuals, and thus affects group and organizational performance as well. Regardless of whether it is consciously planned and managed or whether it occurs informally, socialization provides new employees with considerable information about appropriate roles and behaviors. Socialization is the process of what Schein (1968) referred to as "learning the ropes."

While few would deny that the socialization process is part of organizational life, the specific relationship between socialization activities and subsequent employees attitudes not well known. Louis (1980) suggests that when new employees either an organization they are faced with learning a new culture. New employees must socialize the unofficial rules for sorting, labeling, and interpreting experience in the organization. These unwritten rules provide important clues for how to become an effective organizational member.

Thai organizations spend a great deal of time and money to orient new employees. Usually the direct costs for indoctrination programs are substantial. However, there are indirect costs as well. For example, new employees generally work below capacity while they learn their job and adjust to their new surroundings. The possibility of reducing costs provides an important incentive for organizations to learn more about ways to improve orientation and socialization programs.

Most interactions in organizations involve information seeking. Researchers have taken the position that information seeking is particularly important and somewhat unique during organizational entry (Miller & Jablin, 1991). Organizational entry might represent the most critical time of employee role learning. The ease and quickness with which new employees learn their roles are likely to affect their relationships with members of their role set and have an impact on their career paths (Gomersall & Myers, 1966). At the same time, new employees are likely to experience considerably higher levels of role-related and career uncertainty when entering

a new environment than at any other time during their organizational tenure. In addition, new employees in comparison to old-timers are likely to seek information in relatively more "mindful" as opposed to "mindless" way (Langer, 1978, pp. 36-38). In other words, their heightened sense of uncertainty leads new employees (1) to be conscious of values and behaviors to be learned and (2) to often think about what they do not know and how to obtain the information they desire. As a consequence, when individuals are new to an organization they might seek information in a far more deliberate manner than when they have grown accustomed to their organizational environment (Ashford & Cummings, 1985).

Types of information needed and information sources are perhaps the two most widely studied determinants of new employee information seeking (Comer, 1991; Miller, 1989; Morrison, 1991; 1993; Teboul, 1994). They are seven types of information that new employees obtain during the organizational socialization period. These are technical information, referent information, social information, appraisal information, normative information, organizational information, and political information. New employees have to obtain these types of information during the organizational socialization period in order to reduce uncertainty (Jablin, 1982).

In an organizational socialization period, new employees also turn to readily available information sources. The potential sources include their immediate supervisors, co-workers, subordinates, media-related message from management, and any client with whom the new employees might work. These sources of information have a major impact upon new employees' reactions (Miller & Jablin, 1991). This research is therefore limited to applying results from US researchers to the Thai culture. The turnover rate and dissatisfaction in Thai organizations have been found to increase without proper socialization. This research tries to discover the processes by which socialization can be effectively achieved.

The objectives of study

1. The research sought to identify what new employees within Thai organization identifying as being their sources for different categories of information.
2. The research sought to identify the information sources that new employees within a Thai organization report as being their primary sources for organizationally relevant information.

Literature review

Socialization process

Van Mannen (1975, p.67) suggests the following definition of organizational socialization: "the process by which a person learns the values and norms and acquires behaviors which permit him or her to participate as a member of the organization" Moreover, it should be noted that organization is not a temporary process that concludes after the first few months a new employee is on the job but, rather, is a continuous process that will "change and evolve as the individual remains longer with the organization" (Porter, Lawler, & Hackman, 1975, p. 161).

When an individual enters into an organization, he or she begins the "encounter" phase of socialization (Porter, Lawler, & Hackman, 1975). Sometimes this encounter can be a "reality" (Hughes, 1958) or "role shock" (Minkler & Biller, 1979), but more often than not the encounter "involves a pattern of day-to-day experiences in which the individual is subjected to the reinforcement policies and practices of the organization and its members" (Porter, Lawler, & Hackman, 1975, p.164). Essentially if the new employee's expectations resulting from anticipatory socialization conform with the reality of organization life, the encounter stage is one of reaffirmation, reinforcement, and confirmation. However, if the newcomer has not accurately anticipated his or her role in the organization, the "role shock" can be intense and involve a "destructive phase which serves to detach the individual from his or her former expectation" (Van Mannen, 1975, p. 84). The final major stage in the organizational socialization process has been termed "metamorphosis" (Van Mannen, 1975) or the "change and acquisition" phase (Porter, Lawler, & Hackman, 1975). During this stage, as a result of a newcomer's various "encounters," he or she attempts to become an accepted, participating member of the organization by learning new attitudes and behaviors and/or modifying existing ones to be consistent with organizational expectations (Jablins, 1982).

The Information that new employees need

Upon entering an organization, new employees typically experience some degree of surprise (Louis, 1980) or role shock (Van Mannen, 1975). Faced with learning the formal and informal requirements of a new role within the organization, this boundary passage event is often associated with high levels of uncertainty. Information transmitted from various organizational sources during the encounter stage (Van Mannen, 1975) of organization socialization is intended to help new employees cope with the

surprise and the uncertainty they might experience. In particular, message from management, supervisors, and co-workers during the encounter period are usually designed to clarify new employees' roles, to indoctrinate new employees to organizational practices, to ease new employees into membership in their work groups, and to help new employees begin to develop new self-images in keeping with their new roles and organizations (Jablin, 1987).

Despite an organization's attempts to provide new employees with the information that is relevant to their new roles, there might be inadequacies in the nature and scope the information presented. In fact, one study has shown that, during the encounter period, new employees perceive that they receive less information from those around them than they believe is needed (Jablin, 1984). Source for information adequacy might be found in the passing of a honeymoon period (Ziller, 1965). Old-timers who might have once gone out of their way to make new employees feel like guests and who were open sources of inside knowledge can gradually become closed to new employees' inquiries.

Information adequacy can also stem from the new employee's inability to interpret (i.e., decode) message sent by incumbents. Through incumbents might intend that their messages be helpful, new employees might instead experience overload (i.e., receive more messages that can be processed), have an insufficient context-specific dictionary by which to decipher jargon, and/or be unable to discriminate between "ambient" and "discretionary" message (Jablin, 1987, p. 694). Thus, new employees who experience information decoding problems might need assistance in recalling, clarifying, amplifying, or discounting received messages.

Information targets

Several researchers have found that the most often cited targets of information are co-worker and one's immediate supervisor (Falcione & Wilson, 1988; Jablin & Sussman, 1983; Miller & Jablin, 1991; Morrison, 1993; Teboul, 1992). In their summary of the significance of communication within the work group, Jablin and Sussman (1983) suggested that this interaction benefits new employees by providing feedback concerning the new employee's self-concept, reducing organizational uncertainty, satisfying affiliation needs, developing sense-making consensus, and facilitating task accomplishment.

Communication between a newcomer and his or her immediate supervisor is also a frequently cited targets

of critical information. Graen (1976) argued that one's first supervisor in an organization was critical in supplying role-related information, awareness of organizational expectations and performance appraisal feedback. Many new employees report a desire for a meaningful relationship with their supervisor that builds trust and openness (Infante & Gorden, 1987; Jablin, 1982) and invites communication exchanges.

Other targets of relevant information identified by Teboul (1992) I his study of neophyte information seeking behavior included co-worker, supervisors, friends, romantic partner, family, and subordinates. Morrison (1993) suggested that an additional category be added to the information target taxonomy to account for impersonal information sources like manuals, reports, memos. Management generated literature has been identified as a source of anticipated socialization but has not often been included in lists of information targets after organizational entry.

Information-seeking targets

During organization encounters, new employees might attempt to reduce uncertainty by seeking information from a number of different sources (Jablin, 1987). Within the organization, newcomers typically turn to role set member (i.e., immediate supervisor, co-workers and subordinates) or other company acquaintances (i.e., managers, same- or lower-level employees affiliated with other departments) for information. Supervisors and co-workers have consistently been found to be the most helpful of these information targets (i.e., Falcoine & Wilson, 1988; Louis, Posner, & Powell, 1983; Morrison, 1991, 1993b). This target reliance pattern is expected under conditions of new hire uncertainty.

Recent newcomer information seeking research suggests that information target reliance patterns vary with type of information being sought. However, findings appear to be contradictory. Comer (1991), for instances, suggests that peers are preferred to supervisors as sources of technical information. Morrison (1991, 1993), on the other hand, reveals that new employees actually rely more on supervisors than on peers for technical information. In addition, Morrison (1991, 1993) found that newcomers prefer to obtain normative and social information from peers while obtaining referent and performance information from supervisors.

It appears that only Miller (1989) has examined the relationship between information target and information seeking strategy preferences. Miller (1989) found that new employees use different information seeking strategies with

supervisors and co-workers. Specifically, when seeking referent information, new employees relied on someone other than their supervisors so as not to disturb their source. Miller (1989) does not offer an account of which third-party targets new employees resort to most.

In an effort to make sense out of their entry experiences, newcomers turn to available information sources. Potential source include (1) official, downward, media related messages from management, (2) members of the new employees' role set (i.e. immediate supervisor, co-workers, and subordinates), (3) other organizational members (i.e. secretaries, acquaintances in different departments), (4) extra-organizational sources (i.e. clients), and (5) the other's reaction (Greller & Herold, 1975; Herold & Parsons, 1985; Jablin, 1982; Louis, Posner & Powell, 1983; Posner & Powell, 1985). According to Katz (1980, p.95), the "new employees reduce" uncertainty primarily through interpersonal and feedback processes and interaction" (p. 95). As such, new employees' information seeking efforts are likely to be focused on their supervisors and co-workers because the other sources are usually neither equally available nor helpful to new employees. In addition, supervisors are often identified as an important source of socialization because new employees must ultimately gain their approval from role negotiation (Graen, 1976; Jablin, 1979). New employees are also likely to identify supervisors as the chief sources for determining job requirements and consider them more reliable than co-workers as a source for information (Hanser & Muchinsky, 1978).

Co-workers, on the other hand, were identified by recent MBA graduates as more available as sources than supervisors, and their availability has been linked to new employees' job satisfaction, retention, and commitment (Louis, Posner & Powell, 1983) In addition, new employees report their daily interactions with peers as being more helpful than their interactions with supervisors or fellow recruits with respect to making the transition into their new jobs (Posner & Powell, 1985). Although these studies identifying supervisors and co-workers as important information sources for new employees are interesting initial explorations, it should be recognized that they fail to measure the content and frequency of each source's interactions with new employees.

Other research (Asford, 1986) exploring new employees' information seeking behavior has also indentified supervisors and co-workers as important source, but has been remiss in considering how new employees' information seeking

behaviors can vary among sources. For example, Asford and Cummings (1985) and Asford (1986) did not examine whether new employees prefer certain information seeking tactics with supervisors and other tactics with co-workers. This omission seems surprising because new employees' choices of tactics appear to be based partly on the perceived social costs of interacting with a particular source (Roloff, 1981). Give differences between supervisors and co-workers in terms of power, new employees would seem likely to vary their information seeking tactics between sources (Walther, 1978).

Methodology

This part is to explicate the procedures employed the information targets that new employees rely on during the organizational socialization period. All of the work here has been conducted in Western organizations. The study reported in this paper provides a shift in focus as this research was conducted in a Thai organization. Specifically, the research reported in this paper examined:

Hypothesis: New employees will distinguish among the individuals they approach for information

Hypothesis (a): New employees will approach supervisors with respect to technical, referent, and appraisal information.

Hypothesis (b): New employees will approach co-workers with respect to social and political information

Sample

The sample in this research was obtained through systematic random sampling procedures. The researcher obtained a list of new employees from the Human Resources Department of a private sector organization. The researcher selected 300 employees who had worked no more than 18 months in each department. The researcher asked for assistance from the Director of Human Resource in identifying eligible employees and in distributing the questionnaires. The respondents for this study were all considered permanent employees of the organization.

Demographic Information Analysis

A total of 255 usable questionnaires were returned for a response rate of 85.0%. Generally, the sample characteristics were compatible with the characteristic of the population. Most of respondents are female (n = 135; 52.9%), between 26 and 39 years of age (n = 169; 66.2%), with a monthly salary ranging from 10,001 baht to 15,000 baht (n = 142; 55.6%). Their modal education is a bachelor's degree (n = 243; 99.3 %).

Data gathering instrument

The questionnaire focused on information targets. This section was based on Ashford's (1986) measures of feedback seeking behavior. There were seventy-seven items. Covering four information target: supervisors, co-workers, person outside the firm (client, friend, and family member, and media). The scale range from 1 to 5, by which 1 means "never", 2 means "seldom", 3 means "sometimes", 4 means "often", 5 means "always". Means score of "low level" range from 1-2, "moderate level" is 3, and "high level" ranges from 4 to 5. Morrison (1993) reports reliability coefficients ranging from .60 to .65 for these items.

Reliability test was conducted for the scale to investigate the internal consistency among the items. Alpha coefficients were .9528 for information target scale. The pretest results indicated that the information target scale was sufficiently reliable for use in the actual study. This testing also revealed that there was no cultural differences serving to on validate the questionnaire. The translated questionnaire could be employed in Thailand.

A repeated measures analysis was performed in order to examine the information targets approach. This hypothesis focuses on four measures of information targets. The minimum sample size needed is approximately 27 for a correlation at .50. The researcher estimated the effect size for this project as .35 with an alpha level of .05 and four repeated measures (Steven, 1996).

Results

Hypothesis predicted that new employees will distinguish among the targets they approach for information. Two corollaries to this hypothesis were also offered. The first predicted that new employees will report approaching supervisors more than other sources with respect to job information (technical, referent, and appraisal information). According to the second corollary, newcomers will report approaching co-workers more than other targets with respect to social and political information.

The hypothesis was partially supported. With respect to each types of information examined (technical, referent, appraisal, normative, social, organizational, and political information), supervisors and co-workers were rated by the employees as being the most significant of information target while outsiders were perceived as more significant information targets than media. The multivariate analysis presented in Table 1 reveals that new employees draw significant distinctions among information targets when the new employees are in need of technical information ($F_{(3,244)} = 264.788$, $p < .001$).

Table 1: Multivariate Tests for Target of Technical Information

Effect	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Observed Power[a]
INFOWT					
Phillai's Trace	264.788	3.000	244.000	.000	1.000
Wilk's Lambda	264.788	3.000	244.000	.000	1.000
Hotelling's Trace	264.788	3.000	244.000	.000	1.000
Roy's Largest Root	264.788	3.000	244.000	.000	1.000

[a]Computer using alpha = .05

Technical information

New employees reported approaching both their supervisors and their co-workers about equally for technical information. They find supervisors the most useful target for technical information ($\overline{X}$ = 3.5317). Next, they approached co-worker ($\overline{X}$ = 3.4891) followed by outsiders ($\overline{X}$ = 2.3563) then media ($\overline{X}$ = 2.0061). As shown by the mean values, new employees report a moderate to low level of technical information seeking activity (see table 2).

In sum, new employees approached supervisors and co-worker at almost the same rate of frequency. Outsiders (customers, friends, and family members) and media (memos, annual report, e-mail, and Internet) are perceived by newcomers as playing a minor role in providing technical information

Table 2: Means for Target of Technical Information

	Mean	Standard Deviation	N
Information from Supervisors	3.5317	.7512	247
Information from Co-workers	3.4891	.6225	247
Information from Outsiders	2.3563	1.0214	247
Information from Media	2.0061	.9419	247

Referent Information

Multivariate repeated measures analysis revealed significant differences in new employees' report referent information seeking behavior ($F_{(3,244)}$ = 307.249, $p < .001$, see Table 3). Examination of the means (see Table 4) revealed that new employees reported co-workers as the most approached target for referent information ($\overline{X}$ = 3.5279), followed by supervisors ($\overline{X}$ = 3.3468), outsiders ($\overline{X}$ = 2.5668), and media ($\overline{X}$ = 18117), respectively. New employees reported approaching all targets at a moderate frequency for referent information.

Table 3: Multivariate Tests for Target of Referent Information

Effect	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Observed Power[a]
Referent Information					
Phillai's Trace	307.249	3.000	244.000	.000	1.000
Wilk's Lambda	307.249	3.000	244.000	.000	1.000
Hotelling's Trace	307.249	3.000	244.000	.000	1.000
Roy's Largest Root	307.249	3.000	244.000	.000	1.000

[a]Computer using alpha = .05

Table 4: Means for Target of Referent Information

	Mean	Standard Deviation	N
Information from Supervisors	3.5279	.7517	247
Information from Co-workers	3.3468	.9668	247
Information from Outsiders	2.5668	1.1381	247
Information from Media	1.8117	.9129	247

Appraisal Information

Multivariate repeated measures analysis reveals that new employees reported significant differences in the extent to which they approached co-workers, supervisors, outsiders, and the media for appraisal information ($F_{(3,244)}$ = 274.007, $p < .001$, see Table 5). The means (see Table 6) indicated that new employees find coworkers the most useful target for appraisal information ($\overline{X}$ = 3.4445), followed by supervisors ($\overline{X}$ = 3.2537), outsiders ($\overline{X}$ = 2.2794), and media ($\overline{X}$ = 1.1654). New employees perceived themselves as approaching all target at a moderate level of frequency for appraisal information.

Table 5: Multivariate Tests for Target of Appraisal Information

Effect	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Observed Power[a]
Appraisal Information					
Phillai's Trace	247.007	3.000	244.000	.000	1.000
Wilk's Lambda	307.249	3.000	244.000	.000	1.000
Hotelling's Trace	307.249	3.000	244.000	.000	1.000
Roy's Largest Root	307.249	3.000	244.000	.000	1.000

[a]Computer using alpha = .05

Table 6: Means for Target of Appraisal Information

	Mean	Standard Deviation	N
Information from Supervisors	3.4445	.7406	247
Information from Co-workers	3.2537	.9029	247
Information from Outsiders	2.2794	1.1257	247
Information from Media	1.6154	.7742	247

Social Information

Multivariate repeated measures analysis revealed that new employees distinguished in significant ways among their possible target for social information ($F_{(3,244)} = 232.129$, $p < .001$, see Table 7). The comparison of means (see Table 8) indicated that new employees find co-workers the most frequently approached target for social information ($\overline{X} = 3.5895$). In order they next approached supervisors ($\overline{X} = 3.2713$), followed by outsiders ($\overline{X} = 2.9312$), and then media ($\overline{X} = 1.5567$). New employees reported approaching all targets at a moderate to low level of frequency for social information.

Table 7: Multivariate Tests for Target of Social Information

Effect	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Observed Power[a]
Social Information					
Phillai's Trace	232.129	3.000	244.000	.000	1.000
Wilk's Lambda	232.129	3.000	244.000	.000	1.000
Hotelling's Trace	232.129	3.000	244.000	.000	1.000
Roy's Largest Root	232.129	3.000	244.000	.000	1.000

[a]Computer using alpha = .05

Table 8: Means for Target of Social Information

	Mean	Standard Deviation	N
Information from Supervisors	3.5895	.7660	247
Information from Co-workers	3.2713	.9612	247
Information from Outsiders	2.9312	1.0589	247
Information from Media	1.5567	.8257	247

Political information

Multivariate repeated measures revealed that new employees reported significant differences in the frequency with which they approach various targets for political information $F_{(3,244)} = 151.710$, $p < .001$, see Table 9). The comparison of means (see Table 10) indicated that new employees approach co-workers the most frequently ($\overline{X} = 3.3757$). Next, they approach supervisors ($\overline{X} = 3.3225$), followed by outsiders ($\overline{X} = 2.4818$), and then media ($\overline{X} = 2.1012$), respectively.

Table 9: Multivariate Tests for Target of Political Information

Effect	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Observed Power[a]
Political information					
Phillai's Trace	151.710	3.000	244.000	.000	1.000
Wilk's Lambda	151.710	3.000	244.000	.000	1.000
Hotelling's Trace	151.710	3.000	244.000	.000	1.000
Roy's Largest Root	151.710	3.000	244.000	.000	1.000

[a]Computer using alpha = .05

Table 10: Means for Target of Political Information

	Mean	Standard Deviation	N
Information from Supervisors	3.3757	.7245	247
Information from Co-workers	3.3225	.8070	247
Information from Outsiders	2.4818	1.1292	247
Information from Media	2.1012	1.0270	247

Conclusion

This research attempts to examine the information targets during the socialization process. Repeated measure analyses were used to reveal the various forms of information that new employees acknowledge receiving. The data were coded and analyzed using Statistical Package for Social Science.

Hypothesis was partially supported. Both supervisors and co-workers were preferred in comparison to outsiders and media as targets for all types of information. Co-workers were reported as being approached more than supervisors when the new employees sought referent, appraisal, and social information. Superior and co-workers were reported as being approached with equal frequency for technical, and political information.

The findings indicated that new employees reported approaching co-workers at the same rate as supervisors. This result might be due to the orientation program for new employees. It is possible that the new employee orientation program plays a role in explaining these findings, new employees have a chance to meet and talk with co-workers as well as supervisors, thus establishing lines of communication with both groups. Those lines of communication might have enabled the new employees to establish a network of co-workers contacts early within the socialization process. As co-workers might be seen as more accessible than supervisors when questions arise, then even when the questions are job related (i.e referent or appraisal) co-workers emerge as a primary target for information. New employees reported having at least slight level of contact with outsiders (friends, customers, and family members) and media for all types of information, except technical and political information.

New employees reported approaching both supervisors and co-workers for political information.

This information is quite important for any new employees. They need to know who makes the important decisions within the organization and who has authority over whom in the organization. According to the participants in this research, the best targets for this information are supervisors and co-workers. By comparison, outsiders do not know much about operating practices internal to the organization.

Discussion

This study focused on the way that new employees employ information targets as those new employees progress through the socialization process. Repeated measure analyses were used to reveal the various forms of information targets that new employees indicate to seek.

The hypothesis stated that new employees will distinguish among the individuals they approach for information. A corollary to this hypothesis predicted that new employees will prefer superiors when in search of job information (technical, referent, and appraisal information). Another corollary predicted that new employees will prefer co-worker when in search of social and political information.

The hypothesis was partially supported. Both superiors and co-workers were preferred in comparison to outsiders and media as targets for all types of information. Co-worker were reported as being approached more than superiors when the new employees sought referent, appraisal, social, and organizational information. Superiors and co-workers were reported as being approached with equal frequency for technical, normative, and political information. New employees reported approaching all sources differently for each type of information.

The findings indicated that new employees reported approaching co-workers at the same rate as superiors. This result might be due to the orientation program for new employees. It is possible that the new employee orientation program plays a role in explaining these finding, new employees have a chance to meet and talk with co-workers as well as superiors, thus establishing lines of communication with both groups. Those lines of communication might have enabled the new employees to establish a network of co-worker contacts early within the socialization process. As co-workers might be seen as more accessible than superiors when questions arise, then even when the questions are job related (i.e. referent or appraisal) co-workers emerge as a primary target for information. Newcomers reported having at least a slight level of contact with outsiders (friends, customer, and family

members) and media for all types of information, except technical information, organizational information, and political information.

Even though new employees have the option to access normative and organizational information through printed material and the Internet, the newcomers participating in this study indicated that they tend not to rely on either printed materials or, especially, the media for normative or organizational information. It is possible that written materials and mediated information targets (i.e., Internet), while providing organizationally-relevant information, are not devoted to the type of normative and organizational information referenced in the questionnaire used to gather data for this project. A second possibility is that new employees prefer personal targets of information to mediated targets when they find themselves with questions in these areas. A third possibility is that mediated targets are consulted just as frequently as are colleagues and superiors; however, as a mundane activity, the process of obtaining information from mediated target is much less memorable than conversations with the significant others and, thus, suffers from underreporting.

Newcomers reported approaching both superiors and co-workers for political information. This information is quite important for any new employees. They need to know who makes the important decisions within the organization and who has authority over whom in the organization. According to the participants in the study, the best targets for this information are superiors and co-workers. By comparison, outsiders do not know much about operating practices internal to the organization. As was suggested with respect to normative and organizational information, it seems reasonable to assume that mediated information targets would not focus their attention on the political side of the organization.

Future Research

Future research would also attempt to validate the results of the present research. One way to confirm these finding, based solely on new employees' self-reports, would involve using co-workers as data points. Specifically, co-workers' perceptions of and motivations for serving as information targets for new employees could be explored. For instance, Are co-workers aware of their impact on new employees? What kinds of information do co-workers try to impact? New employees who have worked in their organizations for more than eighteen months could be asked to think about the information gleaned from their co-workers and judge its accuracy and usefulness.

References

Asford, S. J. & Cumming, (1986). The role of feedback seeking in individual adaptation: A resource perspective. *Academy of Management Journal, 29,* 465-487.

Asford, S. J. & Cumming, L. L. (1985). Proactive feedback seeking: The instrumental use of the information environment. *Journal of Occupational Psychology, 58,* 67-69.

Comer , D. R. (1991). Organizational newcomers' acquisition of information from peers. *Management Communication Quarterly, 5,* 64-89.

Falcione , R. L. & Wilson, C. E. (1988). Socialization processes in organizations. In G. Goldhaber & G. Bernett (Eds.), *Handbook of Organizational Communication* (pp.151-169). New York: Ablex.

Gormersall, E. R., & Myers, M. S. (1966). Breakthrough in on-the-job training. *Harvard business Review, 44,* 62-72.

Gorden, W. I., Mignerey, J. T. & Rubin, R. B. (1995). Organization entry: An investigation newcomers communication behavior and uncertainty. *Communication Research, 22,* 54-85.

Graen, G. (1976). Role-making processes within complex organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1201-1245). Chicago: Rand McNally.

Greller, M. M. & Herold, D. M. (1975). Sources of feedback: A preliminary investigation. *Organizational Behavior and Human Performance, 13,* 244-256.

Hanser, L. M. & Muchinsky, P. M. (1978). Work as an information environment. *Organizational Behavior and Human Performances, 21,* 47-60.

Herold, D. M. & Parsons, C. K. (1985). Assessing the feedback environment in work organization: Development of the job feedback survey. *Journal of Applied Psychology, 70,* 290-305.

Hughes, E. C. (1958). *Men and their work.* New York: The Free Press.

Infante, D. A., & Gorden, W. I. (1987). Supervisor and subordinate communication profiles: Implications for independent mindedness and upward effectiveness. *Central States Speech Journal, 18*(2), 73-80.

Jablin, F. M. (1979). *A longitudinal study of employee organizational communication socialization.* Presented at the annual meeting in the International Communication Association, Philadelphia.

Jablin, F. M. (1982). Organizational communication: An assimilation approach. In M. E. Roloff & C. R. Berger (Eds.) *Social Cognition and Communication* (pp. 255-286). Newbury Park: Sage.

Jablin, F. M. (1984). Assimilating new members into organization. In R. Bostom (Ed.), *Communication Yearbook, 8*, 594-626. Beverly Hills, CA: Sage.

Jablin, F. M. (1987). Organizatioanl entry, assimilation, and exit. In F. M. Jablin, L. L. Putnum, K. Roberts, & L. Porter (Eds.), *Handbook of Organizational Communication* (pp. 679-740). Newbury Park, CA: Sage.

Jablin, F. M. & Sussman, L. (1983). Organizational group communication: A review of the literature and model of the press. In H. H. Greenbaum, R. L. Falcione, & S. A. Hellweg (Eds.). *Organizational communication: Abstracts, analysis and overview, 8* (pp. 11-50) Beverly Hills: CA: Sage.

Jackson, and Schuler (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Performance, 36*, 16-78.

Jones, G. R. (1983). Psychological orientation and the process of organizational socialization: An interactionist perspective. *Academy of Management Review, 8,* 464-474.

Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficiency, and newcomer's adjustment to the organization. *Academy of Management Journal, 29,* 262-279.

Katz, R. (1980). Time and work: Toward and integrative perspective. In B. M. staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior, 2* (pp.81-127). Greenwich, CT: JAI

Langer, E. J. (1978). Rethinking the roles of thought in social interaction. In J. H. Harveys, W. Ickes, & R.

F. Kidd (Eds.) *New directions in attribution theory, 2,* 35-58. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Louis, M. R. (1980). Surprise and sense-making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly, 25,* 226-251.

Louis , M. R., Posner, B., & Powell, G. (1983). The availability and helpfulness of socialization practices. *Personnel Psychology, 36,* 67-76.

Miller, V. M. (1989). *A quasi-experimental study of newcomers' information-seeking behaviors during organizational entry.* Top three papers presented at the 37th International Communication Association Annual Convention, Organizational Communication Division, San Francisco, May 26-29, 1989.

Miller, V. M. & Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: Influence, tactics, and a model of the press. *Academy of Management Review, 16,* 92-120.

Minkler, M., & Biller, R. P. (1979). Role shock: A toll for conceptualizing stress accompanying disruptive role transitions. *Human Relations, 32,* 125-140.

Morrison, E. (1991). An investigation of mode and source usage in the newcomer information seeking process. In J. Wall & L. Jauch (Eds.), *Best papers proceedings of the 51st Annual Meeting of the Academy of Management,* 225-229. Miami Beach, Florida.

process. In J. Wall & L. Jauch (Eds.), *Best papers proceedings of the 51st Annual Meeting of the Academy of Management,* 225-229. Miami Beach, Florida.

Morrison, E. (1993). A longitudinal study of newcomer information seeking : Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal, 36,* 557-589.

Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations.* New York: McGraw-Hill.

Posner, B., & Powell, G. (1985). Female and male socialization experiences: An initial investigation. *Journal of Occupational Psychology, 58,* 81-85.

Roloff M. E. (1981). *Interpersonal communication: The social exchange approach.* Beverly Hills, CA; Sage.

Salanick, G. R. & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to a job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly, 23,* 224-253.

Schein, E. H. (1968). Organizational socialization and the professional management. *Industrial Management Review, 9,* 1-6.

Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistic for the social science* (3rd ed.) New Jersey: Lawrence Erlbaun Associated Publish.

Teboul, JC, B. (1992). *Scripting the organization: Coping with and learning from uncertainty during organizational encounter.* Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus. OH.

Teboul, JC, B. (1994). Encounting the organization: facing and coping with uncertainty during organizational encounter. *Management Communication Quarterly, 8,* 190-224.

Van Mannen, J. (1975). Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly, 20,* 207-228.

Walther, K. E. P. (1978). *Effects of naturalistic settings on spontaneous verbal information-seeking behavior of 6th grade girls.* Unpublished doctoral dissertation, University of Texas, Austin.

Ziller , R. C. (1965). Toward a theory of open and closed groups. *Psychological Bulletin, 64,* 164-182.

การศึกษาผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร

A Study of English Writing Achievement by Using CIPPA Model for Mutthayomsuksa 1 of Watprompetch School

กุลธิดา คนเสงี่ยม*
Kultida Khonsagiam*

*นักศึกษาปริญญาโท สาขาการสอนภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
*A Student of Master Degree English Teaching Faculty of Education at Bansomdejchaopaya Rajabhat University.
*Email: kultida_HS@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร โดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร โดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษ รูปแบบการสอนซิปปา

Abstract

The objective of this research was to study the achievement of English writing for Mutthayomsuksa1 Students, Watprompetch School by using CIPPA model. The population included 25 Mutthayomsuksa1 Students. The instruments were 1) Lesson plans and 2) English writing achievement test. Data were statistically analyzed by mean score, standard deviation and t-test dependent sample.

The findings revealed that the achievement of English writing for Mutthayomsuksa 1 Students by using CIPPA model was significantly higher than before using CIPPA model at p – value = .05

Keywords: English Writing Achievement, CIPPA Model

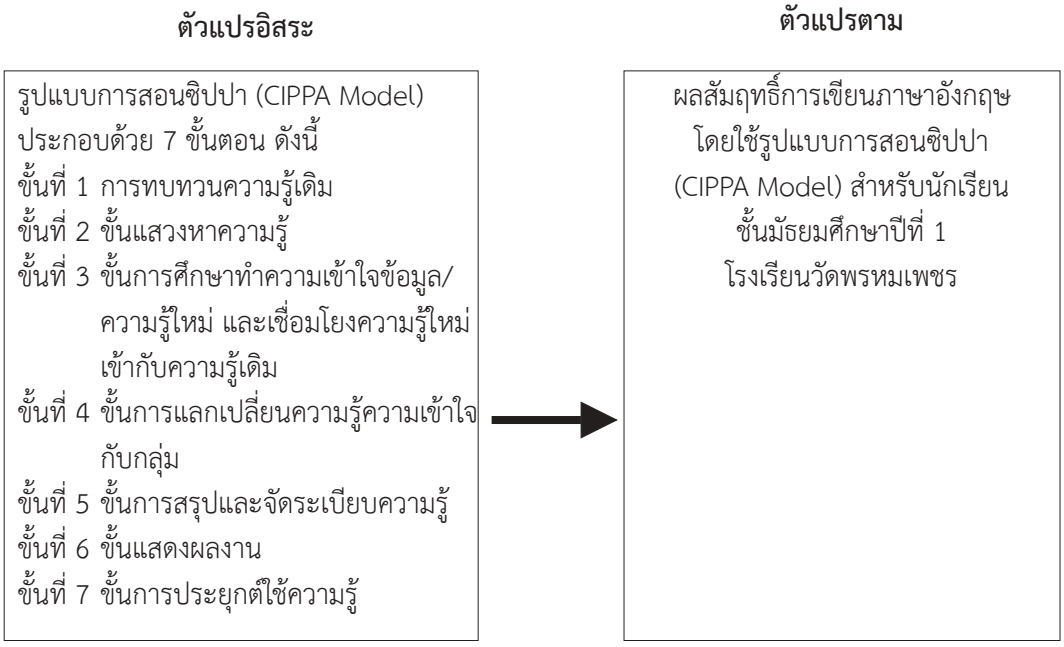
การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมในภาวะการณ์ปัจจุบันทำให้นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านสารสนเทศถูกนำมาใช้อำนวยความสะดวกทั่วโลก ภาษาจึงเป็นตัวจักรเชื่อมโยงหรือเป็นสื่อกลางในการรับ-ส่งสาร ดังนั้น ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษากลางที่เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการสื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันให้รวดเร็วเป็นแรงผลักดันให้คนเราต้องเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชาวต่างชาติ (ศศิพิมพ์ ศรกิจ, 2551)

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการใช้ทักษะทางภาษาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ การฝึกทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสารจะเป็นการเขียนในระดับสูงกว่าการเขียนประโยค แต่เป็นการเขียนถ้อยคำและสำนวนในรูปแบบของประโยคที่เป็นที่ยอมรับและเรียบเรียงประโยคให้เหมาะสมและสามารถสื่อความหมายได้ จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนไทย ในระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยศึกษาถึงระดับความสามารถและปัญหาด้านทักษะการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนได้ พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอยู่ในระดับต่ำมาก และนักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาในทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ ได้แก่ ปัญหาการใช้คำศัพท์ สำนวน โครงสร้างไวยากรณ์ และกลไกการเขียน รวมทั้งไม่สามารถรวบรวมความคิดเป็นข้อความที่สื่อความหมายได้ (สุดศิริ ศิริคุณ, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร จังหวัดนครนายก พบว่า ผู้เรียนได้รับการสอนโดยวิธีการเขียนน้อยมาก อีกทั้งพื้นฐานด้านคำศัพท์ ความเข้าใจในการเลือกใช้คำศัพท์ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน โครงสร้างทางไวยากรณ์ สำนวนตลอดจนกลไกทางภาษาทำให้นักเรียนไม่สามารถสื่อสารหรือถ่ายทอดความคิดออกมาให้เป็นภาษาเขียนที่เข้าใจได้ นักเรียนมักจะเขียนแบบแปลคำต่อคำโดยเปิดพจนานุกรมไทย–อังกฤษ แล้วจึงนำคำศัพท์เหล่านั้นมารวมเป็นประโยคเช่นเดียวกับภาษาไทย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นักเรียนเกิดความท้อแท้ใจในการเขียนภาษาอังกฤษ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเขียนภาษาอังกฤษต่ำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนภาษาอังกฤษและแนวความคิดเกี่ยวกับการเขียนแล้ว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำรูปแบบการสอนซิปปา (ทิศนา แขมมณี, 2551) และทฤษฎีการทดสอบทักษะการเขียนของ วาเล็ท แอนด์ ดิสิค (Valette & Disick, 1972) มาใช้ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากรูปแบบการสอนซิปปามีขั้นตอนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพื่อจะนำไปแก้ปัญหาการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นให้สูงขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร

อุปกรณ์และวิธีการดำเนินงานวิจัย

อุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้การเขียนภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) จำนวน 12 แผนๆ ละ 1 คาบๆ ละ 50 นาที ประกอบเนื้อหา 3 เรื่อง ได้แก่ When is your birthday?, What's that?, Where do you live? โดยเลือกตามความสนใจของผู้เรียน

ขั้นตอนการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยศึกษาเนื้อหาขอบข่ายวิชา จุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการสอน แนวการจัดกิจกรรมและสื่อการเรียนการสอน รวมถึงกระบวนการวัดและประเมินผล

2. ศึกษาและกำหนดเนื้อหาที่จะสอน จากเอกสารประกอบการเรียน Mega Goal Book 1 ที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและคัดเลือกเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ อ 21101 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามแนวคิดของ ของ วาเล็ท เอ็ม รีเบคคา (Valette M. Rebecca, 1972 อ้างถึงใน อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด, 2552) จำนวน 3 ระดับ คือ ระดับขั้นความรู้ ระดับขั้นถ่ายโอน และระดับขั้นการสื่อสาร
3. ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับการเขียน
4. ศึกษาแนวความคิด ขั้นตอนและวิธีการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) ของ ทิศนา แขมมณี (2551, น.283) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. ศึกษาการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนและวิธีการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model)
6. สร้างแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) จำนวน 12 แผนๆ ละ 1 คาบๆ ละ 50 นาที ซึ่งมีขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของแต่ละแผน 7 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การทบทวนความรู้เดิม ขั้นนี้เป็นการดึงความรู้เดิมของผู้เรียนในเรื่องที่เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมของตน ซึ่งผู้สอนอาจให้วิธีการต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย

ขั้นที่ 2 ขั้นแสวงหาความรู้ใหม่ ขั้นนี้เป็นการแสวงหาข้อมูลความรู้ใหม่ของผู้เรียนจากแหล่งข้อมูลหรือแหล่งความรู้ต่างๆ ซึ่งครูอาจเตรียมมาให้ผู้เรียนหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนไปแสวงหาก็ได้

ขั้นที่ 3 ขั้นการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูล/ความรู้ใหม่และเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับข้อมูล/ความรู้ที่หามาได้ ผู้เรียนจะต้องสร้างความหมายของข้อมูล/ประสบการณ์ใหม่โดยใช้กระบวนการต่างๆ ด้วยตนเองเช่น ใช้กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่มในการอภิปรายและสรุปความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ซึ่งอาจจำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงกับความรู้เดิม

ขั้นที่ 4 ขั้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจกับกลุ่ม ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนอาศัยกลุ่มเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความรู้ ความเข้าใจของตนแก่ผู้อื่นและได้รับประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจของผู้อื่น ไปพร้อมกัน

ขั้นที่ 5 ขั้นการสรุปและจัดระเบียบความรู้ ขั้นนี้เป็นขั้นการสรุปความรู้ที่ได้รับทั้งหมด ทั้งความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ และจัดสิ่งที่เรียนรู้ให้มีระบบระเบียบเพื่อช่วยให้ผู้เรียนจดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ง่าย

ขั้นที่ 6 ขั้นแสดงผลงาน ขั้นนี้เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงผลงานการสร้างความรู้ของตนเองให้ผู้เรียนตอกย้ำหรือตรวจสอบความรู้ ความเข้าใจของตนและช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์

ขั้นที่ 7 ขั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ ขั้นนี้เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการนำความรู้

ความเข้าใจของตนไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความชำนาญ ความเข้าใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและความจำเป็นในเรื่องนั้นๆ

7. จัดทำสื่อประกอบแผนการจัดการเรียนการสอนเช่น คลิปวิดีโอ ใบงาน ใบความรู้ ฯลฯ

ขั้นตอนการหาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมและความสมบูรณ์ของแผน ความสอดคล้องของจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ ตลอดจนการวัดและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมทำ การตรวจสอบอีกครั้ง และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนความคิดเห็นของแผนการจัดการเรียนรู้แต่ละข้อไว้ดังนี้

+1 แน่ใจว่าแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับหัวข้อที่ระบุไว้จริง

0 ไม่แน่ใจว่าแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับหัวข้อที่ระบุไว้จริง

-1 แน่ใจว่าแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับหัวข้อที่ระบุไว้จริง

2. วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทั้ง 12 แผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.92

3. นำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้สอนกับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านบุ่งเข้ จำนวน 30 คน เพื่อนำผลจากการทดลองใช้แผนการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของแผนการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว แล้วไปทดลองจริงกับประชากร

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) มีลักษณะเป็นแบบทดสอบอัตนัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามจุดประสงค์โดยผู้เรียนสามารถเขียนเนื้อหาได้ตามหัวข้อที่กำหนด คือการเขียนตัวพิมพ์ใหญ่และเครื่องหมายวรรคตอน การเขียนคำนาม คำสรรพนาม คำกริยาให้สอดคล้อง การเรียงลำดับคำในประโยค การเขียนบรรยายสิ่งของ สถานที่และบุคคลที่พบเห็น การเขียนบอกทิศทาง เส้นทาง ทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน จำนวน 6 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษตามรูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) ก่อนเรียนและหลังเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็นแบบทดสอบอัตนัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามจุดประสงค์ โดยผู้เรียนสามารถเขียนเนื้อหาได้ตามหัวข้อที่กำหนด คือการเขียนตัวพิมพ์ใหญ่และเครื่องหมายวรรคตอน การเขียนคำนาม คำสรรพนาม คำกริยาให้สอดคล้องการเรียงลำดับคำในประโยค การเขียนบรรยายสิ่งของ สถานที่และบุคคลที่พบเห็น การเขียนบอกทิศทาง เส้นทาง จำนวน 6 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model)
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงศึกษาเอกสารหลักสูตร แบบเรียนวิชาภาษาอังกฤษ รายละเอียดของเนื้อหาที่จะนำมาจัดการเรียนรู้โดยพิจารณาให้มีระดับความยากง่ายของคำศัพท์และโครงสร้างทางภาษาในระดับเดียวกับระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
3. วิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อนำไปใช้ในการเขียนข้อสอบ
4. สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิป-ปา (CIPPA Model) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านบุ่งเข้ เป็นแบบทดสอบอัตนัยจำนวน 6 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามจุดประสงค์ โดยผู้เรียนสามารถเขียนเนื้อหาได้ตามหัวข้อที่กำหนด ได้แก่

4.1 การเขียนตัวพิมพ์ใหญ่และเครื่องหมายวรรคตอน

4.2 การเขียนคำนาม คำสรรพนาม คำกริยาให้สอดคล้อง

4.3 การเรียงลำดับคำในประโยค

4.4 การเขียนบรรยายสิ่งของ สถานที่และบุคคลที่พบเห็น

4.5 การเขียนบอกทิศทาง เส้นทาง

ขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบทดสอบแบบอัตนัย เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) มีรายละเอียดดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่สร้างเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งค่าดัชนีต้องมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญเป็น +1, 0 หรือ -1 ดังนี้

+1 แน่ใจว่าแบบทดสอบสอดคล้องกับหัวข้อที่ระบุไว้จริง

0 ไม่แน่ใจว่าแบบทดสอบสอดคล้องกับหัวข้อที่ระบุไว้จริง

-1 แน่ใจว่าแบบทดสอบไม่สอดคล้องกับหัวข้อที่ระบุไว้จริง

2. วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษ ทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.89
3. ศึกษาวิธีการวัดและประเมินผลความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษและเกณฑ์การวัดความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษของจาคอปส์และคนอื่นๆ (Jacobs, et al, 1981)
4. สร้างแบบประเมินความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) ก่อนและหลังเรียนตามจุดประสงค์ ดังนี้

4.1 การเขียนตัวพิมพ์ใหญ่และเครื่องหมายวรรคตอน 10 คะแนน

4.2 การเขียนคำนาม คำสรรพนาม คำกริยาให้สอดคล้อง 20 คะแนน

4.3 การเรียงลำดับคำในประโยค 10 คะแนน

4.4 การเรียงลำดับคำในประโยค 20 คะแนน
4.5 การเขียนบรรยายสิ่งของ สถานที่และบุคคลที่พบเห็น 25 คะแนน
4.6 การเขียนบอกทิศทาง เส้นทาง 15 คะแนน
รวม 100 คะแนน

5. นำเกณฑ์การประเมินที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจดูความถูกต้องและเหมาะสม จากนั้นนำมาปรับปรุงตามที่ได้รับการเสนอแนะ
6. นำไปทดลองจริงกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร (ประชากร)

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเพื่อส่งให้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย
2. ขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนวัดพรหมเพชร เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม ถึง 16 สิงหาคม พ.ศ. 2556 เป็นเวลา 15 คาบ
3. เตรียมแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษ จำนวน 25 ฉบับเพื่อให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร ซึ่งมีจำนวน ทั้งสิ้น 25 คน
4. อธิบายให้นักเรียนเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model)
5. อธิบายให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) และทดสอบก่อนเรียนกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร (ประชากร) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษ แบบอัตนัย จำนวน 6 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ให้คะแนน
6. ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอน ซิปปา (CIPPA Model) จำนวน 12 คาบ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสอนเอง
7. ทบทวนองค์ความรู้ทั้งหมดที่ได้เรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) ทั้ง 12 แผน
8. ทดสอบหลังเรียนโดยใช้แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษฉบับเดียวกันที่ใช้ทดสอบก่อนเรียนและผู้วิจัยเป็นผู้ให้คะแนน
9. เก็บข้อมูลจากการทดลองมาทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับ การวิเคราะห์ข้อสอบแบบอัตนัย จากนั้นนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การศึกษาผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร ทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน

กลุ่มตัวอย่าง	N	μ	$\sum$	t	p
ก่อนเรียน	25	36.48	14.62	18.87	.05*
หลังเรียน	25	75.40	8.94		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความแตกต่างของผลคะแนนจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดพรหมเพชร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากเหตุผลดังนี้

1. วิธีการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา (CIPPA Model)โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแบบประสาน 5 แนวคิดหลักตามทฤษฎีของทิศนา แขมมณี (2548) ได้แก่ แนวคิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) แนวคิดเรื่องกระบวนการกลุ่มและการเรียนแบบร่วมการเรียนรู้ (Group Process and Co-operative Learning) แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ (Learning Readiness) แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้กระบวนการ (Process Learning) และแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถพัฒนานักเรียนในด้านทักษะความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์ ได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เปิดโอกาสในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองจากการเรียนรู้กระบวนการต่างๆ ตลอดจนการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ดังผลการวิจัยที่พบว่านักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนด้วยเช่นกัน มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญสิทธิ์ วานุนาม (2547, น. 94-96) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบซิปปา (CIPPA MODEL) เรื่องลิมิตและความต่อเนื่องของฟังก์ชั่น วิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 จำนวน 38 คน พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบซิปปา เรื่อง ลิมิตและความต่อเนื่องของฟังก์ชั่น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ 79.69/76.45 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ร้อยละ 46.45 และนภาวรรณ ประดับคำ (2548, น.51-53) ได้วิจัยผลการใช้โมเดลซิปปาในกิจกรรมการเรียนรู้วิชาฟิสิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 45 คน พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน 17.8 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน และจำนวนนักเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 73.3 และถาวร วัฒนกุล (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบประสานห้าแนวคิด (CIPPA Model) กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพละศึกษาของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า 1) ประสิทธิภาพของแผนการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพละศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 โดยใช้รูปแบบประสานห้าแนวคิดมีประสิทธิภาพ 81.39/84.15 2) ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนจากแผนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ใช้รูปแบบประสานห้าแนวคิด มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนจากแผนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาใช้รูปแบบประสานห้าแนวคิดมีความพึงพอใจในการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

2. การสอนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลตามแนวทฤษฎีโมเดลซิปปา 7 ขั้นตอน โดยครูผู้สอนมีหน้าที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจในการร่วมทำกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ดูแลผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ คอยแนะนำหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม หรือให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน ครูช่วยชี้แนะและเป็นกำลังใจสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านการเขียนของนักเรียน โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการทบทวนความรู้เดิม การแสวงหาความรู้ใหม่ การทำความเข้าใจข้อมูล/ความรู้ใหม่ และเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิม การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม การสรุปและจัดระเบียบความรู้ การแสดงผลงานตลอดจนการประยุกต์ใช้ความรู้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดารินทร์ ตนะทิพย์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนซิปปา ที่เน้นกระบวนการทางภาษาที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบางบัว (เพ่งตั้งตรงจิตรวิทยาคาร) ผลการวิจัยพบว่า 1) คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปาที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ทางภาษาสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) คะแนนเจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนซิปปา ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ทางภาษาสูงกว่า

นักเรียนที่ได้รับการสอนตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การฝึกทักษะการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียน จากแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 จะเห็นได้ว่าวิธีป้องกันข้อผิดพลาดแต่แรกของงานเขียนคือการสอนความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการใช้ตัวอักษรภาษาอังกฤษ (ตัวพิมพ์เล็กและตัวพิมพ์ใหญ่) ตลอดจนเครื่องหมายวรรคตอนเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้เริ่มเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างมาก เหตุเพราะเมื่อผู้เรียนฝึกเขียนตัวอักษรได้ถูกต้องจนคล่องแคล่วแล้วจึงให้ฝึกเขียนคำ ประโยค และความเรียงได้ สอดคล้องกับแมรี่ อลัน แอนด์ เมลานี่ (Mary, Alan & Melanie, 2006, p. 26-29) กล่าวว่า การเขียนเป็นทักษะที่นำไปใช้ในการสื่อสารด้วยข้อความซึ่งเรามักจะเขียนเริ่มจากตัวอักษร คำ ประโยค และบทความที่สามารถสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจในแต่ละขั้นการฝึกการเขียนประโยคและความเรียงนี้จะเริ่มจากการเขียนจากง่ายไปยาก คือจากแบบควบคุม (Controlled Writing) การเขียนแบบกึ่งควบคุม (Less–Controlled Writing) ไปสู่การเขียนแบบอิสระ (Free Writing) ซึ่งสอดคล้องกับ วาเล็ท แอนด์ ดิสิค (Valette & Disick, 1972) โดยแบ่งระดับการเขียนไว้ 5 ระดับ ได้แก่ ระดับทักษะกลไก (Mechanical Skill) ระดับความรู้ (Knowledge) ระดับถ่ายโอน (Transfer) ระดับสื่อสาร (Communication) และระดับวิเคราะห์วิจารณ์ (Criticism) ในขั้นแรกของการสอนการเขียนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกและเสริมรูปแบบภาษาที่คุ้นเคยแล้วจากการฟังและพูด จากนั้นผู้เรียนควรฝึกตอบสนองต่อสิ่งชี้แนะด้วยตนเองทีละน้อย ลดการควบคุมการเขียนเพื่อให้นักเรียนมีอิสระในการเขียนอย่างเต็มที่ การที่ผู้เรียนจะเขียนได้ดีนั้นต้องมีองค์ความรู้ด้านเนื้อหา การเลือกใช้คำ กลไกในการเขียนไวยากรณ์ การเรียบเรียงข้อความ รวมไปถึงการย่อหน้าและประโยคต่างๆ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงผู้อ่านด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสุมิตรา อังวัฒนกุล (2551, น. 185) ได้เสนอหลักการสอนเพื่อฝึกทักษะการเขียน ทำให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ นำความรู้ความเข้าใจของตนไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฉันทนา หงส์วนัสรัญญา (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเขียนเพื่อพัฒนาความสามารถทางการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า 1) ความสามารถทางการเขียนของผู้เรียนหลังการทดลองโดยใช้กิจกรรมการเขียนที่หลากหลาย เพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความสามารถด้านการเขียนที่ผู้เรียนประเมินตนเอง อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.43 3) ความสามารถด้านการเขียนที่ผู้วิจัยประเมินผู้เรียน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.71 และเลิศลักษณ์ ศรีแสง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้แบบฝึกทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ

โดยใช้แบบฝึกทักษะการเขียนวิชาภาษาอังกฤษ เรื่อง Past Simple Tense พบว่า แบบฝึกทักษะการเขียนวิชาภาษาอังกฤษ เรื่อง Past Simple Tense มีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ได้จริง เนื่องจากหลังใช้แบบฝึกทักษะการเขียนทำให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะการเขียนภาษาอังกฤษได้ถูกต้องและเหมาะสมมากขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น แบบฝึกทักษะการเขียนวิชาภาษาอังกฤษจึงเป็นนวัตกรรมที่ช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทวีวรรณ มูลมณี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) นักเรียนมีความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นหลังจากไม่ได้รับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียนที่ได้รับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือมีความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษมากกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เนื้อหาและสื่อการเรียนรู้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เนื้อหาวิชาที่เอื้อต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้เพราะครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง เช่น การเขียนข้อมูลเกี่ยวกับกิจวัตรประจำวันของนักเรียนโดยใช้คำกริยาวิเศษณ์บอกความถี่ (แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3) ครูกำหนดให้นักเรียนเขียนบรรยายสิ่งของต่างๆ ที่พบเห็น (แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 7) การเขียนบรรยายลักษณะของดาราหรือนักแสดงที่ชื่นชอบ (แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 8) การเขียนบอกเส้นทางจากบ้านมาโรงเรียน และเส้นทางการเดินทางกลับจากโรงเรียน (แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 10–11) ซึ่งผู้เรียนมีความรู้ในเรื่องที่จะเขียนอยู่แล้ว จึงทำให้เกิดความสนใจและความกระตือรือร้นที่จะเขียน ส่งผลให้ผู้เรียนลดความวิตกกังวลในการเขียนให้น้อยลงได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 นักเรียนไม่คุ้นเคยกับบทบาทของตนเอง ซึ่งขั้นตอนนี้นักเรียนจะต้องเป็นผู้ศึกษา รวบรวมข้อมูล ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเอง ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจในบทบาทมากยิ่งขึ้นโดยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทางภาษา

1.2 ในการทำกิจกรรมต่างๆ ควรปฏิบัติอย่างค่อยเป็นค่อยไป ผู้สอนไม่ควรคาดหวังให้ผู้เรียนตอบคำถามได้ในทันที รวมถึงคำตอบที่เหมาะสมหรือถูกต้องตามความคิดของผู้สอน แต่ควรเปิดใจกว้างเพื่อยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนที่นำเสนอใน

แง่มุมที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นผู้สอนควรนำความคิดนั้นๆ ของผู้เรียนมาอภิปรายในชั้นเรียนต่อไป เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความคิดใหม่ๆ

1.3 ระหว่างปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างและนำเสนองานด้วยความเอาใจใส่

1.4 ควรให้เวลาในการฝึกและการทดสอบแก่นักเรียนให้เหมาะสม พอเหมาะ ไม่ควรเร่งรัดนักเรียนเพราะจะทำให้นักเรียนเครียด เสียสมาธิในการฝึก การทดสอบ และรู้สึกต่อต้านกับการเรียนด้วยวิธีนี้

1.5 ผู้สอนควรมีความอดทน และยอมรับว่าผู้เรียนแต่ละคนแตกต่างกัน ดังนั้นควรชี้แนะและเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์การพูดภาษาอังกฤษโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปา

2.2 ควรทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์การเรียนโดยใช้รูปแบบการสอนซิปปาในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

ฉันทนา หงส์วนัสรัญญา. (2548). *การศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเขียนเพื่อพัฒนาความสามารถทางการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1* (สารนิพนธ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดารินทร์ ตนะทิพย์. (2545). *ผลของการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนซิปปาที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ทางภาษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)**.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถาวร วัฒนกุล. (2548). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบประสานห้าแนวคิด(CIPPA MODEL) กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ทวีวรรณ มูลมณี. (2552). *ผลของการใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนคลองกุ่ม เขตคลองกุ่ม กรุงเทพฯ* (สารนิพนธ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิศนา แขมมณี. (2548). *รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภาวรรณ ประดับคำ. (2548). *ผลการใช้โมเดลซิปปาในกิจกรรมการเรียนรู้วิชาฟิสิกส์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)**.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญสิทธิ์ วานุนาม. (2547). *การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบซิปปา (CIPPA) เรื่อง ลิมิตและความต่อเนื่องของฟังก์ชั่น วิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เลิศลักษณ์ ศรีแสง. (2551). *การพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้แบบฝึกทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ.* สืบค้น 17 กันยายน 2554, จาก http://www.kroobannok.com/board_view. php?b_id =1532&bcat_id=16

ศศิพิมพ์ ศรกิจ. (2551). *การพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้แบบฝึกทักษะจากการเขียนแบบควบคุมไปสู่การเขียนแบบอิสระ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)**.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุดศิริ ศิริคุณ. (2543). *การใช้กลวิธีการเรียนแบบร่วมมือด้วยโปรแกรม CIRC เพื่อพัฒนาความสามารถทางการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)**.** มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุมิตรา อังวัฒนกูล. (2551). *การสอนภาษาอังกฤษ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด. (2552). *การพัฒนาและการนำหลักสูตรภาษาอังกฤษไปใช้ในสถานศึกษาสำหรับครูทุกระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

Jacobs, H. L., et al. (1981). *Testing ESL composition: A practical approach.* MS : Newbury House.

Mary Spratt, Alan Pulverness, & Melanie Williams. (2006). *The TKT teaching knowledge test course*. UK: Cambridge University Press.

Valette M. Rebecca. (1972). *Modern language testing: A handbook.* New York: Harcourt Brace & World.

Valette, & Disick. (1972). *Modern language performance objectives and Individualization.* New York: Harcourt Brace Jovanovich.

การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจที่พยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน

Online Social Network Usage and Trust Predicting of Interpersonal Relationships of Employees

มณฑา เรืองขจร*
Monta Ruangkajon*
สุนทรี ศักดิ์ศรี**
Soontaree Saksri**

* นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* Master of Arts, Industrial and Organizational Psychology. Faculty of Applied Arts. King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* E-mail: yui13.chester@gmail.com, kmutnb-iti@hotmail.com

** อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

** Lecturer, Department of Humanities Faculty of Applied Arts. King Mongkut's University of Technology North Bangkok

** Email: dr.soontaree@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน 4) พยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ด้วยการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท พีทีทีโกลบอลเคมิคอล จำกัด (มหาชน) และบริษัท ไทยโอลีโอเคมี จำกัดจำนวน 359 คน เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ความไว้วางใจอยู่ในระดับสูง การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อยู่ในระดับปานกลาง 2) การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน 3) ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือและแบ่งปัน ด้านความบันเทิง และความไว้วางใจ ด้านความดูแลเอาใจใส่ ด้านความตรงไปตรงมา และด้านความสำเร็จในผลงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานได้ร้อยละ 45

คำสำคัญ: เครือข่ายสังคมออนไลน์ ความไว้วางใจ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the levels of interpersonal relationships, online social network usage and trust, 2) to study the relations between the online social network usage and interpersonal relationships of employees, 3) to study the relations between the trust and the interpersonal relationships of employees, and 4) to predict interpersonal relationships with online social network usage and trust of employees. The samples were 359 employees of PTT Global Chemical Public Company Limited and Thai Oleo Chemicals Company Limited. The data were collected by questionnaires. Data were analyzed by using Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed that 1) the levels of the interpersonal relationships of employees and the trust was high, but the level of online social network usage was moderate. 2) There was not a relationship between online social network usage and interpersonal relationships 3) There was a relationship between trust and interpersonal relationships with a statistical significance at the .01 level. 4) The online social network usage for communication, collaboration, entertainment and the trust on achieving results, acting with integrity and demonstrating concerns could accounted for 45 Percent of variance to predict interpersonal relationships of employees.

Keywords: Online social network, Trust, Interpersonal Relationships

บทนำ

สัมพันธภาพเป็นเรื่องสำคัญของการดำเนินชีวิตทั้งในระดับส่วนตัวและระดับส่วนรวม การติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเกิดขึ้นเป็นประจำในชีวิตของทุกคน เป้าหมายหลักในการติดต่อหรือสร้างความสัมพันธ์ คือการทำให้บุคคลมีการเกี่ยวข้องระหว่างกัน จะด้วยวิธีการหรือช่องทางใดก็แล้วแต่ ถือว่าเป็นกิจกรรมทางสังคม เพราะทั้งสองฝ่ายต่างมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Solid Interaction) และเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กันก็จะเกิดความรู้สึกหรืออารมณ์จากการมีปฏิสัมพันธ์นั้นๆ ซึ่งเมื่อใดบุคคลเกี่ยวข้องกัน จนมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่เป็นผลจากการกระทำระหว่างกัน เราจะถือว่าบุคคลคู่นั้นมีสัมพันธภาพระหว่างกัน (Interpersonal Relation) (สุรพล พยอมแย้ม, 2548)

มนุษย์ทำงานร่วมกันอยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นระบบหนึ่งของสังคม ในองค์กรมนุษย์จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีระบบที่สลับซับซ้อน มนุษย์ต้องการเพื่อนและการรวมกลุ่ม มนุษย์ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามลำพัง จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่เสมอทั้งทางตรงและทางอ้อม (พรรณทิพย์ ศิริวรรณทิพย์, 2541) นอกจากต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในองค์กรแล้ว ทั้งในครอบครัว สังคม หมู่ญาติและชีวิตการทำงาน มนุษย์จะมีการแสวงหาความเป็นเพื่อน ต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเองทั้งด้านจิตใจที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นนั่นเอง (ปัลดี อุณหเลขกะ, 2533)

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นการสร้างพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ของทั้งสองฝ่ายแล้ว สัมพันธภาพหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันนั้น ก็อาจยุติลงโดยไม่ต้องการมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องไปอีก มิหนำซ้ำระหว่างที่มีปฏิสัมพันธ์กันต่างฝ่ายอาจรู้สึกไม่พอใจซึ่งกันและกันได้ แต่ด้วยความจำเป็นจากเหตุต่างๆ ทำให้ต้องเกี่ยวข้องกันต่อไปจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมายของตน และเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กันแล้ว ลักษณะประจำตัวของแต่ละคนจะส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของอีกฝ่ายทันที (Interpersonal Influence) ความต้องการมีสัมพันธภาพระหว่างกันมาจากหลายสาเหตุ อาจเริ่มจากความต้องการของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก่อน หรืออาจเป็นคนต้องการที่ตรงกับทั้งสองฝ่ายก็ได้ เช่น ต้องการได้รับความช่วยเหลือ ต้องการได้รับการกระตุ้น ต้องการลดความวิตกกังวลหรือความกลัว ต้องการได้รับข้อมูลเพิ่มเติม ต้องการประเมินตนเอง (ประสงค์, 2533)

โดยบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้เป็นสื่อหรือตัวกลางในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล จึงเป็นสิ่งหนึ่งที่มีบทบาทในสังคมองค์กร โดยนำสื่อจากโลกอินเทอร์เน็ตมาเป็นส่วนหนึ่งในการติดต่อหรือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้การนำเสนอเรื่องราวของข่าวสารไปได้ทั่วทุกมุมโลกให้รับรู้กันได้อย่างรวดเร็ว จึงทำให้โลก กลายเป็นโลกไร้พรมแดน หรือที่เรียกกันว่า โลกาภิวัฒน์ เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Online Social Network) จึงได้กลายเป็นปรากฏการณ์ของการเชื่อมต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลในโลกของอินเทอร์เน็ต โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างชุมชนออนไลน์ซึ่งทำให้ผู้คนสามารถที่จะแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูล ตามประโยชน์ กิจกรรม หรือความสนใจเฉพาะเรื่อง ทำให้สังคมองค์กรได้มองเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นสื่อใหม่ที่ใช้เป็นช่องทางการสื่อสารที่เป็นที่นิยมมากจนกลายเป็นวัฒนธรรมส่วนหนึ่งของผู้ใช้อินเทอร์เน็ต

ในปัจจุบัน เพราะเครือข่ายสังคมออนไลน์เปรียบเสมือนเป็นบริการพื้นฐานของเว็บไซต์ที่ผู้ใช้สามารถแสดงตนให้เป็นที่รู้จักแก่คนทั่วไปโดยการสร้างหน้าต่างหรือเว็บไซต์ (Web Site) ของตัวเองและอนุญาตให้ผู้อื่นที่ใช้บริการเครือข่ายเดียวกันเข้ามาร่วมแบ่งปันประสบการณ์กับผู้ใช้นั้นๆ ได้ (ปณิชา นิติพรมงคล, 2555)

เมื่อบุคคลใดเกิดสัมพันธภาพระหว่างกัน ความไว้วางใจก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคล สัมพันธภาพโดยทั่วไปแล้วนั้น คนเราจะรู้สึกปลอดภัยหรือสะดวกใจที่จะเปิดเผยตนเอง ทำความรู้จักกับบุคคลอื่นๆ มากน้อยแค่ไหน ก็ขึ้นกับว่าเขาผู้นั้นรู้สึกไว้วางใจต่อบุคคลอื่นที่เขาติดต่อสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ยิ่งมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้กระบวนการสื่อสารดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายมากเท่านั้น

โดยเฉพาะบุคลากรที่อยู่ภายในหน่วยงานควรมีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันจึงจะนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งท่ามกลางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรตามสถานภาพและบทบาทที่แต่ละบุคคลยึดถืออาจมองถึงระดับความเชื่อถือไว้วางใจ ได้ 3 ระดับ คือ 1) ความเชื่อถือไว้วางใจที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ความเชื่อถือไว้วางใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชา และ 3) ความเชื่อถือไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้การสร้างความเชื่อถือ ไว้วางใจในแต่ละระดับต่างต้องการปัจจัยเสริมสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ และจะมีจุดเน้นแตกต่างกันไปบ้าง โดยความเชื่อถือไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและความเชื่อถือไว้วางใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีต่อผู้บังคับบัญชามักเน้นไปที่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ในขณะที่ความเชื่อถือไว้วางใจระหว่าง เพื่อนร่วมงานนั้นจะให้ความสำคัญกับเรื่องของความรู้สึกและความเอาใจใส่ดูแลกัน (ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Deutsch M. (1960) ทำการศึกษาเรื่องความไว้วางใจและพบว่าเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดมาจากบุคคลหรือความรู้สึกที่มีต่อผู้อื่นเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ความไว้วางใจเป็นผลมาจากการโต้ตอบกันของทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้ ความรู้สึกภายในก็เป็นความรู้สึกที่มีต่อตนเองและต่อผู้อื่นรวมทั้งความคาดหวังที่แต่ละคนคาดไว้ต่อบุคคลอื่นและบรรทัดฐานที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น

จากสภาพปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจ ที่พยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อให้ทราบถึงระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ระดับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ระดับการไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ การไว้วางใจ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปเป็นแนวทางพัฒนาการใช้เครือข่ายทั้งในระดับปัจเจกและระดับส่วนรวมให้มีแนวทางในการที่จะใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ และเฝ้าระวังการใช้ให้เกิดผลกระทบต่อผู้ใช้งานน้อยที่สุด และยังใช้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสำเร็จ เกิดดุลยภาพของผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปต่อยอดในการกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาด้านการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ส่งเสริมการสร้างการไว้วางใจและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหานี้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ความไว้วางใจ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน
4. เพื่อพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานด้วยการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ และความไว้วางใจของพนักงาน

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์หรือความไว้วางใจอย่างน้อย 1 ตัว สามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานได้

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทประเภทธุรกิจเคมีภัณฑ์ จำนวน 3,509 คน ได้แก่ พนักงานของบริษัทพีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) และบริษัท ไทยโอลีโอเคมี จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานของบริษัท พีทีทีโกลบอลเคมิคอล จำกัด (มหาชน) และบริษัท ไทยโอลีโอเคมี จำกัด โดยผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร 3,509 คน และได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรได้ 359 คน ด้วยวิธีการกำหนดตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้โดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วน จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุและระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นแบบทดสอบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งตามหลักลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือและแบ่งปัน ด้านมัลติมีเดีย ด้านความบันเทิง ด้านการรีวิวและแสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจ เป็นแบบทดสอบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งตามหลักลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในผลงาน ด้านความตรงไปตรงมา ความดูแลเอาใจใส่

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ เป็นแบบทดสอบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งตามหลักลิเคิร์ท สเกล

(Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจความสอดคล้องและความเหมาะสมของเนื้อหากับคำนิยามศัพท์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จากนั้นนำมาปรับปรุง และทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีทางสถิติ โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected Item–Total Correlation) สำหรับเกณฑ์การกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ได้จะยึดหลักว่า ข้อคำถามที่ดีจะต้องมีค่าอำนาจจำแนกเป็นบวก และมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป เป็นค่าที่ยอมรับได้ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient – α α) ชุดคำถามที่ดีต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ขึ้นไป โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ พร้อมชี้แจงวิธีการแจกแจงแบบสอบถาม รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งสิ้น 359 ฉบับ โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติโดยวิเคราะห์โปรแกรมทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาการทำงาน โดยผู้วิจัยทำการ โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานและความไว้วางใจกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้พยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานจากตัวแปรการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 56.05 อายุ 21–30 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 สถานภาพโสด จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 71.01 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 รายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 199 คน มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 คน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ความไว้วางใจและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์พบว่า การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.17, SD = .72)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความไว้วางใจพบว่า ความไว้วางใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, SD = .55)

2.3 ผลการวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, SD = .44)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความไว้วางใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = .639) คิดเป็นร้อยละ 40.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p = .000) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์หรือความไว้วางใจอย่างน้อย 1 ตัว สามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานได้

โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งหมด จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือและแบ่งปัน ด้านมัลติมีเดีย ด้านการรีวิวและแสดงความคิดเห็น ด้านความบันเทิง และความไว้วางใจด้านความสำเร็จในผลงาน ด้านความตรงไปตรงมา ด้านความดูแลเอาใจใส่

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือและแบ่งปัน ด้านความบันเทิงและความไว้วางใจด้านความสำเร็จในผลงาน ด้านความตรงไปตรงมา และด้านความดูแลเอาใจใส่ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานและได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยทั้ง 6 ตัว ใน 6 ขั้นตอน โดยพิจารณาจากค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) พบว่า

ขั้นที่ 1 ความไว้วางใจด้านความดูแลเอาใจใส่สามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลพนักงาน ได้ร้อยละ 36.1 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรความไว้วางใจด้านความตรงไปตรงมาสามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ได้ร้อยละ 40.8 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 4.7 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านความบันเทิงสามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ได้ร้อยละ 41.8 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.0 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรความไว้วางใจด้านความเร็จในผลงานสามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ได้ร้อยละ 42.9 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.1 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวแปรการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านความร่วมมือและแบ่งปันสามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ได้ร้อยละ 43.9 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.0 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มตัวแปรการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านการสื่อสารสามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ได้ร้อยละ 45 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.1 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือและแบ่งปัน ด้านความบันเทิง และความไว้วางใจ ด้านความดูแลเอาใจใส่ ด้านความตรงไปตรงมา ด้านความสำเร็จในผลงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานได้ร้อยละ 45

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ทั้งนี้เป็นเพราะเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นปรากฏการณ์ของการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลในโลกอินเทอร์เน็ต และยังหมายรวมถึงการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่ายกับเครือข่ายสังคมออนไลน์เข้าด้วยกัน (อิทธิพล ปรีติประสงค์, 2552) และเป็นช่องทางที่มีความสัมพันธ์ร่วมกับจุดยืนส่วนตัว ซึ่งเป็นเสมือนพื้นที่ภายในสังคมวัฒนธรรมหนึ่งและหลายๆ พื้นที่สังคมวัฒนธรรม เช่น เครือญาติมีอาชีพเป็นชนชั้น มีตำแหน่งฐานะในท้องถิ่นหลากหลาย แต่มีความสัมพันธ์กับญาติพี่น้องอยู่ ขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูงและคนรู้จักด้วย ในขณะเดียวกันสัมพันธภาพหมายถึงความเกี่ยวข้องความผูกพันรักใคร่ ความสนิทสนมกลมเกลียวความคุ้นเคยใกล้ชิดกันฉันท์มิตร สัมพันธภาพเกิดจากการติดต่อระหว่างบุคคลสองคน ซึ่งมีความในใจบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน มีการสนทนาติดต่อใกล้ชิดกัน สัมพันธภาพเป็นไปในทางที่ดี คือการเป็นมิตร หรืออาจเป็นไปในทางที่ไม่ดี คือ เป็นศัตรูได้ ถ้าเป็นไปในทางที่เป็นมิตรก็จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าการแสดงออกเป็นไปในทางที่เป็นศัตรู และผู้ตอบสนองมีความรู้สึกเป็นศัตรู ย่อมก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีไม่ได้ (ศรีทับทิม, 2527) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อันได้แก่ ปัจจัยจากตัวบุคคล และปัจจัยจากองค์กร ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะขึ้นอยู่กับความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และคุณภาพของสัมพันธภาพ จึงทำให้การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพ

ระหว่างบุคคลของ อย่างไรก็ตามการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่เพิ่มมากขึ้นของบุคคลไม่ได้ทำให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานเพิ่มขึ้น เนื่องมาจากการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นเพียงแค่การใช้เทคโนโลยีสื่อสารกันในโลกของอินเทอร์เน็ต บุคคลยังสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้างได้ตามปกติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ทั้งนี้เป็นเพราะความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร (Cook and Wall, 1980) และความไว้วางใจเป็นสถานการณ์การแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งบุคคลมีความเต็มใจที่จะปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ปราศจากการใช้อำนาจและจะทำให้เกิดความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใดๆ ซึ่งนักวิจัยจำนวนมากพิสูจน์ว่า การปลูกฝังพฤติกรรมความร่วมมือนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและฝังการกระทำระหว่างบุคคลในทีมงานจนกลายเป็นรากฐานของความสามารถในการแข่งขันขององค์กร อย่างไรก็ตาม (Mcknight, Cummings, and Chervany, 2006) เสนอว่า ขั้นแรกของความไว้วางใจ เป็นความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กร นั่นหมายความว่าความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ทั้งนี้ผลการศึกษาที่พบ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Fox (1974) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจในองค์กรมีรูปแบบที่แตกต่างของความสัมพันธ์ของความไว้วางใจอยู่ในทุกองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จ มีการสร้างรากฐานที่ประกอบด้วยความไว้วางใจแนวขวาง (lateral trust) เป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างผู้ที่เท่าเทียมหรือระดับเดียวกัน รูปแบบที่สองคือ ความไว้วางใจแนวตั้ง (vertical trust) เป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและ ความไว้วางใจภายนอก (external trust) เป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างองค์กรกับลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ (Cummings and Bromiley, 1996) เสนอรูปแบบความไว้วางใจ 2 รูปแบบคือ ความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร (intra-organizational trust) หรือความไว้วางใจในแผนกอื่นหรือหน่วยงานอื่นภายในองค์กร และความไว้วางใจระหว่างองค์กร (inter-organizational trust) หรือความไว้วางใจระหว่างบุคคลภายนอกหรือองค์กรอื่น จึงส่งผลให้ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์หรือความไว้วางใจตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรความไว้วางใจด้านความดูแลเอาใจใส่ ด้านความตรงไปตรงมา ด้านความสำเร็จในผลงาน การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านความร่วมมือและแบ่งปัน สามารถร่วมกันพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ได้ร้อยละ45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะตัวแปรด้านความไว้วางใจด้านความดูแลเอาใจใส่ ด้านความตรงไปตรงมา ด้านความสำเร็จในผลงาน รวมถึงการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านความร่วมมือและแบ่งปัน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความคาดหวังต่อเพื่อนร่วมงาน ว่าเพื่อนร่วมงานจะมีความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือ จริงใจที่จะช่วยเหลือ จึงทำให้ตัวแปรต่างๆ เหล่านี้สามารถร่วมกันพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันทำงานร่วมกันภายในกลุ่ม โดยมีทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการงาน การแสดงออกซึ่งความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ ก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่กัน ให้อภัยในความผิดพลาด มีความยินดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือมีความสำเร็จในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว และทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ อย่างไรก็ตามการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านการสื่อสาร และด้านความบันเทิงเป็นตัวแปรที่มีความผกผันกับสมการถดถอยของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน เนื่องจากเหตุผลดังได้กล่าวมาแล้ว ได้แก่ผู้ใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านการสื่อสาร และด้านความบันเทิงจะใช้เพื่อความบันเทิงและการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มเพื่อนมากกว่าใช้ในงาน การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านการสื่อสารและด้านความบันเทิงเปรียบเสมือนดาบสองคมที่มีทั้งผลดีและผลเสียต่อผู้ใช้บริการ และด้วยเหตุผลที่ไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นบนสังคมออนไลน์ได้ จึงทำให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้ใช้บริการ เนื่องจากการที่ผู้ใช้บริการมากเกินไปหรือจากอิทธิพลทางสังคมที่ทำให้ต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคมออนไลน์ มีการแสดงออกซึ่งตัวตนรวมถึงข้อมูลในเรื่องส่วนตัวอาจมีการถูกละเมิด หรืออาจจะทำให้ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์แล้วเกิดความเพลิดเพลินและมีแนวโน้มที่จะใช้บริการต่อไปอีก ซึ่งไม่ได้ส่งผลให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงานดีขึ้น จึงสามารถสรุปได้ว่าการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านการสื่อสารและความบันเทิงไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน

ทั้งนี้ผลการศึกษาที่พบ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bremser and Siegel (1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้ง 3 ด้าน กับการให้และรับการช่วยเหลือสนับสนุนของผู้ที่ทำหน้าที่ปรึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีความสัมพันธ์แบบช่วยเหลือสนับสนุน มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น การมีส่วนร่วมเป็นแรงขับที่สำคัญที่สุดของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นปรึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tainsre and Axelson (1990) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพภายในบุคคลผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพภายในบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ Olsen and Tetrick (1988) ได้ศึกษาผลของการปรับโครงสร้างขององค์กรที่มีผลต่อสัมพันธภาพของพนักงานในองค์กร โดยสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับหัวหน้าและพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการวิจัยว่า การปรับโครงสร้างขององค์กร ทำให้สัมพันธภาพและความพึงพอใจในงานของพนักงานองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และนอกจากนี้ยังพบว่าสัมพันธภาพและความพึงพอใจในงานขององค์กรช่วยลดปัญหาในองค์กรลงไปได้ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป ดังงานวิจัยของ ละเอียด นาถวงษ์ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลอินทร์บุรีสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การแสดงความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน การแสดงความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การแสดงความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน การแสดงความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการติดต่อสื่อสารระบบเปิดอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรด้านความไว้วางใจด้านความดูแลเอาใจใส่ ด้านความตรงไปตรงมา ด้านความสำเร็จในผลงาน รวมถึงการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านความร่วมมือและแบ่งปันสามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน อันซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีความสอดคล้องกันและสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งสิ้นอันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ การไว้วางใจ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน เพื่อที่จะเป็นแนวทางพัฒนาการใช้เครือข่ายทั้งในระดับปัจเจกและระดับส่วนรวมให้มีแนวทางในการที่จะใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาต่อยอดได้ในลำดับต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. ความไว้วางใจด้านความดูแลเอาใจใส่ จากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถาม “พนักงานไต่ถามทุกข์สุข ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากว่าข้ออื่นๆ ($\overline{X}$ =3.89, SD=1.07) ข้อดังกล่าวเปรียบเสมือนการมีสัมพันธภาพเกิดจากการติดต่อระหว่างบุคคลสองคนที่มีความสนิทสนมกลมเกลียวความคุ้นเคยใกล้ชิดกันฉันท์มิตรและอยู่ในชีวิตประจำวันอยู่แล้ว จึงไม่ได้ให้ความสำคัญอะไรเป็นพิเศษ ดังนั้นองค์กรอาจจะส่งเสริมข้อดังกล่าวโดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์สำหรับพนักงานในองค์กรให้มีการดูแลเอาใจใส่กัน อันจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันสามารถร่วมมือร่วมใจกันทำงานตลอดจนการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการงานส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและการปรับปรุงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด
2. ความไว้วางใจด้านความตรงไปตรงมา จากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถาม “พนักงานไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากว่าข้ออื่นๆ ($\overline{X}$ =3.89, SD=1.07) ซึ่งพนักงานจะมีความเชื่อมั่นและความคาดหวังต่อเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานจะมีความซื่อสัตย์ ประพฤติด้วยใจจริง จริงใจต่อคำพูดโดยยึดมั่นทำในสิ่งที่พูดหรือสัญญาไว้ต่อเพื่อนร่วมงาน กระทำในข้อตกลงที่ได้ตกลงกันไว้และปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย แต่อาจจะมีความคาดหวังในการแสดงผลงานที่มีร่วมกันมากกว่าเพราะถือเป็นความสำเร็จทั้งของตนเองและเพื่อนด้วย ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีการร่วมมือกันทำงานเพื่อไม่เกิดการแก่งแย่ง และสามารถรักษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระหว่างปฏิบัติงานร่วมกัน อันจะก่อให้

เกิดความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อไป

3. การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านความบันเทิง จากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถาม “พนักงานเล่นเกมออนไลน์(Games Online) ที่สวมบทบาทของผู้เล่นในชีวิตจริงกับตัวละครในเกม เช่น The Sim มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากว่าข้ออื่นๆ ($\overline{X}$ =2.58, SD=1.17) เนื่องจากการกลุ่มพนักงานจัดอยู่ในช่วงวัยทำงาน จึงมีความสนใจเรื่องเกมต่ำกว่าเรื่องอื่นๆ เช่น การให้ดาวน์โหลดเพลง มิวสิควิดีโอ การแชร์ไฟล์วิดีโอ ไฟล์เพลง เพราะกิจกรรมดังกล่าวเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการผ่อนคลายจากการทำงาน หรือทำให้เกิดสุนทรียภาพในการทำงานอีกทางหนึ่งซึ่งแตกต่างจากการเล่นเกมออนไลน์ เพราะเปรียบเสมือนอยู่บนโลกคนละใบ และอาจจะเกิดความเครียดเพิ่มเติมได้อีกด้วย ดังนั้นองค์กรจึงควรศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านความบันเทิงของสมาชิกในองค์กร และร่วมมือกันจัดกิจกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านความบันเทิง เช่นการแชร์ไฟล์เพลง ไฟล์วิดีโอ เพื่อให้ร่วมกันทำกิจกรรมบันเทิงต่างๆ ในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

4. ความไว้วางใจด้านความสำเร็จในผลงาน จากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถาม “พนักงานมีความรู้ความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากว่าข้ออื่นๆ ($\overline{X}$ =3.84, SD=0.67) ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อที่จะสามารถรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

5. การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านความร่วมมือและแบ่งปัน จากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถาม “พนักงานแบ่งปันเว็บไซต์หรือเนื้อหาบนเว็บไซต์ให้เพื่อน ๆ ที่สนใจ” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากว่าข้ออื่นๆ ($\overline{X}$ = 3.45, SD=1.03) เนื่องจากการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านความร่วมมือและแบ่งปันคือ การให้ข้อมูลทางความคิด ความรู้ และการต่อยอดจากผู้ใช้ที่เป็นผู้ที่มีความรู้ เพื่อให้ความรู้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเกิดการพัฒนาในที่สุด ซึ่งในด้านอื่นๆ มีการแบ่งปันสู่สาธารณะส่วนการแบ่งปันเว็บไซต์หรือเนื้อหาบนเว็บไซต์ให้เพื่อน ๆ ที่สนใจนั้นเป็นการแบ่งปันให้กับผู้ที่สนใจอยู่แล้ว ซึ่งผู้ที่สนใจอยู่แล้วส่วนใหญ่ก็จะพบเว็บไซต์หรือเนื้อหาบนเว็บไซต์ที่ตนสนใจมาก่อนแล้ว ดังนั้นการแบ่งปันให้กับผู้ที่สนใจอยู่แล้วอาจทำให้เกิดความซ้ำซ้อน และอาจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายจากการมีการแบ่งปันซ้ำซ้อนก็เป็นได้ ดังนั้นเพื่อให้การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านความร่วมมือและแบ่งปันมีประสิทธิผลมากขึ้น อาจทำโดยการให้องค์กรส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของบุคคลผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันให้มีการพูดคุยกันก่อนและแบ่งปันเรื่องอื่นๆ โดยการสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์หรือเพจของกลุ่มนั้นๆ ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารกันจนสามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นได้

6. การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านการสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถาม “ท่านเชิญชวนให้บุคคลอื่นๆ เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นผ่านทางเครือข่ายสังคมออนไลน์” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากว่าข้ออื่นๆ ($\overline{X}$ =2.84, SD=1.18) เนื่องจากเครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านการสื่อสารจะถูกนำมาใช้เป็นช่องทางในการนำเสนอข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ (วิยะดา ฐิติมัชฌิมา, 2552) ซึ่งการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านการสื่อสาร สามารถเผยแพร่ต่อสาธารณะได้ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่นใดก็ตาม แต่การเชิญชวนให้บุคคลอื่นๆ เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นผ่านทางเครือข่ายสังคมออนไลน์นั้น สามารถทำได้แค่เฉพาะกลุ่มที่มีความคิดเห็น ความชอบ หรือความสนใจไปในแนวทางเดียวกันเท่านั้น ทำให้ผู้เชิญชวนต้องพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งตามมา และจะต้องมั่นใจได้ว่าการเชิญชวนให้บุคคลอื่นๆ เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นผ่านทางเครือข่ายสังคมออนไลน์นั้นๆ บุคคลเหล่านั้นมีความสนใจร่วมกัน โดยองค์กรควรมีการสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ภายในองค์กรและเชิญชวนให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้เครือข่ายดังกล่าว ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีขึ้นและทำให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมและสามารถทำให้เกิดการแสดงออกร่วมกัน

7. จากผลการวิจัยพบว่าการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือและแบ่งปัน ด้านความบันเทิงความไว้วางใจ ด้านความสำเร็จในผลงาน ด้านความตรงไปตรงมา และด้านความดูแลเอาใจใส่สามารถร่วมกันพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างของบุคคลได้ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมตัวแปรดังกล่าวที่สามารถพยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้คงอยู่ต่อไปและมีระดับสูงขึ้น และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเป็นภาพลักษณ์แก่องค์กรและเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ปัจจัยการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเพิ่มศักยภาพให้ดียิ่งขึ้นในการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
2. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะพนักงานองค์กรเอกชนเท่านั้น ควรขยายผลการศึกษาวิจัยไปยังบุคลากรขององค์กรอื่นๆ ทั้งที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันออกไป เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางและครอบคลุมประชากรมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทอื่นๆ จากกลุ่มตัวอย่างนอกจากการตอบแบบสอบถามเช่นวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเปิดโอกาสให้

พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

4. ควรมีการขยายกรอบแนวความคิดที่นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้เช่น ทัศนคติที่มีต่อการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อที่จะทำให้ผลการศึกษามีความน่าสนใจที่จะเป็นแนวทางในการ พัฒนากลยุทธ์ทางการสื่อสารในเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Online Social Network) และตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

5. ผู้ศึกษาทำการศึกษาเครือข่ายสังคมออนไลน์ ประเภทชุมชนออนไลน์ (Community) เพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจในการศึกษาเครือข่ายสังคมออนไลน์ประเภทอื่นๆ เพื่อทำความเข้าใจถึงลักษณะของเครือข่ายสังคมออนไลน์ในเชิงรุก รวมไปถึงการเลือกศึกษาแบบเจาะจงลงไปที่เครือข่ายสังคมใดสังคมหนึ่ง เช่น Facebook, Twitter, Youtube เป็นต้น ซึ่งจะทำให้มองเห็นภาพของเครือข่ายสังคมออนไลน์ในแต่ละประเภทได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ปณิชา นิติพรมงคล. (2555). *พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปัลดี อุณหเลขกะ. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์. (2552). ความเชื่อถือไว้วางใจภายในองค์การภาครัฐ. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 2*(2), 63.

พรรณทิพย์ ศิริวรรณทิพย์. (2551). *ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ.* กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พริ้นท์.

ละเอียด นาถวงษ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลอินทร์บุรี สิงห์บุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิยะดา ฐิติมัชฌิมา. (2553). เครือข่ายสังคมออนไลน์. *Executive Journal*, *1*(3), 150.

สุรพล พยอมแย้ม. *(2548). จิตวิทยาสัมพันธภาพ*. กรุงเทพฯ: บางกอก-คอมเทค อินเทอร์เทรด.

อิทธิพล ปรีติประสงค์. (2552). *แนวคิดพื้นฐานในการสร้างสรรค์ชุมชนออนไลน์*. สืบค้น 16 สิงหาคม 2556, จาก http://www.gotoknow.org/blog/virtualcommunitymanagement/288469

Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology,* 53, 39-52.

Deutsch, M. (1960). The effect of motivational orientation upon trust and suspicion. *Human Relations.* สืบค้น 14 สิงหาคม 2556, จากhttp://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php? bookID=1635&read=true&count=true#sthash.rUJCjuAU.dpuf

Fox, A. (1974*). Beyond contract: Work, power and trust relations*. London: Faber and Faber.

Olsen, D. A., & Tetrick, L. E. (1988). Organizational restructuring: The impact on whole perception, work relationships and satisfaction. *Jounal of Group Organization Studies,* 13, 374-388.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร

The Opinions of Teachers Toward the Role of Administrators in Furthering Teacher Teamwork at Schools Under the Jurisdiction of Bueng Kum District Office, Bangkok Metropolitan Administration

ประจวบ แจ้โพธิ์*
Prachuab Chaepho*

*นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
*Student of Master of Education in Educational Administration, Ramkhamhaeng University.
*Email: prachuabjokorat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 34 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยใช้ตรวจสอบค่า IOC มีค่าระหว่าง .37 ถึง .76 และค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่า α- Coeefficient เท่ากับ .9513 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน และการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นใช้ t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ Scheffe's test ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูผู้ชายมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้หญิงทุกด้าน

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม

Abstract

This thesis examined the opinions of selected teachers toward the role of administrators in furthering teacher teamwork development at schools. The researcher compares the teachers' opinions the demographical characteristics of gender, educational level, work experience and school size.

The sample population consisted of 196 teachers employed at schools under the jurisdiction of Bueng Kum District Office, Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2012. The instrument of research was a five-rating scale questionnaire with 34 items used to elicit data concerning the opinions of teachers toward the role of administrators in furthering teacher teamwork. Of congruence (IOC) technique to the questionnaire, The researcher Instrument had its content validity between 0.37 and 0.76. Using Cronbach's α (alpha) method, the coefficient of internal consistency for the questionnaire was at 0.9513.

Basic statistical techniques were used for analysis. T-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used in testing differences in opinions. In cases in which differences at a statistically significant level were found, Scheffé's methods was used to test the differences between means. Findings are as follows:

1. In the opinions of the teachers under investigation, the role of administrators in furthering teacher teamwork in an overall picture and in all aspects was found to be at a high level.
2. Concerning the drawing of comparisons between the opinions of teachers toward the role of administrators in furthering teacher teamwork, the researcher found the following:

2.1 Teachers differed in gender exhibited concomitant differences in their opinions toward the role of administrators in furthering teacher teamwork in an overall picture and in each aspect at the statistically significant level of .05. Male teachers were of the opinion that administrators played this role at a higher level than their female counterparts in all aspects.

2.2 Teachers differed in of educational level and work experience did not evince corresponding differences in their opinions toward the role of administrators in furthering teacher teamwork in an overall picture and in each aspect.

2.3 Teachers working in schools of different sizes displayed matching differences at the statistically significant level of .05 in their opinions toward the role of administrators in furthering teacher teamwork in an overall picture and in each aspect. The teachers who were employed by large schools and especially large schools exhibited opinions at a higher level than those working in medium-sized schools. Teachers teaching at large and especially large schools did not evince parallel differences in their opinions.

Keywords: Opinion, The roles of school administrators, teamwork

บทนำ

ในปัจจุบัน การบริหารองค์การทุกองค์การ มุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานนั้น เป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีม เพราะการที่องค์การจะทำงานสำเร็จด้วยดี ต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย ทั้งนี้เพราะองค์การคือ กลุ่มของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิด และความเชื่อว่า ลำพังคนคนเดียวไม่สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การที่ปรารถนาให้งานสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ด้วยเหตุผลที่ว่า คนคนเดียวขาดกำลัง ความสามารถ สติปัญญา เวลาและศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงไป ดังนั้น บุคคลจึงมุ่งแสวงหาความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้สัมฤทธิ์ผล หรือแม้แต่ปัจจุบันนี้ เป็นยุคโลกาภิวัฒน์เป็นยุคของการแข่งขันแต่ละองค์การต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพเพื่อให้องค์การของตนดำรงอยู่ได้ และพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวความคิดใหม่ทางการบริหารจัดการในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้ก็ได้เน้นรูปแบบของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสภาวะผู้นำในองค์การ ควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะระหว่างกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างดีเลิศ และยกระดับการพัฒนาการด้านความสามารถขององค์การเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge-based society) ที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย ทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งงาน หรือมอบอำนาจและกระจายหน้าที่ และรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในองค์การ โดยให้ทุกคนในองค์การช่วยกันปฏิบัติในลักษณะของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์การ เนื่องจากทุกฝ่ายในองค์การสามารถมีบทบาทต่อการปฏิบัติงาน เพราะสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สถาบันการศึกษาเป็นองค์การที่หล่อหลอม และเป็นต้นแบบของการพัฒนา ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความหมายเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้เกิดการบริหารในรูปแบบกลุ่มโรงเรียนขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะเห็นว่า มีโรงเรียนพี่โรงเรียนน้องภายในกลุ่มโรงเรียนเดียวกันเพื่อคอยดูแลช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ และในโลกอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงอยู่ในขณะนี้ การบริหารงานแบบข้าเก่งคนเดียวย่อมสิ้นสุดลงแล้วเมื่อย่างเข้าสู่สหัสวรรษใหม่ การบริหารงานที่จะอยู่รอดได้คือ การทำงานเป็นทีม และต้องเป็นทีมที่เต็มไปด้วยพละกำลัง และความกระตือรือร้นเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมาย ดังเช่นอาชีพหมอ จะมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นกันอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่การวินิจฉัยโรคจนถึงการผ่าตัดรักษาคนไข้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, น. 39) กล่าวว่า การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใด ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในปัจจุบันรูปแบบของการทำงานได้เป็นไปในลักษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การทีมงานเหล่านี้ประกอบด้วย ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ทีมงานสามารถระดมความคิดทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้

บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการทำงานเป็นทีมสูงสุด ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจ และเรียนรู้เกี่ยวกับหลักในการบริหารทีมงานให้ละเอียดลึกซึ้ง เพราะนอกจากจะทำให้ผู้บริหาร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงานให้เหมาะสมแล้ว หากเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้เป็นไปอย่างเหมาะสมได้ด้วย

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตบึงกุ่ม ประกอบด้วย จำนวน 8 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวนโยบาย การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น บุคลากรในองค์การถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การทำงานที่ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มมีการทำงานเป็นทีมในรูปของคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่างๆ แต่จากการศึกษายังพบปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีม พอสรุปได้ว่า การทำงานภายในองค์การบุคลากรมีการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน การปรึกษาหารือการวางแผนในการร่วมกันทำงานยังมีน้อย บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจ ความเชื่อถือซึ่งกันและกันในการทำงานยังมีน้อย ส่งผลให้การทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลของการวิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียนสำนักงานเขตต่างๆ สังกัดกรุงเทพมหานคร และในหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผนตลอดจนการดำเนินงานทุกๆ อย่างของโรงเรียน ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมากต่อสถานศึกษา ได้มีการกล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

สมหวัง พิธิยานุวัติ และคนอื่นๆ (2542, น. 6-10) กล่าวว่า งานบริหารเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำเพราะผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีบทบาทตามที่สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดมี 6 บทบาทหน้าที่ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือรวมสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเพื่อการบริการ
6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามบุคลากรใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ดวงเดือน อ่อนน่วม (2542, น. 12) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดบรรยากาศส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ วิจารณ์ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมบรรยากาศการช่วยเหลือร่วมมือ และปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนมากกว่าการแข่งขัน ส่งเสริมการแสดงออกที่ถูกต้อง เกิดความภูมิใจเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นตัวจักรสำคัญเป็นผู้กำหนดนโยบาย และทิศทางการทำงานด้านต่างๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยการจัดบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดหลักการพัฒนาทีมงาน 5 ด้าน

ปัจจุบันแนวคิดในการบริหารองค์การที่เป็นที่ยอมรับจากองค์การภาครัฐ และภาคเอกชนอย่างแพร่หลาย คือ การบริหารองค์การในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ การทำงานร่วมกันของทีมงาน และมีการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความ สามารถในการแข่งขันให้สูงสุด สำหรับแนวความคิดของการบริหารงานแบบทีมงานนี้ Porter and Lawler (อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, น. 79) ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันว่า องค์การจะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้ ทีมงานจะต้องยึดหลักในการปฏิบัติ 5 ประการดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย
3. การปรึกษาหารือกัน
4. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน
5. การติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 398 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 โดยจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง รวมจำนวน 196 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างใน คณาจารย์ภาควิชาการประเมินและการวิจัย 2555, น. 100) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และเลือกการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหาร ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีหลักการพัฒนาทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ของ Porter and Lawler ดังนี้

1) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน จำนวน 9 ข้อ
2) การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย จำนวน 5 ข้อ
3) การปรึกษาหารือกัน จำนวน 4 ข้อ
4) การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน จำนวน 11 ข้อ
5) การติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ

รวม จำนวน 34 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามทัศนะของครูผู้สอนวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านวุฒิการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่าที t-test ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าเฉลี่ยมาทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffé

สรุปผลการวิจัย

1. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 196 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 เป็นเพศชายจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 พิจารณาด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 พิจารณาด้านประสบการณ์ทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีถึง 10 ปีมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาคือ ประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 พิจารณาด้านขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 เป็นข้าราชการครูของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 25.0 ตามลำดับ

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหาร	$\overline{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	4.20	0.62	มาก
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย	4.18	0.62	มาก
3. ด้านการปรึกษาหารือกัน	4.19	0.64	มาก
4. ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน	4.18	0.58	มาก
5. ด้านการติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้ชายมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้หญิงทุกด้าน

3.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุก

ด้าน เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญและตระหนักในการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน จัดให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ให้การปรึกษาหารือกันและการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ส่งเสริมติดตามและพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมิ่งขวัญ สันทัดการ (2546) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิ่นแก้ว เสียงเย็น (2547)ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวู๊ดคอกค์และฟรานซิสของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เป็นทั้งผู้นำองค์การ เป็นผู้ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม สร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคคล เพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Mintzberg (อ้างในภารดี อนันต์นาวี, 2551, น.262-263) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับระหว่างบุคคล มี 3 บทบาท ได้แก่ (1) เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม โดยเป็นตัวแทนขององค์การ (2) เป็นผู้นำองค์การ เป็นผู้ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาบุคคล สร้างความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคมและความรู้สึกของคนในองค์การ (3) เป็นคนกลางในการติดต่อ เป็นผู้ผลิตและรวบรวมข่าวสารข้อมูลขององค์การ เป็นส่วนหนึ่งของสมาคม หรือเป็นผู้จัดประชุมกับกลุ่มสมาชิกทั้งในและนอกองค์การ โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดใจยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของครู และจัดระเบียบวิธีการทำงานร่วมกันของครูเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน จัดให้ครูมีส่วนรับผิดชอบในงานที่ตนเองทำ และมีอำนาจในงานร่วมกัน ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับบุคคลอื่นได้ มีการปฏิบัติระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นเพราะว่า ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งรู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบตามโอกาสอันควร เพื่อเป็นการให้เกียรติ และสร้างความภาคภูมิใจให้กับสมาชิกทุกคนและในทุกๆ ด้าน หลีกเลี่ยงการข่มขู่บังคับ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การและทีมงาน อีกทั้งผู้บริหารรู้จักทั้งการให้ และการรับด้วยไมตรีทำให้ทุกคนพอใจที่จะทำงานส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพัตรา สุภาพ (2540, น.82) กล่าวว่า

มนุษยสัมพันธ์คือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อให้เกิดความชอบพอศรัทธารักใคร่นับถือ จงรักภักดีเต็มใจ พอที่จะทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งกันตยา เพิ่มผล (2541, น.100) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความร่วมมือร่วมใจสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การและทีมงาน

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวดึงดูดใจความคิดครูให้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการปฏิบัติระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้ทักษะการสื่อสารที่ดีส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูได้ซักถาม โดยใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนและตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และตรวจสอบข้อสงสัยที่มีได้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอทำให้เกิดความความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Wynn and Guditus (อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันทน์, 2540, น.132) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความเชื่อ ความรู้สึก ความปรารถนาและความเข้าใจระหว่างบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์การ โดยรูปแบบการสื่อสารจะมีทั้งที่เป็นคำพูด ข้อเขียน หรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ สำหรับทิศทางการไหลเวียนของข่าวสารจะเป็นทั้งจากข้างบนลงข้างล่าง หรือจากข้างล่างขึ้นข้างบน หรืออยู่ในระดับเดียวกัน หรือกับองค์การภายนอก เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจร่วมกัน จะได้สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ อีกทั้งยังช่วยให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545, น.105) การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการสำคัญในการทำงาน และการใช้ชีวิตของเราเนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ถ่ายทอดความคิด และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังคนอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการปรึกษาหารือกัน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกระตุ้นให้ครูมีทัศนคติในการมองปัญหาว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการแก้ไขร่วมกัน มีการปฏิบัติระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การปรึกษาหารือถือเป็นขั้นตอนสำคัญของการทำงานเป็นทีมเพราะจะทำให้ทีมงานเข้าใจแนวทางวิธีปฏิบัติที่ตรงกัน จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร

ให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม ในด้านการปรึกษาหารือกัน โดยสร้างแรงกระตุ้นต่างๆ ในการทำงานโดยให้มีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน เมื่อประสบผลสำเร็จหรือเกิดปัญหา อุปสรรค ขึ้นทุกคนในองค์การจะรู้สึกว่าปัญหาเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบ และหาแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553, น.131) ได้กล่าวว่า เมื่อมีปัญหาหรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในทีมงานทุกคนควรนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งนั้นๆ มาปรึกษาหารือกันโดยทำการวิเคราะห์แยกแยะหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาร่วมกัน ซึ่งในการปรึกษาหารือกันนี้สมาชิกของทีมงานควรเปิดใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เป็นอิสระโดยไม่เกรงใจ สงวนท่าที หรือปกป้องศักดิ์ศรีของตนเพราะกลัวถูกผู้อื่นดูถูก ทั้งนี้สมาชิกในทีมงานควรจะมีความรู้สึกว่าความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันนั้นเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่ใช่เรื่องผิดแปลกฉะนั้นทีมงานทุกคนควรไว้วางใจเพื่อนร่วมทีมงานและกล้าเปิดเผยความคิดเห็นที่ขัดแย้งต่อกัน เพราะจะทำให้การนำประเด็นเหล่านั้นมาพิจารณาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากกว่าการนิ่งเฉย

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้เกิดร่วมมือของครูในการทำงานด้วยการสร้างแรงจูงใจ โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงดลใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 404) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นจากภายในและภายนอกตัวบุคคล การจูงใจเป็นการกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆ ให้สำเร็จได้ด้วยดี และเนื่องจากผู้บริหารสร้างความร่วมมือโดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้ผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกรักใคร่เห็นอกเห็นใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของกันตยา เพิ่มผล (2541, น.10) ได้กล่าวไว้ว่า การให้มีความจริงใจต่อกัน ไม่คอยเอารัดเอาเปรียบคนอื่น มีความหวังดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อนร่วมงาน เพราะจะทำให้เสียบรรยากาศในการทำงาน ทักทายเพื่อนร่วมงานก่อนเพื่อสร้างความเป็นมิตร และความผูกพัน ไม่ซัดทอดความผิดให้เพื่อนร่วมงาน หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ เมื่อเขาประสบผลสำเร็จ ควรให้เกียรติ มีน้ำใจไมตรีต่อกัน และให้ความร่วมมือในกิจการต่างๆ ด้วยความเต็มใจพร้อมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานยามเดือดร้อนเพื่อเป็นการแสดงน้ำใจไมตรีต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของ

ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นการให้เกียรติต่อกัน มีการปฏิบัติตนต่อกันอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งถือได้ว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือกันที่ดีในการทำงานด้วย

1.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารตรวจสอบความคืบหน้าและคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ จัดประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของทีม พร้อมทั้งประกาศเกียรติคุณ และยกย่องแก่ผู้มีผลงานประสบผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความชำนาญในงาน ซึ่งมีการปฏิบัติระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความพยายามช่วยครูแต่ละคนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆ อย่างแท้จริง จะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น ทำให้โรงเรียนได้รับผลดีไปด้วย เพราะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นรากฐานที่สำคัญของการเติบโตอย่างมั่นคง และยั่งยืนของโรงเรียนซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ พนิจดา วีระชาติ (2543, น. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาคือ กิจกรรมการเรียนรู้ (learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ(understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันเหมาะสม (specific knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547, น.57) ในหมวด 5 มาตรา 81 กำหนดไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมคุณภาพในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครูที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้ชายมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้หญิงทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบทบาทด้านความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านความร่วมมือกันในการทำงาน และด้านการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีความแตกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะความสามารถพื้นฐาน ทัศนคติ ค่านิยม

ทักษะการรับรู้ด้านการสื่อสาร ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และทัศนคติของครูผู้ชายในเรื่องการให้ความร่วมมือในการทำงานด้านต่างๆ การเปิดใจรับฟัง การรับรู้อำนาจของผู้บริหาร และการให้การยอมรับในบทบาทผู้บริหาร และให้ความร่วมมือด้านต่างๆ มีสูงกว่าครูผู้หญิง มีผลให้บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้ชายแตกต่างจากครูผู้หญิง ซึ่งตรงกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูที่แตกต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

เนื่องด้วยปัจจุบันเป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge-based Society) ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ (social network) ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันรับรู้ มีความคิดเห็น และมองบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และเนื่องด้วยผู้บริหารจัดส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน ตลอดจนผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการสื่อสารที่เปิดเผยเข้าใจตรงกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความสามัคคีนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นแนวเดียวกันขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2531, น.161-162) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี และความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ทั้งยังเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล หรือสมาชิกในทีมงานกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนสร้างความมั่นใจ และจูงใจให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และมีความสุขที่จะทำงานกับองค์การ หรือทีมงานนานเท่านาน ดังนั้นบุคคลที่มีขวัญดี ก็เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงานส่งผลดีต่อองค์การ และทีมงานต่อไป จากผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นแก้ว เสียงเย็น (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวู๊ดคอกค์ และฟรานซิสของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีคุณลักษณะ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวม และส่วนรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากสภาพปัจจุบันที่การติดต่อสื่อสารสามารถติดต่อได้หลายช่องทางจากสื่ออินเทอร์เน็ต ครูที่มีประสบการณ์น้อยสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ (social network) ทำให้ข้อจำกัดด้านประสบการณ์ในการคิดเห็นและมองบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และจากผลของการวิจัย เป็นเพราะพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ โดย

บุคลากรทุกภาคส่วนประสานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบบกลุ่มสัมพันธ์ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นทีมจึงทำให้ข้อแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานของครู จากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ไม่มีความแตกต่างในด้านความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจกัน ของ อุทัย บุญประเสริฐ (2532, น.96) ได้อธิบายหลักสำคัญของทีมงานแบบ Q.C.C. ดังนี้ หลักสำคัญของกลุ่มสัมพันธ์เพื่อการแก้ปัญหา และการพัฒนาคุณภาพงานประกอบด้วย มีการจัดตั้งกลุ่มแบบร่วมใจด้วยความสมัครใจใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมที่ระดับผู้ปฏิบัติโดยตรง เน้นการไว้ใจกัน เน้นผู้นำกลุ่ม และเน้นการพัฒนาตนเองของสมาชิก มีการดำเนินงานของกลุ่มใช้วิธีการที่เป็นระบบตามวงจร Deming Cycle หรือวงจร P-D-C-A และวิธีการสมัยใหม่ที่เป็นระบบระเบียบที่แน่นอนชัดเจนในการเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดปัญหาและลักษณะของตัวปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนทำงาน การติดตามผลงาน และการปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อการทำงานที่เป็นระบบและป้องกันความสับสน อันเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล และมีการรับรู้ให้การยอมรับในระบบบริหารจากองค์การ หรือหน่วยงาน และมีการให้การสนับสนุนจูงใจให้เกียรติเป็นกลุ่ม จากผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ชุนณะวงค์ (2553)ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดระยอง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ที่จำแนก ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดกลางมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรและงบประมาณซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษที่ได้การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านงบประมาณ และบุคลากรที่เพียงพอทำให้เกิดประสิทธิภาพการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มิ่งขวัญ สันทัดการ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พิษณุโลก ตาม

ทรรศนะของผู้บริหาร และครู ผลการวิจัย ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ดังนี้

1. ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ผู้บริหารควรจัดส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ จัดกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการประชุมร่วมกันและสร้างประสบการณ์ร่วมกันในความสำเร็จหรือความล้มเหลว จะเป็นการสร้างความไว้วางใจเข้าใจที่ตรงกัน และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันทีละเล็กทีละน้อย
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ผู้บริหารควรใช้การติดต่อสื่อสารแบบทุกช่องทาง ซึ่งทำให้ทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้โดยตรง ไม่ต้องผ่านบุคคลที่สาม ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนตรงไปตรงมาสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและควรมีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอยู่เสมอ
3. ด้านการปรึกษาหารือกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เปิดโอกาสให้มีการพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ปัญหาและเห็นว่าปัญหาเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องแก้ไขร่วมกัน
4. ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ผู้บริหารควรจัดส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในลักษณะของการช่วยกันคิดช่วยกันทำแบบสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้กระตือรือร้น เสียสละทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน เห็นถึงความสำคัญของการร่วมมืออย่างแข็งขัน
5. ด้านการติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรติดตามประเมินผลการทำงานเป็นทีม จัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตอื่นๆ สังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนต่างสังกัดของหน่วยงานอื่น เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

คณาจารย์ภาควิชาการประเมินและการวิจัย. (2555). *วิจัยและสถิติทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ดวงเดือน อ่อนน่วม. (2542). *รูปแบบการเรียนรู้กรณีศึกษาโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). *การทำงานเป็นทีมของราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา.* กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

ปิ่นแก้ว แสงเย็น. (2547). *การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวู๊ดดอกค์และฟรานซิสของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จเจ้าพระยา.

พนิจดา วีระชาติ. (2543). *การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.

มิ่งขวัญ สันทัดการ. (2546). *การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พิษณุโลก ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, และคณะ. (2542). *การจัดระบบใบอนุญาตประกอบอาชีพผู้บริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

สุนันทา เลาหนันท์. (2540). *การสร้างทีมงาน.* กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คสโตร์.

สุพัตรา สุภาพ. (2534). *สังคมวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุพัตรา สุภาพ. (2540). *สังคมวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

อัจฉรา ชุนณะวงค์. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). *กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย หิรัญโต. (2531). *การบริหารศาสตร์.* กรุงเทพฯ: โครงการผลิตตำราและการวิจัยทางการปกครอง วิทยาลัยการปกครอง.

ความเต็มใจที่จะจ่ายเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

Willingness to Pay for Wastewater Management in Huai Tong Wed Creek, Warin Chamrap District, Ubon Ratchathani Province

ธนณะชัย หนันแก้ว*
Thonnachai Nankaew*
ปวีณา คำพุกกะ**
Paweena Khampukka**

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University.
Email: Thonnachai@hotmail.com
** อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Lecturer of Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University.
Email: it_rains@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษามูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อาศัยในชุมชนริมห้วยตองแวด 8 หมู่บ้าน ใน ตำบลโพธิ์ใหญ่และตำบลเมืองศรีไค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 378 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดที่กำหนดขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติค (Logistic Regression Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. มูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยเท่ากับ 24.77 บาทต่อเดือนต่อครัวเรือน และ 2. เพศ การศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .10

คำสำคัญ: ความรู้เกี่ยวกับการจัดการบำบัดน้ำเสีย การตระหนักรู้ต่อสิ่งแวดล้อม การรับรู้ความเสี่ยงทางสุขภาพ ความเต็มใจที่จะจ่าย ห้วยตองแวด อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี

Abstract

This research aims to examine factors which influence the willingness to pay for the wastewater treatment in Huai Tong Wed Creek at Warin Chamrap district in Ubon Ratchathani province, Thailand. The samples were 378 residents of eight villages living on the bank of Huai Tong Wed Creek in Po Yai and Srikai subdistricts. The research instrument used in the study was a questionnaire with objectives and conceptual framework defined for this particular study. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and logistic regression analysis. The results are that the average of the value of the willingness to pay was 24.77 baht per month per household and the genders, the levels of the residents' education in the primary, the secondary or the diploma, and being employed by the private sector influence the willingness to pay for wastewater management in Huai Tong Wed Creek at 0.10 significantly level.

Keywords: Knowledge of Wastewater Management, Environmental Awareness, Perceived Health Risk, Willingness to Pay, Huai Tong Wed Creek Warin Chamrap District Ubon Ratchathani Province

บทนำ

น้ำถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม และยังเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจด้านต่างๆ การเพิ่มของประชากรขึ้นอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดปัญหามลพิษทางด้านสิ่งแวดล้อมทำให้มีการสะสมและมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น (สำนักจัดการคุณภาพน้ำ, 2554) การจัดการกับน้ำเสียอย่างเหมาะสม จึงเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งที่ต้องมีการจัดการไปพร้อมๆ กับการเพิ่มขึ้นของสังคมเมือง เนื่องจากประชากรที่เพิ่มมากขึ้นปัญหาต่างๆ ย่อมตามมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเรื่องน้ำเสีย (Brtalik และคณะ, 2012)

จากแนวโน้มคุณภาพน้ำรอบ 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า คุณภาพน้ำโดยรวมเสื่อมโทรมลง โดยพิจารณาจากจำนวนแหล่งน้ำที่อยู่ในเกณฑ์เสื่อมโทรมมีมากขึ้น และแหล่งน้ำที่อยู่ในเกณฑ์ดีมีจำนวนลดน้อยลง ซึ่งหากแหล่งน้ำมีคุณภาพน้ำเสื่อมโทรมลงย่อมส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของสิ่งมีชีวิตในน้ำและการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ (สำนักจัดการคุณภาพน้ำ, 2552 น. 65)

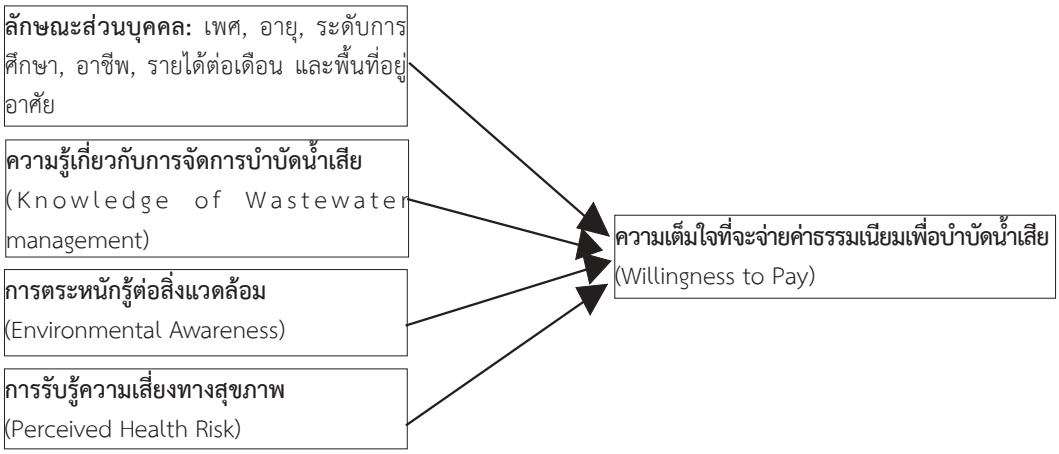
ห้วยตองแวดนั้นเป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่ไหลผ่านหลายหมู่บ้าน ไหลมาจากบ้านศรีษะกระบือ ตำคูเมือง ผ่านบ้านศรีไค บ้านแมด ตำบลเมืองศรีไค บ้านบุ่งมั่ง บ้านโพธิ์ตก บ้านโพธิ์ออก ตำบลโพธิ์ใหญ่ การใช้ประโยชน์จากห้วยตองแวดของแต่ละหมู่บ้านตั้งแต่บ้านศรีไค โดยแต่ละหมู่บ้านมีการสร้างฝายกักน้ำเพื่อให้มีน้ำใช้ประโยชน์ในชุมชนของตนเองตลอดทั้งปี ชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านสาธารณูปโภคเพื่อรองรับกับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น มีความหนาแน่นของประชากรเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ อาจารย์และบุคลามหาวิทยาลัยมาซื้อที่ดินสร้างบ้าน ผู้ประกอบการมองเห็นโอกาสในการลงทุนทางธุรกิจ การสร้างหอพักขนาดใหญ่ และการเกิดธุรกิจอย่างต่อเนื่องทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่จำนวนมากมายในพื้นที่รอบๆ มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะบริเวณหน้ามหาวิทยาลัย และบ้านศรีไค ชุมชนแห่งนี้จึงถูกพัฒนาขึ้นจนเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท และผลกระทบจากการพัฒนานี้ ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม การปล่อยน้ำเสียจากหอพัก สถานประกอบการและที่อยู่อาศัยสู่ห้วยตองแวด และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในชุมชนไม่มีการวางแผนด้านสาธารณูปโภคไว้รองรับล่วงหน้า โดยเฉพาะการจัดการและระบบการบำบัดน้ำเสียในชุมชน ทั้งมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการต่างๆ ได้ปล่อยน้ำเสียลงห้วยตองแวดตลอดเวลา ถึงแม้ว่าน้ำเสียจากมหาวิทยาลัยจะผ่านการบำบัดน้ำเสียแล้ว แต่ชุมชนชาวบ้านยังไม่มีความมั่นใจในประสิทธิภาพของระบบบำบัดน้ำเสีย จนทำให้น้ำในห้วยตองแวดเกิดการปนเปื้อนในปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวันๆ จนน้ำในห้วยเริ่มเปลี่ยนแปลงกลายเป็นน้ำเสียได้ (กิ่งกาญจน์ สำนวนเย็น และคณะ, 2555)

จากสภาพปัญหาและสถานการณ์มลภาวะน้ำเสียของห้วยตองแวดข้างต้น จึงนำไปสู่แนวคิดการจัดการน้ำเสียจากชุมชนก่อนปล่อยลงสู่ธรรมชาติ นั่นคือ โครงการก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ห้วยตองแวดให้อยู่คู่กับชุมชนสืบต่อไป โครงการดังกล่าวนี้ จะต้องอาศัยงบประมาณและค่าใช้จ่ายบางส่วนที่ต้องให้ประชาชนในชุมชนให้ความร่วมมือ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถพิจารณาโครงการบำบัดน้ำเสียเพื่อรักษาห้วยตองแวดให้อยู่คู่กับชุมชนสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดมูลค่าสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อมมีลักษณะเป็น “สินค้าสาธารณะ” (Public Good) ส่วนใหญ่สิ่งแวดล้อมจึงไม่มีมูลค่าทางตลาด สินค้าสาธารณะจะเป็นสินค้าที่ทุกคนสามารถเข้าถึงการบริโภคได้ทุกคน และไม่สามารถกีดกันไม่ให้คนอื่นเข้ามาบริโภคได้ ทำให้ราคาสินค้าที่ผลิตออกมาไม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงต้นทุนของสินค้าทั้งหมด ซึ่งไม่ได้รวมเอาต้นทุนทางด้านทรัพยากรเข้าไปด้วย ทำให้เกิดปัญหาความล้มเหลวของกลไกตลาด และนำไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองและขาดความระมัดระวัง จึงทำให้เกิดปัญหาความเสื่อมโทรมด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินมูลค่าสิ่งแวดล้อมออกมาจะทำให้ทราบถึงต้นทุนที่เราต้องเสียไปเมื่อมีการทำลายสิ่งแวดล้อม ซึ่งในกระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างๆ สังคมต้องสูญเสียทรัพยากรส่วนหนึ่งเพื่อรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในรูปที่ดี การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สังคมได้รับประโยชน์สูงสุด (ปัทมาพร นันทิยะ, 2552)

2. แนวคิด Contingent Valuation Method (CVM)

CVM เป็นวิธีการที่จะวัดมูลค่าทางเศรษฐกิจของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่ได้มีการซื้อขายผ่านตลาด CVM จัดอยู่ในกลุ่มเครื่องมือการประเมินมูลค่าสิ่งแวดล้อมทางตรง หรือที่เรียกว่า Stated Preference เป็นวิธีการ

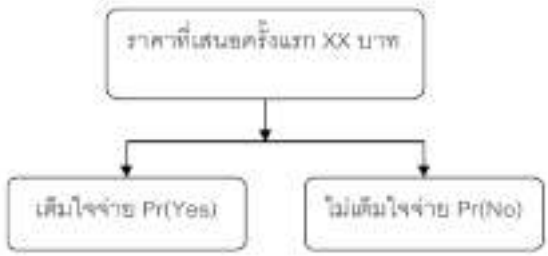
ประเมินมูลค่าของความเต็มใจที่ผู้บริโภคเต็มใจที่จะจ่ายเพื่อที่จะได้มีการดำเนินมาตรการการปรับปรุงให้คุณภาพสิ่งแวดล้อมดีขึ้น (อรพรรณ ณ บางช้าง ศรีเสาวลักษณ์, 2552)

การคำนวณความยินดีที่จะจ่ายโดยวิธี Contingent Valuation Method (CVM) ซึ่งมี 2 เทคนิค คือ การตั้งคำถามปลายเปิด และการตั้งคำถามปลายปิด (ชนิตา พันธ์มณี และคณะ, 2555)

- การตั้งคำถามปลายเปิด (Opened – ended) เป็นการวัดค่า WTP เชิงทัศนคติ กล่าวคือ วิธีการนี้จะให้ผู้บริโภคประเมินมูลค่าของสินค้าด้วยตนเอง โดยการตั้งคำถามปลายเปิด เช่น ถามว่า “ผู้บริโภคยินดีที่จะจ่ายสำหรับผักอินทรีย์ชนิดนี้เป็นจำนวนเงินเท่าใด”

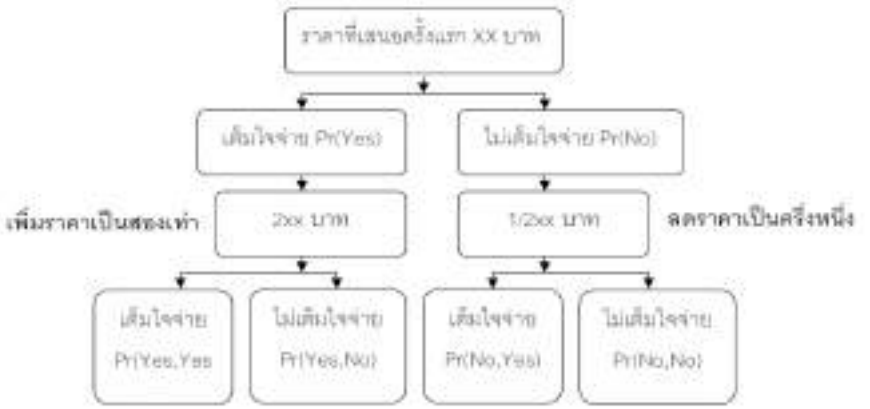
- การตั้งคำถามปลายปิด (Closed – ended) เป็นการวัดค่า WTP ตามแบบจำลองอรรถประโยชน์ที่แตกต่างกัน (Utility Difference Model) การตั้งคา ถามลักษณะนี้ที่นิยมใช้มี 2 รูปแบบ คือ แบบ Single Bounded CVM และแบบ Double Bounded CVM

1. แบบ Single Bounded CVM เป็นการเสนอราคาปิดครั้งเดียว เช่น ถามว่า “ผู้บริโภคยินดีที่จะจ่ายเงิน 50 บาท สำหรับซื้อผักอินทรีย์ชนิดนี้หรือไม่” ซึ่งจะถามเพียงครั้งเดียวไม่ว่าผู้บริโภคจะตอบว่ายินดีหรือไม่ยินดีก็ตาม ถ้าผู้บริโภคตอบว่า “ยินดี” ให้บันทึก y = 1 ถ้าตอบว่า“ไม่ยินดี” ให้บันทึก y = 0



ภาพที่ 2 การตั้งคำถามแบบ Single Bound

2. แบบ Double Bounded CVM เป็นการตั้งคำถามปลายปิดโดยเสนอราคา 2 ครั้ง เช่น จากคำถามเดิมถ้าผู้บริโภคตอบว่า “ยินดีที่จะจ่าย” ก็ถามอีกครั้งโดยเพิ่มจำนวนเงินขึ้นตามสัดส่วนที่ผู้ถามกำหนดไว้ ว่ายินดีจะจ่ายตามราคาที่สองหรือไม่ แล้วจึงหยุดถาม แต่ถ้าคำถามแรกถ้าผู้บริโภคตอบว่า “ไม่ยินดีที่จะจ่าย” การถามคำถามครั้งที่ 2 ก็จะลดราคาลงตามสัดส่วนที่กำหนดไว้เช่นกัน แล้วถามว่ายินดีจะจ่ายตามราคาที่สองหรือไม่ ซึ่งคำตอบที่ได้จากผู้บริโภค สามารถเป็นไปได้ใน 4 รูปแบบ คือ 1. Yes – Yes 2. Yes – No 2. No –Yes และ 4. No – No



ภาพที่ 3 การตั้งคำถามแบบ Double Bounded

3. สภาพทั่วไปของห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

บริเวณรอบห้วยตองแวดนั้นเป็นที่เหมาะสมกับการตั้งถิ่นฐานที่อยู่อาศัย (กิ่งกาญจน์ สำนวนเย็น, 2555) มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งน้ำที่ยังความชุมชื้นให้แก่ชีวิต และป่าไม้ เหล่าพันธุ์พืช และสัตว์ต่างๆ ที่อาศัยอยู่บริเวณลำห้วย อีกทั้งยังเอื้อประโยชน์ต่อทุกชีวิตในชุมชน ในด้านการเกษตร การใช้สอยในชีวิตประจำวัน เป็นแหล่งอาหารตามธรรมชาติ รวมถึงเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน ที่มีวิถีชีวิตที่ผูกพันกับสายน้ำ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา

1. การพัฒนาเป็นชุมชนรอบมหาวิทยาลัย จากการที่มีนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำนวนมาก เข้ามาพักอาศัยในมหาวิทยาลัยและชุมชนใกล้เคียง เนื่องจากหอพักในมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอ ทำให้มีการปล่อยน้ำเสียปริมาณเพิ่มมากขึ้น โดยที่ไม่มีการจัดการและระบบบำบัดน้ำเสียที่ดีพอ
2. การพัฒนาเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท ชุมชนโดยรอบมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านสาธารณูปโภค เพื่อรองรับกับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น มีความหนาแน่นของประชากรเพิ่มมากขึ้น ผลกระทบจากการพัฒนาคือ ปัญหาสิ่งแวดล้อม การปล่อยน้ำเสียจากหอพัก สถานประกอบการ และที่อยู่อาศัยลงห้วยตองแวดและเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยที่หน่วยงานที่รับผิดชอบในชุมชน ไม่มีการวางแผนด้านสาธารณูปโภคไว้รองรับล่วงหน้า โดยเฉพาะการจัดการและระบบการบำบัดน้ำเสียในชุมชน

ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพนิเวศน์ของลำห้วยตองแวด

น้ำในลำห้วยตองแวดเริ่มเน่าเสีย จากสภาพของน้ำในลำห้วยที่สังเกตเห็นได้ด้วยตาเปล่า พบว่า น้ำมีสีขุ่นคล้ำ มีฝ้าและฟองลอยอยู่เหนือผิวน้ำ น้ำมีกลิ่นสารเคมี มีปลาตายลอยน้ำ ชาวบ้านจึงวิตกกังวลว่าต่อไปน้ำจะยิ่งเน่าเสียมากขึ้น จึงมีแนวคิดที่จะหาทางแก้ไข

1. การใช้ประโยชน์จากน้ำน้อยลง จากการปนเปื้อนของน้ำที่สังเกตเห็นและผลกระทบที่ได้รับ ได้แก่ เมื่อขึ้นมาจากลงไปหาปลาในห้วยแล้วมีอาการคัน เป็นผื่น ทำให้ชาวบ้านไม่กล้าใช้น้ำมาดื่ม อาบ ประกอบอาหาร หรือใช้ประโยชน์ในครัวเรือนดังเดิม
2. ชุมชนเกิดความไม่มั่นใจในคุณภาพของน้ำ ฉะนั้นจนล่วงเลยมาถึงปัจจุบัน ชาวบ้านก็ยังยึดถือห้วยตองแวดนี้อยู่เพื่อการดำรงชีวิตของชาวบ้าน ตามความเข้าใจของชาวบ้านโครงการประปาซึ่งแหล่งน้ำดิบก็จะเป็นน้ำในลำห้วยตองแวดนี้เอง น้ำไม่ใสสะอาดเหมือนแต่ก่อน น้ำมีกลิ่นเหม็น มีสารพิษปนเปื้อน เวลาชาวบ้านลงน้ำทำให้มีอาการคันตามผิวหนัง และมีผื่นขึ้นตามตัวชาวบ้านจึงไม่มีความอยากจะนำมาบริโภคเลย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยในชุมชนริมห้วยตองแวด 8 หมู่บ้าน ในตำบลโพธิ์ใหญ่และตำบลเมืองศรีไค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งหมด จำนวน 6,947 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยในชุมชนริมห้วยตองแวด 8 หมู่บ้าน ในตำบลโพธิ์ใหญ่และตำบลเมืองศรีไค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ได้มาจากตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane จำนวน 378 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และพื้นที่อยู่อาศัย

ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบความรู้มาจากงานวิจัยของ Wiparat Tangroelpipat (2004) จากจำนวน 19 ข้อ ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน และปรับปรุงแบบสอบความรู้จนเหลือ 11 ข้อ มีค่าความเที่ยง (Reliability) KR-20 ของแบบสอบความรู้เท่ากับ 0.66 ซึ่งมากกว่า 0.60 ซึ่งค่าความเที่ยงค่อนข้างสูง (ปวีณา คำพุกกะ, 2556)

ตอนที่ 3 การตระหนักรู้ต่อสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถาม มาจากงานวิจัยของ Jill Flores (2004) จากจำนวน 20 ข้อ ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน และปรับปรุงข้อคำถามจนเหลือจำนวน 13 ข้อมีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.843 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าใช้ได้ (ปวีณา คำพุกกะ, 2556)

ตอนที่ 4 การรับรู้ความเสี่ยงทางสุขภาพ ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถาม มาจากงานวิจัยของ Maxine (2004. จากจำนวน 20 ข้อ ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน และปรับปรุงข้อคำถามจนเหลือจำนวน 19 มีค่าความเที่ยง (Reliability) ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าใช้ได้

ตอนที่ 5 ความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี เป็นคำถามปลายปิดแบบเสนอสองราคา (Closed Ended Double Bounded)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ฐานนิยม (Mode) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน 1. ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ในการหาค่าความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยนำค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยของแต่ละหมู่บ้านมาคูณด้วยจำนวนครัวเรือนทั้งหมดของหมู่บ้านนั้นๆ (Qj) จะได้เป็นมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายของครัวเรือนทั้งหมด (TWTPij) ของหมู่บ้านนั้นๆ และนำมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายของครัวเรือนในแต่ละหมู่บ้านมารวมกันเป็นมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายทั้งหมด (Value) 2. สถิติวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติค (Logistic Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1. มูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ผลการศึกษา มูลค่าความเต็มใจที่จ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 378 คน พบว่า มูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 56,970.01 บาทต่อเดือน ค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ย 24.77 บาทต่อเดือนต่อครัวเรือน มูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายของแต่ละหมู่บ้าน มีดังนี้ หมู่บ้านลิ้นไม้มีมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 1,120.00 บาทต่อเดือน หมู่บ้านโพธิ์ออกมีมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 2,497.50 บาทต่อเดือน หมู่บ้านโพธิ์มีมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 1,741.56 บาทต่อเดือน หมู่บ้านหนองไข่นกมีมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 2,218.50 บาทต่อเดือน หมู่บ้านสร้างขุนศรมีมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 4,644.00 บาทต่อเดือน หมู่บ้านศรีไคตกมีมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 13,874.04 บาทต่อเดือน หมู่บ้านศรีไคออกมีมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 18,449.95 บาทต่อเดือน และหมู่บ้านแมดมีมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเท่ากับ 12,374.46 บาทต่อเดือน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนครัวเรือน ค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ยต่อครัวเรือนต่อเดือน และมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายต่อเดือน

หมู่บ้าน	จำนวน (คน)	จำนวนผู้เต็มใจที่จ่าย(คน)	จำนวนผู้ไม่เต็มใจที่จะจ่าย (คน)	จำนวนครัวเรือน	ค่าความเต็มใจที่จะจ่ายเฉลี่ย / ครัวเรือน/เดือน (บาท)	มูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายต่อเดือน (บาท)
ตำบลโพธิ์ใหญ่						
บ้านลิ้นไม้	17	14	3	56	20.00	1,120.00
บ้านโพธิ์ออก	48	42	6	111	22.50	2,497.50
บ้านโพธิ์ตก	28	25	3	92	18.93	1,741.56
บ้านหนองไข่นก	20	19	1	87	25.50	2,218.50
บ้านสร้างขุนศรี	56	49	7	180	25.80	4,644.00
ตำบลเมืองศรีไค						
บ้านศรีไคตก	43	33	10	612	22.67	13,874.04
บ้านศรีไคออก	117	99	18	735	25.17	18,499.95
บ้านแมด	49	40	9	427	28.98	12,374.46
รวม	378	321	57	2,300	24.77	56,970.01

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในความเต็มใจที่จะจ่ายค่าบริการบำบัดน้ำเสีย ได้แก่ เพศ การศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 และจากค่าสถิติ R^2 ของ Cox & Snell R^2 และ Nagelkerke (R^2. พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.105 ถึง 0.187 นั่นคือ แบบจำลองสามารถอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสีย ระหว่างร้อยละ 10.5 ถึง ร้อยละ 18.7 สำหรับ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พื้นที่อยู่อาศัย ความรู้เกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย การตระหนักรู้ต่อสิ่งแวดล้อม และการรับรู้ความเสี่ยงทางสุขภาพ พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ตัวแปร	B	S.E.	Sig	Exp(B)
เพศ	-.885	.373	.018	.413**
อายุ1	.779	.873	.372	2.179
อายุ2	.101	.659	.878	1.106
อายุ3	-.220	.464	.635	.802
ระดับการศึกษา1	1.773	.839	.035	5.891**
ระดับการศึกษา2	.897	.838	.285	2.452
ระดับการศึกษา3	1.325	.795	.096	3.764*
ระดับการศึกษา4	.889	.911	.329	2.432
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน1	-.262	.827	.751	.769
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน2	-.468	.829	.572	.626
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน3	-.714	.706	.312	.489
อาชีพ1	1.646	.944	.450	.745
อาชีพ2	1.836	1.007	.068	6.273*
อาชีพ3	.618	.830	.457	1.855
อาชีพ4	.612	.776	.424	1.844
อาชีพ5	.017	.024	.490	1.017
พื้นที่อาศัย1	-.373	.773	.629	.688
พื้นที่อาศัย2	-.107	.648	.869	.899
พื้นที่อาศัย3	-.341	.716	.634	.711
พื้นที่อาศัย4	.043	.896	.961	1.044
พื้นที่อาศัย5	.106	.737	.885	1.112
พื้นที่อาศัย6	.370	.833	.657	1.448
พื้นที่อาศัย7	1.154	1.203	.338	3.171
ความรู้เกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย1	.206	.817	.801	1.229
ความรู้เกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย2	-.491	.616	.425	.612
การตระหนักรู้ต่อสิ่งแวดล้อม1	-1.591	.841	.998	.204
การตระหนักรู้ต่อสิ่งแวดล้อม2	-.605	.617	.327	.546
การรับรู้ความเสี่ยงทางสุขภาพ1	.314	.642	.625	1.069
การรับรู้ความเสี่ยงทางสุขภาพ2	-.037	.048	.439	.963
ค่าคงที่	1.532	3.390	.651	1.327
Goodness of fit test ($\mathbf{X}^2$. = 9.311, Sig = .317, Cox & Snell R^2 = 0.105, Nagelkerke (R^2. = 0.187				

* คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .10, ** คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า มูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียมีมูลค่าเท่ากับ 56,970.01 บาทต่อเดือน เมื่อคิดเป็นรายปีจะมีมูลค่าเท่ากับ 683,640.12 บาทต่อปี ซึ่งจำนวนเงินดังกล่าวนี้เป็นมูลค่าที่กลุ่มตัวอย่างยินดีที่จะจ่ายให้กับองค์บริหารส่วนท้องถิ่นในการนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณารายได้ที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการบำบัดน้ำเสียต่อไปในอนาคต
2. จากผลการวิจัยที่พบว่า เพศมีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saz-Salazar S. D. and et al (2009) Kotchen M. and et al (2009) Dolnicar S. and et al (2009. Dwivedy M. and et al (2013) และ Afroz R. and et al (2009) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนต่อความเต็มใจที่จะจ่าย เนื่องจากชุมชนของตำบลเมืองศรีไคและตำบลโพธิ์ใหญ่เป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่ยังประกอบอาชีพเกษตรกรรม และยังพึ่งพาอาศัยการใช้ประโยชน์จากน้ำของห้วยตองแวดในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ ด้วยชุมชนนี้ยังคงความเป็นสังคมเกษตรกรรม ผู้หญิงซึ่งมีหน้าที่เป็นแม่บ้านคอยดูแลบ้านและประกอบอาหาร มีการทิ้งน้ำเสียจากบ้านเรือนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุที่ทำให้เกิดน้ำเสียในห้วยตองแวด
3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญที่ .10 สอดคล้องกับงานวิจัย Dolnicar S. and et al (2009) Dwivedy M. and et al (2013) และ Afroz R. and et al (2009) ที่พบว่า อาชีพมีผลต่อการตัดสินใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียม เนื่องจาก พนักงานบริษัทเอกชนเป็นผู้ที่มีอาชีพมั่นคงและมีรายได้สม่ำเสมอจึงมีความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียได้มากว่าผู้ที่มีอาชีพไม่มั่นคงและมีรายได้ไม่สม่ำเสมอ เช่น เกษตรกร และรับจ้าง
4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญที่ .10 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dolnicar S. and et al (2009) Dwivedy M. and et al (2013) และAfroz R. and et al (2009) ที่พบว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อการตัดสินใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียม เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาและประกอบอาชีพเกษตรกร แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมเกษตรกรรมซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยแหล่งน้ำในการดำรงชีวิต เมื่อประสบกับ

ปัญหาน้ำเสียที่เกิดขึ้นจึงเกิดความหวงแหนและอยากรักษาแหล่งน้ำในการดำรงชีพให้มีสภาพเหมือนเดิม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า มีมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี เฉลี่ย 24.77 บาทต่อเดือน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมื่อมีโรงงานบำบัดน้ำเสียแล้ว จึงควรนำมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าวนี้ไปทำประชามติก่อนกำหนดจำนวนเงินที่จะออกข้อบังคับในการเก็บเป็นค่าธรรมเนียมในการดำเนินการโครงการบำบัดน้ำเสียต่อไป
2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ที่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีแนวโน้มความเต็มใจที่จะจ่ายเพิ่มขึ้น ดังนั้น หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นจะขอความร่วมมือหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสีย จึงควรที่จะให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นสื่อกลางและประสานงานในชุมชน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเปิดรับและสนับสนุนโครงการบำบัดน้ำเสียมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้ได้มีการศึกษา ปัจจัยความรู้เกี่ยวกับการจัดการบำบัดน้ำเสีย การตระหนักรู้ต่อสิ่งแวดล้อม การรับรู้ความเสี่ยงทางสุขภาพ ที่มีผลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่มีผลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ หรืองานวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบางส่วนยังมีความไม่เข้าใจถึงค่าธรรมเนียมที่จะต้องจ่าย การวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ชุมชนมีความเข้าใจถึงสาเหตุของการเก็บค่าธรรมเนียมได้มากขึ้น
3. งานวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากชาวบ้านในชุมชนที่ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวด เฉลี่ย 24.77 บาทต่อเดือน เมื่อดูจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ประกอบการมีเพียงร้อยละ 17 เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรศึกษากับหน่วยตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการ เช่น หอพัก ร้าน

อาหารเป็นภาคธุรกิจที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาน้ำเสียในห้วยต้องแวด ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนค่อนข้างสูงกว่าเกษตรกร ทำให้มีแนวโน้มค่าความเต็มใจที่จะจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อการจัดการบำบัดน้ำเสียในห้วยตองแวดมากกว่าชาวบ้านที่เป็นเกษตรกร

4. งานวิจัยนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 8 หมู่บ้านบริเวณรอบๆ ห้วยตองแวด ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรเก็บข้อมูลจากประชนทั้งหมดในตำบลโพธิ์ใหญ่ และตำบลเมืองศรีไค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากกว่านี้

เอกสารอ้างอิง

กิ่งกาญจน์ สำนวนเย็น, พิสมัย ศรีเนตร และ อรทัย เลียงจันดาถาวร. (2555). *ร่างรายงานวิจัย รูปแบบการฟื้นฟูและอนุรักษ์ห้วยตองแวด บ้านโพธิ์ตก ต.โพธิ์ใหญ่ อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี.* อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ชนิตา พันธุ์มณี และ รภัสสรณ์ คงธนจารุอนันต์. (2555). *รายงานวิจัย ความยินดีที่จะจ่ายและความสามารถที่จะจ่ายได้สำหรับผักสดอินทรีย์ของผู้บริโภคในจังหวัดเชียงใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปวีณา คำพุกกะ. (2556). *วิจัยธุรกิจ.* อุบลราชธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปัทมาพร ปันทิยะ. (2552). การประเมินมูลค่าความเต็มใจจ่ายของเกษตรกรเพื่อสนับสนุนการ*ก่อตั้งกองทุนเหมืองฝายของชุมชนในลุ่มน้ำแม่ทา จังหวัดเชียงใหม่และลำพูน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์เกษตร. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักจัดการคุณภาพน้ำ. (2552). *รายงานประจำปี สำนักจัดการคุณภาพน้ำ* 2552. กรุงเทพฯ: สำนักจัดการคุณภาพน้ำ กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

สำนักจัดการคุณภาพน้ำ. (2554). *ผลกระทบมลพิษทางน้ำต่อสุขภาพ.* กรุงเทพฯ: สำนักจัดการคุณภาพน้ำ กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อรพรรณ ณ บางช้าง ศรีเสาวลักษณ์. (2552). *รายงานวิจัย เรื่อง การศึกษามูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ของโลมาในประเทศไทย.* [นนทบุรี] : กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

Brtalik, Feraud, Huniu, Jennings, Kahan, and Travis. (2012). *Assessing decentralized wastewater treatment options in Santa Barbara county.* สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2556, จาก http://www2.bren.ucsb.edu/~keller/courses/GP_reports/DecentralizedWastewater2012.pdf

Jill Flores. (2004). *Awakening to the Eco-Tragedy: An ideological and epistemological inquiry into consistencies and contradictions in Christian environmental awareness.* สืบค้น 27 กรกฎาคม 2556, จาก www.proquest.com

Maheshwar Dwivedy and R. K. Mittal. (2013). *Willingness of residents to participate in e-waste recycling in India.* สืบค้น 11 พฤษภาคม 2556, จาก www.sciencedirect.com

Matthew Kotchen, James Kallaos, Kaleena Wheeler, Crispin Wong and Margaret Zahller. (2009). *Pharmaceuticals in wastewater: Behavior, preferences, and willingness to pay for a disposal program.* สืบค้น 8 พฤษภาคม 2556, จาก www.sciencedirect.com

Maxine A. Cole. (2004). *Perception of risk to Health from Environmental Factors Amongst the Mohawks of Akwesasne.* สืบค้น 27 กรกฎาคม 2556, จาก www.proquest.com

Rafia Afroz, Keisuke Hanaki and Kiyo Hasegawa-Kurisu. (2009). *Willingness to pay for waste management improvement in Dhaka city, Bangladesh.* สืบค้น 11 พฤษภาคม 2556, จาก www.sciencedirect.com

Salvador Del Saz-Salazar, Francesc Hernández-Sancho and Ramón Sala-Garrido. (2009). *The social benefits of restoring water quality in the context of the Water Framework Directive: A comparison of willingness to pay and willingness to accept.* สืบค้น 8 พฤษภาคม 2556, จาก www.sciencedirect.com

Sara Dolnicar and Andrea I. Schafer. (2009). *Desalinated versus recycled water: Public perceptions and profiles of the accepters.* สืบค้น 9 พฤษภาคม 2556, จาก www.sciencedirect.com

Wiparat Tangroekpipat. (2004). *Poten on wastewater management of district municipality committees upgraded from district sanitation case study: Samutprakarn province.* สืบค้น 7 สิงหาคม 2556, จาก tdc.thailis.or.th

จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา
Code of Ethics for School Administrators

อาคม มากมีทรัพย์*
Arkom Makmeesab*

*ปริญญาเอกปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
*Doctor Of Philosophy (Educational Administration), Faculty of Education, Silpakorn University.
*Email: arkommag04@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา 2. ผลการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,361 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เนื้อหา และการประชุมอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีคุณวุฒิระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 9 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1.องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเมตตา กรุณา 2. ด้านกัลยาณมิตร 3. ด้านธรรมาภิบาล 4. ด้านความยุติธรรม 5. ด้านความซื่อสัตย์ 6. ด้านการบังคับตนเอง 7. ด้านความมีเหตุผล 8. ด้านการเป็นผู้นำ 9. ด้านการปกครอง 10. ด้านความมีวินัย และ11. ด้านความรับผิดชอบ

2. จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 11 ด้านมีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

คำสำคัญ: จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1. to find the components of code of ethics for school administrator and 2. to confirmed the code of ethics for school administrators.The population were school administrators of secondary schools under the office of basic education with the total of 2,361 people.The samples of this research were school administrators of secondary schools in Thailand with the total of 331 respondents. The research instruments were document analysis form, the unstructured interview, and a questionnaire regarding code of ethics for school administrators. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, factor analysis, and content analysis. Nine experts who graduated in Ph.D. and as the secondary school administrators were invited to confirm the code of ethics for school administrators.

The findings of this research were as follow :

1. The components of code of ethics for school administrators consisted of 11 components : 1. Benevolence, 2. Good friend, 3. Good governance, 4. Justice, 5. Honesty, 6. Self-discipline, 7. Reason, 8. Leadership, 9. Governance, 10. Discipline and 11. Responsibility.

2. Code of ethics for school administrator consisted of 11 components were found possible, accurate, appropriate, and practical in compliance with the research conceptual frameworks.

Keywords: Ethics, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 79 ระบุไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเกิดผลทั้งงานที่รับผิดชอบและได้ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน นอกจากนี้ มาตรา 80 ยังระบุว่า ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสม

จากสภาพปัจจุบัน ข้อมูลจากการประชุมคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าเรื่องร้องทุกข์ร้องเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พบมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ การจ้างทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการแต่งตั้งโยกย้าย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,2555) การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีจะเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน คือ 1. มีเมตตา กรุณา ต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 2. มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 3. ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน 4.มีความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัว เป็นกลาง อย่างสม่ำเสมอ 5. มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน และ 6. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น

การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะสามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ คนในสังคม อีกทั้ง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ จนเกิดความสามัคคี รักใคร่ ปรองดอง ผู้บริหารที่ดีควรตระหนักอยู่เสมอว่า การบริหารงานนั้น นอกจากต้องมีหลักในการทำงาน โดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งธรรมเนียมและประเพณีปฏิบัติแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีคุณธรรม ในการครองตน ครองคน และครองงาน ตามสภาพและวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา นอกจากจะเกิดจาก ตัวครู นักเรียน วิธีการสอนแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติต่างๆ เช่น มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการบริหาร มีคุณธรรม มีจริยธรรมที่งดงาม จะต้องยึดมั่นในระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจริยธรรมของครู (วริยา ชินวรรโณ,2546,น.174)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษา พัฒนาการศึกษาในหน่วยงาน โดยเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินการ เป็นแบบอย่าง

แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานร่วมกัน จนทำให้เกิดผลสำเร็จ จึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีจริยธรรมตามเกณฑ์ ที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อทราบผลการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ศีลธรรมอันดี ตามธรรมเนียมยุโรป อาจเรียกจริยธรรมว่า Moral Philosophy หลักจริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎ ศีลธรรม(ราชบัณฑิตยสถาน, 2556,น. 303) จริยธรรม เป็นกฎสำหรับการประเมินพฤติกรรมและถือว่าการตัดสินทางจริยธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกผิดของการกระทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นด้วยการไตร่ตรองจากการเรียนรู้ด้วยการสังเกต การบอกเล่าและประสบการณ์ต่าง ๆ (Bandura, 2013,p.24) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่น ที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549,น.115) จริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดีละเว้นการทำความชั่วทั้งปวง เปี่ยมด้วยความเมตตา กรุณา ยุติธรรม ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบรักษาเกียรติ ศักดิ์ศรีของความเป็นครูไม่ให้เสื่อมเสีย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และศิษย์ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ควรที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างให้มีขึ้นในตนเองเพื่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ(สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว, 2550,น.40)

จริยธรรม มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์มาก เพราะจริยธรรมเป็นทั้งธรรมชาติและเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่า จริยธรรมที่ดีจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยให้สังคมมีความสุขสงบ และพัฒนาไปอย่างมีระบบ จริยธรรมที่ดีจะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการเอื้อประโยชน์ให้กับธรรมชาติ ทำให้มนุษย์สามารถมีชีวิตได้อย่างมีความสุข จริยธรรมเป็นเครื่องมือกำหนดหลักปฏิบัติการในการดำรงชีวิตเป็นแนวทางให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1. ระเบียบวินัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง สังคมที่ขาดกฎเกณฑ์ ทุกคนสามารถทำทุกอย่างได้ตามอำเภอใจ ย่อมเดือดร้อนระส่ำระส่าย ขาดผู้นำ ผู้ตามขาดระบบที่กระชับความเข้าใจ เป็นแบบแผนให้ยึดปฏิบัติ การหย่อนระเบียบวินัยทำให้เกิดการละเมิดสิทธิ์และหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละบุคคล ชาติใด ไร้ระเบียบวินัยย่อมยากที่จะพัฒนาไปได้ทัดเทียมชาติอื่น จึงควรประพฤติตามจารีตประเพณีของสังคม 2. สังคมควรรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมที่ดีงาม มีวัฒนธรรมอันเป็นความมีระเบียบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นกลุ่มชนที่ขยายวงกว้าง เรียกว่าสังคม 3. อิสรเสรี ความมีสำนึกในมโนธรรมที่พัฒนาเป็นลำดับ ก่อให้เกิดความอิสระ สามารถดำรงชีวิตตามสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษา และประสบการณ์ในชีวิตมีความสุขอยู่ในระเบียบวินัยและสังคมของตนเป็นค่านิยมสูงสุดที่คนได้รับการ

ขัดเกลาแล้วสามารถบำเพ็ญตนตามเสรีภาพเฉพาะตนได้อย่างอิสระ สามารถปกครอบตนเองและชักนำตนเองได้อยู่ในทำนองครองธรรม (ประภาศรี สีหอำไพ, 2535,น.48) ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้สรุปผลการวิจัยคนไทยไว้ว่าคนไทยที่มีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้น มีลักษณะทางจิตที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1. การเป็นคนที่เห็นแก่ส่วนรวมมากว่าที่จะเห็นแก่ส่วนตัวหรือพวกพ้อง (เหตุอนาคตและควบคุมตนเอง) 2. การเป็นคนที่สามารถคาดการณ์ไกล และรู้จักบังคับตนเองได้ (มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง) 3. เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดีได้ดี (ความเชื่ออำนาจในคน) 4. มีความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรค จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (แรงจูงใฝ่สัมฤทธิ์สูง) 5. มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษความชั่วร้ายต่าง ๆ (ทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น และสถานการณ์ที่จะกระทำนั้น) 6. ความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าใจและคิดในระดับนามธรรม 7. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีประสบการณ์ทางสังคมสูง และ 8. มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย หรือประมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ จิตลักษณะทั้ง 8 ประการที่เป็นลำต้นและรากของต้นไม้ ทำให้เกิดดอกและผลของต้นไม้ ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมการเป็นคนดี และคนเก่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544,น.124)

แนวคิดในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเห็นว่าการประเมินต้องอาศัยการติดตามและประเมินจากความคิดเห็นของบุคคลหลายกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารเอง โดยกำหนดตัวชี้วัดออกเป็น 8 ประเด็น ได้แก่ 1. การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2. การมีเมตตา กรุณา 3. การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน 4. การมีความยุติธรรม 5. การมีความซื่อสัตย์ 6. การเป็นที่ยอมรับของครูผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน 7. การครองตนดีไม่ดีเป็นหนี้สินพ้นตัว 8. การไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข (สุวิมล ติรกานันท์, 2545,น.5)

ความสำคัญและประโยชน์ของจริยธรรม ดังนี้ 1. จริยธรรมเป็นรากฐานอันสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคงและความสงบสุขของปัจเจกชน สังคมและประเทศชาติอย่างยิ่ง ทั้งนี้ควรจะส่งเสริมประชาชน ให้มีจริยธรรม เป็นอันดับแรก เพื่อเป็นแกนกลางของการพัฒนาด้านอื่น ๆ ทั้งเศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง การปกครอง การพัฒนาที่ขาดหลักจริยธรรมเป็นหลักยึดย่อมเกิดผลร้ายมากกว่าผลดี เพราะผู้มีความรู้แต่ขาดหลักจริยธรรมย่อมก่อความเสื่อมเสียได้มากกว่าผู้ด้อยความรู้ 2. การพัฒนาบ้านเมือง ต้องพัฒนาจิตใจคนก่อนหรืออย่างน้อยก็ให้พร้อมกันไปกับการพัฒนา ต้องพัฒนาจิตใจคนก่อน หรืออย่างน้อยก็ให้พร้อมกันไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมการศึกษาวิชาการอื่น ๆ เพราะการพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมเป็นแกนนำนั้นจะสูญเปล่าและเกิดผลเสียเป็นอันมาก ทำให้บุคคลลุ่มในวัตถุและอบายมุขมากขึ้นคนในสังคมละเลยจริยธรรม กอบโกยทรัพย์สินไว้เป็นประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไปขาดความเมตตาปราณี แล้งน้ำใจในการดำเนินชีวิต 3. จริยธรรม มิได้หมายถึง ถือศีล เข้าวัด จำศีลภาวนาโดยไม่ทำประโยชน์ให้สังคม แต่จริยธรรมหมายถึง ความประพฤติการกระทำและความคิดที่ถูกต้องเหมาะสมทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง เว้นสิ่งที่ควรเว้นทำในสิ่งที่ควรทำด้วยความฉลาดรอบครอบ ดังนั้น จริยธรรม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีคุณค่าสำหรับทุกคน ทุกวิชาชีพ ทุกสังคม สังคมจะอยู่รอดได้ก็ด้วยจริยธรรม 4. การทุจริต คดโกง การเบียดเบียนกันในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นเหตุให้สังคม เสื่อมโทรมมีสาเหตุมาจากการขาดจริยธรรม

ของคนในสังคม ทรัพยากรธรรมชาติในโลกนี้น่าจะพอเลี้ยงชาวโลกไปได้อีกนาน ถ้าชาวโลกช่วยกันและละทิ้งความละโมบโลภมากแล้วมามีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายช่วยกันสร้างสรรค์สังคม ยึดเอาจริยธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต (วศิน อินทสระ, 2541,น.6-9)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยในประเทศได้แก่ การศึกษาด้านการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกค่อนข้างสูง ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมเห็นว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองคน และคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน ตามลำดับซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ส่วนป้องกันรักษาชื่อเสียงของสถาบันและประชาสัมพันธ์ให้ผู้อื่นเข้าใจในทางที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานโดยยึดกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและนโยบายหน่วยงาน ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน คือมีคาระธรรม สามัคคีธรรม ปัญญาธรรม และ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างข้าราชการครูกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานเห็นว่าการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นระหว่างข้าราชการครูกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน ไม่มีความแตกต่างกัน (ปรีชา อยู่ภักดี, 2551) การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก คือยึดหลักการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือกฎหมายของสังคม ผู้บริหารที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โรงเรียนมีสถานที่ตั้งต่างกัน มีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเมตตากรุณาแตกต่างกัน โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดอำเภอบ้านบึงและอำเภอเมืองสูงกว่าอำเภอหนองใหญ่ (สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว, 2550) และการศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ในจริยธรรมทั้ง 3 ด้านเรียงลำดับคือ จริยธรรมด้านสังคม จริยธรรมด้านวิชาชีพ และจริยธรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว จริยธรรมด้านสังคม ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย อยู่ในอันดับแรก รองลงมา คือ ความสามัคคี และอันดับสุดท้ายคือ การช่วยเหลือผู้อื่น จริยธรรมด้านวิชาชีพ ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในวิชาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ และการยึดหลักความถูกต้องจัดอยู่ใน

อันดับสุดท้าย ส่วนจริยธรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว อันดับแรกได้แก่ ความเสียสละ รองลงมาคือ ความจริงใจ และการควบคุมอารมณ์อยู่ในอันดับสุดท้าย จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การควบคุมอารมณ์ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรนำไปพิจารณาในการพัฒนาตนเองซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวผู้บริหารเองตลอดจนเพื่อนร่วมงาน สังคม และประเทศชาติต่อไป (ทัศณี นุชนวลรัตน์, 2550)

ด้านงานวิจัยต่างประเทศ ได้แก่ การศึกษาเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติของการเป็นผู้นำทางศีลธรรมในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน โดยการตรวจสอบความเข้าใจและความรู้สึกของการเป็นผู้นำคุณธรรมด้วยวิธีการแบบใหม่ ผ่านการสำรวจภาคสนามงานวัฒนธรรมของโรงเรียน ศึกษาแรงบันดาลใจในช่วงหนึ่งปีการศึกษา ตามหลักวัฒนธรรมของวิถีชีวิต ที่สอดคล้องกับหลักของโรงเรียน ตามมุมมองที่เปรียบเทียบกับการรับรู้ของสมาชิกที่เลือกโดยมูลนิธิครูผู้ปกครองและนักเรียน การศึกษาเน้นการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของศาสนา ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม โดยกล่าวว่า คำสอนจริยธรรมเป็นเรื่องของความศรัทธาและโอกาสซึ่งเป็นพฤติกรรมโดยสงบ วิทยานิพนธ์นี้ พบว่า 1. ผู้นำที่แท้จริงคือความเป็นผู้นำทางศีลธรรม 2.ผู้นำใช้ความเป็นผู้นำกำหนดแนวทางการจัดการทีม เพื่อความสำเร็จของภารกิจความท้าทาย โดยใช้ศีลธรรมเชื่อมโยงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เชื่อถือสิ่งที่งมงาย อีกทั้งยังสร้างแรงบันดาลใจจากความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นและความเสียสละแก่องค์กร ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องกับจิตวิญญาณจริยธรรมของผู้ศรัทธา จะมีผลต่อการทำงานเป็นทีม และความศรัทธา ทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากวิธีการตัดสินใจ และการแก้ไขความขัดแย้งโดยการให้คำปรึกษาแบบใหม่ (Davis, 2013) และ งานวิจัยเกี่ยวกับศึกษาผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาในด้านจริยธรรมของผู้บริหารกับผู้ที่ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนและวิทยาลัย ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันระหว่างโรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยเน้นจริยธรรม ค่านิยม กับโรงเรียนที่ไม่ให้ความสำคัญ โดยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ กล่าวถึง ความสนใจของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน และ การบริหารการศึกษา โดยเน้นจริยธรรมของครูผู้สอนและการปฏิบัติตามนโยบายอย่างไร ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านความเชื่อทางจริยธรรมที่จะถูกนำเข้าสู่วิธีการวิจัย ในการสำรวจความเชื่อทางจริยธรรมของครู ที่ขัดแย้งกับด้านการบริหารจัดการ เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการโดยใช้เครื่องมือ Ethnographic จากการใช้กลุ่มตัวอย่าง จากครูในโรงเรียนมัธยมและ วิทยาลัย โดยใช้วิธีการศึกษาเพิ่มเติมเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ และ discussion กับ ผู้เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานของปัญหาจริยธรรม ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน และส่วนที่กลุ่มครูเห็นว่าสำคัญ ในการเข้าใจระบบการทำงานของผู้บริหารที่มี จริยธรรมในโรงเรียน โดย ผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นไปได้ของการแก้ปัญหาเชิงประจักษ์ ตามกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ความจริงเพื่อแก้ไขสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยยอมรับความเที่ยงตรงของเครื่องมือดังกล่าว (Vertigan,2013)

สรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเป็นแนวทางสำคัญที่จะ

พัฒนาและ ปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งจะมีผลต่อการยอมรับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ เป็นที่ยอมรับของสังคม และองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาเจริญก้าวหน้า สมดังเจตนารมณ์ของทางราชการ ที่ต้องการผลของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ที่มีคุณภาพต่อการจัดการศึกษาต่อไป

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เพื่อให้การวิจัยดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

การจัดเตรียมโครงการวิจัย การจัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตำรา เอกสารวิชาการ บทความ รายงานการวิจัย และข้อมูลสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสอบและแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบ โครงร่างการวิจัย แล้วจึงขออนุมัติหัวข้อการทำวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย

การดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทำการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย สร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และยืนยันผลที่ได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย เป็นการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน เลือกจากประสบการณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นที่ยอมรับของวงการศึกษาประเทศไทย โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทำการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ตัวแปร ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม
2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 นำตัวแปรขององค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบมาวิเคราะห์หาค่า IOC โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เรียบร้อยแล้วมาปรับปรุงตามคำเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญหลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน แล้วนำผลที่ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อนำแบบสอบถามฉบับจริงไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับจริงไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน จำนวน 1 คน คือผู้อำนวยการโรงเรียน รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา และการสอบถามความคิดเห็น ในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions)

ประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,361 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนมีจำนวน 1 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบที่ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) พัฒนามาจาก การทบทวนวรรณกรรมโดยใช้การสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) เพื่อให้ได้กรอบความคิดของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เก็บข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปเป็นตัวแปรแล้วนำมาสร้างเป็นข้อกระทงคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น
2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) เพื่อให้ได้กรอบความคิดของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา มาสรุปเป็นตัวแปรแล้วนำมาสร้างเป็นข้อกระทงคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น
3. การวิเคราะห์ข้อมูลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดประชุม อิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา จำนวน 9 คน

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ที่ได้จากมากไปน้อย คือ 1.ด้านความเมตตา กรุณา 2. ด้านกัลยาณมิตร 3. ด้านธรรมาภิบาล 4. ด้านความยุติธรรม 5. ด้านความซื่อสัตย์ 6. ด้านการบังคับตนเอง 7. ด้านความมีเหตุผล 8. ด้านการเป็นผู้นำ 9. ด้านการปกครอง 10.ด้านความมีวินัย และ11.ด้านความรับผิดชอบ แต่ละองค์ประกอบได้จัดเรียงลำดับตัวแปรตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านที่ 1“ความเมตตา กรุณา” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 14 ตัวแปร ได้แก่ 1.แสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ 2.ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลทั่วไป 3.หมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเสมอภาค 4.มีวาจาที่แสดงให้เห็นน้ำใจ และซาบซึ้ง 5.มีความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์ และความสุข 6. ไม่เบียดเบียนผู้อื่น 7.รู้จักอุปการะ คือ ให้คุณประโยชน์แก่บุคคลอื่นในงานหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน 8.ช่วยทำประโยชน์สุข ปลดเปลื้องทุกข์ผู้อื่น 9.ช่วยเหลือแนะนำ ตักเตือน ห้ามปราม ให้ผู้อื่น ทำดีละเว้นจากความชั่ว 10.ให้ความรู้ แนะนำสั่งสอนโดยปราศจากอคติ 11. ไม่ข่มขู่ ดูหมิ่น เสียดสี พูดจาด้วยความเกรี้ยวโกรธ เคียดแค้น 12.ไม่คิดอาฆาตจองเวรผู้อื่น 13.ทำใจให้สงบ มีสมาธิ และอารมณ์แจ่มใส และ 14.มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .552 ถึง .786 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 20.124 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.933 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1

1.2 ด้านที่ 2 “กัลยาณมิตร” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 11 ตัวแปร ได้แก่ 1.มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน 2.เสวนาอย่างสร้างสรรค์เป็นเนืองนิจ 3.เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน 4.ให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อทำผิดพลาด 5.มองโลกในแง่ดี 6.สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 7.ร่วมพัฒนาสังคมให้เจริญและแก้ปัญหาชุมชน 8.มีอาการทางกาย วาจา ที่แสดงต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพนุ่มนวล 9. เตือนสติและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ 10. ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน โดยไม่ปิดบัง อำพราง และ 11.สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading) อยู่ระหว่าง .503 ถึง .863 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 6.741 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 18.598 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2

1.3 ด้านที่ 3 “ธรรมาภิบาล” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 12 ตัวแปร ได้แก่ 1.วางตนเหมาะสมกับบุคคลที่ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 2.ยึดหลักความเป็นธรรม

ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 3.สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นเสมอภาคและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 4.มอบอำนาจให้คณะบุคคลหรือคณะทำงาน มีความอิสระคล่องตัวในการดำเนินงานของสถานศึกษา 5.ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน 6.มีหลักนิติธรรมในการบริหารงาน 7.ปราศจากลำเอียงเพราะกลัวหรือเพราะเกรงใจ 8. สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม 9.เคารพสิทธิของผู้อื่นเสมอ 10.พิจารณาการเลื่อนขั้นตามความสามารถของบุคลากรปราศจากอคติ 11. ให้ความเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเท่าเทียมกันและ12.มีการปรับปรุงแก้ไขตามที่มีเรื่องร้องเรียนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .527 ถึง. 745มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)ร้องเรียนเท่ากับ 5.255 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 24.633 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 เท่ากับ 5.255 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 24.633 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3

1.4 ด้านที่ 4 “ความยุติธรรม” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 8 ตัวแปร ได้แก่ 1.มีความสุจริต ทางกาย วาจา ใจ 2.มีความซื่อตรง มั่นคง อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม 3.เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 4.ไม่เห็นผิดเป็นชอบ 5.ไม่เข้าข้างคนผิด 6.ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน 7.ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและ 8.วางจิตราบเรียบ สม่ำเสมอ มั่นคง เที่ยงตรง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .562 ถึง .788 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 4.647 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 29.760 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4

1.5 ด้านที่ 5“ความซื่อสัตย์” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 6 ตัวแปร ได้แก่ 1.มีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อสถานศึกษา 2.ไม่คดโกงและมีความตั้งใจทำจริงในการปฏิบัติงาน 3.พูดจริงและรักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด 4.ไม่คล้อยตามพวกที่ลาก หรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย 5.ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ทำอะไรตรงไปตรงมา และ 6.เป็นผู้ตรงต่อเวลา ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ ไปทำประโยชน์ส่วนตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .544 ถึง .671 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 3.126 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 33.461 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 5

1.6 ด้านที่ 6 “บุคลิกภาพ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1.ปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล 2.ละอายและมีความเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว 3.มั่นคงต่อการกระทำความดีของตนและ 4.ไม่โกหกหรือปกปิดข้อเท็จจริงเพื่อความอยู่รอดของตนเอง มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .827 ถึง .758 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.733 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 36.848 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็น อันดับ 6

1.7 ด้านที่ 7 “ความมีเหตุผล” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1.หมั่นตริตรองพิจารณาหาเหตุผลและวิธีการทำให้การงานเจริญก้าวหน้าเสมอ 2.ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและตรงต่อเวลา 3.วางแผนปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และปฏิบัติตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .674 ถึง .898 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.520 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 39.730 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 7

1.8 ด้านที่ 8 “การเป็นผู้นำ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.ใช้กลวิธีสอนแนะนำผู้ร่วมงานจนเกิดความรู้จริง 2.ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเต็มความสามารถและ 3.ให้เวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading) อยู่ระหว่าง .600 ถึง .778 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.436 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 42.126 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 8

1.9 ด้านที่ 9 “การปกครอง” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.โต้แย้งเมื่อมีการใช้อำนาจหน้าที่ไม่ถูกต้องเป็นธรรม 2.ให้ข้อสรุป ข้อยุติตามกฎเกณฑ์ หรือกฎหมาย ที่สังคมบัญญัติและ 3.เคารพสิทธิของผู้อื่นเสมอ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading) อยู่ระหว่าง .509 ถึง .713 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 2.147 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 44.371 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็น อันดับ 9

1.10 ด้านที่ 10 “ความมีวินัย” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1. เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติดีเพราะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 2. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง และ 3.ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading) อยู่ระหว่าง .532 ถึง .571 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.927 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 46.599 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 10

1.11 ด้านที่ 11 “ความรับผิดชอบ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.มีความเอาใจใส่ในการบริหารงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ 2.ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และ 3.มีความขยันหมั่นเพียรและมีความอดทนอดกลั้นต่อความยากต่างๆ มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบ(Factor Loading) อยู่ระหว่าง .536 ถึง .827 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.728 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 48.803 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 11

2. การยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา จากการประชุมอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)เพื่อการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต จำนวน 9 คน ซึ่งได้พิจาณาด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์ พบว่า องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 11 ด้านนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน เห็นชอบด้วยทั้งหมดในทุกด้าน และ ยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 ด้าน เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ ด้านที่ 1 ความเมตตา กรุณา ด้านที่ 2 กัลยาณมิตร ด้านที่ 3 ธรรมาภิบาล ด้านที่ 4 ความยุติธรรม ด้านที่ 5 ความซื่อสัตย์ ด้านที่ 6 การบังคับตนเอง ด้านที่ 7 ความมีเหตุผล ด้านที่ 8 การเป็นผู้นำ ด้านที่ 9 การปกครอง ด้านที่ 10 ความมีวินัย และ ด้านที่ 11 ความรับผิดชอบ

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 ด้าน เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านเมตตา กรุณา ด้านกัลยาณมิตร ด้านธรรมาภิบาล ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความมีเหตุผล ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการปกครอง ด้านความมีวินัย และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ โดยมีความสอดคล้องกับสิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว(2550,น. 41) กล่าวว่า จริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดีละเว้นการทำความชั่วทั้งปวง เปี่ยมด้วยความเมตตา กรุณา ยุติธรรม ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบ รักษาเกียรติ ศักดิ์ศรีของความเป็นครูไม่ให้เสื่อมเสีย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และศิษย์ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ ควรที่ผู้บริหารจะเสริมสร้างให้มีขึ้นในตนเองเพื่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการจำแนกองค์ประกอบของ Hoffman (1979, p.966) นอกจากนี้องค์ประกอบของจริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 มิติด้วยกัน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านการกระทำ (Conduct) และด้านความรู้สึก (Feeling) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Brown (1965, p.411) ได้จำแนกองค์ประกอบจริยธรรมเป็นกระบวนการสัมพันธ์ของ 3 องค์ประกอบที่มีอิสระจากกัน อันได้แก่ 1. ความคิดทางจริยธรรม (Moral Thought) ได้แก่ กระบวนการคิดประเมินค่า พฤติกรรมทางจริยธรรม การตัดสินทางจริยธรรมการใช้เหตุผลทางจริยธรรม เป็นต้น 2. ความรู้สึกทาง

จริยธรรม (Moral Feeling) ได้แก่ ความรู้สึกทางจริยธรรม ทัศนคติทางจริยธรรม ปฏิกิริยาทางจริยธรรม เป็นต้น และ3. พฤติกรรมทางจริยธรรม (Maral Behavior) หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมแสดงออกทางจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติทางจริยธรรม การกระทำทางจริยธรรมเป็นต้น ซึ่งเป็นไปแนวทางเดียวกันกับ Fieser (2006) กล่าวถึง หลักจริยศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งของปรัชญาเป็นการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความดี ความชั่ว ความถูกต้องและความไม่ถูกต้องของการกระทำ นักปรัชญาสมัยใหม่ได้แบ่งทฤษฎีจริยศาสตร์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ 1.อภิจริยศาสตร์ (Metaethics) เป็นการศึกษาค้นหาถึงที่มาของหลักจริยธรรมและความหมายการตัดสินทางจริยธรรมที่นักจริยศาสตร์เสนอมานั้น มีเหตุผลสนับสนุนหรือไม่ 2.จริยศาสตร์เชิงบรรทัดฐาน (Normative Ethics)เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่กล่าวถึงมาตรฐานทางจริยธรรม ที่ควบคุมการกระทำที่ดีและไม่ดี ซึ่งรวมไปถึงลักษณะของนิสัยที่ดีที่ควรยึดถือ หน้าที่ที่เราควรทำตาม หรือผลลัพธ์ของพฤติกรรมของเราที่มีต่อผู้อื่น 3.จริยศาสตร์ประยุกต์ (Applie Ethics) คือการนำหลักจริยศาสตร์ไปประยุกต์ใช้กับกรณีเฉพาะเพื่อตอบคำถามในประเด็นทางจริยธรรม และ Carroll and Buchholtz (2003, p.179) ได้ แบ่งลักษณะที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมผู้บริหาร หรือชนิดของจริยธรรมในองค์กร อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ1.การบริหารจัดการที่ปราศจากจริยธรรม (Immoral Management)เป็นการบริหารจัดการที่การตัดสินใจ การกระทำ และพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมเป็นการตัดสินใจที่ขัดกับจริยธรรม การตัดสินใจจะให้ความสำคัญที่ผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ จึงเป็นอุปสรรคต่อการทำงานและสามารถที่จะทำสิ่งที่ ไม่ถูกต้องได้เพื่อประโยชน์ที่ต้องการ 2.การบริหารจัดการที่มีจริยธรรม (Moral Management)เป็นการบริหารการจัดการที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมหรือสิทธิการยอมรับจรรยาบรรณวิชาชีพ การจัดการที่ถือว่าประสบความสำเร็จนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักจริยธรรมและการเชื่อฟังกฎหมาย 3.การบริหารจัดการที่ไม่คำนึงจริยธรรม (Amoral Management)เป็นการบริหารจัดการที่ไม่ได้นำเอาหลักจริยธรรมมาเป็นปัจจัยในการพิจารณาตัดสินใจการกระทำและพฤติกรรม เพราะเชื่อว่ากิจกรรมของธุรกิจ อยู่นอกเหนือการนำจริยธรรมมาประยุกต์ใช้กฎหมายยังเป็นสิ่งต้องปฏิบัติตาม และพยายามที่จะหาช่องเพื่อได้ผลประโยชน์จากกฎหมาย

2. การยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาจากการประชุมอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อการยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต จำนวน 9 คน ซึ่งได้พิจาณาด้านความ

เหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และการใช้ประโยชน์ พบว่า องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 11 ด้านนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน เห็นชอบด้วยทั้งหมดในทุกด้าน และ ยืนยันจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 ด้าน เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ ด้านที่ 1 ความเมตตา กรุณา ด้านที่ 2 กัลยาณมิตร ด้านที่ 3 ธรรมาภิบาล ด้านที่ 4 ความยุติธรรม ด้านที่ 5 ความซื่อสัตย์ ด้านที่ 6 การบังคับตนเอง ด้านที่ 7 ความมีเหตุผล ด้านที่ 8 การเป็นผู้นำ ด้านที่ 9 การปกครอง ด้านที่ 10 ความมีวินัย และ ด้านที่ 11 ความรับผิดชอบและผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรยึด โดยมักจะปรากฏอยู่ในหลักของศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยาบรรณ และวินัยของข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดุจเดือน พันธุมมาวิน (2551,น.6) ได้กล่าวว่า “จริยธรรม” เป็นระบบของการทำความดีละเว้นความชั่ว มีทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุทั้งทางด้านจิตใจและสถานการณ์ของจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม รวมทั้งมีปัจจัยส่งออก (Output) ซึ่งเป็นผลของการมีจริยธรรมหรือมีพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งผลนี้อาจอยู่ในรูปแบบทั้งจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลผู้กระทำและผลต่อบุคคลอื่น ต่อกลุ่ม ต่อสิ่งแวดล้อม และต่อโลก จริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อ ค่านิยม หรือคุณธรรม ตั้งแต่ 2 ตัวขัดแย้งกัน ทำให้บุคคลต้องตกอยู่ในสภาพที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในการเลือกที่จะปฏิบัติตามคุณธรรมหรือค่านิยมตัวใดตัวหนึ่ง เช่น ความกตัญญูต่อบุคคล ขัดแย้งกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น บุคคลที่ตัดสินใจเลือกคุณธรรมหรือค่านิยมตัวที่มีประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าที่เป็นประโยชน์แก่เฉพาะตนหรือพวกพ้องในกลุ่มเล็ก ๆ จึงมักเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (2008,p.24) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่าจริยธรรมเป็นความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์สำหรับการประเมิน ความถูกผิดของพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องโดยทั่วไป มี 3 ส่วน ได้แก่ ประสบการณ์ตรงของบุคคล การสังเกตผู้อื่น และการฟังคำบอกเล่าหรืออ่านบันทึกของผู้อื่นซึ่งองค์ประกอบสำหรับการตัดสินการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือความเข้าใจและความเชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และผลของการกระทำนั้นๆ โดยอธิบายถึงทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมว่า การเกิดจริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1.สิ่งที่เรียนรู้คือ ความสัมพันธ์เกิดจากประสบการณ์ตรงที่เกิดขึ้นโดยตนเองหรือเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น 2.ความเชื่อ ผลของการเรียนรู้ของมนุษย์จะพัฒนาเป็นความเชื่อ ความเชื่อของมนุษย์มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ และ 3.การควบคุมพฤติกรรมด้วยความคิด มนุษย์สามารถคิดในเชิงประเมินว่าพฤติกรรม

หนึ่ง ๆ จะทำให้เกิดผลการกระทำอะไรบ้าง และผลการกระทำต่าง ๆ มีความน่าปรารถนามากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะทางการวิจัย

1. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำองค์ประกอบของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 11 ด้าน คือ ด้านความเมตตา กรุณา ด้านกัลยาณมิตร ด้านธรรมาภิบาล ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการบังคับตนเอง ด้านความมีเหตุผล ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการปกครอง ด้านความมีวินัย และด้านความรับผิดชอบ ไปกำหนดเป็นมาตรฐานหรือตัวชี้วัดในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูหรือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปลูกฝังจริยธรรม
3. คุรุสภาควรนำองค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ไปเป็นเกณฑ์หรือตัวชี้วัด ในการประเมินเพื่อคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นในระดับต่าง ๆ เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวครอบคลุม พฤติกรรมที่ดีงามของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเสียสละ การไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน ความรักความห่วงใยผู้ร่วมงาน การมองโลกในแง่ดี และการยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรดังกล่าวปรากฏอยู่รวมกับตัวแปรอื่นที่เกือบจะครบเป็นองค์ประกอบของจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาได้ จึงน่าสนใจอย่างมาก
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ที่ครอบคลุมตัวแปรด้านการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เนื่องจากความแตกต่างในลักษณะงาน ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาแก่นักเรียนที่มีระดับอายุต่ำกว่า และด้านบริบทของหน่วยงานต้นสังกัดที่บังคับบัญชา

เอกสารอ้างอิง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.* กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ดุจเดือน พันธุมมาวิน. (2551). *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.* กรุงเทพฯ : เชน ปริ้นติ้ง.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ทัศณี นุชนวลรัตน์. (2550). *จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น* (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประภาศรี สีหอำไพ. (2535). *พื้นฐานการ ศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีชา อยู่ภักดี. (2551). *การศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

พระเทพเวที (ประยุกต์ ปยุตโต). (2532). *การศึกษาที่สากลบนฐานแห่งภูมิปัญญาไทย.* กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ฟ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.* กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

วศิน อินทสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์.* กรุงเทพฯ : ทองกวาว.

วริยา ชินวรรโณ. (2546). *จริยธรรมในวิชาชีพ.* กรุงเทพ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

สิทธิศักดิ์ ขุนนาแก้ว. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวิมล ติรกานันท์. (2545). การประเมินผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี, *วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 19*(4)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2555). *การกำกับติดตามการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ.* สืบค้น 15 มิถุนายน 2555, จาก http://www.kroobannok.com/4425.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *ที่ระลึกงานวันครู พ.ศ.2549 ครั้งที่ 50.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

Bandura, A. (2013). *Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change* Psychological Review, 84 (1977 A), 191-215. Retrieved August 8, 2013, from http://www.des.emory.edu/mfp/BanduraReferences.html.

Carroll, A.B. and Buchholtz,A.K. (2003). *Business and Society : Ethics and Stakeholder Management.* (5th ed). Mason : Western.

Davis, A.J. (2013). *Moral leadership : the leadership of the future.* Retrieved August 8, 2013, from http://hdl.handle.net/2381/4149.

Fieser, J. (2013). *Ethics.* Retrieved August 8, 2013, from www.iep.utm.edu/e/ethical.html.

Hoffman, M.L. (1979). Development of Moral Thought, Feeling and Behavior. *American Psychologist*, 10,966.

Kohlberg, L. (1976). Moral Stage and Moralization : *The Cognitive Developmental Approach* Moral Development and Behavior : Theory, Research and Social Issues. New York : Holt, Rinchart and Winston.

Roger, B. (1965). *Social Psychology.* New York : Free Press.

Sheive, L. T. and Schoenheit, M. B. (1987). *Vision and the work life of educational leaders In Leadership* Dissertation Abstracts international.

Vertigan, S.A. (2013). *Ethics and the business of schooling : developing a critical realist Methodology.* Retrieved July14,2013, from http://eprints.ioe.ac.uk/id/eprint/7511

แนวทางการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย
: ศึกษาเปรียบเทียบประเทศไทยกับประเทศอินเดีย

The Guiding Principle to the Protection of Traditional Knowledge in Thailand
: A Comparative Study between Thailand and India

วิวิธ วงศ์ทิพย์[1]
Vivit Vongthip[1]

[1] น.บ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ประกาศนียบัตรบัณฑิต (กม.ทรัพย์สินทางปัญญา ธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและอนุญาโตตุลาการ) มหาวิทยาลัย-รามคำแหง, LL.M. (Master of Laws) Deakin University VIC Australia,

[1] อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[1] Lecturer, Facuhy of Low, Sukhothai Thammathiral University.

[1] Email: v.vongtip@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะ หลักการแห่งสิทธิ และแนวทางในการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) วิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นและกฎหมายของประเทศอินเดีย และ 3) นำผลการวิเคราะห์มาเป็นองค์ความรู้ใหม่และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยและการพัฒนากฎหมายเพื่อคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์การคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศไทยและประเทศอินเดีย แล้วพบว่าทั้งสองประเทศยังไม่มีกฎหมายเฉพาะ (sui generis) ในการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยตรง เนื่องจากภูมิปัญญาท้องถิ่นของทั้งสองประเทศมีความหลากหลายและเกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพ องค์ความรู้ทางพันธุกรรมพืช สมุนไพร วิธีการบำบัดรักษาโรค และมรดกทางวัฒนธรรม ประกอบกับหลักการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นระหว่างประเทศก็ยังไม่มีความตกลงระหว่างประเทศใดให้ความคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้โดยตรงและครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งหมด จึงทำให้ทั้งประเทศไทยและประเทศอินเดียซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นจำเป็นต้องตรากฎหมายภายในเพื่อคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นบางประเภททั้งในรูปแบบกฎหมายเฉพาะและระบบกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า ประเทศอินเดียมีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นแบบรวมศูนย์ ในขณะที่ประเทศไทยมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นแบบแยกตามส่วนตามความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน จึงเกิดการทำหน้าที่ซ้ำซ้อนและขาดการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางสำหรับการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย คือ การกำหนดหลักการแห่งสิทธิของเกษตรกรและสิทธิชุมชนให้มีสิทธิร่วมในภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากฎหมายคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นกฎหมายเฉพาะ การปรับปรุงแก้ไขระบบกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อปิดช่องว่างในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นไปถือสิทธิโดยบุคคล สร้างความร่วมมือและความตกลงระหว่างประเทศเพื่อการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยตรง และส่งเสริมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย

คำสำคัญ: ภูมิปัญญาท้องถิ่น มรดกทางวัฒนธรรม

Abstract

This study is a Qualitative Research. The purposes of this study were to 1) acknowledge characteristic, principle of rights and the pathway relating to protection of Traditional Knowledge (TK), 2) analyze Thai and Indian laws relating to protection of TK, and 3) use analytical result as guideline in developing administration system relating to TK and development of laws for protection of TK.

The researcher had studied and analyzed Thai and Indian TK, and found that both countries have no specific laws (sui generis) for protection of their TK since the TK in the two countries is diverse and relate to the use of resources and biological variety, knowledge on plant and herbal germplasm, treatment method and cultural heritage. Furthermore, with regard to international practice for protection of TK, there is no international agreement to directly protect TK and provide full coverage for all TK. Therefore, it is necessary for the two countries which are the sources of biological resource and TK to enact national laws for protection of certain types of TK in form of specific laws and intellectual property protection laws. The result of this comparison can sum up that India has centralized administration system related to biological resources and TK, for example, the laws relating to biological variety stipulate that there shall be agencies being established to take charge of biological variety in national, government and community levels, and there shall also be database that collects knowledge and wisdom on Indian traditional medicine. For Thailand, there is segmented administration system related to biological resources and TK based on responsibility of each agency which results in redundancy and lack of cooperation between agencies. The researcher therefore has certain suggestion as follows: principles of community and farmers' rights should be established in order to share rights in TK, and laws on TK protection should be specifically enacted.

Keywords: Traditional Knowledge, Cultural Heritage

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีแหล่งความรู้ดั้งเดิมอยู่หลากหลาย อาทิ ศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่นที่งดงามอ่อนช้อย องค์ความรู้ดั้งเดิมเกี่ยวกับการใช้สมุนไพรเพื่อรักษาโรคหรืออาการเจ็บป่วย วิธีการรักษาแบบแพทย์แผนไทย การนวดแผนไทย ตลอดจนการค้นพบพันธุ์พืชประจำท้องถิ่นซึ่งสามารถนำไปพัฒนาเป็นพันธุ์พืชใหม่ได้ เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้เกิดขึ้นจากความคิดค้นสร้างสรรค์ของบรรพบุรุษจนได้องค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาอันทรงคุณค่าและเป็นมรดกสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนหนึ่งไปสู่อีกชุมชนหนึ่งโดยไม่มีการหวงกันหรือมีวัตถุประสงค์ในเชิงพาณิชย์ องค์ความรู้ในลักษณะนี้จึงถูกเรียกว่า “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” (Traditional Knowledge: TK)

ประเภทของภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยอาจแบ่งได้เป็น 3 หมวด[2] ได้แก่

1. องค์ความรู้ของชุมชนท้องถิ่น (Traditional Knowledge)
2. การแสดงออกซึ่งศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน (Expression of Folklore) และ
3. ทรัพยากรพันธุกรรม (Genetic Resource)

ภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยบางประเภทที่เกี่ยวข้องกับการประดิษฐ์หรือการสร้างสรรค์อาจไม่ใช่สิ่งใหม่และไม่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยแต่กลับทรงคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติอย่างมากมาย เช่น การรักษาโรคด้วยสมุนไพร ตำรับอาหารและโภชนาการ เกษตรกรรม เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลายและมีการแอบอ้างความเป็นเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยชาวต่างชาติ ซึ่งนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปถือสิทธิครอบครอง เช่น นำไปจดทะเบียนสิทธิบัตร หรือเครื่องหมายการค้า ตลอดจนการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปทำการศึกษาต่อยอดเพื่อประยุกต์ใช้ในเชิงพาณิชย์โดยองค์กรธุรกิจหรือหน่วยงานของต่างชาติอันเป็นการกระทำที่มิชอบด้วยกฎหมาย การลักลอบนำเอาสารพันธุกรรมพืชของไทยออกไปนอกประเทศเพื่อใช้ประโยชน์โดยไม่ได้รับอนุญาต และการนำไปใช้ประโยชน์ในทางที่ไม่เหมาะสมและบิดเบือนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแหล่งกำเนิดของภูมิปัญญาท้องถิ่น[3] เป็นต้น

ปัจจุบันยังไม่มีความตกลงระหว่างประเทศที่ให้ระบบการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยตรง การคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงต้องอาศัยระบบกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาและกฎหมายเฉพาะ (sui generis) สำหรับประเทศไทยนั้นยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยตรง แต่มีกฎหมายบางฉบับเท่านั้นที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นได้บางสาขา เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542 ซึ่งให้การคุ้มครองพันธุ์พืช ได้แก่ พื้นเมืองเฉพาะถิ่น พันธุ์พืชพื้นเมืองทั่วไปและพันธุ์พืชใหม่ โดยมีกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นผู้กำกับดูแลและพระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริม

---

[2]กรมทรัพย์สินทางปัญญา. ภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย. สืบค้น 1 สิงหาคม 2555 , จากhttp://www.ipthailand.go.th/ipthailand/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=25&id=161&Itemid=262

[3]นันทน อินทนนท์. (2546). ความตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญาและผลกระทบต่อภูมิปัญญาท้องถิ่น. สืบค้น 28 สิงหาคม 2555, จาก http://people.su.se/~nain 4031/ipandtk.htm

ภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2542 ซึ่งให้การคุ้มครองตำรับตำรายา สมุนไพร แหล่งอนุรักษ์สมุนไพร และภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย โดยมีกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้กำกับดูแล ดังนั้นการคุ้มครองทรัพยากรชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยจึงถูกแบ่งแยกตามส่วนความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ทำให้ขาดการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆของรัฐในการเฝ้าระวังและตรวจสอบการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยมิชอบ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศอินเดีย ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดอารยธรรมโบราณและมีความสำคัญทางวัฒนธรรมหรือธรรมชาติของโลก ภูมิปัญญาท้องถิ่นของอินเดียส่วนใหญ่มีความหลากหลายและเกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพ เช่น องค์ความรู้ทางพันธุกรรมพืช สมุนไพร วิธีการบำบัดรักษาโรค และมรดกทางวัฒนธรรม จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าแม้ประเทศอินเดียจะยังไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยตรง แต่ประเทศอินเดียได้ใช้มาตรการทางกฎหมายภายในเพื่อควบคุมการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพจากชาวต่างชาติตลอดจนการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติไปแสวงหาประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรม โดยการจัดตั้งหน่วยงานสำหรับดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับความหลากหลายทางชีวภาพทั้งในระดับชาติ ระดับรัฐ และระดับชุมชนให้มีส่วนร่วมตรวจสอบและลงโทษผู้ซึ่งเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติโดยมิชอบด้วยกฎหมายอย่างเด็ดขาด นอกจากนั้นแล้วประเทศอินเดียยังมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศซึ่งรวบรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาทางการแพทย์แผนโบราณและแปลเป็นภาษาต่างประเทศหลายภาษาจึงสามารถยื่นคัดค้านผู้ที่นำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปขอรับความคุ้มครองภายใต้ระบบกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาได้ เช่น รัฐบาลอินเดียยื่นคัดค้านต่อสำนักสิทธิบัตรสหรัฐอเมริกาให้เพิกถอนการออกสิทธิบัตรในใช้ประโยชน์จากสะเดาเนื่องจากมีหลักฐานทางตำราอายุรเวชของอินเดียในฐานข้อมูล Traditional Knowledge Digital Library (TKDL) ซึ่งต่อมาสำนักสิทธบัตรสหรัฐอเมริกาได้เพิกถอนการออกสิทธิบัตรรายนี้ไปในที่สุด จากแนวทางการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศอินเดียที่อาศัยกลไกควบคุมโดยระบบกฎหมายภายในและการมีระบบฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงสามารถป้องกันการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นอันทรงคุณค่าไม่ให้ถูกนำไปใช้ประโยชน์โดยไม่เป็นธรรมได้

ผู้วิจัยจึงศึกษาวิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยโดยเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศอินเดีย พร้อมเสนอแนวทางการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยและการพัฒนากฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศไทยโดยมิชอบจากชาวต่างชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะ หลักการแห่งสิทธิและแนวทางในการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. เพื่อวิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นและกฎหมายของประเทศอินเดีย

3. เพื่อนำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยโดยเฉพาะ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศอินเดีย ระหว่างปี พ.ศ. 2545 – 2555 โดยศึกษาเกี่ยวกับประเภทของภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ องค์ความรู้ในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชีวภาพ ภูมิปัญญาการแพทย์ และมรดกทางวัฒนธรรม ตลอดจนศึกษาทางด้านระบบกฎหมาย และการบริหารจัดการด้านการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศไทยและประเทศอินเดีย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงลักษณะ หลักการแห่งสิทธิและแนวทางในการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. ได้ข้อสรุปและความแตกต่างของกฎหมายไทยและกฎหมายของประเทศอินเดียในประเด็นปัญหาสำคัญต่างๆที่เกี่ยวกับการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. สามารถนำผลการวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทย

ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

องค์การทรัพย์สินทางปัญญาโลก (World Intellectual Property Organization: WIPO) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น Traditional knowledge[4] หมายถึง เนื้อหาหรือสาระของความรู้ซึ่งเป็นผลของกิจกรรมเชิงปัญญาและการเข้าใจบริบทดั้งเดิม รวมทั้งวิธีปฏิบัติ ทักษะ การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ การปฏิบัติและการเรียนรู้ซึ่งประกอบเป็นระบบภูมิปัญญาและความรู้ที่มีอยู่ในวิถีชีวิตดั้งเดิมของคนหรือชุมชน หรือเป็นระบบความรู้ที่ถูกถ่ายทอด ตีความจากชนรุ่นหนึ่งไปสู่ชนอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งมิได้จำกัดแต่เพียงวิทยาการทางด้านเทคนิค แต่ยังให้หมายรวมถึง การเกษตร สิ่งแวดล้อม ความรู้ทางด้านยาและการรักษาโรค และความรู้ในการใช้ทรัพยากรพันธุกรรมด้วย

ส่วนคำจำกัดความของสิ่งที่เป็นภูมิปัญญาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ภาษาประจำชาติ ประจำท้องถิ่น ประเพณีท้องถิ่น พิธีกรรม ศิลปะการแสดง จะใช้คำว่า มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติ การแสดงออก ความรู้ ทักษะ ตลอดจนเครื่องมือ วัตถุ สิ่งประดิษฐ์ และพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวเนื่องกับสิ่งเหล่านั้น ซึ่งชุมชน กลุ่มชน หรือในบางกรณีปัจเจกบุคคลยอมรับว่า เป็นส่วนหนึ่งของมรดกทางวัฒนธรรมของตน มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมซึ่งถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง คือ สิ่งซึ่งชุมชนและกลุ่มชนสร้างขึ้นมา

[4]WIPO regional seminar on ip & tk, gr & tce, The WIPO ICG: latest development and perspectives on future work, Bangkok, Thailand December 16-17, 2009, Retrieved July 13 2012, from http://www.wipo.int/edocs/mdocs/tk/en/wipo_iptk_bkk_09/wipo_iptk_bkk_09_topic2_1.pdf.p.6

อย่างสม่ำเสมอเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของตน เป็นปฏิสัมพันธ์ของพวกเขาที่มีต่อธรรมชาติและประวัติศาสตร์ของตน และทำให้คนเหล่านั้นเกิดความภูมิใจในตัวตนและความรู้สึกสืบเนื่อง ก่อให้เกิดความเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม, 2555)

ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง ความรู้ที่พัฒนาขึ้นในบริบททางกายภาพ และวัฒนธรรมของปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับระบบนิเวศชุดหนึ่ง จึงทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความผูกพันอย่างแนบแน่นระหว่าง ภูมิปัญญา กับ ท้องถิ่น ความรู้ กับระบบนิเวศ โดยมีการพัฒนาและสืบต่อกันมาบนพื้นฐานของสัมพันธภาพอันแนบแน่นระหว่างชุมชนกับธรรมชาติ ทั้งนี้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่อาจพัฒนาและดำรงอยู่ได้หากปราศจากซึ่งรากหง้าทั้งทางด้านของธรรมชาติและวัฒนธรรม ทั้งนี้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังวางหลักการพื้นฐานที่ว่าความรู้มิได้เป็นสมบัติของใครคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะหากแต่เป็นความรู้ของชุมชน และย่อมเป็นอำนาจของชุมชนในการควบคุมความรู้ไม่ให้ถูกนำไปใช้เพื่อหาประโยชน์ส่วนตัว (ยศ สันตสมบัติ, 2542)

ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง องค์ความรู้ ความเชื่อ ความสามารถของคนในท้องถิ่นที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์และการเรียนรู้มาเป็นระยะเวลายาวนาน มีลักษณะเป็นองค์รวม และมีคุณค่าทางวัฒนธรรม (ศูนย์วิจัยวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2550)

ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดจากการสังเกต ประสบการณ์ ความเชื่อ การเรียนรู้ รวมถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ เพื่ออาศัยหรือใช้ประโยชน์จากธรรมชาติในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้ดีขึ้น นอกจากนั้นภูมิปัญญาท้องถิ่นยังมีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิต สังคมและวัฒนธรรมของชุมชน โดยมีการสืบทอดต่อกันมาหลายชั่วอายุคนเป็นระยะเวลายาวนานจนเป็นแบบแผนที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ทั้งนี้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นอาจมีการแบ่งปันหรือแพร่หลายจากชุมชนหนึ่งไปสู่อีกชุมชนหนึ่งจนเกิดการนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาให้มีรูปแบบเฉพาะตามสภาพในแต่ละชุมชน จึงทำให้ไม่มีผู้ใดสามารถอ้างความเป็นเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเด็ดขาด (สำนักพัฒนาเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร, 2555)

ดังนั้น ความหมายของคำว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดจากการสังเกต ประสบการณ์ ความเชื่อ การเรียนรู้ รวมถึงความรู้ความเข้าใจของมนุษย์เกี่ยวกับธรรมชาติเพื่อการพึ่งพาอาศัยหรือใช้ประโยชน์จากธรรมชาติในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้ดีขึ้น นอกจากนั้นภูมิปัญญาท้องถิ่นยังมีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิต สังคมและวัฒนธรรมของชุมชนโดยมีการสืบทอดต่อกันมาหลายชั่วอายุคนเป็นระยะเวลายาวนานจนเป็นแบบแผนที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ทั้งนี้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นอาจมีการแบ่งปันหรือแพร่หลายจากชุมชนหนึ่งไปสู่อีกชุมชนหนึ่งจนเกิดการนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาให้มีรูปแบบเฉพาะตามสภาพในแต่ละชุมชน จึงทำให้ไม่มีผู้ใดสามารถอ้างความเป็นเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเด็ดขาด

ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับสิทธิชุมชน

จากแนวคิดที่ว่าทรัพยากรธรรมชาติย่อมได้รับการรับรองโดยกฎหมายจารีตประเพณีว่าเป็น “ทรัพย์สินร่วม” (Common Property) เมื่อมีการ

เกิดขึ้นของกฎหมายรัฐ รัฐจึงยึดเอาทรัพยากรต่างๆมาเป็นของรัฐโดยอ้างหลักการ “อำนาจอธิปไตย” (Sovereignty) ซึ่งเท่ากับว่าองค์ความรู้อันเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นก็จะต้องตกเป็นของรัฐไปโดยปริยาย ต่อมาจึงเกิดแนวคิดว่าทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นควรเป็น “”มรดกร่วมกันของมนุษยชาติ” (Common Heritage of Mankind) ซึ่งเป็นข้อยกเว้นของอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐ (State Sovereignty) ทำให้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่อาจตกเป็นกรรมสิทธิ์ของรัฐหรือของบุคคลใดแต่เป็นทรัพย์สินสาธารณะเพื่อประโยชน์ของมวลมนุษยชาติ จากหลักการมรดกร่วมกันของมนุษยชาติ ซึ่งมองว่าทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ “ทรัพย์สินร่วม” (Common Property) ซึ่งการใช้และการดูแลรักษาทรัพย์สินแบบนี้มักจะถูกกำหนดด้วยกฎเกณฑ์ของชุมชนหรือโดยจารีตของกลุ่ม เช่น ชุมชนที่ดูแลป่าจะมีกฎเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกันว่าการใช้การหาของป่านั้นจะทำอย่างไร วิธีใดทำได้ วิธีใดห้ามทำ เช่น อาจกำหนดว่าการหาของป่าโดยทำลายป่าหรือทรัพยากรในป่าจะกระทำไม่ได้ หากใครไม่ปฏิบัติตามก็จะถือว่าละเมิดจารีตประเพณีของชุมชน และถูกบังคับโดยสมาชิกของชุมชน เป็นต้น

ดังนั้น ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับสิทธิชุมชน (Community Right) จึงมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากการก่อกำเนิดขึ้นของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีถิ่นที่อยู่อาศัยร่วมกันเป็นสังคม มีขอบเขตเป็นชุมชนใดชุมชนหนึ่ง หรือหลายชุมชน หรือหลายกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งมิได้จำกัดเฉพาะกลุ่มคนในชนบทเท่านั้นแต่หมายรวมถึงคนในเมืองด้วย จึงทำให้กลุ่มคนเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ทางสังคม มีวัฒนธรรมร่วมกัน มีการจัดสรรการใช้ทรัพยากรและมีผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งกลุ่มคนนั้นมีอำนาจอันชอบธรรมถูกต้องตามกฎเกณฑ์ประเพณี หรือข้อตกลงที่บุคคลในสังคมยึดถือร่วมกัน (สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555) สิทธิชุมชนจึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นระหว่างวิถีชีวิตของชุมชนกับประเพณีและวัฒนธรรมซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นไปของชุมชนนั้นๆ โดยมีกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่อาจเป็นข้อบัญญัติอันศักดิ์สิทธิ์ที่ชุมชนยึดถือในการปฏิบัติร่วมกัน เมื่อได้ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลานานจนมีการพัฒนาเป็นแบบแผน และกลายเป็นข้อบัญญัติของชุมชน ทั้งนี้ ข้อบัญญัตินั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ และคนกับสิ่งเหนือธรรมชาติ ซึ่งข้อบัญญัติของชุมชนจะเป็นสิ่งกำหนดขอบเขตอำนาจที่สมาชิกแต่ละคนแต่ละฐานะพึงมีพึงได้ในการดำเนินชีวิตด้วยกัน อำนาจนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนยอมรับภายใต้คุณค่าที่ยึดถือร่วมกัน เป็นอำนาจที่มีความชอบธรรม ซึ่งก็คือ “ระบบสิทธิ” ของชุมชนนั้นเอง

การคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นภายใต้ความตกลงระหว่างประเทศ

ลักษณะของภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความหลากหลายสัมพันธ์กับทรัพยากรธรรมชาติและวิถีชีวิตของมนุษย์ เช่น องค์ความรู้จากการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ความหลากหลายทางชีวภาพ พันธุ์พืช อาหาร การรักษาโรค ภาษา ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น ทำให้การคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่มีความชัดเจน ประกอบกับแนวคิดที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มประเทศซึ่งเป็นเจ้าของสิทธิในภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ต้องการหวงแหนไม่ให้สิทธิในภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกถือครองหรือผูกขาดกับกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งต้องการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญา

ท้องถิ่นโดยอ้างว่าเป็นมรดกร่วมกันของมวลมนุษยชาติที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้โดยปราศจากการหวงกัน จึงเกิดกระแสเรียกร้องจากกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้เสียหายการถูกละเมิดทรัพยากรธรรมชาติและสิทธิในภูมิปัญญาท้องถิ่นจนในที่สุดจึงเกิดความตกลงระหว่างประเทศในการคุ้มครองที่มีความเกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่นขึ้น ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การคุ้มครองภายใต้อนุสัญญาความหลากหลายทางชีวภาพ (Convention on Biological Diversity : CBD) กล่าวคืออนุสัญญาว่าด้วยความหลากหลายทางชีวภาพถูกจัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ 1) เพื่อการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ 2) เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์จากสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน 3) เพื่อการแบ่งปันผลประโยชน์ (Share benefit) จากการใช้ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม (Fair and equitable) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นภายใต้อนุสัญญาดังกล่าว คือ การที่จะเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นจะต้องมีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมให้กับประเทศผู้เป็นเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้ถือครองภูมิปัญญาท้องถิ่น และการที่จะเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือแหล่งทรัพยากรต้องได้รับความยินยอมจากประเทศผู้เป็นเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือทรัพยากรเสียก่อน

2. พิธีสารนาโงยาว่าด้วยการเข้าถึงและแบ่งปันผลประโยชน์จากทรัพยากรพันธุกรรมอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม (Nagoya Protocol on Access to Genetic Resources and the Fair and Equitable Sharing of Benefits Arising from their Utilization to the Convention on Biological Diversity) ได้รับการพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดที่ว่าประเทศมีสิทธิอธิปไตยในทรัพยากรธรรมชาติที่อยู่ในขอบเขตอำนาจของตน ดังนั้น การเข้าถึงทรัพยากรพันธุกรรมในประเทศใดจึงต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมายภายในประเทศนั้น ๆ และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจะต้องมีการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการใช้ร่วมกัน โดยผลประโยชน์ที่แบ่งปันเป็นได้ทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าสิทธิ เงินทุนการวิจัย และผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การทำวิจัยร่วม การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการเป็นเจ้าร่วมในสิทธิบัตร เป็นต้น โดยความสำคัญของพิธีสารฉบับนี้ครอบคลุมเรื่องการใช้ทรัพยากรพันธุกรรมหรือทรัพยากรชีวภาพ ไม่ว่าจะเป็นพืช สัตว์ จุลินทรีย์ และส่วนประกอบของสิ่งมีชีวิตที่โดยทั่วไปจะมีการเข้าถึงเพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัย พัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์หรือใช้ในอุตสาหกรรมอาหาร การเกษตร ยา หรือเครื่องสำอาง และยังครอบคลุม

ถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือองค์ความรู้ในการนำทรัพยากรชีวภาพนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และแบ่งปันผลประโยชน์จากทรัพยากรพันธุกรรม

3. การคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยองค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ

องค์กรระหว่างประเทศอีกองค์หนึ่งที่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นก็คือ องค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ (Food and Agriculture Organization: FAO) โดยในปี ค.ศ. 1993 เอฟเอโอได้จัดทำข้อถือปฏิบัตินานาชาติว่าด้วยทรัพยากรพันธุกรรม (International Undertaking on Plant Genetic Resources for Food and Agriculture) ขึ้น โดยมีหลักการให้คุ้มครองสิทธิของเกษตรกร (Farmers' Rights) และกลุ่มชนพื้นเมืองที่มีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรพันธุกรรมพืชสำหรับอาหารและการเกษตร (Article 9, International Undertaking on Plant Genetic Resources for Food and Agriculture) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสนับสนุนให้มีการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นเช่นกัน แต่เนื่องจากข้อถือปฏิบัตินี้ไม่มีผลบังคับทางกฎหมาย จึงทำให้การคุ้มครองสิทธิของเกษตรกรไม่มีผลอย่างจริงจัง

เอฟเอโอจึงเริ่มต้นร่างสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่มีผลบังคับตามกฎหมาย โดยพยายามทำให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาว่าด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ การคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงเป็นหัวข้อที่ถูกหยิบยกขึ้นมาภายใต้กรอบของสิทธิของเกษตรกรด้วย ซึ่งในที่สุดเอฟเอโอก็ประสบความสำเร็จในการร่างสนธิสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยทรัพยากรพันธุกรรมพืชสำหรับอาหารและการเกษตร โดยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยตรงในมาตรา 9.2 (a) ซึ่งกำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องมีมาตรการในการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรพันธุกรรมพืชสำหรับอาหารและการเกษตร

4. ความคุ้มครองศิลปะพื้นบ้าน และมรดกทางวัฒนธรรม

จากแนวทางการคุ้มครองศิลปะพื้นบ้านตามอนุสัญญากรุงเบอร์นที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าใดนัก ต่อมาในปี ค.ศ. 1976 องค์การทรัพย์สินทางปัญญาโลกร่วมกับองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO) ได้ร่วมกันจัดการประชุมระดับผู้เชี่ยวชาญขึ้นที่เมืองตูนิสเพื่อพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับประเทศกำลังพัฒนาในการยกร่างกฎหมายลิขสิทธิ์ โดยมีการนำเอาประเด็นการคุ้มครองศิลปะพื้นบ้านขึ้นมาพิจารณาด้วย และในที่สุดที่ประชุมได้จัดทำกฎหมายแม่แบบว่าด้วยลิขสิทธิ์สำหรับประเทศกำลังพัฒนา (Tunis Model Law on Copyright for Developing Countries อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากการสร้างระบบกฎหมายเพื่อคุ้มครองศิลปะวัฒนธรรมพื้นบ้านไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร องค์การทรัพย์สินทางปัญญาโลกจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมาธิการว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญาและทรัพยากรพันธุกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปะพื้นบ้าน (The WIPO Intergovernmental Committee on Intellectual Property and Genetic Resources, Traditional Knowledge and Folklore) เพื่อขยายความคุ้มครองไปถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกประเภท และวางหลักการปฏิบัติระหว่างระบบทรัพย์สินทางปัญญากับผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติและผู้ดูแลรักษาวัฒนธรรม

ประเพณี ต่อมาในปี ค.ศ. 2005 ได้มีการรับรองอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมความหลากหลายของการแสดงออกทางวัฒนธรรม (Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของยูเนสโกเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมความหลากหลายของการแสดงออกทางวัฒนธรรม

จากหลักการสำคัญภายใต้ความตกลงหรือความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งหลายที่กล่าวมาพบว่าการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้นมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติเสียเป็นส่วนใหญ่ จะมีเพียงหลักการให้ความยินยอมจากประเทศผู้เป็นเจ้าของทรัพยากรก่อน (Prior Informed Consent: PIC) และการแบ่งปันผลประโยชน์ (Equitable Sharing of Benefit) เท่านั้นที่พอจะเป็นกรอบเพื่อคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ แต่นั่นเป็นเพียงหลักการทั่วไปซึ่งขาดรายละเอียดเกี่ยวกับการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ผู้ใดถือว่าเป็นผู้มีสิทธิให้ความยินยอม หรือผู้ใดถือว่าเป็นผู้ให้ใช้ทรัพยากร (Provider) เป็นต้น นอกจากนั้นแล้วการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น ความร่วมมือในบรรดากลุ่มประเทศที่เป็นแหล่งกำเนิดภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่มีความเป็นเอกภาพในการกำหนดกรอบความตกลงเรื่องการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยตรง ปัญหาข้อจำกัดสภาพการบังคับใช้กฎหมายภายในซึ่งทำได้เฉพาะในราชอาณาจักรไทยเท่านั้นจึงไม่สามารถลงโทษชาวต่างชาติที่ลักลอบนำสารพันธุกรรมทรัพยากรชีวภาพออกนอกประเทศ หรือการแสวงหาประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยมิชอบในต่างประเทศได้ เป็นต้น

กฎหมายคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศไทยและอินเดีย

ตารางสรุปการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศไทยและอินเดีย

ประเทศ	กฎหมายคุ้มครองความหลากหลายทางชีวภาพ/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/มรดกทางวัฒนธรรม	กฎหมายคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญา	การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชีวภาพ/ความหลากหลายทางชีวภาพ/การส่งเสริมและอนุรักษ์มรดกทางภูมิปัญญาท้องถิ่น
ไทย	1. พระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542 2. พระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2542 3. พระราชบัญญัติโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 4. พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553	1. พระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542 2. พระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2542 3. พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 4. พระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2537 5. พระราชบัญญัติเครื่องหมายการค้า พ.ศ. 2534 6. พระราชบัญญัติคุ้มครองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ พ.ศ. 2546 7. พระราชบัญญัติความลับทางการค้า พ.ศ. 2545	1. พระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542 2. ระเบียบคณะกรรมการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าถึงทรัพยากรชีวภาพและการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากทรัพยากรชีวภาพ พ.ศ. 2554 3. ประกาศบัญชีรายชื่อมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมเพื่อขึ้นทะเบียนคุ้มครองโดยกระทรวงวัฒนธรรม 4. ระเบียบกรมทรัพย์สินทางปัญญา เรื่อง การแจ้งข้อมูลและข้อรับบริการข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย พ.ศ. 2545

ประเทศ	กฎหมายคุ้มครองความหลากหลายทางชีวภาพ/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/มรดกทางวัฒนธรรม	กฎหมายคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญา	การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชีวภาพ/ความหลากหลายทางชีวภาพ/การส่งเสริมและอนุรักษ์มรดกทางภูมิปัญญาท้องถิ่น
อินเดีย	1. Biological Diversity Act 2002 2. Protection of Plant Varieties and Farmers Rights Act 2001	1. Protection of Plant Varieties and Farmers Rights Act 2001 2. Patent Act (Amendment) Act 2002	1. Biological Diversity Act 2002 2. Scheduled Tribes and Other Traditional Forest Dwellers (Recognition of Forest Right) Act 2006 3. Archaeological Survey of India (ASI) 4. Traditional Knowledge Digital Library (TKDL)

จากการศึกษากฎหมายการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของทั้งประเทศไทยและประเทศอินเดีย พบว่ามีมาตรการทางกฎหมายที่เป็นระบบกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาและกฎหมายเฉพาะเรื่องที่จะคุ้มครอง โดยทั้งสองประเทศจัดให้มีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบทางด้านการให้การคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ตามการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของทั้งสองประเทศก็มีมาตรการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ซึ่งแนวทางการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศอินเดีย พอสรุปได้ดังนี้

1. ประเทศอินเดียจะเน้นการคุ้มครองทรัพยากรชีวภาพและความหลากหลายทางชีวภาพเป็นสำคัญ โดยการอาศัยระบบฐานข้อมูลที่รวบรวมองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือ Traditional Knowledge Digital Library (TKDL) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำฐานข้อมูลภูมิปัญญาที่รวบรวมภูมิปัญญาสาธารณะให้อยู่เป็นรูปแบบดิจิตอลและมีการแปลข้อมูลเป็นภาษาต่างๆ ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสิทธิบัตรทั่วโลกสามารถเข้าใจได้โดยมีการแปลไว้ถึง 5 ภาษา คือ ภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน ญี่ปุน และสเปน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประเทศอินเดียประสบความสำเร็จด้านการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยอาศัยระบบฐานข้อมูล TKDL เพราะระบบฐานข้อมูลยังเป็นหลักฐานสำคัญสำหรับให้ผู้ตรวจสอบสิทธิบัตรสามารถระบุได้ว่าสิ่งที่จะนำมายื่นขอรับการคุ้มครองสิทธิบัตรนั้นขาดความใหม่ไปเสียแล้ว เช่น กรณีการขอเพิกถอนการออกสิทธิบัตรการใช้ขมิ้นชันเพื่อเป็นยาสมานแผล (Healing

a Wound by Administering Turmeric to a Patient Afflicted with a Wound) ของสำนักสิทธิบัตรสหรัฐอเมริกา รวมทั้งการขอเพิกถอนการออกสิทธิบัตรในน้ำมันจากเมล็ดสะเดา (Neem Oil) ที่สำนักสิทธิบัตรยุโรปได้ออกให้แก่บริษัทข้ามชาติของสหรัฐฯ เป็นต้น

2. การจัดตั้งหน่วยงานที่ดูแลและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรชีวภาพทั้งในระดับชาติ ระดับรัฐ และระดับท้องถิ่น ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย Biological Diversity Act โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย Biological Diversity Act 2002 แบ่งออกได้ 3 ระดับ[5] คือ

(1) ระดับชาติ คือ สำนักงานความหลากหลายทางชีวภาพแห่งชาติ The National Biodiversity Authority: NBA เป็นองค์กรอิสระซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก คือ กำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการต่างๆ เช่น การเข้าถึงทรัพยากรชีวภาพ การอนุรักษ์ การใช้ทรัพยากรชีวภาพอย่างยั่งยืน และการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม รวมถึงทำหน้าที่ให้ความเห็นต่อรัฐบาลกลางในด้านการบริหารจัดการและวางนโยบายด้านทรัพยากรชีวภาพด้วย (Article 18 (3) (a) Biological Diversity Act 2002)

(2) ระดับรัฐ คือ คณะกรรมการความหลากหลายทางชีวภาพแห่งรัฐ (State Biodiversity Board : SBB_s) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจแห่ง Article 22 ตาม Biological Diversity Act 2002 มีอยู่ด้วยกันใน 26 รัฐ[6] โดยให้ในแต่ละรัฐนั้นจะมีต้องมี SBB_s เพื่อทำหน้าที่ต่างๆ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการอนุญาตหรือคำร้องขออื่นๆ ที่เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ทรัพยากรชีวภาพในเชิงพาณิชย์ และการสำรวจทางชีวภาพและการใช้ประโยชน์ทางชีวภาพ

(3) ระดับท้องถิ่น คือ คณะกรรมการบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Management Committees : BMC) หรือเรียกว่า Panchayats ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้นราว 36,000 แห่ง[7] จัดตั้งโดยอาศัยบทบัญญัติแห่ง Article 41 Biological Diversity Act 2002 อันเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรชีวภาพ โดยให้ในแต่ละท้องที่จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อควบคุมการใช้ทรัพยากรชีวภาพที่ยั่งยืน เช่น BMC_s ทำหน้าที่จัดเตรียมการขึ้นทะเบียนความหลากหลายทางชีวภาพจากคนในชุมชน (People's Biodiversity Register) (PBR) เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรชีวภาพทางด้านความหลากหลายทาง

[5]Balakrishna Pisupati "The Biological Diversity Act 2002 & Biological Diversity Rule , National Biodiversity Authority, Government of India", Retrieved July 13, 2012, from http://isp.unu.edu/ news/2012/files/nagoya-protocol/02_India.pdf p.8
[6]แหล่งเดิม
[7]แหล่งเดิม

พันธุ์พืช และภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรชีวภาพที่มีอยู่บริเวณพื้นที่ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจของคณะกรรมการบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพแห่งรัฐ (SBB$_s$) รวมทั้งการบริหารจัดการเรื่องการเข้าถึงและการแบ่งปันผลประโยชน์ (ABS) อันเกี่ยวกับความหลากหลายทางชีวภาพและการใช้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความหลากหลายทางชีวภาพ เช่น การจัดเก็บค่าธรรมเนียมจากบุคคลจะเข้าถึงทรัพยากรชีวภาพเพื่อวัตถุประสงค์เชิงพาณิชย์ภายในพื้นที่ของตนได้ (Article 41 Biological Diversity Act 2002)

3. ประเทศอินเดียแม้จะยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยตรงก็ตาม แต่ก็มีกฎหมายที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยอ้อม เช่น Biological Diversity Act 2002 ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชีวภาพ กฎหมายคุ้มครองความหลากหลายของพันธุ์พืชและสิทธิของเกษตรกร (Protection of Plant Varieties and Farmers Rights Act 2001) รวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิชุมชน เช่น การกำหนดสิทธิในผืนป่าของชนเผ่าดั้งเดิม (Scheduled Tribes and Other Traditional Forest Dwellers (Recognition of Forest Right) Act 2006) และการปกป้องคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ให้ถูกนำไปถือครองประโยชน์ภายใต้ระบบกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา คือ กฎหมายสิทธิบัตร (Patent Act (Amendment) Act 2002) ซึ่งบัญญัติห้ามการขอรับการคุ้มครองสิทธิบัตรจากภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างชัดเจน

จากผลการศึกษาแนวทางการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศอินเดียเปรียบเทียบกับประเทศไทยพบว่ามาตรการทางกฎหมายและการบริหารจัดการเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน เช่น การคุ้มครองเกี่ยวกับพันธุ์พืช ประเทศไทยให้การคุ้มครองพันธุ์พืชตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542 ในขณะที่ประเทศอินเดียให้การคุ้มครองพันธุ์พืชภายใต้ Protection of Plant Varieties and Farmers Rights Act 2001 เมื่อเปรียบเทียบในด้านการให้ความคุ้มครองพันธุ์พืชของทั้งสองประเทศพบว่าระบบการคุ้มครองของประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการคิดค้นพันธุ์พืชใหม่และให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างเด็ดขาดแก่นักปรับปรุงพันธุ์พืชที่ประดิษฐ์คิดค้นพันธุ์พืชใหม่มากกว่าสิทธิของเกษตรกรที่มีส่วนในการพัฒนาสายพันธุ์พืชและสิทธิชุมชนซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดพันธุ์พืช แต่การคุ้มครองพันธุ์พืชของประเทศอินเดียจะให้ความสำคัญกับสิทธิแก่เกษตรกรตลอดจนสิทธิของชุมชนที่เป็นแหล่งกำเนิดของพันธุ์พืชเป็นสำคัญ เช่น ให้สิทธิเกษตรกรผู้ทำการอนุรักษ์ทรัพยากรพันธุกรรมของสายพันธุ์ท้องถิ่น (Land Races) และญาติพันธุ์ป่า (Wild Relatives) ของพืชเศรษฐกิจ และทำการปรับปรุงสายพันธุ์ท้องถิ่นและญาติพันธุ์ป่าดังกล่าวโดยการคัดเลือกและรักษาอันเป็นที่ยอมรับ หลังจากนั้นก็จะได้รับการตอบแทนจากกองทุนพันธุกรรมแห่งชาติ (National Gene Fund) นอกจากนั้นยังให้สิทธิเกษตรกรในการเก็บใช้ เพาะปลูก ปลูกซ้ำ แลกเปลี่ยน แบ่งปัน พันธุ์พืชได้ และสิ่งสำคัญที่แสดงถึงหลักของสิทธิเกษตรกร คือ สิทธิในการขายเมล็ดพันธุ์พืชที่ผลิต

ขึ้นในฟาร์มให้กับเกษตรกรคนอื่นแม้ว่าจะเป็นเมล็ดพันธุ์ที่ได้รับการคุ้มครองโดยสิทธิของนักปรับปรุงพันธุ์พืชก็ตาม กรณีพันธุ์พืชของเกษตรกรก็สามารถได้รับการจดทะเบียนได้หากคำขอจดทะเบียนประกอบด้วยคำแถลงครบถ้วนตามที่กำหนด หากพันธุ์พืชที่มีฐานพันธุกรรมส่วนใหญ่ของพันธุ์คุ้มครอง (Essentially Derived Variety: EDV) ที่พัฒนามาจากพันธุ์เกษตร จะไม่ได้รับอนุญาตให้นำไปใช้ในเชิงพาณิชย์นอกจากได้รับความยินยอมจากเกษตรกรหรือชุมชนที่เกี่ยวข้อง

ด้านการบริหารจัดการเรื่องการเข้าถึงทรัพยากรของประเทศอินเดียพบว่า มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายและควบคุมการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ระดับชาติ คือ สำนักงานความหลากหลายทางชีวภาพแห่งชาติ (The National Biodiversity Authority : NBA) ระดับรัฐ คือ คณะกรรมการความหลากหลายทางชีวภาพแห่งรัฐ (State Biodiversity Board : SBB_s) และ ระดับท้องถิ่น คือ คณะกรรมการบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Management Committees : BMC_s) หรือเรียกว่า Panchayats ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้นราว 36,000 แห่งทั่วประเทศ จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรชีวภาพ โดยในแต่ละท้องที่ต้องจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อควบคุมการใช้ทรัพยากรชีวภาพที่ยั่งยืน เช่น BMC_s ทำหน้าที่จัดเตรียมการขึ้นทะเบียนความหลากหลายทางชีวภาพจากคนในชุมชน (People's Biodiversity Register) (PBR) เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรชีวภาพทางด้านความหลากหลายทางพันธุ์พืช และภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรชีวภาพที่มีอยู่บริเวณพื้นที่ที่อยู่ในเขตอำนาจของคณะกรรมการบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพแห่งรัฐ (SBB_s) รวมทั้งการบริหารจัดการเรื่องการเข้าถึงและการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกี่ยวกับความหลากหลายทางชีวภาพและการใช้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความหลากหลายทางชีวภาพ เช่น การจัดเก็บค่าธรรมเนียมจากบุคคลซึ่งจะเข้าถึงทรัพยากรชีวภาพเพื่อวัตถุประสงค์เชิงพาณิชย์ภายในพื้นที่ของตนได้

ด้านการตรวจสอบผลกระทบจากการเข้าถึงทรัพยากรต่อชุมชนเจ้าของทรัพยากรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นก็สามารถร้องเรียนผ่านองค์กรท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ เช่น BMC_s หากปรากฏว่าผู้ขออนุญาตได้กระทำให้เกิดความเสียหายต่อระบบนิเวศหรือสร้างผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนหรือชาวพื้นเมือง โดยชุมชนสามารถส่งข้อร้องเรียนให้ NBA ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางพิจารณาสั่งระงับการเข้าถึง ตลอดจนการเพิกถอนการอนุญาต และการเรียกร้องค่าเสียหายต่อผู้อนุญาตได้ ด้านการแบ่งปันผลประโยชน์ของประเทศอินเดียจะการประกาศในราชกิจจานุเบกษาอย่างเป็นทางการ (Official Gazette) และการกำหนดให้มีกองทุนพันธุกรรมแห่งชาติ (National Gene Fund) จึงทำให้การแบ่งบันผลประโยชน์ไปยังเจ้าของทรัพยากร และเกษตรกรที่มีส่วนในการพัฒนาปรับปรุงพันธุ์พืชอย่างทั่วถึง

ส่วนแนวการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศไทยพบว่า การเข้าถึงและการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากทรัพยากรธรรมชาติกลับอาศัยระบบการขออนุญาตจากภาครัฐเป็นหลัก กล่าวคือ ผู้ขอใช้ประโยชน์ได้แจ้งรายละเอียดโครงการเพื่อขออนุญาตเข้าถึงทรัพยากรชีวภาพ

แล้วจะมีส่วนราชการหลายหน่วยงานและกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรแต่ละประเภท[8] เช่น กรมป่าไม้ กรมอุทยานแห่งชาติ แต่อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนหลักเกณฑ์การปฏิบัติของทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบก็จะต้องอยู่ภายใต้หลักการเดียวกัน คือ “ระเบียบคณะกรรมการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าถึงทรัพยากรชีวภาพและการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากทรัพยากรชีวภาพ พ.ศ.2554” ซึ่งผลจากการที่ประเทศไทยมีหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเข้าถึงทรัพยากรหลายหน่วยงานเพื่อพิจารณาอนุญาตการใช้ทรัพยากรชีวภาพเช่นนี้ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น คือ หากมีโครงการขออนุญาตเข้าถึงทรัพยากรซึ่งผ่านการพิจารณาจากภาครัฐแล้วเกิดปัญหาเรื่องการปฏิบัติที่มิชอบจากการเข้าถึงทรัพยากร เช่น การลักลอบนำทรัพยากรออกไปโดยไม่ได้รับอนุญาต การกระทำ “โจรสลัดชีวภาพ” การไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้รับอนุญาต หรือการกระทำที่ส่งผลกระทบและความเสียหายแก่ระบบนิเวศจากการขอใช้ประโยชน์ในทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาต่างๆเหล่านี้ก็ย่อมตกเป็นภาระของชุมชนท้องถิ่นที่จะต้องตรวจสอบดูแลกันเองโดยไม่มีมาตรการอื่นใดจะสามารถบังคับผู้ขอใช้ประโยชน์ที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงได้ นอกจากนั้นแล้วการเรียกร้องความเสียหาย การเพิกถอนการอนุญาตในกรณีเกิดความเสียหายจากการกระทำของผู้ใช้ประโยชน์ที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงหรือนอกเหนือจากข้อตกลง ซึ่งทางคณะกรรมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพแห่งชาติ (กอช.) ก็ไม่มีอำนาจบังคับให้ผู้ใช้ประโยชน์ปฏิบัติตามข้อตกลง การชดใช้ค่าเสียหาย หรือแม้แต่อำนาจในการเพิกถอนใบอนุญาตต่อผู้ขอใช้ประโยชน์ได้โดยตรง

ปัญหาสิทธิชุมชนที่มีต่อทรัพยากรชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทย เพราะสภาพกฎหมายภายในที่ไม่รับรองสิทธิของชุมชนท้องถิ่นให้มีบทบาทในการดูแลรักษาทรัพยากรชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมถึงการไม่มีกฎหมายเฉพาะในการพิทักษ์สิทธิของชุมชนเกี่ยวกับสิทธิในด้านความหลากหลายทางชีวภาพ แม้ว่าจะมีบทบัญญัติ

---

[8]มาตรการคุ้มครองทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพของไทยมีกฎหมายและประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการความปลอดภัยทางชีวภาพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับใช้เข้าถึงและการแบ่งปันผลประโยชน์ในทรัพยากร (Access and Benefit Sharing: ABS) ดังนี้

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทางชีวภาพ (Biosafety) เช่น 1.พระราชบัญญัติกักพืช พ.ศ. 2507 (ฉบับ 2, 3 และ 4), 2.ประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่องกำหนดพืชจากแหล่งที่กำหนดเป็นสิ่งต้องห้าม ข้อยกเว้นและเงื่อนไข ตามพระราชบัญญัติ กักพืช พ.ศ. 2507 รวม 40 ชนิด, 3.ประกาศกรมวิชาการเกษตร เรื่อง กำหนดแนวทางปฏิบัติในการขออนุญาตนำเข้าและนำผ่านซึ่งสิ่งต้องห้าม ตามพระราชบัญญัติกักพืช (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2507 และ เรื่องการรับรองพืชที่ปลูกในประเทศไทยที่ไม่ได้รับการตัดต่อสารพันธุกรรม จำนวน 159 ชนิด, 4.ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฉบับ 215 พ.ศ. 2544 และฉบับแก้ไข ฉบับ 217 เรื่อง กำหนดอาหารที่ห้ามผลิต นำเข้าหรือจำหน่าย จำนวน 7 รายการ ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์จากข้าวโพด และฉบับที่ 251 พ.ศ. 2545 เรื่องการแสดงฉลากอาหารที่ได้รับเทคนิคการดัดแปลงพันธุกรรม เพื่อเป็นการให้ข้อมูลแก่ผู้บริโภค, 5.พระราชกฤษฎีกา เรื่อง ห้ามมิให้นำสัตว์น้ำบางชนิดเข้ามาในราชอาณาจักร พ.ศ. 2547,6. ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัยทางชีวภาพของเทคโนโลยีชีวภาพสมัยใหม่ พ.ศ...

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและแบ่งปันผลประโยชน์ในทรัพยากร (Access and Benefit Sharing: ABS) เช่น 1.พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484, 2.พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504, 3.พระราชบัญญัติพันธุ์พืช พ.ศ. 2538, 4.พระราชบัญญัติเชื้อโรคและพิษจากสัตว์ พ.ศ. 2525, 5.พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535, 6.พระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2542, 7.พระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542, 8.ระเบียบสภาวิจัยแห่งชาติว่าด้วยการอนุญาตให้นักวิจัยชาวต่างชาติเข้ามาทำการวิจัยในประเทศไทย พ.ศ. 2550, 9. ระเบียบคณะกรรมการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าถึงทรัพยากรชีวภาพและการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากทรัพยากรชีวภาพ พ.ศ.2554.

รับรองสิทธิชุมชนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้วก็ตาม แต่ก็เป็นเพียงการกำหนดสิทธิของชุมชนแบบกว้างๆ โดยไม่มีกลไกการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของคนในชุมชนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับการที่รัฐเอาระบบกรรมสิทธิ์ในทางกฎหมายซึ่งแบ่งแยกกรรมสิทธิ์เพียงสองลักษณะ คือ ทรัพย์สินของรัฐ (State Property) และทรัพย์สินส่วนบุคคล (Private Property) และระบบการจัดการทรัพยากรของรัฐที่มีลักษณะรวมศูนย์ซึ่งส่งผลให้ระบบกรรมสิทธิ์ของรัฐกับระบบกรรมสิทธิ์ของชุมชนมีความลักลั่นทางกฎหมาย การตีความคำว่า “ชุมชน” ที่ไม่ชัดเจนจึงกลายเป็นความขัดแย้งเรื่องสิทธิในภูมิปัญญาท้องถิ่นและการแย่งชิงทรัพยากรระหว่างชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงหรือต่างพื้นที่ นอกจากนั้นการที่ภาครัฐไม่ส่งเสริมการอนุรักษ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของกลุ่มชนต่างๆ ในประเทศไทยอันเป็นรากฐานของความหลากหลายทางชีวภาพ ตลอดจนระบบการศึกษาสมัยใหม่ที่ไม่ให้ความสำคัญต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นเท่าใดนัก และการไม่ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมก็เท่ากับเป็นการทำลายภูมิปัญญาท้องถิ่น ความรู้และระบบการจัดการทรัพยากรชุมชนให้สูญหายไปอย่างรวดเร็ว

ปัญหาด้านการจัดทำฐานข้อมูลที่รวบรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นของประเทศไทย เช่น ตำราการแพทย์ไทย พบว่ายังไม่มีการรวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบที่ชัดเจน เอกสารตำราการแพทย์ไทยดั้งเดิมส่วนใหญ่ ได้แก่ สมุดข่อย ใบลาน คัมภีร์ สมุดบันทึกต่างๆ และคำบอกเล่ายังคงกระจัดกระจายอยู่ตามชุมชน หรือสถานที่ต่างๆ แต่ภาครัฐยังไม่ได้รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของภูมิปัญญาการแพทย์ไทยเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างจริงจัง และการไม่มีศูนย์กลางแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาการแพทย์ไทยอย่างเป็นรูปธรรมแล้วย่อมเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ทั้งนี้ จากการศึกษาระบบการรวบรวมข้อมูลตำราการแพทย์ของประเทศไทยกับประเทศอินเดีย พบว่าประเทศอินเดียมีการสร้างระบบข้อมูลทางการแพทย์โบราณของอินเดียแบบรวมศูนย์โดยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เช่น ระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นช่องทางอนุรักษ์การรักษาโรคแบบโบราณให้คงอยู่สืบไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. การจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม ควรมีการรวบรวมฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาติให้มีความเชื่อมโยงระหว่างกันหน่วยงานเพื่อความเป็นเอกภาพโดยอาจจัดตั้งการสำนักงานกำกับดูแลและรับผิดชอบข้อมูลทางด้านภูมิปัญญาของชาติโดยตรง และการนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้จึงเป็นช่องทางหนึ่งในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นไทยโดยให้เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าวิจัยของคนในชาติเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าและทันสมัยมากยิ่งขึ้น อีกทั้งฐานการจัดทำฐานข้อมูลดังกล่าวยังสามารถป้องกันการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปขอรับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาจากชาวต่างชาติได้อีกด้วย
2. การบริหารจัดการด้านการเข้าถึง และการแบ่งปันผลประโยชน์ มีข้อเสนอดังนี้

2.1 ภาครัฐควรปรับปรุงการบริหารจัดการการเข้าถึงและการแบ่งปันผลประโยชน์ของประเทศไทย โดยการจัดให้มีหน่วยงานในระดับต่างๆ ทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับชุมชน เพื่อทำหน้าที่ในการประสานความร่วมมือของคนในท้องถิ่นและช่วยกันกำหนดทิศทางการเข้าถึงและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม ไม่ใช่เพียงกำหนดให้องค์กรปกครองท้องถิ่นให้ความเห็นชอบในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรเท่านั้น

2.2 ภาครัฐควรจัดให้มีระบบการติดเฝ้าระวังผลการเข้าถึงทรัพยากรชีวภาพในระดับท้องถิ่น (Check Point) ทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่นอกเหนือไปจากข้อตกลง โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นมีสิทธิคัดค้านหรือปฏิเสธการเข้าถึงทรัพยากรชีวภาพ

2.3 สิทธิในการเจรจาต่อรองเรื่องการแบ่งปันผลประโยชน์ และสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายจากการเข้าถึงทรัพยากรชีวภาพหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ ภาครัฐจึงควรสนับสนุนการสร้างกลไกตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยมีประชาชนในพื้นที่เข้าร่วมตรวจสอบความเสียหายต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนท้องถิ่น ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศ

2.4 การแก้ปัญหาโจรสลัดชีวภาพในประเทศไทยโดยผ่านทางโครงการสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพ ประเทศไทยจะต้องเพิ่มระมัดระวังให้มากขึ้นก่อนการทำโครงการความร่วมมือใด ๆ กับต่างชาติที่อาจส่งผลกระทบต่อการสูญเสียทรัพยากรชีวภาพและภูมิปัญญาของชาติในระยะยาว

3. การให้ความคุ้มครองสิทธิชุมชนและสิทธิเกษตรกร ควรกำหนดไว้ในกฎหมายเฉพาะโดยคำนึงถึงหลักการแห่งสิทธิไม่ว่าจะเป็นสิทธิของเกษตรกร สิทธิชุมชน โดยการกำหนดรูปแบบสิทธิในทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นในลักษณะ “สิทธิส่วนรวม” เพื่อให้ชุมชนมีสิทธิในการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์การบริหารจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านได้อย่างเหมาะสม โดยรัฐมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลร่วมกับชุมชน เช่น การตรากฎหมายป่าชุมชน กฎหมายคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

4. การพัฒนากฎหมายคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยเฉพาะ เพราะในปัจจุบันประเทศยังไม่มีกฎหมายเฉพาะสำหรับการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยตรง จะมีแต่เพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2542 เท่านั้นที่ให้การคุ้มครองภูมิปัญญาทางด้านการแพทย์โบราณ จึงเห็นควรให้มีการตรากฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นที่นอกเหนือจากภูมิปัญญาทางการแพทย์ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พ.ศ. .... โดยสาระสำคัญดังนี้

4.1 การคุ้มครองตามกฎหมายภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรกำหนดไว้เพียงสองประเภท คือ

1) องค์ความรู้ของชุมชนท้องถิ่น (Traditional Knowledge) และ

2) การแสดงออกซึ่งศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน (Expression of Folklore) ส่วนการ

คุ้มครองทรัพยากรชีวภาพนั้นไม่ควรกำหนดลงไปในการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น เพราะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทางชีวภาพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและแบ่งปันผลประโยชน์ทรัพยากรรองรับอยู่แล้ว

4.2 กำหนดผู้มีสิทธิได้รับการคุ้มครองเพื่อให้สอดรับกับหลักการสิทธิชุมชน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 66 เช่น ผู้มีสิทธิได้รับการคุ้มครองควรเป็นชุมชนโดยการกำหนดขอบเขตของคำว่า “ชุมชน” ให้ชัดเจน

4.3 เงื่อนไขการคุ้มครองและระยะเวลาการคุ้มครอง ควรกำหนดมีการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็น 3 ระดับ คือ “ภูมิปัญญาระดับชาติ” “ภูมิปัญญาระดับชุมชน” และ ภูมิปัญญาระดับท้องถิ่น” ทั้งนี้ควรกำหนดให้ “ภูมิปัญญาระดับชาติ” ไม่สามารถขึ้นทะเบียนภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ ส่วน“ภูมิปัญญาท้องถิ่นระดับชุมชน” และ ภูมิปัญญาระดับท้องถิ่น” ควรให้มีการขึ้นทะเบียน ทั้งการขึ้นทะเบียนระดับชุมชนและขึ้นทะเบียนองค์ความรู้ชุมชนระดับท้องถิ่น รวมถึงการแสดงออกซึ่งศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนอายุการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น กรณี “ภูมิปัญญาระดับชาติ” ไม่ควรกำหนดอายุการคุ้มครอง แต่ “ภูมิปัญญาระดับชุมชน” และ ภูมิปัญญาระดับท้องถิ่น” ที่ได้มีการขึ้นทะเบียนไว้แล้วอาจนำหลักเกณฑ์เรื่องอายุการคุ้มครองภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2542 มาเป็นแนวทางกำหนดระยะเวลาการคุ้มครองได้

4.4 ควรจัดตั้งกองทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการต่างๆ เช่น ส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการแสดงออกซึ่งศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน และการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งให้มีจัดตั้งกองทุนชุมชนเพื่อการแบ่งปันผลประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้าถึงชุมชนได้อย่างแท้จริง

4.5 การแบ่งปันผลประโยชน์กับชุมชน ผู้ใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสามารถจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ชุมชนโดยกำหนดให้ผู้ใช้ประโยชน์จะต้องจ่ายเงินค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ผ่านกองทุนภูมิปัญญาท้องถิ่นเสียก่อน จากนั้นให้กองทุนภูมิปัญญาท้องถิ่นดำเนินการจ่ายเงินดังกล่าวเข้าสู่กองทุนชุมชนเจ้าของสิทธิในภูมิปัญญาท้องถิ่นต่อไป

5. การปรับปรุงแก้ไขระบบกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาของไทย เพื่อปิดโอกาสการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านมาขอรับความคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาโดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายสิทธิบัตรควรมีการปรับปรุงระเบียบหรือขั้นตอนการพิจารณาออกสิทธิบัตร โดยอาจกำหนดข้อยกเว้นการออกสิทธิบัตรแก่ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือองค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยตรง ทั้งนี้เพื่อป้องกันการนำ

เอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ประโยชน์โดยมิชอบ จึงควรกำหนดขั้นตอนให้ผู้ยื่นคำขอสิทธิบัตรมีหน้าที่ต้องแจ้งแหล่งที่มาขององค์ความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเกี่ยวกับการประดิษฐ์ซึ่งมาขอรับความคุ้มครองทั้งหมด รวมถึงให้เพิ่มบทบัญญัติการเพิกถอนการออกสิทธิบัตรได้หากในภายหลังพบว่าการประดิษฐ์ที่มาขอรับความคุ้มครองนั้นมีการเข้าถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยมิชอบ หรือข้อถือสิทธิที่มีความซ้ำซ้อนกับองค์ความรู้ของชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น

6. ประเทศไทยควรสร้างความร่วมมือกับกลุ่มประเทศที่เป็นเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยกันเพื่อคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ชัดเจนและเป็นเอกภาพอันจะเป็นการสร้างอำนาจต่อรองในเวทีระหว่างประเทศกับกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วให้เห็นถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิแห่งภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกเหนือจากหลักการเข้าถึงโดยได้รับความยินยอมก่อนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรมอันเป็นข้อเรียกร้องแต่ดั้งเดิมสำหรับใช้เป็นแนวทางการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นแล้ว ควรมีการเรียกร้องให้กำหนดประเด็นทางด้านการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มเติม เช่น การกำหนดสิ่งที่จะคุ้มครองให้ชัดเจนและครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น ขอบเขตการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างสภาพการบังคับ (Enforcement) มาตรการระงับการเข้าถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นหากมีการละเมิดสิทธิหรือสร้างความเสียหายต่อภูมิปัญญาท้องถิ่น มาตรการเยียวยา (Remedies) ความเสียหายที่เกี่ยวกับชื่อเสียงและความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการบิดเบือนข้อเท็จจริงอันเป็นแหล่งกำเนิดภูมิปัญญาท้องถิ่น ระยะเวลาการคุ้มครอง และบทกำหนดโทษ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมทรัพย์สินทางปัญญา. *ภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย*. สืบค้น 1 สิงหาคม 2555 , จากhttp://www.ipthailand.go.th/ipthailand/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=25&id=161&Itemid=262

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. *มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม.* สืบค้น 1 ธันวาคม 2555, จาก http:// www.culture.go.th/ichthailand/post.html

นันทน อินทนนท์. (2546). *ความตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญาและผลกระทบต่อภูมิปัญญาท้องถิ่น*. สืบค้น 28 สิงหาคม 2555, จาก http://people.su.se/~nain 4031/ipandtk.htm

ยศ สันตสมบัติ. (2542). *ความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่ : นพบุรีการพิมพ์.

ศูนย์วิจัยวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2550). *รายงานการศึกษา กรอบความคิดการคุ้มครองภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย.* (รายงานผลการวิจัย) กรุงเทพมหานคร: กรมทรัพย์สินทางปัญญา.

สำนักพัฒนาเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร. (ม.ป.ป.). *ความหมายของภูมิปัญญา.* สืบค้น 1 ตุลาคม 2555, จาก http://tkagri.doae.go.th/temp.php?gpg=title02

สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.(2555). *สิทธิชุมชนตามรัฐธรรมนูญ.* กรุงเทพฯ: สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Balakrishna Pisupati. The biological diversity act 2002 & biological diversity rule, National Biodiversity Authority, Government of India. Retrieved July 13 2012, from http://isp.unu.edu/news/2012/files/nagoyaprotocol/02_ India.pdf

WIPO regional seminar on ip & tk, gr & tce, The WIPO ICG: latest development and perspectives on future work, Bangkok, Thailand December 16-17, 2009, Retrieved July 13 2012, from http://www.wipo.int/edocs/mdocs/tk/en/ wipo_iptk_bkk_09/wipo_iptk_bkk_09_topic2_1.pdf

แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย

The Appropriate To Thai Society Guidelines For Participation in School Administration Of Parent Teacher Association

ภัธรภร ปุยสุวรรณ*
Pattaraporn Puisuwan*
นพดล เจนอักษร**
Nopadol Chenaksara**
ดร. ปิลัญ ปฏิพิมพาคม***
Pilan Patipimpakom***

*นิสิตระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
*Graduate Student, Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University.
** หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรและอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
**Head, Department of Educational Administration, Silpakorn University and Major Advisor.
***อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
***Director, Kowittamrong Shool and Co-advisor.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย 2. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย และ 3.แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย สมาคมผู้ปกครองและครูจำนวน 280 สมาคม ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นายกสมาคม อุปนายกสมาคมและเลขานุการสมาคมผู้ปกครองและครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2. แบบสอบถามความคิดเห็น 3. แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบและยืนยันแนวทางที่เหมาะสม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (path analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1. การสร้างภาคีเครือข่าย 2. บรรยากาศองค์การ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน 4. การมีส่วนร่วมของสมาชิก 5. การประเมินผล 6. การสนับสนุนทรัพยากร

2. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีความสัมพันธ์ทางตรงระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (factors 3) การประเมินผล (factors 5) การสนับสนุนทรัพยากร (factors 6) กับ การสร้างภาคีเครือข่าย (factors 1) บรรยากาศองค์การ (factors 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก (factors 4) และความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่าง บรรยากาศองค์การ (factors 2) และการสร้างภาคีเครือข่าย (factors 1)

3. พบแนวทางที่เหมาะสมในทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย จำนวน 28 แนวทาง และผลการตรวจสอบแนวทางที่เหมาะสมในทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีความเหมาะสมกับบริบท เป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาสถานศึกษา

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา สมาคมผู้ปกครองและครู

Abstract

The purposes of this research were to determine 1. the components appropriate to thai society guidelines for participation in school administration of parent teacher association, 2. The model of appropriate to thai society guidelines for participation in school administration of parent teacher association, and 3. the appropriate to thai society guidelines for participation in school administration of parent teacher association. The sample consisted of 280 the parent teacher associations. Data is given by the president of the parent teacher association, vice president of the parent teacher association (school directors) and the secretary of the parent teacher association. The research instrument used were 1. simi-structured interview 2. questionnaire for checking opinion 3. questionnaire for checking and confirming the appropriate guidelines of participation of parent teacher association in the administration management of educational institute for thai society. The statistical used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis path analysis and content analysis

The research findings revealed that:

1. The components of a model of the of six components which were 1. network participant 2. organization environment 3. relationship between schools and communities 4. members participation 5. evaluation 6. resource support.

2. The model of appropriate to thai society guidelines for participation in school administration of parent teacher association by exploratory factor analysis consisted of, were well fitted with the empirical data considering the consistency index such as the highest direct effect variables were relationship between schools and communities (factors 3) evaluation (factors 5) resource support (factors 6) with network participant (factors 1) organization environment (factors 2) members participation (factors 4). The highest indirect effect variables were members participation (factors 4) and network participant (factors 1)

3. The results showed 28 guidelines for 6 factor components and the appropriate guidelines of participation of parent teacher association in the administration management of educational institute for thai society were suitable for school context, possibility for implementation, accuracy of conceptual frameworks and useful for school development.

Keywords: participation in school administration, parent teacher association

บทนำ

ในปัจจุบันนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนล้วนมีพื้นฐานมาจากครอบครัว โดยที่ผู้ปกครองไม่มีเวลาให้แก่บุตรหลาน ทำให้เด็กกลุ่มนี้ขาดความอบอุ่น หันไปพึ่งพาสิ่งรอบข้างโดยเฉพาะกลุ่มเพื่อนและเทคโนโลยีที่เข้ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เกิดการเลียนแบบจากสื่อต่างๆ นำไปสู่ปัญหาสังคมที่ตามมา เช่น การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร การแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ต้องได้รับการแก้ไขและป้องกันตั้งแต่เริ่มแรก โดยดึงผู้ปกครองและครูเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหา โดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมให้เกิดการแสวงหาความรู้ อีกทั้งปลูกฝังให้เด็ก มีทักษะชีวิต ที่พร้อมนำไปใช้ในการดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างไม่เกิดปัญหา ทั้งนี้ สภาผู้ปกครองและครูแห่งประเทศไทยต้องเร่งสร้างเครือข่ายให้เกิดขึ้นในทุกโรงเรียนทั่วประเทศ เพื่อให้เครือข่ายเหล่านี้เป็นตัวประสานความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและครู รวมทั้งการสร้างการรับรู้และเจตคติที่ดีต่อผู้ปกครองและครู ในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของสมาคมผู้ปกครองและครู เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากสถานศึกษาสู่ชุมชนโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรชุมชนอื่นๆ ให้การสนับสนุน ความร่วมมือ แก้ปัญหาและพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เน้นให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดการศึกษาของชุมชน แนวคิดการจัดการศึกษาร่วมกันของครอบครัวและโรงเรียนเป็นการกระจายสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบไปให้ผู้ปกครอง จึงต้องส่งเสริมให้มีสมาคมผู้ปกครอง (Parent teachers Association) หรือ PTA ในทุกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดบทบาทความร่วมมือด้านหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อการสอนและด้านวัดผลประเมินผล สมาคมผู้ปกครองและครูถือว่าเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยเสริมงานของสถานศึกษาช่วยขจัดข้อจำกัดต่างๆ ให้หมดไป เป็นช่องทางอันสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้ปกครองสามารถแสดงความคิดเห็นผ่านผู้แทนที่เป็นกรรมการในสมาคมผู้ปกครองและครูของสถานศึกษา เป็นวิธีที่ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น แนวคิดการจัดตั้งสมาคมผู้ปกครองและครูในสหรัฐอเมริกาได้แพร่กระจายไปทั่วโลกสำหรับประเทศไทยได้นำความคิดนี้มาใช้ในเมื่อพุทธศักราช 2496 โรงเรียนกาญจนานุเคราะห์ จังหวัดกาญจนบุรี ขอจดทะเบียนสมาคมผู้ปกครองและครูเป็นแห่งแรกในประเทศไทย และในพุทธศักราช 2498 โรงเรียนสตรีวิทยาได้ขอจดทะเบียนเป็นสมาคมที่สอง ทั้งสองสมาคมนี้เป็นสมาคมที่ก่อตั้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเวลาต่อมามีการจัดตั้งสมาคมผู้ปกครองและครูอีกเป็นจำนวนมากทั้งโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน โดยมีการดำเนินการจัดตั้งสมาคมผู้ปกครองและครู มีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายแล้วทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 1,010 แห่งเฉพาะในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 159 แห่ง (ระบบฐานข้อมูลจากกรมการปกครองและกระทรวงวัฒนธรรม) สำหรับต่างจังหวัดก็เห็นความสำคัญในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน มีจำนวน 851 แห่ง สมาคมผู้ปกครองและครูถือว่าเป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีส่วนร่วมแบบไม่เป็นทางการหรือการมีส่วนร่วมในทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมของ

ผู้ปกครองในการบริหารการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูมีส่วนร่วมในระดับร่วมเพียงบางส่วน หรือระดับชายขอบ เนื่องจากการมองว่าความรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของโรงเรียน ซึ่งผู้เกี่ยวข้องจะสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในบางส่วน เพราะคิดว่าไม่มีความรู้เพียงพอหรือเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมเมื่อโรงเรียนร้องขอมาเท่านั้น ดังนั้นกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จึงเป็นกิจกรรมการมาร่วมประชุม การร่วมพัฒนาโรงเรียน ด้านการระดมทรัพยากร การบริจาคทรัพย์สินให้แก่โรงเรียน เป็นต้น การมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็ยังเป็นลักษณะชายขอบคือ มาเป็นวิทยากรเมื่อได้รับการร้องขอจากโรงเรียน แต่ที่ดำเนินการต่อเนื่องกันมาจนถึงปัจจุบันมีเพียงไม่กี่สมาคม ทั้งนี้เพราะสมาคมที่ก่อตั้งขึ้นและต้องเลิกล้มไปหลายสมาคมต้องประสบกับปัญหาทางด้านการดำเนินงานและขาดความร่วมมือจากสมาชิก และอีกประการที่ทำให้วัตถุประสงค์ของสมาคมผู้ปกครองและครูเปลี่ยนแปลงไปก็เพราะสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้บทบาทของสมาคมผู้ปกครองและครูที่พบในปัจจุบัน จึงเน้นในลักษณะของรูปแบบและแนวทางระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงแนวทางการระดมเงินบริจาคที่โรงเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง วิธีบริหารจัดการเงินบริจาคให้เกิดประโยชน์สูงสุด โปร่งใส และการระดมทรัพยากรหรือระดมเงินบริจาคอย่างไรที่ไม่สามารถดำเนินการได้ (ชินภัทร ภูมิรัตน, 2555)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีเล็งเห็นถึงความสำคัญของสมาคมผู้ปกครองและครูซึ่งรับผิดชอบโดยตรงในการเป็นช่องทางอันสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา จะมีบทบาทหน้าที่อย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำคือไม่ให้ไปก้าวล้ำถึงการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเช่น การเข้าไปรับเงินอุดหนุนแทนโรงเรียน หรือไม่มีส่วนร่วมอะไรเลย โดยทำให้บทบาทหน้าที่ของสมาคมผู้ปกครองและครูอยู่ตรงกลาง สามารถที่จะเกื้อหนุนโรงเรียนและเป็นกระบอกเสียงที่จะให้โรงเรียนมีการปรับปรุงนักเรียนในด้านใดบ้าง ซึ่งถือว่าสมาคมผู้ปกครองและครูจะเป็นองค์กรที่คอยวางนโยบายและนำนโยบายไปปฏิบัติโดยส่งเสริมสนับสนุนนโยบายได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงนำลักษณะของการเสริมสร้างสนับสนุน เกื้อหนุนกันและกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ปกครอง ผลที่ได้รับในการบริหารจัดการจะเกิดขึ้นกับนักเรียน เป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมของสถานศึกษาและสมาคมผู้ปกครองและครูในการบริหารจัดการในสังคมไทยที่เหมาะสมนี้ เป็นการมีส่วนร่วมแบบเสมอภาคคือ สถานศึกษาและสมาคมผู้ปกครองและครูมีสิทธิในกระบวนการบริหารจัดการอย่างมีศักดิ์ศรี และมีสถานภาพเท่าเทียมกัน โดยเน้นที่การตัดสินใจในการเริ่มดำเนินการ การร่วมรับประโยชน์จากการดำเนินการ และการร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดการพัฒนา และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

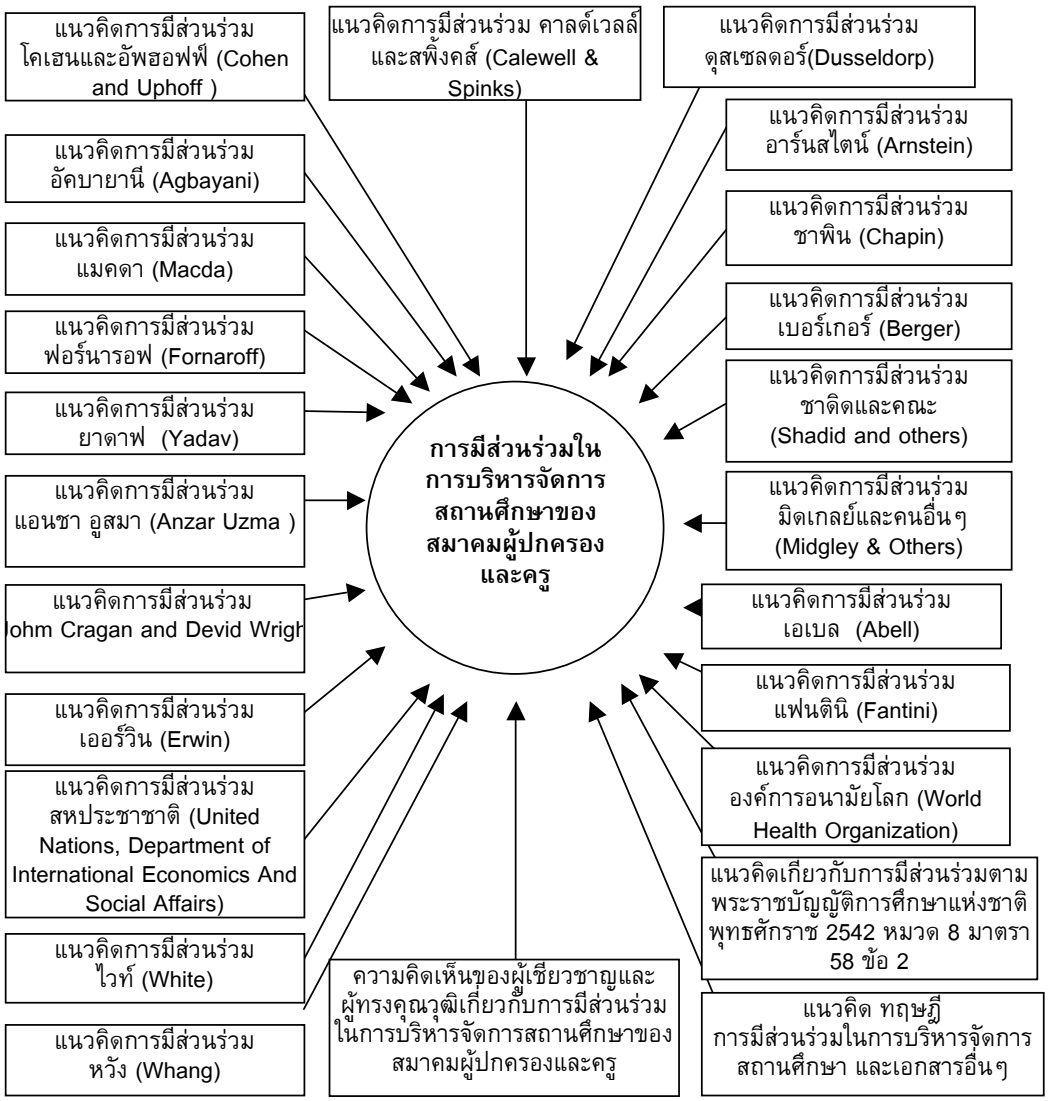
วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย

2. เพื่อทราบรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย
3. เพื่อทราบแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อทราบองค์ประกอบการมีส่วนร่วม รูปแบบการมีส่วนร่วมและทราบแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากองค์ความรู้ต่างๆ ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวการณ์ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย นักบริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาจารย์มหาวิทยาลัย ประชากรกลุ่มนี้จะเป็นผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครู กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมาคมผู้ปกครองและครู ประชากรกลุ่มนี้ จะเป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อยืนยันความเหมาะสมของปัจจัยและ แนวทางการส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครู ประกอบด้วยนายกสมาคมผู้ปกครองและครู อุปนายกสมาคมผู้ปกครองและครู กรรมการสมาคมผู้ปกครองและครู และเลขานุการสมาคมผู้ปกครองและครู ประชากรกลุ่มนี้จะเป็นผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถาม กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางที่เหมาะสมในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseur-ship model)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามกลุ่มประชากร ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบริหารการศึกษา 3 คน ผู้บริหารโรงเรียน 3 คน และอาจารย์มหาวิทยาลัย 3 คน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ (snowball Technique) จากกลุ่มประชากรและมีหลักเกณฑ์การเลือก คือ ต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี กลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามประกอบด้วยนายกสมาคม จำนวน 279 คน อุปนายกสมาคม จำนวน 279 คน และเลขานุการสมาคม จำนวน 279 คน ใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางที่เหมาะสมของสมาคมผู้ปกครองและครูโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship model) จำนวน 6 คน แบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษาระดับนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านสมาคมผู้ปกครองและครู จำนวน 2 คน และมีหลักเกณฑ์การเลือก คือ ต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะในการตอบแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เพื่อนำข้อมูลมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย
2. แบบสอบถามองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครู โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าจัดอันดับ 5 ระดับของลิเคิอร์ท นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence: IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 สมาคม สมาคมละ 3 คน ประกอบด้วย นายกสมาคมผู้ปกครองและครู อุปนายกสมาคมผู้ปกครองและครู(ผู้อำนวยการโรงเรียน) และเลขานุการสมาคมผู้ปกครองและครู รวม 30 คน นำผลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (a–Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9632
3. แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบและยืนยันแนวทางที่เหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ตั้งแต่เดือน มกราคม–กรกฎาคม 2555 โดยเก็บข้อมูลทั้ง 5 ภาคคือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันตก

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยการหาค่าความถี่ (frequency) และวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)
2. การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับทั้งนี้ถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงใดก็แสดงว่าเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมที่ตรงสภาพที่เป็นจริง โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)
3. การวิเคราะห์ปัจจัยหลัก (factor analysis) โดยการวิเคราะห์แบบองค์ประกอบเชิงสำรวจ “EFA” (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย “PCA” (principal component analysis) โดยพิจารณาจากค่า KMO and Bartlett’s Test โดยค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และ สถิติทดสอบตัวที่ 2 คือ Bartlett’s Test of Sphericity ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigen

value) เท่ากับ 1 และถือเอาค่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวองค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป ที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser, 1983)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น (path analysis) ซึ่งพิจารณาค่าสถิติวัดความสอดคล้องความกลมกลืนของรูปแบบดังนี้ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: c^2) ตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบ โดยถ้าค่าสถิติไค-สแควร์สูง แสดงว่า รูปแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ถ้าถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ต่ำ แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit Index: GFI) โดยค่า GFI มีค่าระหว่าง 0-1 รูปแบบที่มีความสอดคล้อง GFI ควรมีค่าใกล้ 1 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of fit Index: AGFI) โดยค่า AGFI มีค่าระหว่าง 0-1 รูปแบบที่มีความสอดคล้อง AGFI ควรมีค่าใกล้ 1 ดัชนีความสัมพันธ์ (Relative Fit Index: RFI) โดยค่า RFI มีค่าระหว่าง 0-1 รูปแบบที่มีความสอดคล้อง RFI ควรมีค่าใกล้ 1 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual: RMR)โดยค่า RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความผิดพลาดที่เหมาะสม (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) โดยค่า RMSEA มีค่าระหว่าง 0-1.00 รูปแบบที่มีความสอดคล้อง RMSEA ควรมีค่าใกล้ 0

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ “แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย” สรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย ผลการศึกษาองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย พบว่ามี 6 องค์ประกอบเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย ได้แก่ 1. การสร้างภาคีเครือข่าย 2. บรรยากาศองค์การ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน 4. การมีส่วนร่วมของสมาชิก 5. การประเมินผล 6. การสนับสนุนทรัพยากร
2. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย โดยการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (path analysis) โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: c^2) มีค่าเท่ากับ 0.49 (p=0.49) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า 0.99 ค่าดัชนีความสัมพันธ์ (RFI) มีค่า 0.96 ค่าดัชนีรากของ

ค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่า 0.0086 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความผิดพลาดที่เหมาะสม (RMSEA) มีค่า 0.00 ซึ่งค่าสถิติรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกค่ามีค่าเป็นตามเกณฑ์ความสอดคล้อง ความกลมกลืนของรูปแบบ ลักษณะนี้แสดงว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยมีความสอดคล้อง ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถคำนวณหาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรทั้งหมด โดยมีความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ($factors_3$) การประเมินผล ($factors_5$) การสนับสนุนทรัพยากร ($factors_6$) กับการสร้างภาคีเครือข่าย ($factors_1$) บรรยากาศองค์การ ($factors_2$) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ($factors_4$) และความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่าง บรรยากาศองค์การ ($factors_2$) และการสร้างภาคีเครือข่าย ($factors_1$)

3. แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย รูปแบบมีด้านความเหมาะสม (propriety standards) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบว่ามีความเป็นไปได้ (feasibility standards) ด้านความเป็นประโยชน์ (utility standards) ของรูปแบบว่าสามารถนำไปใช้ในการบริหารเครือข่ายได้เป็นอย่างดี และด้านความถูกต้อง (accuracy standards) ของรูปแบบว่ามีความครอบคลุม คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการสร้างภาคีเครือข่าย แนวปฏิบัติที่เหมาะสมดังนี้ 1. ควรจัดให้มีโครงการเพื่อสร้างทัศนคติ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและพัฒนาสมาคมผู้ปกครองและครูกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างความเข้าใจร่วมกับสถานศึกษาในการสร้างความเข้าใจและทัศนคติเชิงบวกของทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อดำเนินการร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ก้าวก่ายงานของสถานศึกษามากเกินไป 2. แต่ละฝ่ายมีความเข้าใจในเรื่องบทบาทของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน 3. สมาคมฯ ร่วมประสานงานผู้ปกครอง องค์กร มูลนิธิ สมาคมอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมจัดส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา 4. สมาคมฯ เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยตรงกับภารกิจสนับสนุนของสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ภารกิจ คือ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจการสนับสนุนกำหนดกิจกรรมการดำเนินงานประจำปี เพื่อให้สามารถวางแผนในการแบ่งเวลา รวมทั้งกำหนดการร่วมประชุมเพื่อความชัดเจนในการทำงาน 5. สมาคมควรมีการจัดทำรายงานการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานและเผยแพร่ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

อย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงความรับผิดชอบ และนำข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการต่อไป 6. ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือการศึกษาของนักเรียน แก้ปัญหานักเรียน อบรมนักเรียนให้ดีขึ้น 7. การส่งเสริมความเข้าใจอันดี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ระหว่างผู้ปกครองและครู 8. ส่งเสริมสวัสดิการของนักเรียนและครู 9. ให้ความร่วมมือประสานงานกับองค์กรเครือข่ายและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน

2. องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ แนวปฏิบัติที่เหมาะสมดังนี้ 1. ส่งเสริมสวัสดิการของนักเรียน การส่งเสริมความเข้าใจอันดี การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ปกครอง ผู้บริหารและครู และร่วมแก้ไขปัญหาของนักเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ตัวนักเรียนเองและสถานศึกษา 2. สมาคมและสถานศึกษากำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ 3. สมาคมฯ มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ หรือตรงความต้องการของภารกิจหรือกิจกรรมเฉพาะ (Best Practice) ของสถานศึกษาและร่วมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกวิธีการอย่างต่อเนื่อง (ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงานข้างในและนอกประเทศ)

3. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน แนวปฏิบัติที่เหมาะสมดังนี้ 1. สมาคมกำหนดให้มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับ แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาอย่างละเอียดเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการดำเนินงานทุกเรื่อง จัดทำรายงานประจำปีเพื่อรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะแสดงถึงความโปร่งใส และการยอมรับจากสถานศึกษา กรรมการสมาคมต้องตระหนักว่า แม้ว่าการตัดสินใจดำเนินงานจะต้องยึดตามกฎหมาย และนโยบายการศึกษาของชาติ แต่กรรรมการจะต้องตระหนักบทบาทตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งแต่ละสถานศึกษาแตกต่างกัน 2. สถานศึกษาและสมาคมกำหนดนโยบายเรื่องบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาคมอย่างชัดเจนร่วมกันกำหนดขอบข่ายของบทบาท อำนาจหน้าที่ของกรรมการสมาคม เพื่อป้องกันการแทรกแซงเหลื่อมล้ำการดำเนินงานของโรงเรียนมากเกินไปเผยแพร่และให้ความรู้เพื่อสามารถดำเนินการตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก แนวปฏิบัติที่เหมาะสมดังนี้การมีส่วนร่วมมีลักษณะการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม ควรจะเป็นคือ 1. ร่วมประชุม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมบำรุงรักษา หรือ “POSDCORB” 2. ช่วยระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ในการจัดการศึกษา และแก้ไขปัญหาความประพฤติของนักเรียนกระบวนการได้มาซึ่งกรรมการสมาคม 3. ต้องเป็นที่ยอมรับเสียสละ มีความตระหนักในความสำคัญกับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่าง

จริงจัง และพร้อมที่จะเรียนรู้ในเรื่องที่จำเป็น โดยผ่านการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ เพิ่มเติมและใช้กระบวนการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้การบริหารงานในระยะต่อไปประสบความสำเร็จและ มีประสิทธิภาพ 4. สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกให้ ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารเห็นความสำคัญของการศึกษาและเข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมการศึกษา สถานศึกษาและสมาคมร่วมกันกำหนดแนวทางของกระบวนการสรรหาและ คัดสรรกรรมการสมาคมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเสียสละเป็นที่ยอมรับสมัครใจ รับผิดชอบและมีเวลาเข้าร่วมประชุม ร่วมกิจกรรม 5. กรรมการสมาคมพัฒนาศักยภาพการบริหารและทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการพูดและการประชุม

5. องค์ประกอบด้านการประเมินผล แนวปฏิบัติที่เหมาะสมดังนี้ 1. สมาคมควรมีการประเมินตนเองเป็นประจำทุกปี เพื่อทราบถึงจะเด่น จุดที่ต้องแก้ไข และแนวทางการดำเนินงานต่อไปโดย 2. มีการประเมินความต้องการจำเป็นในการดำเนินบทบาทอำนาจหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาข้อมูลที่จำเป็น ศึกษาดูงาน หรือพัฒนา หรือฝึกทักษะที่จำเป็น 3. พัฒนาและปรับปรุงตนเองตามผลการประเมิน 4. เป็นศูนย์กลางหรือกลไกในการเชื่อมสัมพันธภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และ 5. การประสานงานและประชุมร่วมกับสมาคมฯ สถานศึกษาที่อื่น หรือสภาผู้ปกครองและครู เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 6. สมาคมฯ มีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามผลการจัดกิจกรรมโครงการของสถานศึกษา 7. การเยี่ยมบ้านของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงร่วมกับครู และร่วมประเมินผลตามสภาพจริงของนักเรียน

6. องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทรัพยากร แนวปฏิบัติที่เหมาะสมดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมส่งเสริมสวัสดิการของนักเรียนและครู 2. การมีส่วนร่วมระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก แสวงหาและร่วมระดมทั้งด้านการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อการจัดการศึกษาอาจจะเป็นรูปของงบประมาณ หรือความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เช่น การศึกษาดูงาน หรือบุคคลเพื่อเป็นวิทยากรสนับสนุนให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย

การอภิปรายผล

เมื่อผู้วิจัยพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า

1. องค์ประกอบที่ 1 “การสร้างภาคีเครือข่าย” สอดคล้องกับรุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) กล่าวว่า การตระหนักถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจร่วมกัน การร่วมมือและรวมพลังในการบริหารงานร่วมกัน และการตัดสินใจเรื่องต่างๆ โดยผสมผสานความคิดซึ่งเกื้อหนุนให้สามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) กล่าวว่า กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2. ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย

3.ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4. ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5. ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6. ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ กฤชนันท์ ภู่สวาสดิ์ (2551) กล่าวว่า หุ้นส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 11 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงาน 2. การจำแนกกลุ่มเป้าหมายและสร้างสัมพันธภาพ 3. การวางแผน 4.การวินิจฉัยองค์ประกอบของโครงสร้าง 5. การจัดทรัพยากร 6. การปฏิบัติตามแผน 7. การวัดและประเมินผล 8. การรายงาน 9. การทบทวนและปรับปรุง 10. การจัดกลไกรองรับความร่วมมือใหม่ 11. การสรุปผลตัดสินใจและสอดคล้องกับ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2547) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานสู่ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม การมอบงาน การพัฒนาบุคลากร การกำกับติดตามงาน การใช้เทคโนโลยี การระดมทรัพยากร การประสานงาน การบูรณาการ และการบริหารที่เน้นคุณภาพทั้งองค์กร

2. องค์ประกอบที่ 2 “บรรยากาศองค์การ” สอดคล้องกับ คิมบรอและบัคเก็ต (Kimbrough and Burkett, 1990) พริทชาร์ด และชาราซิค (Pritchard and Karasick, 1973) ไกเซอร์ และชางค์ (Kaiser and Chung, 2000) กิบสันไอแวนซวิชและดอนเนลลี่ (Giboson Iveneevich and Donnelly, 1973) และ สเตียร์และ พอตเตอร์ (Steers & Porter, 1974) บรรยากาศโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักจะเป็นแบบเปิด บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลในองค์การให้มีความเต็มใจ และมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ บรรยากาศที่ดีเป็นปัจจัยในการจูงใจบุคคลในองค์การมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลในองค์การในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างบรรยากาศที่มีลักษณะแบบเปิดบรรยากาศองค์การมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และบรรยากาศที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การ และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะสนับสนุนให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน กันเตอร์ และ เฟรนแฮม (Gunter and Furnham, 1993) กล่าวว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆ เช่น รางวัล การยกย่อง ความหลากหลายของงาน เป็นต้น เป็นตัวทำนายความพึงพอใจในงานและความภาคภูมิใจในงาน สอดคล้องกับเมาว์เดย์ พอร์ตเตอร์ และสเตียรส์ (Mowday, Porter and Steers, 1982) กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะบทบาท ลักษณะโครงสร้างองค์การ และ

ประสบการณ์การทำงาน เช่น สัมพันธภาพภายในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานด้านปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะการงานหรือบทบาท การออกแบบองค์การและประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สุภาพร ธรรมศิริ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย ได้แก่ บรรยากาศการบริการที่เป็นเลิศ บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม บรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นพลเมือง และบรรยากาศแห่งความสำเร็จ โดยสามารถใช้เครื่องมือนี้เป็นช่องทางให้ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา ของสถานบันมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลตามการรับรู้ที่แท้จริงของตน นอกจากนั้นสถาบันอุดมศึกษาอาจจะนำผลที่ได้จากการวัดบรรยากาศองค์การไปใช้ประกอบกับการประเมินคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ รัตติกร ผรณสุวรรณ (2552) กล่าวว่า ในการดำเนินงานตามกิจกรรมทั้ง 6 ด้านนั้น เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันจึงเป็นการทำงานที่ต้องใช้แนวคิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน กล่าวคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะเน้นความเสมอภาคเท่าเทียมทุกคนเป็นส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ร่วมกันทำให้ปรับเปลี่ยนบทบาทของงานในองค์กรให้มีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นการเรียนรู้ร่วมกันเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างกลุ่มที่สมาชิกร่วมกันระหว่างกลุ่มที่สมาชิกช่วยกันทำงานให้สำเร็จโดยมีจุดประสงค์ของงานร่วมกัน

3. องค์ประกอบที่ 3 “ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน” ซึ่งสอดคล้องกับ ธวัชชัย รัตตัญญู (2551) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วย 1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to people) 4. หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) 5.การตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) 6. หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน 7. หลักการพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach) ซึ่งสอดคล้องกับ วสันต์ สัตยคุณ (2555) กล่าวว่า องค์ประกอบบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการมีส่วนร่วม (participation) มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. การวางแผนโดยผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน 2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ 3.การยอมรับบทบาทใหม่ของผู้บริหาร 4.การสร้างพันธะสัญญาและกำหนดความ

ต้องการร่วมกัน 5. ร่วมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ 6. การมีวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งสอดคล้องกับ สมุทร ชำนาญ (2546) กล่าวว่า หลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมายังสถานศึกษา และควรใช้หลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ 1. ความมีอิสระ ความยืดหยุ่น และรับผิดชอบ 2. การวางแผนโดยผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชน 3. การยอมรับในบทบาทใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา 4.การมีส่วนร่วมของสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา 5. ความร่วมมือของบุคคล และ 6.ความมุ่งมั่นสู่ประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับ เฮฟเฟอร์แมน (Heffer-man, 1992) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วม ส่วนในระดับชาติ รัฐและท้องถิ่น ได้พยายามดำเนินการปรับปรุงให้ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในคณะกรรมการ ปัญหาสำคัญ กล่าวว่า บทบาทของกลุ่มเกี่ยวกับความ ไม่ชัดเจนของบทบาทและความรับผิดชอบของผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน โรงเรียนชุมชนจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติ ทักษะและความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการ การตัดสินใจของผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน สอดคล้องกับ จิณณวัตร ปะโคทัง (2549) กล่าวว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีกระบวนการมีส่วนร่วม 5 ประการคือ การระดมความคิด การร่วมวางแผน การร่วมลงมือทำ การร่วมติดตามประเมินผล และการรับผลประโยชน์ร่วมกัน และ เงื่อนไขการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1. การมีผู้นำทางศาสนาให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการศึกษา 2. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง 3. มีการรวมกลุ่มกันเองในชุมชนหลายกลุ่ม 4. คณะครูมีความสามัคคีและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 5. ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของคณะครูและชุมชน ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมน้อยในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่ามี 2 ประการ คือ 1. ชุมชนขาดความรู้เรื่องการดำเนินงานของโรงเรียนในเรื่องการจัดการเรียนการสอน 2. เงื่อนไขเกี่ยวกับระบบราชการ สอดคล้องกับ ชัญญา อภิปาลกุล (2545) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา และคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน การบริหารและการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ ประภาพรรณ ไชยวงษ์ (2544) กล่าวว่า ปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรคในการจัดการและการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา: ปัจจัยส่งเสริมส่วนใหญ่ ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมจัดการศึกษา และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยอุปสรรคคือประสบการณ์ในการจัดการศึกษาของสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บริหาร และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างไรก็ตามจากกรณีศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ทางการศึกษา และการเห็นความสำคัญของการศึกษาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการจัดและการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับ รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) กล่าวว่า ปัจจัยร่วมที่ส่งผลให้เกิดระบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สร้างความตระหนักและจูงใจให้บุคลากรตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ประจักษ์ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทำให้กรรมการสถานศึกษาและชุมชนยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษาอย่างจริงจัง ถือว่าผู้บริหารเป็นผู้นำในตอนเริ่มต้นของกระบวนการปฏิรูปสถานศึกษาทั้งสิ้น

4. องค์ประกอบที่ 4 “การมีส่วนร่วมของสมาชิก” สอดคล้องกับดุสเซลดอร์ฟ (Dusseldorp, 1980) ได้แบ่งประเภทการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 ประเภทคือ 1. การมีส่วนร่วมทางตรง ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมที่บุคคลเข้าไปมีกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การเข้าประชุม การร่วมอภิปราย การใช้แรงงาน และการลงคะแนนเสียง เป็นต้น 2. การมีส่วนร่วมทางอ้อม เป็นการมีส่วนร่วมที่ประชาชนไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงแต่อาจจะมีส่วนร่วมโดยผ่านตัวแทน สอดคล้องกับแนวคิดของอิคเคิลส์และฮาโรล์ด (Eccle and Harold, 1993) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษามี 5 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยผู้ปกครอง/ครอบครัว ได้แก่ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ระดับรายได้/ทรัพยากรการเงินของผู้ปกครอง เพศของผู้ปกครอง อายุของผู้ปกครอง จำนวนเด็กในการดูแลของผู้ปกครอง สถานภาพการสมรสของผู้ปกครอง สภาพการทำงานของผู้ปกครอง สุขภาพจิตของผู้ปกครอง 2. ปัจจัยชุมชน ได้แก่ ความสามัคคีในชุมชน การสนับสนุนทางสังคมของชุมชน โครงสร้างโอกาส บรรทัดฐานของชุมชน ภยันตรายของชุมชน การควบคุมทางสังคมของชุมชน แบบอย่างในชุมชน 3. ปัจจัยเด็ก ได้แก่ อายุของเด็ก เพศของเด็ก ผลงานในอดีตของเด็ก ทัศนคติของเด็ก พรสวรรค์ของเด็ก ความสนใจของเด็ก บุคลิกภาพของเด็ก 4. ปัจจัยครู ได้แก่ อายุของครู เพศของครู อายุงานของครู 5. ปัจจัยโรงเรียน ได้แก่ แบบ/ระดับการศึกษาที่โรงเรียนสอน แหล่งทรัพยากรของโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองของโรงเรียนโครงการพิเศษ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาส่งผลต่อผลลัพธ์ของเด็ก สอดคล้องกับ ดรักเกอร์ (Ducker, 2000) ที่กล่าวว่า วิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพว่าควรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะ

กรรมการอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ และไม่ก้าวก่ายงานของผู้บริหารมากเกินไปอันเป็นการป้องกันปัญหาที่จะทำให้การบริหารของคณะกรรมการเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้กระบวนการบริหารของคณะกรรมการสอดคล้องกับ เอปสไตน์ (Epstein, 1997) กล่าวว่า การร่วมมือกับชุมชนเป็นการเชื่อมโยงชุมชนให้มาช่วยเหลือโรงเรียน นักเรียน และครอบครัว หรือการเชื่อมโยงโรงเรียนให้ไปช่วยเหลือชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542) กล่าวว่า เป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วม คือ การทำให้คนที่ถูกละเลยหรือถูกกีดกันให้ออกไปอยู่วงนอกได้เข้ามาเกี่ยวข้องหรือการให้คนที่อยู่วงนอกเคลื่อนย้ายเข้ามาอยู่วงในเพื่อกระจายผลให้ครอบคลุมถ้วนทั่ว ให้ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษานั้น จะทำให้บุคคลและกลุ่มมีความรับผิดชอบและมีความผูกพันทางใจต่อองค์การ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายต่างๆ การมีส่วนร่วมเป็นความเกี่ยวข้องในด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ เกตุสุเดช กำแพงแก้ว (2547) กล่าวว่า กิจกรรมที่ผู้ปกครองเป็นฝ่ายให้ความร่วมมือกับโรงเรียน คือ โรงเรียนเป็นฝ่ายคิดงานและผู้ปกครองเป็นฝ่ายมาช่วยกันทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จมากกว่าผู้ปกครองมาร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน และร่วมพบปัญหาหรือเผชิญอุปสรรค พร้อมทั้งแก้ไขให้ลุล่วง สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส (Davis, 2000) ได้เสนอแนะการสร้างเงื่อนไขเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมมีดังนี้ จะต้องมีเวลาเพียงพอเพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม ก่อนดำเนินการตามที่พึงประสงค์ การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นยากในสถานการณ์ฉุกเฉิน การมีส่วนร่วมในงานจะต้องไม่ฝืนค่านิยมเศรษฐกิจของมวลสมาชิก ผู้ร่วมงานไม่อาจใช้เวลาทั้งหมดในการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมทุกเรื่องได้ หัวข้อของการมีส่วนร่วมจะต้องสอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วม มวลสมาชิกมีความสนใจร่วมกันหรือเป็นงานที่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติ ผู้มีส่วนร่วมต้องมีความสามารถขยัน และมีความรู้ในเรื่องการมีส่วนร่วม สามารถติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันอย่างทั่วถึง เพื่อจะสามารถแลกเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันและกันได้ ไม่สร้างความรู้สึกที่ไม่ดีต่อผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเกิดขึ้นในองค์การที่มีความเป็นอิสระทางความคิดของผู้ร่วมงานแต่ละคน

5. องค์ประกอบที่ 5 “การประเมินผล” สอดคล้องกับแนวคิดของเดมมิ่ง (Deming) กล่าวว่า การประกันคุณภาพย่อมต้องอาศัยความร่วมมือหรือการทำงานเป็นทีม อันจะมีผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ จูรัน (Juran, 2009) จาก “The Quality Control” กล่าวว่า การประกันคุณภาพย่อมจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือการร่วมมือกันทำงานเพื่อพัฒนาระบบ

การทำงานและกระบวนการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับ โฟล์ท (Floit, 2000) กล่าวว่า รายงานการประเมินภายนอก และรายงานข้อคิดเห็นจากโรงเรียนแบบบูรณาการอย่างต่อเนื่องและความพยายามในการพัฒนาหลายอย่างยังไม่ต่อเนื่องและไม่อาจบ่งบอกได้ว่าองค์ประกอบของการประกันคุณภาพไม่ได้ สอดคล้องกับ มาโฮนีและเวทส์เซล (Mahoney and Weitzel, 1969) กล่าวว่า เกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา สอดคล้องกับ กิ๊บสัน และคนอื่น ๆ (Gibson and others, 1973) กล่าวว่า รูปแบบเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์การหรือโรงเรียน โดยกำหนดประสิทธิผลเป็น 3 ระดับ คือ ประสิทธิผลบุคคล ประสิทธิผลกลุ่ม และประสิทธิผลองค์การ ประสิทธิผลในแต่ละระดับมีสาเหตุที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ระดับ ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคล และประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลกลุ่ม และประสิทธิผลองค์การหรือของโรงเรียนโดยรวมมีค่ามากกว่าผลรวมของประสิทธิผลบุคคลและประสิทธิผลกลุ่ม สอดคล้องกับ ฮอยและมิสเกิล (Hoy and Miskel, 2008) กล่าวว่า เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 มิติ คือ การปรับตัวขององค์การ (Organizational Adaptation) ผลผลิตขององค์การ (Organizational Productivity) ความกลมเกลียวในองค์การ (Organizational Cohesiveness) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) สอดคล้องกับ พรเทพ รู้แผน (2546) กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านข้อมูลป้อนกลับไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อสำนักงานเขตใช้เป็นสารสนเทศสำหรับการวางแผนส่งเสริมสนับสนุน และติดตามการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในอนาคตต่อไป

6. องค์ประกอบที่ 6 “สนับสนุนทรัพยากร” สอดคล้องกับ ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2540) กล่าวว่า คนในชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากที่สุด โดยชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริจาคทรัพย์และวัสดุมากที่สุด สอดคล้องกับ อับเบนและฮิวส์ (Ubben and Hughes, 2001) กล่าวว่า การระดมความร่วมมือของบ้านและชุมชนเน้นการกระจายทรัพยากรของชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา สอดคล้องกับ เอปสไตน์ (Epstein, 1997) ได้เสนอแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติชัดเจน แนวทางการสร้างความเป็นหุ้นส่วนที่เหมาะสมคือ จัดหาเงินทุนและความช่วยเหลืออื่นๆ และกำหนดจุดเริ่มต้น โรงเรียนส่วนใหญ่ครูจะเป็นผู้นำทาง

ปฏิบัติคณะทำงานเริ่มจากการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินหาจุดเริ่มต้น ซึ่งก็มีหลากหลายแนวทางขึ้นอยู่กับทรัพยากร เวลา และความสามารถ สอดคล้องกับ พิธาน พื้นทอง (2546) กล่าวว่า ข้อจำกัดด้านงบประมาณ เนื่องจากว่างบประมาณที่จัดสรรให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน จะต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ชุมชนช่วยระดมทุนทรัพย์แรงงาน ทั้งนี้เน้นการมีส่วนร่วมตามหลัก Education for All หรือ All for Education โดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธวัช บุณยมณี (2550) กล่าวว่า บทบาทในอุดมคติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 5 บทบาทที่สำคัญ ได้แก่ การจัดทำค่าของบประมาณ การขออนุมัติใช้งบประมาณ การบริหารการใช้งบประมาณ การควบคุมงบประมาณ และการประเมินผลการใช้งบประมาณ และรายงานส่วนภาระงานด้านงบประมาณที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรทางการศึกษา และการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน เป็นภาระงานที่ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การสร้างภาคีเครือข่าย 2. บรรยากาศองค์การ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน 4. การมีส่วนร่วมของสมาชิก 5. การประเมินผล 6.การสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าองค์ประกอบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่มีความเหมาะสมกับสังคมไทย โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย แนวทางการมีส่วนร่วมจะมีข้อจำกัดของการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยสาเหตุที่ต่างกัน ดังนั้นสมาคมและโรงเรียนต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปกครองได้เห็นความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมว่าประโยชน์เป็นอย่างไรและทำให้ผู้ปกครอง รู้สึกว่าการที่โรงเรียนเชิญมามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นั้นเขาได้รับประโยชน์จริงๆ
2. การนำรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูไปใช้สามารถปรับกิจกรรมตามความเหมาะสมของบริบทสมาคมผู้ปกครองและครู

3. สมาคมผู้ปกครองและครูควรมีการกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครู มีการนำรูปแบบไปใช้แก้ปัญหาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
4. ควรมีการพลักดันให้สมาคมผู้ปกครองและครู มีการจดทะเบียนดำเนินการจัดตั้งถูกต้องตามกฎหมายจากกรมการปกครองและกระทรวงวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปศึกษาเปรียบเทียบเพื่อหาประสิทธิภาพของรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครู
2. ควรศึกษาการนำรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูไปศึกษาเชิงลึกทั้งในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
3. ควรมีการศึกษาการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554) *กลยุทธ์และแนวทางของสภาผู้ปกครองและครูแห่งประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2554, จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=23296&Key =news2

กฤชนันท์ ภู่สวาสดิ์. (2551). *รูปแบบการสร้างความเป็นหุ้นส่วนดำเนินงานขององค์กร เพื่อพัฒนากำลังคนระดับกลางของประเทศไทย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2549). *รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่นโรงเรียนกันทรารมณ์ จังหวัดศรีสะเกษ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัญญา อภิปาลกุล. (2545). *รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารและจัดการศึกษา ภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชินภัทร ภูมิรัตน. (2555). *สพฐ.เตรียมแนะวิธีโรงเรียนรับเงินจากผู้ปกครองแบบถูกต้อง*, สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2555, จาก http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9550000072707

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธวัช บุณยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพ: โอเดียนสโตร์.

ธวัชชัย รัตตัญญู. (2551). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ประภาพรรณ ไชยวงษ์. (2544). *การวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรเทพ รู้แผน. (2546). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*(ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิธาน พื้นทอง. (2546). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัตติกร ผรณสุวรรณ. (2552). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วสันต์ สัตยคุณ (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, *8*(1)*,1-7.*

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์. (2547). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). *การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินรวิโรฒ.

สกาวรัตน์ ไกรมาก. (2553). *การวิเคราะห์กระบวนการประชาคมเพื่อพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมุทร ชำนาญ. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาพร ธรรมศิริ. (2553). *การพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การสถาบันอุดมศึกษาไทย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (ม.ป.ป.). *การประเมินคุณภาพภายนอกเชิงพื้นที่:การสร้างระบบการมีส่วนร่วม*, สืบค้นเมื่อ 13มิถุนายน 2555, จาก http://www.addkutec3.com/wp-content/uploads/2012/01/ABA-Model.pdf

Decker, L. E., Decker, V. A., Boo, M. R., Gregg, G. A., & Erickson, J. (2000). *Engaging families and communities*. Fairfax, VA: National Community Education Association.

Dusseldorp, D.B.W.M. van. (1980). *Participation in planned development influenced by governments of developing countries at local level in rural areas*. (Doctoral dissertation). Abstract International 45: 320A.

Eccles, J. S., & Harold, R. D. (1993). Parent-school involvement during the early adolescent years. *Teachers College Record, 94*(3), *568-587.*

Epstein, J. (1997). *Epstein's framework of six types of involvement.* Retrieved July 20, 2011, from http://www.csos.jhu.edu/p2000/sixtypes.htm

Floit, D. J. (2000). *The effects of the quality assurance external review on Illinois school reform dissertation*. (Doctoral dissertation). United States: Illinois University.

Forster, David., et al. (2000). *Career Assignment Program (Cap) Competency Development Resource Guide*. Retrieved July 20, 2011, from www.psagency-agencefp.gc.ca/cap/pdf/cap_guide_e.pdf

Furnham, A., & Gunter, B. (1993). *Corporate Assessment: Auditing a Company's Personality*. New York: Ratledge.

Gibson, J. L. (2000). *Organizations Behavior.* (7th ed.). Boston: Irwin.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1973). *Organizational : Structure, Process, Behavior.* Texas: Business Publications

Hefferman, A.N. (1992). *Perceptions of Involvement of Parents and Community Members.* New York : Harper Colline.

Hoy W.K, & Miskel C.G. (2008). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. Boston, USA: Mc Graw Hill Higher Education.

Joseph M.Juran. (2009). *Introduction to total quality management*. Retrieved July 20, 2011, from http://totalqualitymanagement.wordpress.com/2009/06/07/dr-joseph-juran/

Kaiser, Harry M., & Chung, Chongin. (2000). Distribution of generic advertising across Participating firms. *American Journal of Agricultural Economics 82*(3), *659-664.*

L.W. Porter, & R.M. Steers. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. *59*(5), *603-609.*

Mahoney, T.A., & Weitzel W. (1969). Managerial Models of Organizational Effectiveness. *Admin. Sc.Quarterly, 14*(3)*, 357 – 365.*

Mowday, R. T.; Porter, L. W. & Steer, R. M. (1982). *Employee–Organization Linkages:The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.

Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance,* 9, 126-146.

Ralph B. Kimbrough & Charles William Burkett. (1990). *The Principal ship: Concepts and Practices.* Prentice Hall: University of Michigan.

Reeder, W.W. (1973). *Beliefs, Disbelief and Social Action*. New York: The Free Press.

Ubben, C.G. & Others. (2001). *The Principal :Creative Leadership for Effective School*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

ผลของการสอนกลุ่มเล็กแบบดั้งเดิมและแบบสอนงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

Effects of Classical and Mentoring Tutorials on Learning Achievement and Attitude towards Thai Usage Course

นิภา กู้พงษ์ศักดิ์*
Nipa Kupongsak*

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
*Assistant Professor of Thai Department, School of Humanities and Tourism Management, Bangkok University.
*Email: nipa.k@bu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบผลของการสอนกลุ่มเล็กแบบดั้งเดิมและแบบสอนงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย ผู้วิจัยทำการทดลองกับนักศึกษาที่เรียนวิชา การใช้ภาษาไทย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำนวน 246 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย แบบสอบถามเจตคติที่มีต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม ผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีการควบคุมอิทธิพลของคะแนนเฉลี่ยสะสม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยของสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงานมีคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิม และเมื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทยและเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย พบว่า นักศึกษากลุ่มที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงานกับกลุ่มที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมมีเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การสอนแบบดั้งเดิม การสอนแบบสอนงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติ

Abstract

This research aims at studying and comparing the effects of classical and mentoring tutorials on students' learning achievement and attitude towards the Thai Usage course. The research population was 246 Bangkok University's undergraduate students who enrolled in the Thai Usage course and a simple random sampling was used. The instruments used in this research were the Thai Usage's learning achievement test and the questionnaire on attitude towards studying the Thai Usage course. Moreover, percentage, mean, standard deviation, ANOVA and ANCOVA were used to analyze the data. The results showed that when the students' GPAs were controlled, the learning achievements of both groups were different and statistically significant at the 0.01 level. The group taught with the mentoring method had higher scores of learning achievement than those taught with the classical method. When comparing their attitudes towards Thai usage skills and the Thai Usage course, the attitudes of students from both groups were not different.

Keywords: Classical tutorial Mentoring tutorial Learning achievement Attitude

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 จะ“เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้เรียนทุกคนได้มีโอกาสรับรู้ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของตนให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยปราศจากข้อจำกัดทั้งระดับสติปัญญา ความสามารถในการรับรู้และอื่นๆ อีกทั้งยังหวังให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาและสถานที่ ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด ทั้งในการแก้ปัญหา วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ในทุกระดับ ในลักษณะที่เรียกว่า Constructionism ที่ช่วยกระตุ้นทักษะการคิดและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน” (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2553)

แต่ปัญหาอย่างหนึ่งที่มักพบในการเรียนวิชาภาษาไทยคือ ปัจจุบันยังมีครูภาษาไทยหลายคนที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมคือ ครูยึดตนเองเป็น“ศูนย์กลาง”ของการเรียนการสอน โดยครูจะยืนสอนหน้าชั้นเรียน ทำหน้าที่เป็น“ผู้ป้อน” และ“เน้นเนื้อหาเป็นสิ่งสำคัญที่สุด” ครูจะบอกให้ผู้เรียนจดหรือท่องจำสิ่งที่ตนต้องการถ่ายทอดเท่านั้น ครูจึงเป็นผู้ควบคุมการเรียนการสอนให้การเรียนรู้เกิดขึ้นเฉพาะในชั้นเรียน ซึ่งวิธีการสอนดังกล่าวเป็นการ “ปิดกั้น”การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน แม้ว่าครูจะพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนด้วยการสอดส่องดูว่า มีผู้เรียนคนใดไม่สนใจฟังขณะที่ครูสอน เช่น พูดคุยกัน หรือแอบหลับ และครูจะกระตุ้นผู้เรียนเหล่านั้น โดยเรียกให้ตอบคำถามเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ก็ตาม วิธีดังกล่าวกลับไม่ได้ส่งผลดีต่อการเรียนการสอนเพราะทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ตึงเครียดยิ่งขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดขึ้นก็ยังไม่เป็นไปตามที่ครูคาดหวัง กอปรกับชั้นเรียนที่มีขนาดใหญ่ทำให้ผู้เรียนด้านหลังชั้นเรียนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไม่สนใจที่ครูสอน จากประสบการณ์การสอนของผู้วิจัยพบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ยังคงไม่สนใจและเบื่อที่จะเรียนวิชาภาษาไทย แต่เมื่อใกล้ถึงวันสอบผู้เรียนที่ไม่สนใจเหล่านั้นกลับให้เพื่อนสนิทช่วยติวหรือช่วยสอนจนสามารถเข้าใจเนื้อหาและสอบผ่านไปได้ นั่นย่อมแสดงว่าวิธีการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจเกิดขึ้นได้หลายวิธี โดยอาจเกิดจากการถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนกับเพื่อน ซึ่งได้ทั้งความรู้และปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

ดังนั้นวิธีการ “ถ่ายทอด” ความรู้ตามแนวคิดของการเรียนรู้สมัยใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนจึงมีอิสระในการรับรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการและบุคคลที่ตนเองพอใจ การเรียนรู้ในลักษณะของการสอนงานน่าจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะพัฒนา “วิธีวิทยาในการสอน” ให้เพิ่มการมี “ปฏิสัมพันธ์”ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนรวมทั้งระหว่างผู้เรียนด้วยกัน (สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ, 2553) ซึ่งการสอนงานเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลหรือผลลัพธ์การเรียนรู้และสติปัญญาของบุคคลนั้น เป็นการสอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ มีบรรยากาศที่ส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนกระตือรือร้น นอกจากนี้การที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์มากขึ้นยังส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอีกด้วย (เกรียงไกร คล้ายกล่ำ, 2551)

จากแนวคิดข้างต้นนี้ผู้วิจัยจึงนำวิธีการสอนแบบสอนงานมาใช้ในการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนงานและผู้สอนงานคือ เพื่อนกับเพื่อนมาช่วยถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ระหว่างกันเพื่อให้ผู้เรียนงานได้รับความรู้ เกิดการพัฒนาทักษะ ความชำนาญ เพื่อให้ตนเอง

มีศักยภาพและความรู้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะช่วยทำให้บรรยากาศการเรียนรู้สนุกสนาน เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนงานและผู้สอนงาน และการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนภาษาไทยจึงดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมกับวิธีการสอนแบบสอนงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนภาษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยของนักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมและนักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย และเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยของนักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมและนักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงาน

นิยามศัพท์

1. วิธีการสอนแบบสอนงาน (Mentoring) ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนงานและผู้สอนงาน เป็นการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ระหว่างเพื่อนกับเพื่อน โดยเพื่อนผู้สอนงานจะมีความรู้หรือประสบการณ์มากกว่าเพื่อนผู้เรียนงาน เพื่อนผู้สอนงานยังให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเรื่องอื่นๆ อีกด้วยทำให้เพื่อนผู้เรียนงานจะมี“ปฏิสัมพันธ์” กับเพื่อนผู้สอนงาน และ“เข้าถึง” ความรู้ได้แบบไม่มีขีดจำกัด สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทำให้ผู้เรียนมีอิสระในการรับรู้และสร้างศักยภาพให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
2. วิธีการสอนแบบดั้งเดิม (Classical) ได้แก่ การเรียนรู้เกิดขึ้นเฉพาะในชั้นเรียนเท่านั้น โดยครูเป็น“ศูนย์กลาง”ของการเรียนการสอน เป็นผู้ควบคุมการเรียนการสอนและให้ความรู้ ครูจะบรรยายโดยเน้นเนื้อหาเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และนักศึกษาเป็นผู้ฟังโดยตลอด อีกทั้งครูจะคอยบอกให้จด ท่องจำ ผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการฝึกและการปฏิบัติเท่านั้น
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย (Post-test) หมายถึง ความรู้ความสามารถทางภาษาไทย ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึงคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย ที่สอบหลังการเรียน
4. เจตคติที่มีต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย หมายถึง ความรู้สึกของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย วัดจากแบบวัดเจตคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ท (Likert) ชนิด 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ เจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย และเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยของนักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงานสูงกว่านักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิม

2. เจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย และเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยของนักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมและนักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงานแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงทดลอง (Posttest Only Equivalent Groups Design)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักศึกษาทุกคนที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ในภาคการศึกษาที่1 ปีการศึกษา 2554 ซึ่งมีนักศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 2,400 คน มหาวิทยาลัยใช้วิธีจัดกลุ่มอย่างสุ่ม แบ่งนักศึกษา 2,400 คน ได้เป็น 24 กลุ่ม

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยจำนวน 246 คนโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)โดยการจับสลากกลุ่มนักศึกษามา 2 กลุ่ม จากทั้งหมด 24 กลุ่ม พบว่า กลุ่มที่ 1 มีจำนวน 136 คน กลุ่มที่ 2 มีจำนวน 110 คน กำหนดกลุ่มให้เป็นกลุ่ม X_0 และ X_1 โดยการจับสลาก

X_0 เป็นกลุ่มทดลองที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงาน

X_1 เป็นกลุ่มควบคุมที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิม

หลังจากนั้นแบ่งนักศึกษาในแต่ละกลุ่มเป็น 3 ระดับตามคะแนนเฉลี่ยสะสม (CUM.GPA.= Cumulative Grade Point Average) คือ คะแนนระดับสูง มากกว่า 3.01 ขึ้นไป คะแนนระดับกลาง ระหว่าง 2.01 – 3.00 และคะแนนระดับต่ำ ต่ำกว่า 2.00 โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนสอบก่อนเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย (Pre-test) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการเรียนเฉลี่ยจำนวนตามวิธีการสอน

ผลการเรียนเฉลี่ย	วิธีการสอน				รวม (246 คน)	
	X_0 แบบสอนงาน (136 คน)		X_1 แบบดั้งเดิม (110 คน)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2.00	26	19.1	27	24.5	53	21.5
ระหว่าง 2.01-3.00	89	65.4	65	59.1	154	62.6
มากกว่า 3.01 ขึ้นไป	21	15.4	18	16.4	39	15.9
ค่าเฉลี่ย	2.46		2.42		2.44	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	.56		.56		.56	
ต่ำสุด	1.00		.75		.75	
สูงสุด	3.89		3.75		3.89	

2. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ วิธีการสอน 2 แบบ คือวิธีการสอนแบบสอนงานและวิธีการสอนแบบดั้งเดิม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

2.2.2 เจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย

2.2.3 เจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

2.3 ตัวแปรร่วม (Covariate Variable) คือ คะแนนเฉลี่ยสะสมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ คะแนนระดับสูง คะแนนระดับกลาง และคะแนนระดับต่ำ คะแนนสอบก่อนเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น คือ

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาการใช้ภาษาไทย เรื่องการตั้งชื่อเรื่อง โวหาร และภาพพจน์
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยจำนวน 40 ข้อ
3. แบบสอบถามเจตคติที่มีต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างชุดกิจกรรม

1.1 ศึกษารายละเอียดเนื้อหาที่ใช้ในการสอน

1.2 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างชุดกิจกรรมจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3 สร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาการใช้ภาษาไทย ดำเนินการตามขั้นตอนการ

สร้างชุดกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยชุดกิจกรรมเรื่อง การตั้งชื่อเรื่อง โวหารภาพพจน์

1.4 นำชุดกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางการสอนวิชาการใช้ภาษาไทย 3 ท่าน

1.5 นำกิจกรรมที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่าง .67-1.00

1.6 นำชุดกิจกรรมที่ได้แก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วนำไปทดลองสอนกับนักศึกษาที่เรียนวิชาการใช้ภาษาไทยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาข้อบกพร่องและความเหมาะสมของเวลาและกิจกรรมการเรียนการสอน แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปใช้สอนจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

2. การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล เทคนิคการสร้างแบบทดสอบและการเขียนข้อสอบวิชาวิชาการใช้ภาษาไทย

2.2 วิเคราะห์หลักสูตร จุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหา

2.3 สร้างข้อสอบปลายภาคของภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2554 เรื่อง การตั้งชื่อเรื่อง โวหาร และภาพพจน์ นำไปใช้สอบนักศึกษาจำนวน 4,071 คน และนำผลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรม TAP (Test Analysis Program) ได้ค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.5 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3. แบบสอบถามเจตคติที่มีต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

3.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2 สร้างแบบสอบถามเจตคติที่มีต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

3.2.1 แบบสอบถามเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย จำนวน 20 ข้อ

3.2.2 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย จำนวน 22 ข้อ แบบสอบถามเจตคติใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ท 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 นำแบบสอบถามเจตคติที่มีต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์บุปผา บุญทิพย์ รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธ์มณี และรองศาสตราจารย์กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาดูความเหมาะสมและทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย จำนวน 20 ข้อ มีค่า 0.705 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย จำนวน 22 ข้อ มีค่า 0.702 จากค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.7 แสดงว่า ถือว่ามีค่าความ

เที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ เนื่องจากเกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงที่ใช้ได้ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.5 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

3.4 นำแบบสอบถามเจตคติที่มีต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปใช้สอนจริง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance) สำหรับเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยระหว่างวิธีการสอนแบบดั้งเดิมและวิธีการสอนแบบสอนงาน โดยได้ขจัดอิทธิพลของตัวแปรร่วมได้แก่คะแนนเฉลี่ยสะสม คะแนนสอบก่อนเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย และ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย และเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการสอนแบบสอนงานนี้ได้มีผู้ทำวิจัยจนเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นจำนวนมาก ดังเช่น งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของการสอนงานและการเอื้ออำนวยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์ (เกรียงไกร คล้ายกล่ำ, 2551) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มที่ใช้วิธีการสอนงานแบบกลุ่มเล็กมีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการสอนงานแบบกลุ่มใหญ่และกลุ่มที่ไม่ได้ใช้วิธีการสอนงาน สอดคล้องกับนวพร กาญจนศรี (2551) พบว่า ผลที่เกิดจากการสอนงานที่มีคุณภาพนั้นจะเกิดพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ความสามารถทางสติปัญญาและความพึงพอใจกับผลลัพธ์ทางวิชาการ และการเพิ่มผลลัพธ์การเรียนรู้ของนิสิตปริญญาบัณฑิตโดยใช้โปรแกรมการสอนงาน(ว่าที่ร้อยตรีหญิงศิริพร ประนมพนธ์, 2552) พบว่า ผลของการสอนงานที่มีต่อผลของการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างประเภทการสอนงานกลุ่มสาขาวิชาและขนาดกลุ่ม นอกจากนี้ Chalies et al. (2007) พบว่าผลของการสอนในรูปแบบใหม่(การสอนงาน)ช่วยขจัดอุปสรรคการสอนให้หมดไปจึงส่งผลได้ดีกว่าการฝึกสอนในรูปแบบเดิม และยังก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันยิ่งใหญ่ระหว่างผู้เรียนอีกด้วย Fox and Stevenson (2006) ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าผลของการสอนงานเกิดประโยชน์แก่ทั้งผู้สอนงานและผู้เรียนงาน และเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญจากการที่มีโอกาสร่วมโครงการสอนงานแบบเพื่อนของนักศึกษาด้วยกันWells, Craig and Gosland (2006) พบว่า ผู้เรียนงานได้แสดงให้เห็นว่ามีการปรับปรุงและพัฒนาทักษะ เช่น ทักษะในการค้นพบข้อด้อยของตน วิธีการพัฒนาอาชีพของตน ตระหนักรู้ในตนเองเพิ่มขึ้นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง Hughes (2004) ได้ศึกษาบทบาทการสอนงานของครูสอนพิเศษในหลักสูตรความสมบูรณ์ทางร่างกายเพื่อการปฏิบัติพบว่าเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเมื่อจบหลักสูตร

สำหรับความหมายของเจตคติได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้ ลักขณา สริวัฒน์ (2544, หน้า 69) หมายถึง ความรู้สึก (อารมณ์) ความคิดเห็น (ปัญญา) หรือท่าที (พฤติกรรม) ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 138)

กล่าวว่า เป็นความรู้สึกและแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ต่างๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งและสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร อัลพอร์ท (Allport อ้างถึงใน พัชรา ทิพยทัศน์, 2554) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติเป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะของความพร้อมนี้เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2554, หน้า 62) กล่าวว่า เจตคติเป็นความพร้อมของสภาพทางจิตหรือระบบประสาทที่จะตอบสนองทางด้านบวกหรือลบต่อสิ่งเร้าต่างๆ และพิรุณโปรย สำโรงทอง (2554, หน้า 28) ได้สรุปว่า เป็นความพร้อมทางจิตใจ ความเอนเอียงของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจเป็นความรู้สึกในทางชอบ ไม่ชอบ และมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ทันที

ส่วนงานวิจัยที่เปรียบเทียบเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย โดยใช้วิธีการสอนสองแบบ ผลการวิจัยพบความแตกต่างและไม่แตกต่างในเจตคติของผู้เรียน งานวิจัยที่พบว่าเจตคติไม่มีความแตกต่างดังเช่น อรุณี ลายเขียน (2550) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความเข้าใจในการอ่านและเจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT กับการเรียนรู้แบบปกติ และบุญชอบ สุขสมพืช (2551) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์และเจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโมเดลซิปปากับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคระดมสมองสู่ผังความคิด ญาดา หอมเกสร (2552) ซึ่งได้เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยและเจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้โดยรูปแบบ CIRC กับกลุ่มการเรียนรู้ตามคู่มือครู พบว่าเจตคติต่อวิชาภาษาไทยไม่แตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับประทินทิพย์ พรไชยยา (2553) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีพหุปัญญากับการเรียนรู้แบบซิปปา การคิดวิเคราะห์และเจตคติต่อการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมปีที่ 5 หลังเรียนไม่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน สำหรับผลการวิจัยที่พบว่าผู้เรียนมีเจตคติแตกต่างกันได้แก่ ปัทมน รักสนอง (2547) ได้เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และเจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้เทคนิคการจัดเนื้อหาสาระด้วยแผนภาพกับการสอนตามคู่มือครูพบว่า เจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนที่ใช้เทคนิคการจัดเนื้อหาสาระด้วยแผนภาพสูงกว่าการสอนตามคู่มือครู และราณี ศรีโมรา (2549) ศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจและเจตคติต่อการเรียนภาษาไทย โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือวิธีเอสทีเอดีและการจัดการเรียนรู้แบบปกติ พบว่าเจตคติต่อวิชาภาษาไทยแตกต่างกัน สอดคล้องกับพิรุณโปรย สำโรงทอง (2554) ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์กับการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือครู

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ลักษณะข้อมูลเบื้องต้น และการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยระหว่างวิธีสอนแบบดั้งเดิมและแบบการสอนงานที่ขจัดอิทธิพลของตัวแปรร่วม ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยสะสม

คะแนนสอบก่อนเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ลักษณะข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของนักศึกษาพบว่า นักศึกษาตัวอย่างโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยสะสมเท่ากับ 2.44 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 คะแนนต่ำสุดเท่ากับ .75 คะแนนสูงสุด เท่ากับ 3.89 คะแนน นักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงานและวิธีการสอนแบบดั้งเดิมมีคะแนนสอบก่อนเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยใกล้เคียงกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 และ 2.42 คะแนนตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .56 คะแนนต่ำสุด เท่ากับ 1.00 และ .75 คะแนนสูงสุด เท่ากับ 3.89 และ 3.75 คะแนน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าต่ำสุด สูงสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการเรียนเฉลี่ยจำแนกตามวิธีการสอน

ตัวแปร	ต่ำสุด	สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เกรดเฉลี่ยสะสม				
-X_0 แบบสอนงาน	1.00	3.89	2.46	.56
-X_1 แบบดั้งเดิม	.75	3.75	2.42	.56
รวม	.75	3.89	2.44	.56
คะแนนสอบก่อนเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย				
-X_0 แบบสอนงาน	9	33	17.96	5.24
-X_1 แบบดั้งเดิม	7	27	16.04	4.09
รวม	7	33	17.10	4.85

เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย เจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทยและเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยระหว่างวิธีการสอน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย ระหว่างวิธีการสอนแบบสอนงานและวิธีการสอนแบบดั้งเดิม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม เมื่อตัวแปรร่วม คือ คะแนนเฉลี่ยสะสมและคะแนนสอบก่อนเรียน ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น และผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลเบื้องต้น

ในการวิเคราะห์ข้อมูลต้องมีข้อตกลงเบื้องต้น 3 ข้อ ได้แก่ 1. ความแปรปรวนของประชากรในแต่ละวิธีการสอนต้องเท่ากัน (Equal Variances) หรือมีความแปรปรวนเป็นเอกพันธ์ (Homogeneity of Variances) 2. ตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยและตัวแปรร่วมได้แก่ คะแนนเฉลี่ยสะสม และคะแนนสอบ ก่อนเรียนมีความสัมพันธ์กันในแบบเส้นตรง และ 3. อิทธิพลของตัวแปรร่วมได้แก่ คะแนนเฉลี่ย

สะสม และคะแนนสอบก่อนเรียนที่มีต่อตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยในแต่ละระดับของปัจจัย (หรือตัวแปรต้น) จะต้องเท่ากัน (Homogeneity of regression) ผลการตรวจสอบพบว่า

1. ความแปรปรวนของประชากรในแต่ละวิธีการสอนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Levene's test = .215, p > .05.
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยกับคะแนนเฉลี่ยสะสม มีความสัมพันธ์กันแบบเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01 (F= 26.339, p < .01. แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์แบบเส้นตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 กับคะแนนสอบก่อนเรียน (F= 2.829, p > .05.
3. ส่วนผลการตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรร่วม คือ คะแนนเฉลี่ยสะสม และคะแนนสอบก่อนเรียนมีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยในแต่ละระดับของปัจจัยพบว่า อิทธิพลของคะแนนเฉลี่ยสะสมมีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละวิธีการสอนเท่ากัน (F= .563, p > .05. แต่อิทธิพลของคะแนนสอบก่อนเรียนมีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยในแต่ละวิธีการสอนไม่เท่ากัน (F= 18.784, p < .01.

แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยสะสม (CUM.GPA) ควรเป็นตัวแปรร่วมในการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมต่อไป แต่คะแนนสอบก่อนเรียนไม่ควรนำมาเป็นตัวแปรร่วม

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย โดยมีตัวแปรร่วมคือผลการเรียนคะแนนเฉลี่ยสะสมพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยของกลุ่มทดลองที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

วิธีการสอน	สถิติบรรยาย			การวิเคราะห์ความแปรปรวน					
	N	M	SD	Source	SS	df	MS	F	p
-X_0 แบบสอนงาน	136	33.02	3.75	Teaching	1134.970	1	1134.970	73.108	.000
-X_1 แบบดั้งเดิม	110	28.62	4.54	GPA	370.423	1	370.423	23.860	.000
รวม	246	31.05	4.66	Error	3772.474	243	15.525		
				Total	5322.313	245			

การเปรียบเทียบเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทยระหว่างวิธีการสอนแบบสอนงานและวิธีการสอนแบบดั้งเดิม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักศึกษากลุ่มที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงานมีเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทยไม่แตกต่างกับกลุ่มที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ นักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงานมีเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทยไม่แตกต่างจากนักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย

เจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย	สถิติบรรยาย			การวิเคราะห์ความแปรปรวน					
	N	M	SD	Source	SS	df	MS	F	p
-X_0 แบบสอนงาน	136	3.58	.351	Between Groups	0.286	1	0.286	2.939	0.088
-X_1 แบบดั้งเดิม	110	3.66	.334	Within Groups	23.746	244	0.097		
รวม	246	3.62	.345	Total	24.032	245			

การเปรียบเทียบเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยระหว่างวิธีการสอนแบบสอนงานและวิธีการสอนแบบดั้งเดิม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักศึกษากลุ่มที่ใช้วิธีการสอน แบบสอนงานกับกลุ่มที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมมีเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ นักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงานมีเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยไม่แตกต่างจากนักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิม ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย

เจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย	สถิติบรรยาย			การวิเคราะห์ความแปรปรวน				
	N	M	SD	Source	SS	Df	MS	F	p
-X_0 แบบสอนงาน	136	3.26	.301	Between Groups	0.001	1	0.001	0.012	0.912
-X_1 แบบดั้งเดิม	110	3.25	.315	Within Groups	18.996	244	0.078		
รวม	246	3.25	.307	Total	18.997	245			

อภิปรายผล

จากผลสรุปของการวิจัยครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม พบว่า นักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกับนักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงกว่า เมื่อมีการควบคุมอิทธิพลของคะแนนเฉลี่ยสะสม แสดงว่าการเรียนการสอนนักศึกษาโดยใช้วิธีการสอนแบบสอนงานย่อมส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทย ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เพราะวิธีการสอนแบบสอนงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กทำให้เกิดความใกล้ชิดและปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ทำให้สอนได้ง่าย และการสอนแบบเพื่อนสอนเพื่อนทำให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้นกว่าเดิม เพราะหากไม่เข้าใจสามารถถามผู้สอนได้ทันทีจึงเกิดการเรียนรู้ภายในกลุ่มได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงไกร คล้ายกล่ำ (2551) ที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มที่ใช้วิธีการสอนงานแบบกลุ่มเล็กมีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการสอนงานแบบกลุ่มใหญ่และกลุ่มที่ไม่ได้รับการสอนงาน นอกจากนี้ยังทำให้ผู้เรียนช่วยกันระดมความคิด ทำให้ได้รับความรู้ความคิดเห็นของเพื่อนๆเกิดความเป็นกันเองระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ทำให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายและสนุกกับการเรียนตรงกับนวพร กาญจนศรี (2551) และ ว่าที่ร้อยตรีหญิงศิริพร ประนมพนธ์ (2552) ที่กล่าวถึง ผลที่เกิดจากการสอนงานจะเกิดพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ความสามารถทางสติปัญญาและความพึงพอใจกับผลลัพธ์ทางวิชาการและการเพิ่มผลลัพธ์การเรียนรู้

นอกจากนี้วิธีการสอนแบบสอนงานเป็นการเรียนที่มีอิสระ เพราะไม่ถูกผู้สอนกดดัน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนงานและผู้สอนงานช่วยกันถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้จนผู้เรียนงานได้รับความรู้ เกิดการพัฒนาทักษะ ความชำนาญ เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพและความรู้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น ตามแนวคิดของ Wells, Craig and Gosland (2006) ที่พบว่า

ผู้เรียนงานได้แสดงให้เห็นว่ามีการปรับปรุงและพัฒนาทักษะ เช่น ทักษะในการค้นพบข้อด้อยของตน วิธีการพัฒนาอาชีพของตน ตระหนักรู้ในตนเองเพิ่มขึ้นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะช่วยทำให้บรรยากาศการเรียนรู้สนุกสนาน และเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนงานและผู้สอนงานตรงกับแนวคิดของ Chalies et al. (2007) พบว่าผลของ การสอนในรูปแบบใหม่ (การสอนงาน)ช่วยขจัดอุปสรรคการสอนให้หมดไป จึงส่งผลได้ดีกว่าการฝึกสอนในรูปแบบเดิม และยังก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันยิ่งใหญ่อีกด้วยและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามความคิดของ Fox and Stevenson (2006) ที่แสดงว่า ผลของการสอนงานเกิดประโยชน์แก่ทั้งผู้สอนงานและผู้เรียนงาน และเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ จึงอาจกล่าวได้ว่า วิธีการสอนแบบสอนงานเป็นวิธีการสอนแบบหนึ่งที่สามารถปรับใช้แทนวิธีการสอนแบบดั้งเดิมได้เป็นอย่างดี เพราะสามารถให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเทียบเท่าหรือมากกว่าการสอนแบบดั้งเดิม ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม เนื่องจากผู้สอนงานเป็นผู้เรียนด้วยกัน ครูควรมีวิธีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องว่าผู้สอนงานสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียนงานได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนตามเนื้อหาที่กำหนดไว้หรือไม่ ควรมีการอธิบายและทบทวนเนื้อหาให้แก่ผู้สอนงานทีละสัปดาห์ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย และเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยระหว่างวิธีการสอนแบบสอนงานและวิธีการสอนแบบดั้งเดิมโดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวน พบว่านักศึกษาในกลุ่มที่ใช้วิธีการสอนแบบสอนงานกับวิธีการสอนแบบดั้งเดิมมีเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย และเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาทั้งสองกลุ่มนี้เป็นผู้ที่อยู่ในวัยเดียวกัน มีพื้นความรู้เกี่ยวกับภาษาไทยใกล้เคียงกัน อีกทั้งยังใช้ภาษาไทยในฐานะภาษา ประจำชาติเพื่อติดต่อสื่อสารทุกวันทุกเวลามาตลอดสิบกว่าปีจึงทำให้สั่งสมความรู้สึกภายในใจและรับรู้มาเสมอว่าความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทยที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้นักศึกษาทั้งสองกลุ่มจำเป็นต้องเรียนภาษาไทยเป็นวิชาพื้นฐานในทุกหลักสูตรและทุกระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา ซึ่งในแต่ละระดับที่เรียนภาษาไทยมากขึ้นทำให้นักศึกษาได้รับความรู้เพิ่มพูนยิ่งขึ้นด้วย นักศึกษาจึงเห็นความสำคัญของการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยว่าเป็นเนื้อหาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผลทั้งในการเรียนและการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีด้วย เจตคติของนักศึกษาทั้งสองกลุ่มนี้จึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของกิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2554) พัชรา ทิพยทัศน์ (2554) และศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) ที่ว่า เจตคติเป็นความพร้อมของสภาพจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มของการตอบสนองต่อสิ่งนั้นในทิศทางใดทิศทาง

หนึ่งและสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร ลักขณา สริวัฒน์ (2544) และพิรุณโปรย สำโรงทอง (2554) ที่กล่าวถึง เจตคติอาจเป็นความรู้สึก (อารมณ์) ความคิดเห็น(ปัญญา) หรือท่าที (พฤติกรรม) ในทางชอบ ไม่ชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงให้เห็นว่านักศึกษาทั้งสองกลุ่มนี้มีความรู้สึกภายในที่เหมือนกันจึงทำให้เจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทยและเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยไม่แตกต่างกัน

จึงกล่าวได้ว่าวิธีการสอนทั้งสองแบบไม่ได้ส่งผลให้นักศึกษามีเจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย และเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่เปรียบเทียบวิธีสอนแบบดั้งเดิมกับ วิธีสอนแบบอื่นๆ เช่นงานวิจัยของอรุณี ลายเขียน (2550) พบว่า เจตคติของผู้เรียนที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT กับการเรียนรู้แบบปกติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ บุญชอบ สุขสมพืช (2551) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์และเจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโมเดลซิปปากับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคระดมสมองสู่ผังความคิด ญาดา หอมเกสร (2552) ที่ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยและเจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้โดยรูปแบบ CIRC กับกลุ่มการเรียนรู้ตามคู่มือครู และประทินทิพย์ พรไชยยา (2553) ที่ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีพหุปัญญากับการเรียนรู้แบบซิปปา การคิดวิเคราะห์และเจตคติต่อการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมปีที่ 5 พบว่า หลังการทดลองผู้เรียนทั้งสองกลุ่มมีเจตคติต่อการเรียนไม่แตกต่างกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

วิธีการสอนแบบสอนงานทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาแตกต่างกับวิธีการสอนแบบดั้งเดิม ทั้งนี้เพราะวิธีการสอนแบบสอนงานเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่แปลกใหม่แตกต่างจากการสอนแบบดั้งเดิม จึงส่งเสริมและกระตุ้นให้นักศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้นและทำให้นักศึกษาได้รับความรู้ เกิดการพัฒนาทักษะ และความรู้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเรียนอย่างสนุกสนาน เกิดบรรยากาศที่ดี ดังนั้นครูจะต้องลดบทบาทการบรรยาย การถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักศึกษาเพียงฝ่ายเดียว โดยนำวิธีการเรียนการสอนรูปแบบใหม่มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาต่อไป อย่างไรก็ตาม วิธีการสอนแบบสอนงานไม่ได้ทำให้เจตคติต่อความรู้และทักษะการใช้ภาษาไทย และเจตคติต่อการเรียนวิชาการใช้ภาษาไทยของนักศึกษาแตกต่างกับวิธีการสอนแบบดั้งเดิม เพราะผู้เรียนทั้งสองกลุ่มมีพื้นความรู้ใกล้เคียงกันเพราะมีโอกาสใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน อีกทั้งมี ความจำเป็นต้องเรียนภาษาไทยเป็นวิชาพื้นฐานเหมือนกัน จึงมีเจตคติที่คล้ายกัน ฉะนั้นวิธีการสอนที่แตกต่างจึงไม่มีผลทำให้เจตคติเปลี่ยนแปลงได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1.1 ครูควรให้ความสำคัญเรื่องการจัดกลุ่มการสอนงาน โดยในแต่ละกลุ่มควรมีผู้สอนงานที่มีความรู้และสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ได้เทียบเท่าครู หากผู้เรียนงานเกิดข้อสงสัยจะสามารถอธิบายได้อย่างเข้าใจ

1.2 ครูควรอธิบายเนื้อหาให้ผู้สอนงานเข้าใจอย่างชัดเจน และปราศจากข้อสงสัยใดๆ เพราะผู้สอนงานจะต้องแสดงบทบาทแทนครู หากผู้สอนงานอธิบายหรือถ่ายทอดเนื้อหาอย่างติดขัดจะทำให้ผู้เรียนงานหมด ความเชื่อถือได้ อีกทั้งการสอนที่ผิดจะทำให้ผู้เรียนงานรับความรู้ที่ผิดไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเพื่อนำวิธีการสอนงานไปศึกษา ทดลองกับเนื้อหาวิชาภาษาไทยด้านวรรณกรรมหรือวิชาอื่นต่อไปอีกด้วย

2.2 ควรทำวิจัยเปรียบเทียบผลของการสอนงานที่ครูเป็นผู้จัดกลุ่มให้และคัดเลือกผู้สอนงานให้กับนักศึกษาจัดกลุ่มเองและคัดเลือกผู้สอนงานเอง

เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2554). *จิตวิทยาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เกรียงไกร คล้ายกล่ำ. (2551). *อิทธิพลของการสอนงานและการเอื้ออำนวยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์ 1*. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2556, จาก http:// thesis.grad.chula.ac.th/readfile1.php?fn=ab5083311227.doc

ดูโพสต์ที่แบ่งปันญาดา หอมเกสร. (2552). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยและเจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้โดยรูปแบบ CIRC กับกลุ่มการเรียนรู้ตามคู่มือครู.* สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2556, จาก http://library.aru.ac.th/cgi-bin/gw/chameleon?sessionid

นวพร กาญจนศรี. (2551). *การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถภาพบัณฑิตของนิสิตบัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2556. จาก http://thesis.grad.chula.ac.th/current.php?mode=show&id=5083348527

บุญชอบ สุขสมพืช. (2551). *การเปรียบเทียบความสามารถ การเขียนเชิงสร้างสรรค์และเจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัด การเรียนรู้แบบโมเดลซิปปากับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ เทคนิคระดมสมองสู่ผังความคิด.* สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2556 จาก http://library.aru.ac.th/cgi-bin/gw/chameleon?sessionid.

ประทินทิพย์ พรไชยยา. (2553). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การคิดวิเคราะห์และเจตคติต่อการเรียนภาษาไทย ชุดภาษาเพื่อชีวิต(ภาษาพาที)ของนักเรียนชั้นประถมปีที่ 5 ระหว่างการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีพหุปัญญากับการเรียนรู้แบบซิปปา.* สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2556, จาก http://journal.drchalard.com/journal/2/2_2/aded_2_2.124-143.pdf

ปัทมน รักสนอง. (2547). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และเจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้เทคนิคการจัดเนื้อหาสาระด้วยแผนภาพกับการสอนตามคู่มือครู.* สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2556, จาก http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book_id=152711

พัชรา ทิพยทัศน์. (2554). *เจตคติ.* สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2556, จาก http://www.wattoongpel.com/sarawichakarn/wichakarn/1-10/เจตคติ4.pdf.

พิรุณโปรย สำโรงทอง. (2554). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนภาษาไทยของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์กับการจัดการ เรียนรู้ตามคู่มือครู.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การมัธยมศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ราณี ศรีโมรา. (2549). *การเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจและเจตคติต่อการเรียนภาษาไทย โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือวิธีเอสทีเอดีและการจัดการเรียนรู้แบบปกติ.* สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2556, จาก http://202.28.199.3/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=12449&display

ลักขณา สริวัฒน์. (2544). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ว่าที่ร้อยตรีหญิงศิริพร ประนมพนธ์. (2552). *การเพิ่มผลลัพธ์การเรียนรู้ของนิสิตปริญญาบัณฑิต โดยใช้โปรแกรมการสอนงาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา, ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). *การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ.* สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2556, จาก http://www.slideshare.net/taxiboat/21-23556792

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม ทฤษฎีและปฏิบัติการ.* กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม.* (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรุณี ลายเขียน. (2550). *การเปรียบเทียบความเข้าใจในการอ่านและเจตคติ ต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT กับการเรียนรู้แบบปกติ.* สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2556, จาก http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book_id=205773.

Anastasi, P. Anne. (1982). *Psychological Testing* (6th ed). New York: Mac Millan.

Chalies, S., Berton, S., Flavier, E. and Durand, M. (2007). Effects of collaborative Mentoring on the articulation of training and classroom situations: A case study in the French school system. *Teaching and Teacher Education.* Retrieved May 18, 2013, from http://www.science direct.com

Fox, A. and Stevenson, L. (2006). Teaching note: Exploring the effectiveness of peer mentoring of accounting and finance students in higher education. *Accounting Education: and international journal. 15*(2). Retrieved May 18, 2013, from http://sc.edu/fye/events/presentation/.../2012/.../CI-78.docx

Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education* (3rd ed). New York: McGraw-Hill Book Co., Inc.

Hughes, S. J. (2004). The mentoring role of the personal tutor in the " Fitness for practice" curriculum: an all Wales approach. *Nurse Education in Practice,* 4, pp. 271-278.

Wells, J. H.; Craig, J. and Gosland, J. (2006). Encounters in social cyberspace: e- Mentoring for professional women. *Woman in management review,* 21(6), pp. 483-499. Retrieved May 18, 2013, from http://www.ingentaconnect.com/content/mcb/053/2006/0000006/art00003

สหสัมพันธ์คาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน

Canonical Correlation of Supervision Factors on School Administration

วลัยพรรณ บุญมี*
Walaipan Boonmee*
ประเสริฐ อินทร์รักษณ์**
Prasert Intarak**

*นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
*Doctor of Philosophy Peogramin in Educational
*Email: pudee1122@hotmail.com
**ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปกร
**Facuity of Education, Silpakorn University.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methodology) คือ มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน 2) สหสัมพันธ์คาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน วิธีดำเนินการวิจัยดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การพัฒนาเครื่องมือวิจัย 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 4) การนำเสนอผลการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประเภทที่ 1 กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 37 เขต โรงเรียน 155 โรง ผู้ให้ข้อมูลคือ อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูวิชาการและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 539 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) และแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ –30 มีนาคม 2556 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 12 ปัจจัย คือ 1) การนิเทศงานวิชาการ 2) การนิเทศงานบริหารทั่วไป 3) การนิเทศงานบุคคล 4) การมีส่วนร่วม 5) สื่อและเทคโนโลยี 6) ภาวะผู้นำ 7) การติดตามและประเมินผล 8) แรงจูงใจ 9) ข้อมูลสารสนเทศ 10) การนิเทศงานงบประมาณ 11) การวางแผนและ 12) บรรยากาศองค์การ
2. สหสัมพันธ์คาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยการนิเทศบริหารงานโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย การนิเทศงานวิชาการ การนิเทศงานบริหารทั่วไป การนิเทศงานบุคคล ภาวะผู้นำ การนิเทศงานงบประมาณ การวางแผนและบรรยากาศองค์การกับปัจจัยการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมสื่อและเทคโนโลยี การติดตามและประเมินผล แรงจูงใจ ข้อมูลสารสนเทศ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีทิศทางไปในทางเดียวกัน

คำสำคัญ: การนิเทศ การบริหารโรงเรียน

Abstract

This research used mixed methodology (quantitative and qualitative research). The purposes of this research were to identify 1) the components of supervision factors on school administration. 2) the canonical correlation of supervision factors on school administration. The research operation had 4 steps; 1) studying and analyzing data to specify research conception 2) development of data collection tools 3) collection and analysis of data 4) presenting result of the research. The population in this research were change leadership primary schools for type one and primary educational service area offices. The sample consisted of 155 schools and 37 area offices selected by multi-stage sampling. The respondents were 3 persons from each school; a school director, an academic teacher and teachers and 2 persons in each area office; a deputy director of primary educational service area office who responsible for educational supervision and evaluation group and a director of educational supervision and evaluation group, totally 539 respondents. The instruments for collecting the data were opinionnaire and unstructured interview. Collected data between February 1st, 2013-March 30th, 2013. The statistics for data analyzing were frequency percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and canonical correlation.

The finding of this research were as follow:

1. The components of supervision factors on school administration consisted of twelve components: 1) academic supervision 2) general supervision 3) personal supervision 4) participation 5) media technology 6) leadership 7) monitoring and evaluating 8) motivation 9) information 10) budget supervision 11) planning and 12) organization climate
2. The canonical correlation of supervision factors on school administration was a relativity model of supervision factors on school administration which composed of academic supervision, general supervision, personal supervision, leadership, budget supervision, planning and organization climate and promoting efficiency supervision factors which composed of participation, media technology, monitoring and evaluating, motivation, information with a relation and the same direction.

Keywords: Supervision, School Administration

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของคนในชาติที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วและซับซ้อนจำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคมและระบบเศรษฐกิจให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม กล่าวคือ ต้องพัฒนาคนไทยให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและต่อเนื่องในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพให้คนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา ตลอดจนมีระเบียบวินัย มีจิตสำนึก วัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, น. 10) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ให้มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้สามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงนั้น สภาวการณ์ดังกล่าวประเทศต้องเร่งพัฒนาคน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายโดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่หรือจังหวัดต่างๆ ซึ่งเป็นที่คาดหวังของสังคมในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพจึงมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้สถานศึกษามีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคลและด้านงานบริหารทั่วไป และให้ยึดหลักการความเป็นเอกภาพในด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ และจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการ และงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐตามนโยบายแผนการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษาให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2549, น. 4) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 ได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้มีอิสระคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษาได้สะดวกรวดเร็วถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในการจัดการศึกษา สถานศึกษา จึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 74) ผู้บริหารหน่วยงานนั้นจึงต้องรับผิดชอบและเป็นภาระในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเจตนารมณ์ ที่จะบริหารงานให้ไปสู่เป้าหมายที่สำคัญคือ คุณภาพผู้เรียน การได้มาซึ่งคุณภาพผู้บริหารจำเป็นต้องทำงาน 2 อย่างคือ งานบริหารและงานนิเทศ ซึ่งมีส่วนเกื้อหนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน งานนิเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกระดับ เนื่องจากเวลาเปลี่ยนไปสภาพแวดล้อมต่างก็เปลี่ยนไป ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางาน นโยบาย วิสัยทัศน์ จุดเน้นในการทำงานก็ย่อมเปลี่ยนไป การปฏิบัติงานที่จะให้สอดคล้องสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการนิเทศเข้าไปช่วยเหลือส่งเสริมการทำงานให้ผู้ปฏิบัติสามารถปรับปรุงการทำงานให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ที่ต้องการพัฒนาคนและระบบการศึกษา 4 ประการหลักคือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าตามคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ โดยพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชนและภาคเอกชนและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่ส่งผลต่อผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) จึงได้มีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีอำนาจในจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุขตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ในมาตรา 39

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญ ทั้งโดยหน้าที่และตำแหน่งที่จะต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการงานทุกด้านในโรงเรียนและงานอื่นๆ ที่เป็นงานนโยบายที่จะส่งผลและเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องส่งเสริม พัฒนา ประสานการทำงานตลอดจนช่วยเหลือและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การให้เกิดการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จโดยใช้การนิเทศงานนั้นๆ เป็นเครื่องมือให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งงานนิเทศมี 2 ลักษณะคือ งานนิเทศทั่วไปและงานนิเทศการเรียนการสอน งานนิเทศทั่วไปเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บริการนักเรียน และให้สามารถทำงานร่วมกันในองค์กรและชุมชน ส่วนงานนิเทศการเรียนการสอนเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสอน ซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนได้แก่ หลักสูตร การเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผล (สงัด อุทรานันท์, 2530, น. 30-33) การนิเทศงานจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนนำมาใช้ควบคู่ไปกับการบริหารโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าการนิเทศงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่เป็นเครื่องมือช่วยควบคุม กำกับและสนับสนุนให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ การนิเทศงานจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมสร้างความมั่นใจและเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์การ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและมีผลต่อการคงอยู่และความสำเร็จของงาน ซึ่งหากผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินการนิเทศงานอย่างเข้มแข็งมีความต่อเนื่องครอบคลุมทุกงานย่อมส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาขององค์การ

จากสภาพการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ และภาระงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ในปัจจุบันสถานศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคของการจัดการศึกษาที่ปฏิบัติในโรงเรียน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546, น. 24) กล่าวคือ ปัญหาที่เกิดจากนโยบายการศึกษาชาติที่มักจะเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุผลทางการเมือง มีการ

เปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับกระทรวงหรือในระดับกรมนโยบายทางการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนไป ซึ่งทำให้การปฏิบัติในระดับโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปด้วย บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันจึงทำให้เกิดปัญหาตามมา (ชารี มณีศรี, 2542) นอกจากนี้ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการสอน และการปฏิบัติงานไม่น่าพึงพอใจ เมื่อได้รับการพัฒนาไปแล้วไม่พัฒนาต่อเนื่อง ขาดความชำนาญในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามการกระจายอำนาจการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2545, น. 120-122) และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบที่ 3 ปีงบประมาณ 2554 มีโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ารับการประเมิน 7,985 แห่ง ได้รับการรับรองดีมาก 333 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.17 ระดับดี 5,357 แห่งคิดเป็นร้อยละ 67.09 และไม่รับรองมาตรฐาน 2,295 แห่งคิดเป็นร้อยละ 28.74 ซึ่งผลการประเมินยังไม่สอดคล้องกันกับตัวบ่งชี้สำคัญคือ ครู ผู้บริหารและระบบประกันคุณภาพภายในที่มีค่าคะแนนสูงแต่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่ำ การประเมินจึงระบุได้ว่า ปัจจัยการพัฒนาตามนโยบายแผนงานและโครงการต่างๆ เป็นการกระทำตามกระบวนการเท่านั้นแต่ยังไม่ได้ส่งผลไปถึงตัวผู้เรียนอย่างแท้จริง (ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์, 2555, น. 6) ผลจากปัญหาและคุณภาพของโรงเรียนดังกล่าว แสดงให้เห็นถึง ภาระงานในโรงเรียนมีปัญหาที่ผู้บริหารต้องหาวิธีการช่วยเหลือหรือแก้ไขอย่างทันท่วงที ซึ่งทุกงานต่างมีความสำคัญที่เอื้อต่อกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน หากงานใดงานหนึ่งขาดประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาต่างๆ ที่เกิดต้องได้รับการแก้ไข โดยผู้บริหารต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการที่จะพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือบริหารงานในโรงเรียนโดยการเข้าไปช่วยเหลือ แนะนำและชี้แนะ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานของผู้ปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลายให้สอดคล้องเหมาะสมกับคนกับงานให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อองค์การ และเป้าหมายที่คุณภาพของผู้เรียน หากมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการนิเทศเพื่อที่จะนำไปใช้สนับสนุนให้การบริหารงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จก็จะเป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานในโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน
2. เพื่อทราบสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียนได้นำกรอบแนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัยต่างๆ มาใช้ดังต่อไปนี้ แนวคิดของ Burton and Brueckner (1955) เกี่ยวกับหลักการนิเทศที่นำมาใช้ใน

การนิเทศงานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบ ด้วย 1) การนิเทศควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา 2) การนิเทศควรเป็นวิทยาศาสตร์ 3) การนิเทศควรเป็นประชาธิปไตย 4) การนิเทศควรจะเป็นการสร้างสรรค์ แนวคิดของ Sergiovanni and Starratt (1971, p.3-4) เกี่ยวกับสมรรถภาพทางการนิเทศงานที่ดีสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วยปัจจัย 1) การสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์การ 2) การสร้างทีมงาน 3) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 4) การตัดสินใจ 5) การวางแผนและการจัดการประชุม 6) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 7) การมอบหมายงานบุคลากร 8) การนำในการเปลี่ยนแปลง แนวคิดของ Briggs and Justman (1971, p.119) เกี่ยวกับเป้าหมายในการนิเทศงานประกอบด้วยปัจจัย 1) เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ 2) เพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู 3) เพื่อการปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น 4) เพื่อการส่งเสริมและแนะนำคณะครูและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและประชาคม แนวคิดของ Allen (2530, pp.76-79) เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน ได้แก่ 1) กระบวนการวางแผน 2) กระบวนการจัดสายงาน 3) กระบวนการนำ 4) กระบวนการควบคุม 5) กระบวนการประเมินผล แนวคิดของ Harris (1975, p.16) เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ 6 ขั้น ประกอบด้วย 1) ประเมินสภาพการทำงาน 2) จัดลำดับความสำคัญของงาน 3) ออกแบบวิธีการทำงาน 4) จัดสรรทรัพยากร 5) ประสานงาน 6) นำการทำงาน แนวคิดของ สงัด อุทรานันท์ (2530, น. 84-88) เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ 5 ขั้น ประกอบด้วย 1) วางแผนการนิเทศ 2) ให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน 3) ลงมือปฏิบัติงาน 4) สร้างเสริมกำลังใจ 5) ประเมินการนิเทศ แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2541, น. 7-9) ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือกมีขั้นตอนการปฏิบัติ 3) การสร้างสื่อเครื่องมือในการนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ 5) การประเมินผลและการรายงานผล แนวคิดของชารี มณีศรี (2538, น. 78-84) เกี่ยวกับทักษะการนิเทศงาน ประกอบด้วย 1) ทักษะในทางเทคนิค 2) ทักษะในการครองคน 3) ทักษะในการจัดการศึกษา 4) ทักษะในการสร้างความคิด แนวคิดของ Wiles and Lovell (1983, pp.261-267) เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศงานของผู้บริหาร ประกอบด้วยปัจจัย 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านผู้นำ 3) ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน 4) ด้านการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร 5) ด้านการสร้างขวัญของครู 6) ด้านการพัฒนาบุคลากร แนวคิดการนิเทศงานของ Brown & Moberg (1980) ประกอบด้วยการนิเทศงานแบบเน้นคน การนิเทศงานแบบเน้นงาน และการนิเทศงานแบบมีส่วนร่วม การนิเทศงานตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.32-73) เกี่ยวกับขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบุคคลและงานงบประมาณ

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างเกี่ยวกับปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สหสัมพันธ์คาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน เป็นการดำเนิน

การวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methodology) ขั้นตอนแรกเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย เริ่มต้นด้วยการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากสื่อหลากหลายทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จัดทำโครงร่างการวิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย โดยขั้นสุดท้ายของขั้นนี้ เป็นการปรับแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบปกป้อง โครงร่างการวิจัยและขออนุมัติบัณฑิตเพื่อดำเนินการทำวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิด การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิด โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดของการวิจัยและตัวแปรที่ต้องการศึกษา แล้วนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (purposive method) จากระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา นำองค์ความรู้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา และนำมาประมวลผลกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร สรุปเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อคำถามของแบบสอบถาม ต่อไป

ขั้นที่ 2 การสร้างเครื่องมือ นำตัวแปรปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถาม (questionnaire) และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แบบสอบถามจำนวน 128 ข้อ จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยครั้งนี้จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน รวบรวมข้อมูลทั้งหมดวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ตามวิธีการ

ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.957 แล้วปรับปรุงแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวมรวมข้อมูล

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 37 เขตและโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจประเภทที่ 1 จำนวน 155 โรง ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi - stage random sampling) วิธีการสุ่ม สุ่มจังหวัดจากเขตตรวจราชการเขตละ 2 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร มี 1 เขต ใช้การสุ่มอย่างง่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใช้การสุ่มอย่างง่าย จากจังหวัดในเขตตรวจราชการที่สุ่มได้จังหวัดละ 1 เขตพื้นที่โรงเรียนได้มาโดยการใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) สุ่มอย่างง่ายจากจังหวัดที่สุ่มได้ในแต่ละเขตตรวจราชการ ผู้ให้ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่รับผิดชอบกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โรงเรียนผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูวิชาการ และครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 539 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง วันที่ 1 กุมภาพันธ์ ถึง 30 มีนาคม 2556 ได้ข้อมูลกลับมา 461 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.53 นำมาข้อมูลมาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่เหมาะสมที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย ซึ่งทาบาชนิคและไฟเดล (Tabachnick and Fidel) ยืนยันว่าการวิเคราะห์ปัจจัย ต้องมีตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 300 ตัวอย่าง ซึ่งงานวิจัยนี้เก็บแบบสอบถามได้ 461 ฉบับ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ปัจจัย ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) และหมุนแกนของปัจจัยแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวรี่แมกซ์ (varimax rotation) เลือกปัจจัยที่มีตัวแปร ในแต่ละปัจจัยจำนวน 3 ตัวแปรขึ้นไปและมีน้ำหนักปัจจัย (factor loading) 0.60 ขึ้นไป ค่าไอเกน (eigenvalues) มากกว่า 1 ตามเกณฑ์ของไคเซอร์ (Kaiser's Criterion) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย Kaiser - Meyer-Olkin measure of sampling adequace (KMO) และBartlett's Test of Sphericity ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลว่าเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยหรือไม่และสรุปได้ว่า ถ้า KMO ≥ 0.80 แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นสามารถใช้การวิเคราะห์ปัจจัยได้ดี นอกจากนี้ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Sphericity Test มีนัยสำคัญทางสถิติ (sig 0.00 < 0.05) แสดงว่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นข้อมูลที่ได้จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ปัจจัย จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัย (canonical correction analysis)

ขั้นที่ 4 นำเสนอผลการวิจัยของการหาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียนที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 3 มานำเสนอตามประเด็นเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขตามคณะกรรมการเสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วยปัจจัย 12 ปัจจัย 62 ตัวแปร เรียงตามน้ำหนักปัจจัยที่ได้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การนิเทศงานวิชาการ 2) การนิเทศงานบริหารทั่วไป 3) การนิเทศงานบุคคล 4) การมีส่วนร่วม 5) สื่อและเทคโนโลยี 6) ภาวะผู้นำ 7) การติดตามและประเมินผล 8) แรงจูงใจ 9) ข้อมูลสารสนเทศ 10) การนิเทศงานงบประมาณ 11) การวางแผน 12) บรรยากาศองค์การ มีค่าสถิติ Chi-Square Sphericity เท่ากับ 46962.05 ($p < .01$) แสดงว่าเมตทริกซ์สหสัมพันธ์นี้แตกต่างจากเมตริกเอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับค่า KMO ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914 แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมและความเพียงพอของข้อมูลสามารถวิเคราะห์ปัจจัยได้ในระดับดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยที่ 1 “การนิเทศงานวิชาการ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.623 ถึง 0.830 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 7.464 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 5.832 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 1

ปัจจัยที่ 2 “การนิเทศงานบริหารทั่วไป” มีตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.628 ถึง 0.725 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร(eigenvalues) เท่ากับ 5.120 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.000 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 2

ปัจจัยที่ 3 “การนิเทศงานบุคคล” มีตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.656 ถึง 0.787 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.718 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.686 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 3

ปัจจัยที่ 4 “การมีส่วนร่วม” มีตัวแปรสำคัญจำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.636 ถึง 0.818 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.516 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.528 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 4

ปัจจัยที่ 5 “สื่อและเทคโนโลยี” มีตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.616 ถึง 0.769 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.628 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.615 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 5

ปัจจัยที่ 6 “ภาวะผู้นำ” มีตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.664 ถึง 0.860 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.464 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.488 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 6

ปัจจัยที่ 7 “การติดตามและประเมินผล” มีตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.602 ถึง 0.819 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.415 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.449 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 7

ปัจจัยที่ 8 “แรงจูงใจ” มีตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.619 ถึง 0.805 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.404 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.440 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 8

ปัจจัยที่ 9 “ข้อมูลสารสนเทศ” มีตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.617 ถึง 0.782 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.228 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.303 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 9

ปัจจัยที่ 10 “การนิเทศงานงบประมาณ”มีตัวแปรสำคัญจำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.658 ถึง 0.746 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.100 และ ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.203 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 10

ปัจจัยที่ 11 “การวางแผน” ตัวแปรสำคัญจำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.612 ถึง 0.783 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 3.987 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.115 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 11

ปัจจัยที่ 12 “บรรยากาศองค์การ” มีตัวแปรสำคัญจำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.626 ถึง 0.807 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 3.790 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.961 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับ 12

2. สหสัมพันธ์คาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน โดยการนำปัจจัยทั้งหมด 12 ปัจจัย มาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล และตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร

ของปัจจัยเพื่อให้ได้ความสัมพันธ์ที่มีความแข็งแรงมากที่สุด จึงได้แบ่งกลุ่มตัวแปรปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน ดังกล่าวออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มปัจจัยการนิเทศบริหารงานโรงเรียน มีจำนวน 7 ปัจจัย ประกอบด้วย การนิเทศ งานวิชาการ, การนิเทศงานบริหารทั่วไป, การนิเทศงานบุคคล, ภาวะผู้นำ, การนิเทศงานงบประมาณ, บรรยากาศองค์การ, การวางแผน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มปัจจัย ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม, สื่อและเทคโนโลยี, การติดตามและประเมินผล, แรงจูงใจ, และข้อมูลสารสนเทศ

การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล พบว่า จำนวนข้อมูลที่จะใช้ ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลควรจะมีอย่างน้อย 4 รายต่อหนึ่งตัวแปร ที่ใช้ในการวิเคราะห์จึงจะถือว่าเหมาะสมในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล หากน้อยกว่านี้ค่าน้ำหนัก (weight) หรือค่าความแปรปรวนมาตรฐาน (standardize coefficients) ที่คำนวณได้จะไม่คงที่ ซึ่งการวิจัยนี้มีกลุ่มตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล จำนวน 12 ตัว จึงต้องการข้อมูลอย่างน้อย 48 ราย แต่การวิจัยนี้มีจำนวน 461 ราย ซึ่งมากกว่ากฎที่ตั้งไว้ จึงมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลต่อไป

การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชุดการนิเทศบริหารงานโรงเรียนกับตัวแปรชุดการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศ พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.145–0.673 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า และพบว่าระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียนกับกลุ่มตัวแปรด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศทุกตัวไม่มีค่าเป็นศูนย์ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ข้ามกลุ่มกันมีความเหมาะสม สำหรับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลในขั้นตอนไป

การประเมินความเหมาะสมของฟังก์ชั่นคาโนนิคอลที่แปลผลโดยการพิจารณาจากการทดสอบระดับนัยสำคัญ ทางสถิติและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลที่มีนัยสำคัญทางปฏิบัติ และการวิเคราะห์ค่าเกินของแต่ละคาโนนิคอลฟังก์ชั่น ซึ่งพบว่า การทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีคาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 1, คาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 2 และคาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.814,0.602 และ 0.467 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกฟังก์ชั่น คาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 4 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.184 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 5 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.057 มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับนัยสำคัญทางปฏิบัติของคาโนนิคอลฟังก์ชั่น พบว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรด้านการนิเทศ บริหารงานโรงเรียนกับตัวแปรด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศ อธิบายความแปรปรวนร่วมระหว่างชุดของตัวแปรในฟังก์ชั่นได้ร้อยละ 66.25, 36.24, 21.80, 3.38 และ 0.32 ตามลำดับ ในที่นี้ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ว่าคาโนนิคอลฟังก์ชั่นใดอธิบายความแปรปรวนได้ต่ำกว่าร้อยละ 10 ไม่มีนัยสำคัญทางปฏิบัติ ผู้วิจัยไม่นำมาพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญ คาโนนิคอลซึ่งคาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 4 และคาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 5 เข้าเกณฑ์ดังกล่าว จึงไม่ได้รับการแปลผล

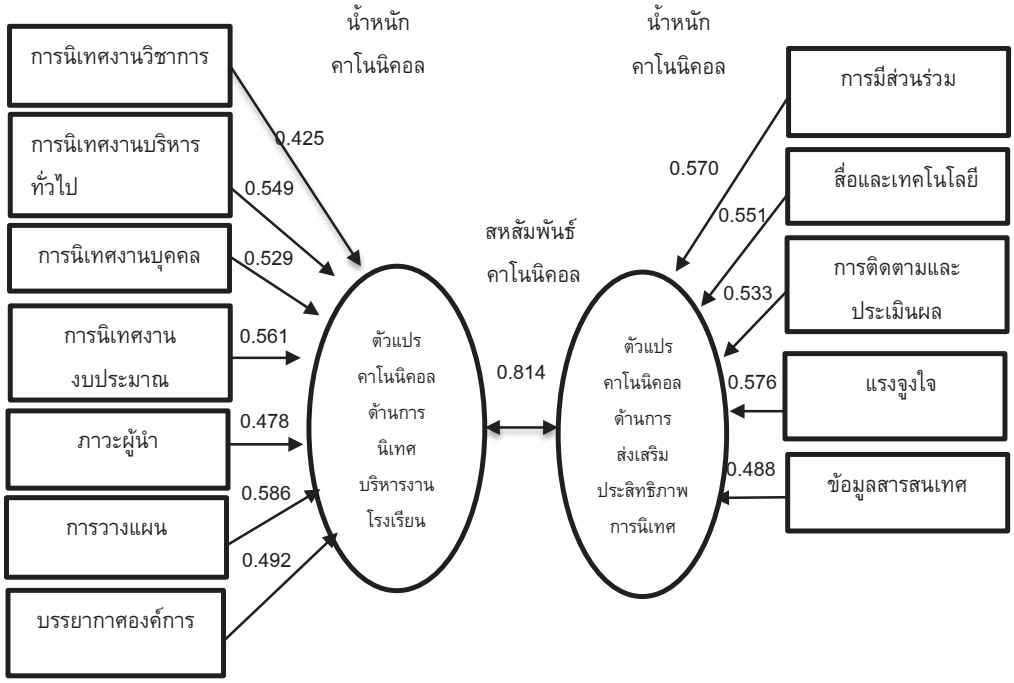
การวิเคราะห์ค่าเกินของคาโนนิคอลฟังก์ชั่น การยอมรับฟังก์ชั่นคาโนนิคอลที่จะทำการแปลผลนั้น สามารถวัดได้จากค่าเกินซึ่งปริมาณค่าเกินน้อยที่สุดที่จะรับได้เป็นเท่าไรนักวิจัยต้องกำหนดเองโดยพิจารณา ค่าไอเก็นประกอบในการวิเคราะห์ค่าเกินของฟังก์ชั่นคาโนนิคอลนี้ ผู้วิจัยกำหนดค่าเกินในคู่ตรงข้ามต่ำสุดที่ยอมรับได้อยู่ที่ร้อยละ 20 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าเกินของฟังก์ชั่นคาโนนิคอล พบว่า ค่าเกินของตัวแปรด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียนที่ถูกอธิบาย โดยตัวแปรด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศ มีค่าคือ 0.270 หมายความว่า ความแปรปรวนของตัวแปรด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศ ถูกอธิบายด้วยตัวแปรด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียนได้ร้อยละ 27.00 ในขณะที่ค่าเกินของกลุ่มตัวแปรด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศที่ถูกอธิบายโดยตัวแปรด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียนมีค่าคือ 0.297 หมายความว่า ความแปรปรวนของตัวแปรด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียนถูกอธิบายด้วย ตัวแปรด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศ ได้ร้อยละ 29.70 และความแปรปรวนร่วมของตัวแปรด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียน มีค่า 0.408 หมายความว่าร้อยละ 40.80 ของความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียนอยู่ในคาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 1 ในขณะเดียวกันค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศ มีค่าคือ 0.448 หมายความว่าร้อยละ 44.80 ของความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศอยู่ในคาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 1 ดังนั้นคาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 1 จึงมีค่าเกินสูงกว่าที่ผู้วิจัยกำหนดไว้คือร้อยละ 20 จึงเป็นที่ยอมรับส่วนคาโนนิคอลฟังชั่นอื่นๆ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปร ด้านปัจจัยการนิเทศบริหารงานโรงเรียนมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล อยู่ในระดับปานกลาง สูงที่สุดคือ การวางแผน (0.586) รองลงมา ได้แก่ การนิเทศงานงบประมาณ (0.561) การนิเทศงานบริหารทั่วไป (0.549) การนิเทศงานบุคคล (0.529) บรรยากาศองค์การ (0.492) ภาวะผู้นำ (0.478) และการนิเทศงานวิชาการ (0.425) ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 7 มีความแปรปรวนร่วมกันปานกลางด้วย และเมื่อพิจารณาค่า r2 ซึ่งเป็นค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียนแต่ละตัวที่อธิบาย คาโนนิคอลฟังชั่นที่ 1 พบว่า ตัวแปรด้านการวางแผน มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสูงที่สุดคือ 34.33 รองลงมา คือการนิเทศงานงบประมาณ (31.47) การนิเทศงานบริหารทั่วไป (30.14) การนิเทศงานบุคคล (27.98) บรรยากาศองค์การ (24.20) ภาวะผู้นำ (22.84) และ น้อยที่สุดคือการนิเทศงานวิชาการ (18.06) แสดงว่าในการสร้างตัวแปรคาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 1 ตัวแปรด้านการวางแผนมีน้ำหนักในการสร้างมากที่สุด และตัวแปรอื่นๆ มีน้ำหนักในการสร้างรองลงมาตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน

ความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอล อยู่ในระดับปานกลาง สูงที่สุดคือตัวแปรด้านแรงจูงใจ (0.576) รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วม (0.570) สื่อและเทคโนโลยี (0.551) การติดตามและประเมินผล (0.533) และข้อมูลสารสนเทศ (0.488) ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 มีความแปรปรวนร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางด้วยและเมื่อพิจารณาค่า r2 ซึ่งเป็นค่าร้อยละของ

ความแปรปรวนของตัวแปรด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศแต่ละตัวที่อธิบายคาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 1 พบว่า ตัวแปรด้านแรงจูงใจมีค่าร้อยละความแปรปรวนสูงที่สุดคือ 33.17 รองลงมาได้แก่การมีส่วนร่วม (32.90) สื่อและเทคโนโลยี (30.36) การติดตามและประเมินผล (28.40) และน้อยที่สุด คือ ข้อมูลสารสนเทศ (23.81) หมายความว่า ในการสร้างตัวแปรคาโนนิคอล ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศของ คาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 1 ตัวแปรด้านแรงจูงใจมีน้ำหนักหรือมีส่วนในการสร้างมากกว่าตัวแปรอื่นๆ ส่วนตัวแปรอื่นๆ มีน้ำหนักในการสร้างรองลงมา และเมื่อพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนักคาโนนิคอล พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลฟังก์ชั่นที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียนกับด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศ ส่งผลซึ่งกันและกันและส่งผลไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการบริหารโรงเรียน ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ตัวแปรต่างๆ ในการทำนายความสำเร็จของการนิเทศงานได้ทุกตัว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยการนิเทศบริหารโรงเรียน

จากภาพที่ 1 กล่าวได้ว่า ตัวแปรคาโนนิคอลของปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน ด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียน กับด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศมีความสัมพันธ์ปานกลาง โดยด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียนมีปัจจัยด้านการวางแผนจะส่งผลอย่างมากต่อตัวแปรด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศในทิศทางเดียวกัน ส่วนการนิเทศงานงบประมาณ การนิเทศงานบริหารทั่วไป การนิเทศงานบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ และการนิเทศงานวิชาการจะส่งผลปานกลางรองลงมาตามลำดับ ส่วนตัวแปรคาโนนิคอลด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการนิเทศปัจจัยแรงจูงใจจะส่งผลอย่างมากต่อตัวแปรด้านการนิเทศบริหารงานโรงเรียนในทิศทางเดียวกัน ส่วนการมีส่วนร่วม สื่อและเทคโนโลยี การติดตาม และประเมินผล และข้อมูลสารสนเทศจะส่งผลปานกลางรองลงมาตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันและหากขาดตัวแปรหนึ่งไปก็จะมีผลกระทบทางเดียวกันกับตัวแปรอื่นๆ

ข้อค้นพบนี้จึงสรุปได้ว่า ในการนิเทศการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักถึงปัจจัย ทั้ง 12 ปัจจัย คือ การนิเทศงานวิชาการ นิเทศงานบริหารทั่วไป การนิเทศงานบุคคล การมีส่วนร่วม สื่อและเทคโนโลยี ภาวะผู้นำ การติดตามและประเมินผล แรงจูงใจ ข้อมูลสารสนเทศ การนิเทศงานงบประมาณ การวางแผน บรรยากาศองค์การ การนิเทศการบริหารโรงเรียนจึงจะประสบผลสำเร็จ

อภิปรายผล

ปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียนสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียน เป็นพหุปัจจัย ดังผลวิจัยปัจจัยการนิเทศการบริหารโรงเรียนมี 12 ปัจจัย ได้แก่ การนิเทศงานวิชาการ นิเทศงานบริหารทั่วไป การนิเทศงานบุคคล การมีส่วนร่วม สื่อและเทคโนโลยี ภาวะผู้นำ การติดตามและประเมินผล แรงจูงใจ ข้อมูลสารสนเทศ การนิเทศงานงบประมาณ การวางแผน บรรยากาศองค์การ โดยมีหลักฐานยืนยันตามแนวคิด ของเซอร์จิโอวานีและสตาร์เร็ต (1971, pp.3-4) กล่าวว่า การนิเทศงานที่ดีประกอบด้วยปัจจัย การสร้างบรรยากาศ การสร้างทีมงาน การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การตัดสินใจ การวางแผนและการจัดประชุม การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงานบุคลากร และการนำในการเปลี่ยนแปลง ส่วนแอเลน (2530, น. 76-79) ได้เสนอนำเสนอปัจจัยการนิเทศด้วยกระบวนการ 5 กระบวนการ คือ กระบวนการวางแผน กระบวนการจัดสายงาน กระบวนการนำ กระบวนการควบคุม กระบวนการประเมินผล สอดคล้องกับการสังเคราะห์ผลงานของแอเลนและลูมิสและคนอื่นๆ ของแฮริส (1975, p.16) ไว้ว่ากระบวนการนิเทศประกอบด้วย การประเมินสภาพการทำงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน การออกแบบวิธีการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน การนำการทำงาน สอดคล้องกับปัจจัยการนิเทศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2541, น. 7-9) และสงัด อุทรานันท์ (2530, น. 84-88) มาร์คและสตูป (1985, p. 5) ที่กล่าวถึงปัจจัย การวางแผน การประเมินผล และการสร้างขวัญกำลังใจ การมีส่วนร่วม การใช้สื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ผู้บริหารในฐานะผู้นิเทศงานคือปัจจัยด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านผู้นำ ด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน ด้านการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ด้านการสร้างขวัญของครู ด้านการพัฒนาบุคลากร ของไวส์ และโลเวล

(1983, pp. 261-267) และปัจจัยการนิเทศบริหารงานตามขอบข่ายภารงานในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 261-267) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าว นอกจากจะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวแล้ว ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นส่วนใหญ่ในด้านความถูกต้องเชิงทฤษฎี มีความครบถ้วน มีความเป็นไปได้ต่อการนำไปปรับใช้และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนจึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้ง 12 ปัจจัยที่พบจากการวิจัยครั้งนี้เป็นปัจจัยหลักในการนิเทศการบริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ในด้านนโยบายการพัฒนาผู้บริหาร ที่ดำรงตำแหน่งหรือที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ควรนำปัจจัยไปศึกษาและนำไปเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการอบรมหรือพัฒนาให้ผู้บริหารได้มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศบริหารงานโรงเรียน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในระดับเขตพื้นที่ เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ผู้บริหารนำความรู้ไปใช้ในการนิเทศการบริหารโรงเรียนให้เข้มแข็ง
3. ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศการบริหารโรงเรียน ควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์. (2555, 13 กรกฎาคม). โรงเรียน 2 แห่งไม่ผ่านเกณฑ์. *โพสต์ทูเดย์.* น.6.

ชารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม.* กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). *กระบวนการนิเทศการศึกษา.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อุทัย บุญประเสริฐ, และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. (2528). *หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา.* กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.

Briggs, Thomas H., & Justman, Joseph. (1971). *Improving instruction through supervision*. New York: McMillan.

Brown, W., & D., Moberg. (1980). *Organization theory and management : A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.

Burton, William H., & Brueckner, Leo J. (1955). *Supervision : A social process* (2nd ed.). New York: Appleton–Century Crofts.

Harris, Ben M. (1975). *Supervisory behavior in education.* New Jersey: Prentice Hall.

Lovell, John T., & Kimball, Wiles. (1983). *Supervision for better school* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Mark, Jame R., & King, Stoop. (1985). *Handbook of educational supervision : A guide of the practice* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Sergiovanni, Thomas J., & Starratt, Robert J. (1971). *Supervision a redefinition* (5th ed.). Singapore: McGraw–Hill.

ชื่อหนังสือ: พลวัตเศรษฐกิจศตวรรษ 21 สู่ยุคเปลี่ยนผ่าน

ชื่อผู้เขียนหนังสือ: ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ

ชื่อผู้แนะนำหนังสือ:
ประสิทธชัย เดชขำ*
Prasittachai Dechkham*

เศรษฐกิจและการเมืองในช่วงทศวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนผ่านอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบทั้งบวกและลบต่อเศรษฐกิจไทยและเศรษฐกิจโลก หากไม่สามารถปรับเปลี่ยน ก้าวตามความเปลี่ยนแปลง ก็จะไม่สามารถเกาะเกี่ยวกระแสหลักของโลกได้ ทำให้ตกขอบเวทีโลก หนังสือเรื่อง “พลวัตเศรษฐกิจศตวรรษ 21 สู่ยุคเปลี่ยนผ่าน” จะทำให้เข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง จากบทวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดกระบวนการปรับเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เขียนโดย อาจารย์ ดร.อนุสรณ์ ธรรมใจ ผู้ผ่านงานด้านสื่อมวลชน นักเคลื่อนไหวทางสังคม ผู้บริหารหลายองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในภาคเอกชนและแวดวงการเงินการธนาคารมากว่า 25 ปี รวมทั้งเป็นนักคิดนักเขียน และอาจารย์มหาวิทยาลัย

*อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง (ศูนย์กรุงเทพ)
*Lecturer of Human Resources Management, Faculty of Business Administration, Lampang Inter-Tech College
*Email: prasitchaide@gmail.com

หนังสือเรื่อง “พลวัตเศรษฐกิจศตวรรษ 21 สู่ยุคเปลี่ยนผ่าน” โดยภาพรวมมีเนื้อหาเกี่ยวกับพลวัตของไทยและของโลกทั้งในมิติทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง มุ่งวิเคราะห์แนวโน้มระยะยาว ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในประเทศและความเป็นไปของเศรษฐกิจโลก รวมทั้งประเด็นร้อนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแรงงาน การปฏิรูประบบงบประมาณ การปฏิรูประบบสาธารณสุข ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปัญหาอาหรับสปริง วิกฤติยูโรโซน และปัญหาท้าทายของระบบทุนนิยมโลกและเศรษฐกิจไทยเมื่อมองในรายละเอียดจะแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ใหญ่ๆ ประกอบด้วย

เนื้อหาในส่วนแรกเป็น บทนำ

เป็นการกล่าวถึงพลวัตแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและในระดับโลก ชี้ให้เห็นถึงการบริหารเศรษฐกิจภายใต้แนวคิดต่างๆ ความสำคัญของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของเอเชีย รูปแบบของจักวรรดินิยมในรูปของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ สถานการณ์สงครามค่าเงินระหว่างจีนกับสหรัฐอเมริกา การเผชิญปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาวิกฤติทุนนิยมแบบตลาด การเผชิญความเสี่ยงและโอกาสของไทยในด้านเศรษฐกิจ โครงสร้างประชากร ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความสำเร็จและความล้มเหลวของการปฏิรูปเศรษฐกิจ ปัญหาระบบการเมืองที่ล้มเหลว และระบบการศึกษาที่ล้มเหลว

ส่วนที่สองพลวัตเศรษฐกิจไทย กล่าวถึง 1) ราษฎรชาตินิยม ให้มุมมองเกี่ยวกับความเป็นชาตินิยมในรูปแบบต่างๆ การต่อสู้เพื่อความเป็นอิสรภาพของชาติทั้งด้านการเมืองและเศรษฐกิจ รวมทั้งวิวัฒนาการของชาตินิยม 2) การปฏิรูประบบงบประมาณ ในหัวข้อนี้มุ่งเสนอแนวทางในการปฏิรูประบบงบประมาณ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างงบประมาณ ภาษี กระบวนการงบประมาณ รวมถึงปฏิรูประบบการอนุและตรวจสอบเพื่อป้องกันการทุจริต 3) การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน 2 ล้านล้านบาท เป็นข้อเสนอแนะการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน 2 ล้านล้านบาท เพื่อความเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยและเพื่อนบ้าน 4) ทางสองแพร่งของนโยบายเศรษฐกิจ:บทบาทรัฐหรือกลไกตลาด กล่าวถึงผลกระทบที่รัฐแทรกแซงกลไกราคาของตลาดจะต้องพิจารณาทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง ต้นทุน และค่าเสียโอกาส โดยจะต้องคำนึงถึงคุณค่าของสังคมเป็นหลัก 5) อนาคตเศรษฐกิจไทยภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในส่วนนี้กล่าวถึงการเตรียมตัวรับผลกระทบต่างๆ ของไทยในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 6) AEC แรงกดดันแรงงานไทย ซึ่งในหัวข้อนี้กล่าวถึงพลวัตภาคแรงงานซึ่งเชื่อมโยงกับภาคบริการการศึกษา และมีมิติทางการเมือง มิติเรื่องความเป็นชาติหรือชาตินิยมมากกว่าภาคส่วนอื่นๆ 7) ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ท้าทายอุตสาหกรรมไทย รายละเอียดกล่าวถึงผลกระทบของการปรับขึ้นค่าแรง 300 บาท ทั่วประเทศ ทั้งทางบวกและทางลบรวมทั้งข้อเสนอแนะมาตรการต่างๆ เพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด 8) ยุทธศาสตร์ครัวของโลก และนโยบายสินค้าเกษตร กล่าวถึงศักยภาพของไทยในการเป็นครัวโลก และมาตรการส่งเสริมเกษตรกรให้มีความแข็งแข็ง 9) เศรษฐศาสตร์สาธารณสุขว่าด้วยการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ กล่าวถึงนโยบายการจัดการระบบสวัสดิการพื้นฐานที่ประชาชนควรได้รับจากรัฐอย่างมีคุณภาพ เพียงพอ และทั่วถึง รวมถึงปัญหาการเปิดเสรีบริการสุขภาพที่ส่งผลให้ความเป็นธรรมในระบบบริการสุขภาพของไทยลดลง 10) เศรษฐศาสตร์สาธารณสุขว่าด้วยสวัสดิการแรงงานต่างด้าว กล่าวถึงปัญหาและข้อเสนอแนะสำหรับระบบสวัสดิการ

สุขภาพแรงงานต่างด้าวที่ควรจะเป็น 11) รับมือภาวะเศรษฐกิจโลกถดถอยด้วยการลงทุน เป็นข้อเสนอแนะในการรับมือการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก 12) เศรษฐกิจไทย ปัญหาท้าทายรอการแก้ไข กล่าวถึงปัญหาต่างๆ ของเศรษฐกิจไทยและแนวทางแก้ไข

และส่วนสุดท้าย พลวัตเศรษฐกิจโลก ประกอบด้วย 1) บทเรียนวิกฤติยูโรโซนต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและไทย ในส่วนนี้กล่าวถึงวิกฤติยูโรโซน และผู้เขียนให้มุมมองว่าอาเซียนต้องเดินหน้าสู่การเป็นประชาคมที่มี “ประชาชน” เป็นศูนย์กลางซึ่งเป็นอีกทางหนึ่งที่จะช่วยป้องกันวิกฤติได้ 2) ความท้าทายระบบทุนนิยมโลกช่วงเปลี่ยนผ่านผู้นำสหรัฐและจีน กล่าวถึงข้อดีข้อเสียของการเปลี่ยนผ่านผู้นำสหรัฐและจีน รวมถึงข้อเสนอแนะต่อความท้าทายดังกล่าว 3) นวัตกรรมทางการเงิน ตลาดล่วงหน้าและเสถียรภาพของระบบการเงิน ในส่วนนี้กล่าวถึงนวัตกรรมทางการเงินที่ดีและไม่ดีต่อระบบเศรษฐกิจ 4) บทบาทธนาคารกลาง ในส่วนนี้จะทำให้รู้ว่าบทบาทของธนาคารกลางที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร บทบาทของธนาคารกลางในบริบทการเงินโลกในยุคต่างๆ 5) ผลกระทบของการปฏิวัติประชาธิปไตยอียิปต์ต่อเศรษฐกิจโลก กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกอาหรับ และบทบาทของสื่อใหม่ 6) ส่องเศรษฐกิจโลกภายใต้ทุนนิยม ในส่วนนี้ให้มุมมองเกี่ยวกับข้อเสียของระบบทุนนิยม และข้อเสนอแนะทางออก 7) ทฤษฎีว่าด้วยการแก้ปัญหาเศรษฐกิจโลกตกต่ำ ชี้ให้เห็นสาเหตุปัญหาทางเศรษฐกิจของสหรัฐ และของไทย รวมทั้งแนวคิดในการแก้ปัญหาจากนักเศรษฐศาสตร์สำนักต่างๆ

แนวทางการจัดเตรียมบทความ (Manuscript) สำหรับขอตีพิมพ์ในวารสารสุทธิปริทัศน์

วัตถุประสงค์การจัดพิมพ์

วารสารสุทธิปริทัศน์เป็นวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ซึ่งตีพิมพ์บทความวิชาการและบทความวิจัยจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

วารสารสุทธิปริทัศน์มีนโยบายการจัดพิมพ์ราย 3 เดือน ปีละ 4 ฉบับ ประจำเดือน ฉบับที่1 มกราคม-มีนาคม ฉบับที่2 เมษายน- มิถุนายน ฉบับที่ 3 กรกฎาคม- กันยายน และ ฉบับที่4 ตุลาคม-ธันวาคม
โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการในศาสตร์สาขาต่างๆ
2.เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในรูปแบบของวารสารวิชาการ
3.เพื่อส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอผลการค้นคว้าและวิจัย
4.เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์และนักวิชาการได้เผยแพร่ผลงาน
5.เพื่อเผยแพร่เกียรติคุณทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง

นโยบายการจัดพิมพ์

• วารสารสุทธิปริทัศน์มุ่งเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่บทความวิชาการและผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในสาขาวิชาต่างๆ อาทิเช่น บริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การท่องเที่ยวและโรงแรม กฎหมาย ภาษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์และการจัดการศึกษา เป็นต้น

• บทความวิชาการหรือบทความวิจัยที่ส่งมาขอตีพิมพ์จะต้องไม่อยู่ในระหว่างการขอตีพิมพ์หรือเคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาก่อนในวารสารอื่นๆ

• บทความวิชาการ มุ่งเน้นบทความที่เสนอแนวความคิดทฤษฎีใหม่หรือบทความที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจหรือกระตุ้นการวิจัยต่อเนื่องในหัวข้อวิชาการที่สำคัญต่างๆ

• บทความวิจัย มุ่งเน้นงานวิจัยที่ช่วยทดสอบทฤษฎีหรือผลงานวิจัยที่ช่วยขยายความในแง่มุมสำคัญต่างๆ ของทฤษฎีเหล่านั้นเพื่อทำให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจ หรือสามารถนำไปทำวิจัยต่อเนื่องได้

• วารสารยินดีตีพิมพ์งานวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยหรือวิธีทดลองทดสอบในหลากหลายรูปแบบที่ช่วยสร้างองค์ความรู้ที่สำคัญหรือที่มีผลกระทบต่อสังคมวิชาการในวงกว้าง

ข้อกำหนดในการส่งบทความสำหรับผู้เขียน

• บทความสามารถจัดทำเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ ในกรณีที่เป็นภาษาอังกฤษ บทความดังกล่าวต้องผ่านการตรวจการใช้ไวยากรณ์อย่างถูกต้องมาแล้ว

• ในการจัดทำบทความผู้เขียนจะต้องจัดทำบทความในรูปแบบที่ทางวารสารสุทธิปริทัศน์กำหนดไว้ โดยที่ท่านสามารถดาวน์โหลดรูปแบบและส่งบทความได้ทางเว็บไซต์ของวารสาร http://www.dpu.ac.th/dpurc/sutIndex.php

• หากผู้เขียนต้องการส่งบทความโดยมีช่องทาง ดังนี้ 1. ส่งผ่านระบบบทความออนไลน์ 2. ทางไปรษณีย์ โดยขอให้ท่านส่งต้นฉบับในรูปของ Microsoft Word จำนวนไม่เกิน 15 - 20 หน้า กระดาษ A4 พร้อมแนบไฟล์ บทความที่ระบุ หัวเรื่อง ชื่อผู้แต่ง และที่อยู่ที่ติดต่อได้ ซึ่งรวมถึงอีเมล์ เบอร์โทรศัพท์ ประวัติของผู้เขียนโดยสังเขป พร้อมบทความประกอบด้วย บทคัดย่อ คำสำคัญ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) และ บทความ ข้อความ ตาราง รูปภาพ แผนภูมิและเอกสารอ้างอิง (สำหรับทางไปรษณีย์ ปริ้นบทความจำนวน 1 ชุด และบันทึกลงแผ่น CD1 ชุด) ส่งมาที่

กองบรรณาธิการวารสารสุทธิปริทัศน์ ศูนย์วิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 110/1-4
ถ.ประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์ 0 2954 7300 ต่อ 445 หรือ 528, 128
โทรสาร 0 2580 0064 E-mail : dpujournal@dpu.ac.th

• เมื่อบทความได้รับการตีพิมพ์ ผู้เขียนจะได้รับวารสารฉบับที่บทความนั้นตีพิมพ์ จำนวน 1 ฉบับ

***สามารถติดตามรายละเอียดและดาวน์โหลดรูปแบบต่างๆ ได้ที่ http://www.dpu.ac.th/dpurc/sutIndex.ph**

กองบรรณาธิการวารสารสุทธิปริทัศน์
ศูนย์วิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

25 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง การเก็บค่าสมาชิกวารสารสุทธิปริทัศน์และค่าลงบทความ

เรียน ท่านสมาชิกวารสารสุทธิปริทัศน์ทุกท่าน

เนื่องจากวารสารสุทธิปริทัศน์ได้มีการปรับปรุงระบบการผลิตและขั้นตอนการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หลังจากได้รับการพิจารณาเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre, TCI Centre : http://tci.tnrf.or.th) ซึ่งส่งผลต่อการดำรงไว้ซึ่งคุณภาพของวารสารในระยะยาว ทางคณะกรรมการวารสารสุทธิปริทัศน์จึงต้องเรียนให้สมาชิกทุกท่านทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของค่าสมาชิกและการจ่ายค่าลงบทความสำหรับผู้ส่งบทความลงในวารสารฯ โดยจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่ฉบับที่ 81 (เดือนมกราคม - มีนาคม 2556) เป็นต้นไป ส่งผลให้ค่าสมาชิกวารสารฯ มีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ในปี 2556 เริ่มตั้งแต่ฉบับที่ 81 เป็นต้นไป วารสารสุทธิปริทัศน์จะผลิตปีละ 4 เล่ม (จากเดิม 3 เล่มต่อปี) และจะเก็บค่าสมาชิกวารสารฯในอัตราเล่มละ 100 บาท (จากราคาเดิมเล่มละ 80 บาท) สำหรับสมาชิกรายปี จะเก็บค่าสมาชิก ดังนี้
   - 1 ปี จำนวน 4 ฉบับ เป็นเงิน 350 บาท
   - 2 ปี จำนวน 8 ฉบับ เป็นเงิน 700 บาท
   - 3 ปี จำนวน 12 ฉบับ เป็นเงิน 1,000 บาท

   หมายเหตุ สำหรับท่านสมาชิกที่ยังไม่หมดอายุการเป็นสมาชิกวารสารฯ ทางกองบรรณาธิการฯ จะจัดส่งวารสารฯ ตามจำนวนเล่มของระยะเวลาที่คงเหลืออยู่ของท่าน หากท่านประสงค์จะเป็นสมาชิกใหม่สามารถสมัครได้ในอัตราใหม่ตามที่ระบุไว้ข้างต้น
2. สำหรับผู้ส่งบทความลงในวารสารสุทธิปริทัศน์ ตั้งแต่ฉบับเดือนมกราคม 2556 เป็นต้นไป ซึ่งจะออกในฉบับที่ 81 จะต้องจ่ายเป็นค่าลงบทความในอัตรา 2,000 บาทต่อเรื่อง (1 บทความวิชาการ/วิจัย)

ทั้งนี้ทางกองบรรณาธิการวารสารสุทธิปริทัศน์ ต้องการขอขอบคุณสมาชิกและผู้ส่งบทความทุกท่านที่ไว้วางใจ และส่งบทความมายังกองบรรณาธิการฯ ได้พิจารณา อย่างไรก็ดี หากมีข้อสงสัยประการใด ท่านสามารถติดต่อทางอีเมล์ได้ที่ **dpujournal@dpu.ac.th** หรือ ทางโทรศัพท์ที่เบอร์ 02-954-7300 ต่อ 445 หรือ 379

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันวา ชะนู)
บรรณาธิการวารสารสุทธิปริทัศน์

โทร 02-954-7300 ต่อ 445 หรือ 379
โทรสาร 0 2589-0064 0 2954-9507

Dhurakij Pundit University 110/1-4 Prachachuen Road, Laksi, Bangkok 10210, Thailand
Tel. (66) 2954-7300 Fax. (66) 2589-9005-6 www.dpu.ac.th

ตัดตามรอยประ

DPU
DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY
PROGRESSIVE UNIVERSITY

ใบสมัครสมาชิกวารสาร “สุทธิปริทัศน์”

ชื่อ-นามสกุล.....

สถานที่ทำงาน.....

ประสงค์จะสมัครเป็นสมาชิกวารสาร “สุทธิปริทัศน์ ☐1 ปี ☐2 ปี ☐3 ปี

สถานที่ส่งวารสาร.....

.....

สถานที่ติดต่อ.....

โทรศัพท์......

สถานภาพสมาชิก ☐ สมาชิกใหม่

☐ สมาชิกเก่า

อัตราค่าสมาชิก

☐ 1 ปี จำนวน 4 ฉบับ เป็นเงิน 350 บาท

☐ 2 ปี จำนวน 8 ฉบับ เป็นเงิน 700 บาท

☐ 3 ปี จำนวน 12 ฉบับ เป็นเงิน 1,000 บาท

ชำระค่าสมาชิกโดย

☐ ธนาณัติสั่งจ่าย **“มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” (ปทจ.หลักสี่)**
จ่าหน้าซอง บรรณาธิการวารสารสุทธิปริทัศน์ ศูนย์วิจัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 110/1-4 ถนนประชาชื่น
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

☐ โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารไทยพาณิชย์ เลขที่ 152-206333-6
ชื่อบัญชี **“มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์”**
สาขามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ประเภทออมทรัพย์

☐ แคชเชียร์เช็ค สั่งจ่ายในนาม “มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์”

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร
( )
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

โทร. 02-954-7300 ต่อ 445, 528
Fax. 02-580-0064, 02-954-9507
E-mail : dpujournal@dpu.ac.th

DPU

DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY

PROGRESSIVE UNIVERSITY

87

วารสารสุทธิปริทัศน์
SUTHIPARITHAT JOURNAL

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

110/1-4 ถนนประชาชื่น แขวงหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

โทร. 0-2954-7300 www.dpu.ac.th

ISO 9001:2008 มหาวิทยาลัยแห่งแรกที่ได้รับการรับรอง

คุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9001 : 2008

ทั้งระบบ ทุกคณะวิชา และทุกหน่วยงาน