



SOUTHEAST BANGKOK JOURNAL

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2560 ISSN 2408-2279

วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

บทความวิจัย

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการผลิตกระแสไฟฟ้าของภาคเอกชนเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ
ด้านการพลังงานศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด
ดร. อนุชาติ บุนนาค
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร
ชนาภา สิริรัตนสุธี, ดร.ภูษิตย์ วงษ์เล็ก
- การใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
ราตรี อรรณสูต
- การรับรู้การนำนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี
ปวีศา ทองพันธ์
- พื้นที่เมืองกับการดำรงอยู่ของร่างทรงเพศที่สามในสังคมไทย
ดร.จารุวรรณ ขำเพชร
- แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต
ศศกร สร้อยศรี, ดร.ไพโรจน์ เกิดสมพร

บทความวิชาการ

- ลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย
เกลิงศักดิ์ เสนาคำ
- CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) IN THAILAND :
ANALYZING THE APPLICATION OF THE BUDDHIST PRINCIPLES
Oscar S. Mmbali , Dhriwit Assawasirisilp, Ph.D
- การจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ด้วยโลจิสติกส์ย้อนรอย
ดร.อำพล นววงศ์เสถียร, ดร.ยุทธ ปลื้มภิรม, ดร.ชญาดา ปลื้มภิรม, ดร.จารุวรรณ ส่งแสง,
ดร.คงศักดิ์ ล้อเลิศรัตน์ และ ธนิตศักดิ์ พุฒิพัฒน์โมเชิต

บทวิจารณ์หนังสือ

- Book Review : คนแค้นมองแต่ปัญหา คนชนะมองหาทางออก
วรสิริ ธรรมประดิษฐ์



SOUTHEAST BANGKOK JOURNAL

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2560

ISSN 2408-2279

วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

เจ้าของ : วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่บทความทางวิชาการ บทความวิจัย ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การแนะนำหนังสือ ตำรา และบทวิจารณ์ จากบุคลากรภายในและภายนอกวิทยาลัย
2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการนำเสนอบทความทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
3. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ

การตรวจสอบทางวิชาการ

บทความได้ผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 2 ท่าน

กำหนดการเผยแพร่ : กำหนดออกเผยแพร่ราย 6 เดือน ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

ประสานงานการผลิตและเผยแพร่ : สำนักวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

คำชี้แจง

ทัศนะหรือความคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในวารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอกฉบับนี้เป็นของผู้เขียนโดยเฉพาะ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก บรรณาธิการและคณะผู้จัดทำ ขอสงวนสิทธิ์ในการแก้ไขถ้อยคำหรือเนื้อหาที่อาจส่งผลกระทบต่อทางกฎหมาย

พิมพ์ที่ : บริษัท ประชุมทอง พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด

22-26/6 ซอยธนารักษ์ (เซ็นต์หลุยส์ 3) ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร

กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ : 0-2676-5065



SOUTHEAST BANGKOK JOURNAL

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2560

ISSN 2408-2279

วารสารวิชาการเชาอีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

ที่ปรึกษา

ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง

อธิการบดีวิทยาลัยเชาอีสท์บางกอก

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลยา ชูประดิษฐ์

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเชาอีสท์บางกอก

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ พลเรือตรีหญิง ยุวดี เปรมวิชัย

รองศาสตราจารย์ ผ่องพรรณ รัตนธนาวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำพล นววงศ์เสถียร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรสิริ ธรรมประดิษฐ์

รองศาสตราจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์

ดร.ธนภูมิ อติเวทิน

ดร.อัจฉรา ไชยูปถัมภ์

โรงเรียนนายเรือ

ที่ปรึกษาฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเชาอีสท์บางกอก

คณะบดีคณะบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยเชาอีสท์บางกอก

ที่ปรึกษาสำนักหอสมุด

วิทยาลัยเชาอีสท์บางกอก

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฝ่ายจัดการวารสารและพิสูจน์อักษร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญาณวัฒน์ พลอยเทศ

อาจารย์สมชาย ชูประดิษฐ์

อาจารย์นเรนทร์ แก้วใหญ่

อาจารย์เยาวภาณี รอดเพ็ชร

นางสาวพัชรินทร์ ยิ่งยืน

อาจารย์ภัทรา รุ่งเรือง

ดร.ไศยลักษณ์ กมลศักดิ์วิกุล

อาจารย์เพลินพิศ สมสกุล

อาจารย์ฐิติกมล วัฏญุตานนท์

นางสาวนิตยา ก่อมขุนทด

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Peer Review) ประจำฉบับ

รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินันท์ พรหมสุวรรณ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาศ ณ วิเชียร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ	มหาวิทยาลัยเกริก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีพร อนุศาสนันท์	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนายุส ธนธิติ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.ภัทราวดี มากมี	มหาวิทยาลัยบูรพา
พลเรือตรีหญิง ดร.ประอร สุนทรวิภาต	กองทัพเรือ
ดร.อรุณี แสงวาริทิพย์	มหาวิทยาลัยบูรพา
นาวาเอกหญิง ดร.อรัญญา ศรีชัย	กองทัพเรือ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการผลิตกระแสไฟฟ้าของภาคเอกชนเพื่อความมั่นคง แห่งชาติด้านการพลังงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท อมตะ ปิ.กริม เพาเวอร์ จำกัด ดร.อนุชาติ บุณนาค	1
---	---

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและ อาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ชนาภา สิริรัตนสุธี, ดร.ภูษิตย์ วงษ์เล็ก	10
---	----

การใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ราตรี อรรธาสุด	23
---	----

การรับรู้การนำนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ปวีศา ทองพันชั่ง	39
--	----

พื้นที่เมืองกับการดำรงอยู่ของร่างทรงเพศที่สามในสังคมไทย ดร.จารุวรรณ ขำเพชร	50
---	----

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ศศกร สร้อยศรี, ดร.ไพโรจน์ เกิดสมุทร	66
--	----

บทความวิชาการ

ลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย เถลิงศักดิ์ เสนาคำ	79
--	----

สารบัญ	หน้า
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) IN THAILAND : ANALYZING THE APPLICATION OF THE BUDDHIST PRINCIPLES Oscar S. Mmbali, Dhriwit Assawasirisilp, Ph.D.	98
การจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ด้วยโลจิสติกส์ย้อนรอย ดร.อำพล นววงศ์เสถียร, ดร.ยุทธิ ปลื้มภิรม, ดร.ชญาดา ปลื้มภิรม ดร.จารุวรรณ ส่งแสง, ดร.คงศักดิ์ ล้อเลิศรัตน์ และ ธนิตศักดิ์ พุฒิพัฒน์โมชาติ	117
บทวิจารณ์หนังสือ	
Book Review : คนแพ้มองแต่ปัญหา คนชนะมองหาทางออก วรสิริ ธรรมประดิษฐ์	136
รูปแบบการนำเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก	141
แบบฟอร์มการส่งบทความ	146

From the Editor

สวัสดีปีใหม่ 2560 มายังผู้อ่านทุกท่าน วารสารวิชาการเชาร์อีสท์บางกอก ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2560) คงไว้ซึ่งคุณสมบัติของวารสารที่เป็นหลักฐานการประกันคุณภาพการศึกษา และยึดมั่นในคุณภาพของการเป็นวารสารที่จะได้รับการรับรองให้เป็นวารสารวิชาการในฐานข้อมูล TCI ต่อไป ในฉบับนี้นำเสนอบทความที่น่าสนใจติดตาม ในด้านความมั่นคงทางพลังงาน บทความด้านการพัฒนาและบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ การจัดการความรู้ สื่อการสอน การถ่ายโอนนโยบายสู่การปฏิบัติ ภาวะผู้นำขององค์กรไม่แสวงกำไร การจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นความรู้ด้านโลจิสติกส์ และความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) โดยใช้หลักพุทธศาสนา ซึ่งเป็นบทความวิชาการภาษาอังกฤษในฉบับนี้ ตลอดจนนำเสนอมุมมองหนึ่งของมวลมนุษยชาติท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ทำให้ที่พึ่งของชุมชนบางส่วนคือร่างทรงเทพเจ้าได้กลายเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในชุมชนเมืองเขตกรุงเทพมหานคร และเพิ่มมุมมองของการบริหารองค์กรในสังคมปัจจุบันอย่างเข้มแข็งด้วยบทแนะนำหนังสือเรื่อง คนแพ้มองแต่ปัญหา คนชนะมองหาทางออก หลากหลายบทความด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่ชวนติดตามในฉบับนี้

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่หลากหลายชวนศึกษา จะนำพาซึ่งความรู้ และความสุข ปีใหม่ 2560 แต่ทุกท่าน



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลยา ชูประดิษฐ์
บรรณาธิการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการผลิตกระแสไฟฟ้าของภาคเอกชน

เพื่อความมั่นคงแห่งชาติด้านการพลังงาน

ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด

FACTORS THAT INFLUENCE THE SUCCESS OF THE POWER GENERATION IN THE
PRIVATE SECTOR FOR NATIONAL ENERGY SECURITY USING AMATA B.GRIMM
POWER LIMITED COMPANY AS A CASE

ดร.อนุชาติ บุณนาค *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายของรัฐบาล หลักการ และแนวความคิด ในการส่งเสริมภาคเอกชนให้ทำการพัฒนาพลังงานไฟฟ้า และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการผลิตพลังงานไฟฟ้าของ บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมกิจการผลิตพลังงานไฟฟ้าโดยภาคเอกชน อันจะเป็นการสร้าง ความมั่นคงแห่งชาติทางด้านการพลังงาน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารของทางราชการ ระเบียบ คำสั่ง รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ จากห้องสมุดของวิทยาลัย ป้องกันราชอาณาจักร และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ รวมทั้งจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ผลของการวิจัย พบว่าในโครงการผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กของบริษัท มีปัจจัยที่ทำให้สามารถขยายกิจการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 7 ด้านประกอบด้วย การมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสม มีโครงสร้าง การจัดการที่ดี ระบบ รูปแบบการบริหาร ทักษะในการทำงาน บุคลากร และการกระจายให้พนักงาน ทุกคนทราบถึงเป้าหมายในการดำเนินการร่วมกัน สำหรับปัจจัยภายนอกที่ส่งเสริมให้วิสาหกิจเอกชน ทำการผลิตกระแสไฟฟ้าประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา และเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ คือ การดำเนินนโยบายในระดับรัฐบาลเพื่อพัฒนาพลังงานจากภาคเอกชน จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควมคุมให้มีการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การวางกรอบยุทธศาสตร์จะต้องจัดทำอย่างรอบคอบ และครอบคลุมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทาง ธุรกิจ การปรับโครงสร้างองค์การ การวางระบบการบริหารจัดการ การพัฒนารูปแบบการทำงาน การเพิ่มพูนทักษะของผู้บริหารและพนักงาน และการสร้างจุดหมายร่วมกันของกิจการ เป็นปัจจัย สำคัญต่อความสำเร็จของการผลิตกระแสไฟฟ้าของภาคเอกชน

คำสำคัญ : การผลิตกระแสไฟฟ้าของภาคเอกชน พลังงานทดแทน บริษัทอมตะบี.กริมเพาเวอร์ จำกัด

* อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,

e-mail : anuchart@southeast.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to study government policy, principle and concept in promoting the private sector to develop energy. To study the factors that influence the success of producing electrical energy of the Amata B.Grimm Power Limited Company and to propose guidelines in promoting the production of electricity by the private sector. Thus creates national security on the energy. This is a qualitative research by studying the literature of official documents, regulations, orders, research reports, theses, and electronic documents from the library of the National Defense College and other institutions as well as from the Internet.

The study found that : in small-scale production, there were 7 factors that can help company in business expansion ; these were - appropriate strategy, good management structure, system, management model, working skills, personnel and distribute the operation goal to all employees for their understanding.

External factors that encourage private sector to produce electricity were : political, economical, social, psychological and technological factors.

This research suggested that the government policy about energy development by private sector have to be committed continuity including control the policy conversion into effective operation. The strategic framework should be carefully set and in line with business environment, organization restructuring, setting management system, working model development, manager and employee skill enhancement and setting business goal together. These are the most critical factors for the success of electrical energy production by private sectors.

Keywords : Private Electric Plant, Renewal Power, Amata B.Grimm Power
Limited Company

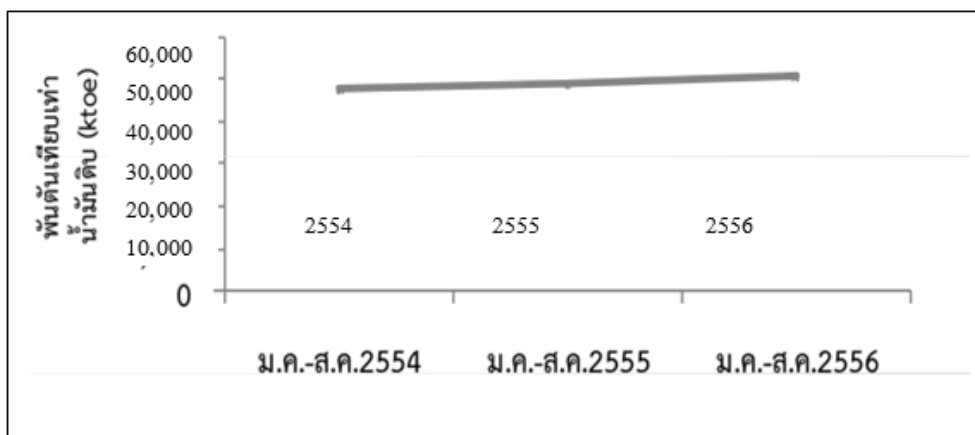
บทนำ

การพัฒนาไปสู่ความทันสมัยตามแบบสังคมตะวันตก ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติของไทย เช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เมื่อเริ่มมีการพัฒนาแบบใหม่ ความต้องการใช้พลังงานได้เพิ่มขึ้นอย่างทวีคูณ ในลักษณะก้าวกระโดดอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ, 2542) การเปลี่ยนแปลงแบบแผนเศรษฐกิจ และสังคมก็มีผลให้เกิดการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน ในภาคอุตสาหกรรมนั้นอุตสาหกรรมอาหารใช้พลังงานในการผลิตมากเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งสะท้อนถึงการกินอยู่ของคนไทยที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากที่เคยกินเคยใช้ของในท้องถิ่น ชุมชน มาเป็นการกินการใช้สินค้าแบบเดียวกันทั่วประเทศ มีผลให้เกิดการผลิตและการขนส่งสินค้าอุปโภคและบริโภคจากแหล่งผลิตหรือโรงงานสู่ผู้บริโภคในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศเพิ่มมากขึ้นทั้งทางรถไฟ รถยนต์ เครื่องบิน การเพิ่มปริมาณของรถบรรทุกขนาดใหญ่ และรถยนต์บรรทุกขนาดเล็กของพ่อค้าคนกลางผู้นำสินค้าเข้าไปจำหน่ายต่อในทุกซอกซอย ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ที่แสดงถึงวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การบริโภคพลังงานและการใช้ทรัพยากรอย่างมหาศาลของสังคมไทย

ดังนั้น แบบแผนการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแบบใหม่ จึงมีผลกำหนดวิถีชีวิต การกินอยู่ การผลิต ที่มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มขึ้นของการใช้พลังงานไฟฟ้าและพลังงานอื่น ๆ โดยผู้มีความสามารถบริโภคมากจะเป็นผู้ใช้พลังงานมาก และเป็นผู้กำหนดนโยบายการใช้ และการจัดหาพลังงานในรอบหลายทศวรรษที่ผ่านมาในนามของความทันสมัย การเจริญเติบโต โดยปราศจากการตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจากส่วนอื่นของสังคม การใช้พลังงานในประเทศไทย จึงก่อผลกระทบในด้านต่าง ๆ มากมายเจียบ ๆ แต่กว้างขวางและซ่อนเงื่อนความรุนแรงไว้ในวิกฤตการณ์

พลังงานที่ใช้ในการพัฒนาประเทศที่สำคัญประเภทหนึ่ง คือ พลังงานไฟฟ้า ซึ่งเป็นรูปแบบของพลังงานที่นำมาใช้ได้อย่างสะดวกสบายมากที่สุด สามารถเก็บสำรองไว้ได้ และสามารถเปลี่ยนรูปไปเป็นพลังงานรูปแบบอื่น เช่น ความร้อน หรือ แสงสว่าง ได้ง่าย อย่างไรก็ตาม จากปริมาณการบริโภคไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประเทศไทยตกอยู่ในภาวะที่ล่อแหลมต่อการขาดกระแสไฟฟ้า ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาสนใจลงทุนในกิจการประเภทนี้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดเสถียรภาพในการผลิตกระแสไฟฟ้าของประเทศอย่างแท้จริง

การบริโภคพลังงานของไทยในปัจจุบัน จากสถิติของกระทรวงพลังงานในช่วง 8 เดือนแรกของปี พ.ศ.2556 พบว่า มีการใช้พลังงานไปแล้วประมาณ 50 ล้านตัน เมื่อเทียบกับน้ำมันดิบ (KTOE) เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันในปีกลายประมาณร้อยละ 3.8 คิดเป็นมูลค่าประมาณ 1,180,000 ล้านบาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนแปดหมื่นล้านบาท) ดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงอัตราการบริโภคพลังงานของไทย

ระหว่างเดือน ม.ค.-ส.ค.ใน พ.ศ.2554-2556

ที่มา : กระทรวงพลังงาน, 2556

จากแผนภาพที่นำมาแสดงนี้ จะเห็นได้ว่าอัตราการบริโภคพลังงานของไทยมีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้รัฐบาลมีความจำเป็นจะต้องดำเนินการมาตรการต่าง ๆ ในหลากหลายรูปแบบเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพลังงานในประเทศไทย ซึ่งจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ (ศูนย์พยากรณ์และสารสนเทศพลังงาน, 2557)

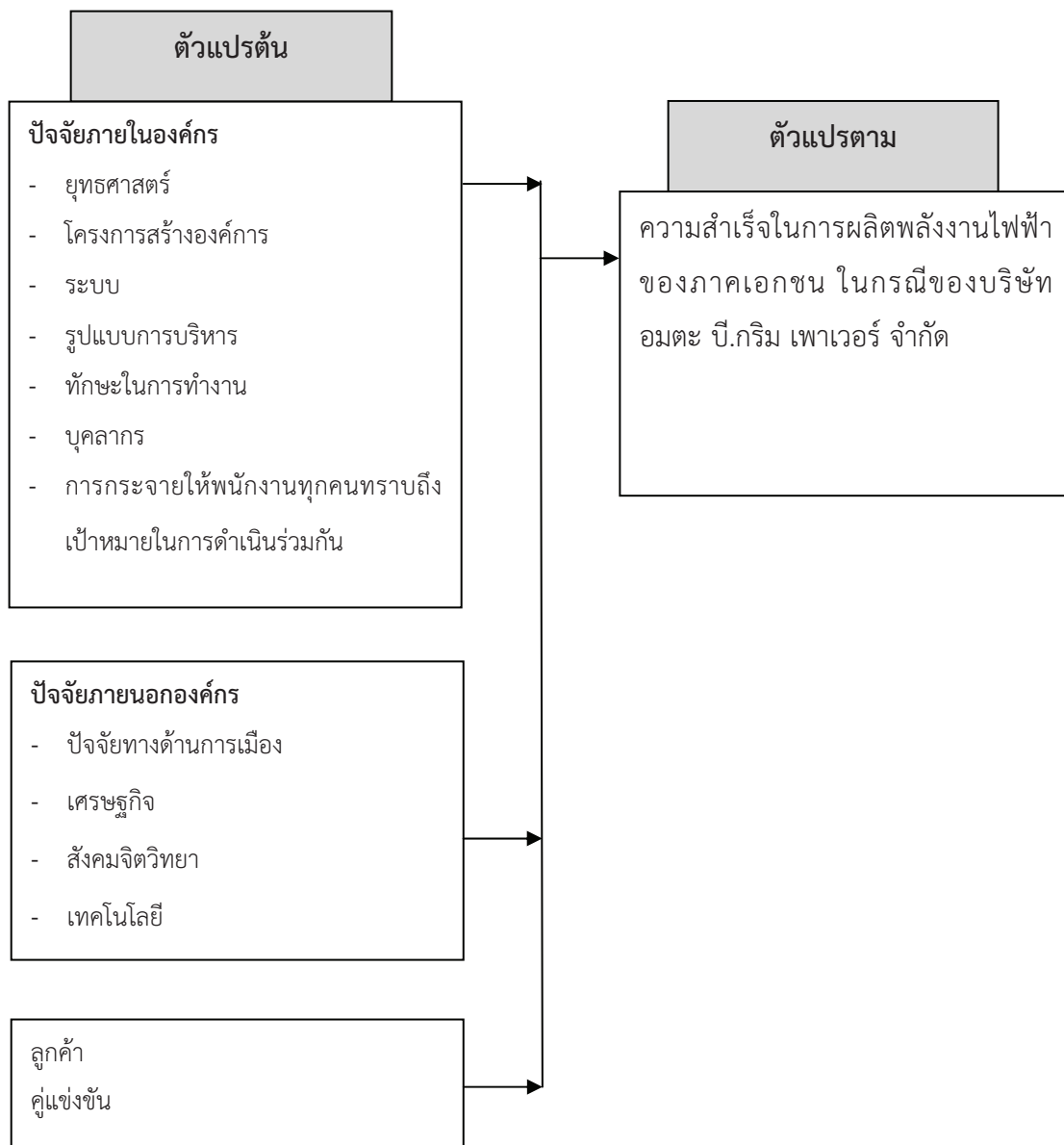
บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด เล็งเห็นความสำคัญของพลังงานไฟฟ้าที่มีผลต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจประเทศไทยโดยตรง จึงได้เริ่มดำเนินการผลิตกระแสไฟฟ้ามาตั้งแต่ปี พ.ศ.2538 โดยมีโรงไฟฟ้าทั้งหมด 6 โรง (Amata B. Grimm Power, 2014) ดังนั้น หากได้มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการผลิตพลังงานไฟฟ้าของบริษัทฯ ตามหลักวิชาการแล้ว จะทำให้ได้รูปแบบที่สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมผู้ผลิตกระแสไฟฟ้าขนาดเล็กให้กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ซึ่งจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าและประหยัดกว่าการสร้างโรงไฟฟ้าขนาดใหญ่ อันจะมีผลต่อการเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติทางด้านพลังงานอย่างแท้จริงและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายของรัฐบาล หลักการ และแนวความคิด ในการส่งเสริมภาคเอกชนให้ทำการพัฒนาพลังงานไฟฟ้า
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการผลิตพลังงานไฟฟ้าของ บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมกิจการผลิตพลังงานไฟฟ้าโดยภาคเอกชน

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การศึกษาจากเอกสารการดำเนินการของรัฐบาล โดยผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิด เรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ 3C's Model (Kenichi Ohmae, 2013) ได้แก่ The corporation itself, The customer และ The competition และทฤษฎีการพัฒนางานองค์กร Mackensy's 7s (Peters, 2004 และ Porter, 1980) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ร่วมกับแนวทางในการแปลงนโยบายสาธารณะของภาครัฐไปสู่การปฏิบัติจึงสามารถเขียนเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ศึกษานโยบายของรัฐบาล หลักการ และแนวความคิด ในการส่งเสริมภาคเอกชนให้ทำการพัฒนาพลังงานไฟฟ้า จากการวิเคราะห์เอกสารการดำเนินงานของรัฐบาล พบดังนี้

รัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันอังคารที่ 23 สิงหาคม 2554 เกี่ยวกับพลังงานไว้ดังต่อไปนี้ (กระทรวงพลังงาน, 2556)

1.1 ส่งเสริมและผลักดันให้อุตสาหกรรมพลังงานสามารถสร้างรายได้ให้ประเทศ ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมเชิงยุทธศาสตร์ เพิ่มการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางธุรกิจพลังงานของภูมิภาคโดยใช้ความได้เปรียบเชิงภูมิยุทธศาสตร์

1.2 สร้างเสริมความมั่นคงทางพลังงาน โดยแสวงหาและพัฒนาแหล่งพลังงานและระบบไฟฟ้าจากทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งให้มีการกระจายแหล่งและประเภทพลังงานให้มีความหลากหลาย เหมาะสม และยั่งยืน

1.3 กำกับราคาพลังงานให้มีราคาเหมาะสม เป็นธรรม และมุ่งสู่การสะท้อนต้นทุนที่แท้จริง โดยปรับบทบาทกองทุนน้ำมันให้เป็นกองทุนสำหรับรักษาเสถียรภาพราคา ส่วนการชดเชยราคาน้ำมันจะดำเนินการอุดหนุนเฉพาะกลุ่ม ส่งเสริมให้มีการใช้ก๊าซธรรมชาติมากขึ้นในภาคขนส่ง และส่งเสริมการใช้แก๊สโซฮอล์และน้ำมันดีเซลชีวภาพในภาคครัวเรือน

1.4 ส่งเสริมการผลิต การใช้ ตลอดจนการวิจัยและพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก โดยตั้งเป้าหมายให้สามารถทดแทนเชื้อเพลิงฟอสซิลได้อย่างน้อยร้อยละ 25 ภายใน 10 ปี ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างครบวงจร

1.5 ส่งเสริมและผลักดันการอนุรักษ์พลังงานอย่างเต็มรูปแบบ โดยลดระดับการใช้พลังงานต่อผลผลิตลงร้อยละ 25 ภายใน 20 ปี และมีการพัฒนาอย่างครบวงจร ส่งเสริมการใช้อุปกรณ์และอาคารสถานที่ที่มีประสิทธิภาพสูง ส่งเสริมกลไกการพัฒนาพลังงานที่สะอาดเพื่อลดก๊าซเรือนกระจกและแก้ปัญหาภาวะโลกร้อน สร้างจิตสำนึกของผู้บริโภคในการใช้พลังงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพให้เป็นระบบจริงจังและต่อเนื่องทั้งภาคการผลิต ภาคการขนส่ง และภาคครัวเรือน

ผลของการวิจัย พบว่า ในทุกรัฐบาลที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญในการผลิตไฟฟ้ามาโดยตลอด ด้วยการส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะโครงการผลิตไฟฟ้าขนาดเล็ก และโครงการผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กมาก รวมทั้งศึกษาความเหมาะสมในการพัฒนาพลังงานทางเลือกอื่น ๆ มาใช้ประโยชน์ในการผลิตไฟฟ้า รวมทั้งได้ดำเนินการการให้นโยบายด้านพลังงานทดแทนเป็นวาระแห่งชาติ โดยสนับสนุนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน เหตุที่รัฐบาลให้การสนับสนุนเพราะรัฐบาลเห็นว่าโครงการที่ให้ภาคเอกชนดำเนินการมีผลดีหลายประการ เช่น

- เมื่อดำเนินการในสภาพแวดล้อมที่โปร่งใสอย่างเต็มที่ การเปิดให้ภาคเอกชนดำเนินการ จะเป็นการส่งเสริมการแข่งขันแบบตลาดเปิด ทำให้มีต้นทุนการดำเนินการที่ต่ำลง

- เมื่อโครงการมีโครงสร้างที่เหมาะสมแล้ว ความเสี่ยงส่วนใหญ่ของโครงการเป็นความรับผิดชอบของภาคเอกชน
- ภาคเอกชนมีโอกาสกว้างกว่าในการระดมเงินทุนจากตลาดทุน มีความชำนาญในการบริหาร มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และยังคงดำเนินงานโครงการได้รวดเร็วกว่าภาครัฐ
- เงินกู้โครงการจะไม่ปรากฏอยู่ในงบประมาณของภาครัฐ ทำให้รัฐบาลสามารถจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดไปให้แก่โครงการอื่น ๆ ที่มีความสำคัญเช่นกันได้ เช่น การพัฒนาชนบท การบรรเทาความยากจน การศึกษาและสาธารณสุข
- รัฐบาลสามารถใช้หน่วยงานของรัฐที่มีอยู่เป็นมาตรวัด เปรียบเทียบกับการดำเนินงานของภาคเอกชนได้ ด้วยเหตุผลนี้ ทำให้ทั้งการไฟฟ้าภาคเอกชนและของรัฐต้องมีการปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองมากยิ่งขึ้นตลอดเวลา

กลุ่มบริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ เป็นหนึ่งในผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายหลักของไทยที่ดำเนินธุรกิจผลิตไฟฟ้าประเภทผู้ผลิตไฟฟ้ารายเล็ก จึงได้รับการสนับสนุนที่ดีจากรัฐบาลทุกรัฐบาลมาโดยตลอด

2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการผลิตพลังงานไฟฟ้าของ บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด พบดังนี้

การพัฒนาไปสู่ความทันสมัยตามแบบสังคมตะวันตก ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติของไทย เช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เมื่อเริ่มมีการพัฒนาแบบใหม่ ความต้องการใช้พลังงานได้เพิ่มขึ้นอย่างทวีคูณ ในลักษณะก้าวกระโดดอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงแบบแผนเศรษฐกิจและสังคม ก็มีผลให้เกิดการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน ในภาคอุตสาหกรรมนั้นอุตสาหกรรมอาหารใช้พลังงานในการผลิตมากเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งสะท้อนถึงการกินอยู่ของคนไทยที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม พลังงานที่ใช้ในการพัฒนาประเทศที่สำคัญประเภทหนึ่ง คือ พลังงานไฟฟ้า ซึ่งเป็นรูปแบบของพลังงานที่นำมาใช้ได้อย่างสะดวกสบายมากที่สุด สามารถเก็บสำรองไว้ได้ และสามารถเปลี่ยนรูปไปเป็นพลังงานรูปแบบอื่น เช่น ความร้อนหรือแสงสว่างได้ง่าย บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด เล็งเห็นความสำคัญของพลังงานไฟฟ้าที่มีผลต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจประเทศไทยโดยตรง จึงได้เริ่มดำเนินการผลิตกระแสไฟฟ้ามาตั้งแต่ปี พ.ศ.2538 โดยมีโรงไฟฟ้าทั้งหมด 6 โรงโดยกลุ่มบริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ เป็นหนึ่งในผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายหลักของไทยที่ดำเนินธุรกิจผลิตไฟฟ้าประเภทผู้ผลิตไฟฟ้ารายเล็ก (Small Power Producers) มาร่วม 20 ปี โดยมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตกระแสไฟฟ้าเพื่อจำหน่ายให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) บริษัทฯ มีจุดเด่นหลายประการที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการ เมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ แล้วพบว่า บริษัทฯ มีจุดแข็งที่ทำให้สามารถขยายกิจการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 7 ด้าน ประกอบด้วย การมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสม มีโครงสร้างการจัดการที่ดี ระบบ รูปแบบการบริหาร

ทักษะในการทำงาน บุคลากร และการกระจายให้พนักงานทุกคนทราบถึงเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน

สำหรับปัจจัยภายนอกที่ส่งเสริมให้เกิดการผลิตกระแสไฟฟ้าของภาคเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา และเทคโนโลยี โดยสรุปดังนี้

ปัจจัยทางด้านการเมือง ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 – ฉบับที่ 10 รัฐบาลได้วางแผนการผลิตไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อย่างชัดเจน และมีการรับซื้อจากบริษัทผลิตไฟฟ้าเอกชนเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ

เนื่องจากปัจจัยทางด้านการเมือง ส่งผลต่อปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การจ้างงาน เป็นต้น และเศรษฐกิจมีผลต่อประชากรในด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้า (แจ่มนิดา คมนันท์, 2555) ดังนั้นเศรษฐกิจจึงเป็นปัจจัยที่กำหนดจำนวนการใช้ไฟฟ้า มีผลต่อการผลิตของบริษัทผลิตไฟฟ้าเอกชน

ปัจจัยทางด้านสังคมจิตวิทยา เช่น การรณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อจำนวนการใช้ไฟฟ้า (ธรรณัญ อาภาณุกิจ, 2551) ดังนั้นจึงมีผลต่อการผลิตของบริษัทผลิตไฟฟ้าเอกชน

ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เนื่องจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของบริษัทผลิตไฟฟ้าเอกชนเพิ่มขึ้น และเพิ่มการใช้ไฟฟ้าของประชาชนในเทคโนโลยีเหล่านั้น

ดังนั้น ปัจจัยทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา และเทคโนโลยี จึงจัดเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการผลิตพลังงานไฟฟ้าของ บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด

3. เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมกิจการผลิตพลังงานไฟฟ้าโดยภาคเอกชน ดังนี้

ในระดับรัฐบาล การดำเนินนโยบายพัฒนาพลังงานจากภาคเอกชนจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควมคุมให้มีการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ภายใต้กฎระเบียบที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

ในระดับผู้ประกอบการภาคเอกชน เช่น บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด นี้ การปรับและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานในด้านการวางกรอบยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน งานและโครงการ จะต้องจัดทำอย่างรอบคอบและครอบคลุมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การปรับโครงสร้างองค์กร การวางระบบการบริหารจัดการ การพัฒนารูปแบบการทำงาน การเพิ่มพูนทักษะของผู้บริหารและพนักงาน และการสร้างจุดหมายร่วมกันของกิจการ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของการผลิตกระแสไฟฟ้าของภาคเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงพลังงาน. (2556). *สถานการณ์พลังงานของประเทศไทย มกราคม-สิงหาคม 2556* [เอกสารอัดสำเนา]. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- แจ่มนิดา คณานันท์. (2555). *ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานในที่ทำงานของข้าราชการพลเรือนกระทรวงศึกษาธิการ*. (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธณัฏฐ์ อากานุกิจ. (2551). *ลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมประหยัดพลังงานไฟฟ้าในอาคารสำนักงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศูนย์พยากรณ์และสารสนเทศพลังงาน. (2557). *สถานการณ์พลังงานของประเทศไทย สำนักนโยบายและแผนพลังงาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงพลังงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ. (2542). *พลังงานและทางเลือกการใช้เชื้อเพลิงของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- Amata B.Grimm Power. (2014). *บริษัทในเครืออมตะ*. สืบค้น 17 ตุลาคม 2557, จาก http://amata-th.listedcompany.com/group_company.html
- Ohmae, Kenichi. (2013). *Three key factors to create a successful business strategy*. สืบค้น 17 ตุลาคม 2556, จาก http://www.12manage.com/methods_3C's.html
- Peters, Thomas J. & Waterman, Robert H. Jr. (2004). *In search of excellence* (2nd ed.). London: Profile Book.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy*. New York: The Free Press.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้
ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

INFLUENCE FACTORS TO THE OPERATION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE
PRIVATE TECHNOLOGICAL COLLEGES AND VOCATIONAL SCHOOLS IN BANGKOK

ชนาภา สิริรัตนสุธี*

ดร.ภูษิตย์ วงษ์เล็ก**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการความรู้และ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร ประชากร ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 252 คน จาก 84 วิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 138 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและ อาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการดำเนินงานสูงสุดด้าน การบ่งชี้ความรู้ รองลงมาคือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ดำเนินงานการจัดการความรู้ในภาพรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้าง องค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร คือโครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี สารสนเทศ และวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานการจัดการความรู้ของ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 64.50

คำสำคัญ : อิทธิพล การดำเนินงาน การจัดการความรู้

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,
e-mail : yanisa000@hotmail.com

** อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,
e-mail : pusit@southeast.ac.th

Abstract

The purposes of this research were to study the operating condition of knowledge management and to study the factors which influence knowledge management in the private technological colleges and vocational schools in Bangkok. The samples consisted of 138 officers selected by simple random sampling. The instrument used in this research was questionnaire which its index of item-objective congruence (IOC) between 0.60-1.00 and the reliability = 0.97 The statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing analyzed by stepwise multiple regression analysis.

The results showed in general that knowledge management in the private technological colleges and vocational schools in Bangkok were operated at high level. The knowledge identification was at maximum level, followed by knowledge sharing, learning, knowledge creation and acquisition, knowledge organization, knowledge codification and refinement, and knowledge access respectively. While the study of factors influence to knowledge management showed its affect at high level in general. The highest level was leadership, followed by information technology, organizational culture and organizational structure respectively. The hypothesis testing revealed the factors affected to knowledge management operation were organizational structure , information technology and organizational culture which could be used to predict the operation of knowledge management in private technological colleges and vocational schools in Bangkok at 64.50% variance.

Keywords : Influence Factors, Operation, Knowledge Management

บทนำ

ในโลกของการทำงานยุคปัจจุบัน ความรู้เป็นทรัพยากรหลักในการทำงานของทุกองค์กร จารีต ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติการ ระบบ และขั้นตอนการทำงาน ล้วนมีพื้นฐานมาจากความรู้ทั้งสิ้น ความรู้จึงเปรียบเสมือนพลังงานที่จะทำให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรส่วนใหญ่ยังขาดความสามารถในการจัดการความรู้ ซึ่งมีความแตกต่างจากการจัดการเงินสด หรือการจัดการสำนักงาน อีกทั้งยังไม่สามารถกำหนดขอบเขตที่แน่นอนได้อีกด้วย (มาร์ควอตต์, ไมเคิล เจ, 2554)

แนวความคิดด้านการจัดการความรู้สมัยใหม่เป็นการพยายามรวบรวม กลั่นกรอง ปรับปรุง และเพิ่มเติมองค์ความรู้เหล่านั้นให้เป็นหมวดหมู่ นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกในการ เรียกใช้งาน ซึ่งการจัดการความรู้ของแต่ละองค์กรอาจมีวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความ เหมาะสมด้านการใช้งานเป็นหลัก (ภราดร จินดาวงศ์, 2549) ซึ่งไม่เพียงแต่องค์กรธุรกิจที่มีการจัดการ ความรู้ในองค์กรเพื่อรองรับการแข่งขันในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ หรือสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ องค์กรภาครัฐก็มีการปรับแนวทางการบริหารงานราชการ ให้ส่วนราชการมีการพัฒนาความรู้ในส่วน ราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องพัฒนาและส่งเสริม ความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้เกิด สัมฤทธิ์ผล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546) ในส่วนของการจัดการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยได้กำหนดแนวทางการจัดการความรู้ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกำหนดในมาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการ จัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 34 ระดับคุณภาพของการจัดระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ของ สถานศึกษา (สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2557ก) ซึ่งจากข้อกำหนดดังกล่าว ส่งผลให้สถานศึกษาต้องดำเนินการด้านการจัดการความรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา และการประกันคุณภาพภายใน

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนเป็นรูปแบบหนึ่งในการจัดการศึกษาด้าน อาชีวศึกษาของประเทศซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริการการศึกษาทางด้านวิชาชีพได้มีการดำเนินการ ด้านการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาแต่จากรายงานของสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพ ภายนอกรอบ 2 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 162 แห่ง พบว่า โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ควร พัฒนาด้านมาตรฐานที่ 6 ในเรื่องการจัดการระบบความรู้ (KM) (สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษา และวิชาชีพ, 2557ข) สอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการใช้ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง (ธเนศ สิงห์สูง, 2552) ที่พบว่าโรงเรียน

อาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลางมีปัญหาการใช้ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษามาตรฐานที่ 6 มาตรฐานภาวะผู้นำและการจัดการตัวบ่งชี้ที่ 34 ระดับคุณภาพของการจัดระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนและความสำคัญของการจัดการความรู้ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงสภาพของการดำเนินงานการจัดการความรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานการจัดการความรู้ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการความรู้ และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

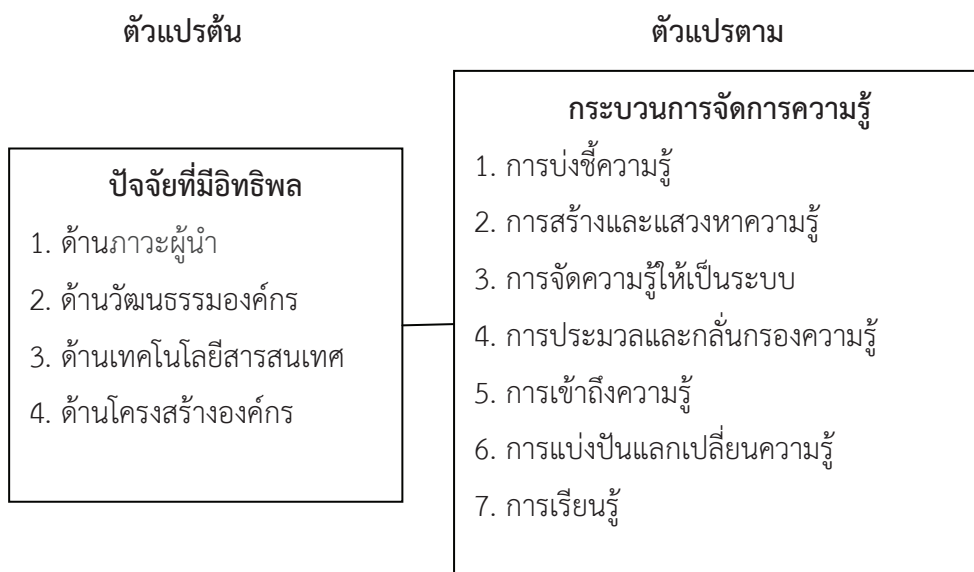
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ และกระบวนการจัดการความรู้ มาเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ และกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านโครงสร้างองค์กร (ศิรินทิพย์ ธิติพงษ์วณิช, 2552 ; รัชช วิศุภกาญจน์, 2552 ; เครือวัลย์ แยมปรังค์ และคณะ, 2551 ; จันทนา สุขชนารักษ์, 2550)

2. กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ (สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 252 คน จาก 84 วิทยาลัย (สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2557) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ $\pm 5\%$

ตัวแปรที่วิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพล ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านโครงสร้างองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ กระบวนการจัดการความรู้ ใน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ คือ มีผลต่อการดำเนินงานมากที่สุด มีผลต่อการดำเนินงานมาก มีผลต่อการดำเนินงานปานกลาง มีผลต่อการดำเนินงานน้อย มีผลต่อการดำเนินงานน้อยที่สุด จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านโครงสร้างองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ คือ มีความคิดเห็นมากที่สุด มีความคิดเห็นมาก มีความคิดเห็นปานกลาง มีความคิดเห็นน้อย มีความคิดเห็นน้อยที่สุด จำนวน 28 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.97 ค่าความเชื่อมั่นด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานจัดการความรู้ เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นด้านกระบวนการจัดการความรู้เท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็น/การดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็น/การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็น/การดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีความคิดเห็น/การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็น/การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และดำเนินการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดร้อยละ 44.20 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 53.62 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 42.76 และปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.62 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 60 คน

คิดเป็นร้อยละ 43.48 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.06 และผู้อำนวยการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.46 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.07 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.19 และต่ำกว่า 5 ปี กับ 11-15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.87

สภาพการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการดำเนินงานสูงสุดคือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.35) รองลงมาคือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.21) ด้านการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.15) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.14) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.01) และด้านการเข้าถึงความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ตามลำดับ ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

สภาพการดำเนินงานการจัดการความรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	sd.	ระดับการดำเนินงาน
1. การบ่งชี้ความรู้	4.35	0.54	มาก
2. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	4.21	0.61	มาก
3. การเรียนรู้	4.15	0.64	มาก
4. การสร้างและแสวงหาความรู้	4.14	0.64	มาก
5. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	4.12	0.65	มาก
6. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	4.01	0.67	มาก
7. การเข้าถึงความรู้	3.95	0.66	มาก
รวม	4.13	0.55	มาก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย = 4.46)

รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.34) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.25) และด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.21) ตามลำดับ ดังแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	sd.	ระดับ
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.46	0.47	มาก
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.34	0.58	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.25	0.52	มาก
4. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.21	0.62	มาก
รวม	4.31	0.44	มาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการจัดการความรู้ในภาพรวมมากที่สุด ($r = 0.93$) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการจัดการความรู้ตามลำดับ ($r = 0.67, 0.66$ และ 0.49 ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	การดำเนินงานการจัดการความรู้		
	n	r	Sig.
ด้านโครงสร้างองค์กร	138	0.93	0.000*
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	138	0.67	0.000*
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	138	0.66	0.000*
ด้านภาวะผู้นำ	138	0.49	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการวิจัย พบว่าโครงสร้างองค์กร (X_4) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) และวัฒนธรรมองค์กร (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 64.50 ดังแสดงตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรในสมการพยากรณ์การดำเนินงาน

การจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE _b	β	t	Sig.
ด้านโครงสร้างองค์กร (X ₄)	.282	.063	.317	4.491	0.00*
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₃)	.331	.061	.347	5.439	0.00*
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X ₂)	.312	.070	.296	4.453	0.00*
R = .803 R ² = .645 Adjusted R ² = .638 F = 81.325*					
SE _{est} = .33196 a = .187					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์การดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = .187 + .282X_4 + .331X_3 + .312X_2$$

จากสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ แสดงว่า ถ้าวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครมีการดำเนินงานการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₃) เพิ่มขึ้น .331 หน่วย มากกว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₂) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X₄) หรือหมายความว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₃) มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีสมการพยากรณ์ การดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .317Z(x_4) + .347Z(x_3) + .296Z(x_2)$$

การอภิปรายผลและสรุป

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานการจัดการความรู้

การดำเนินการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีสภาพการดำเนินงานการจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการเรียนรู้ ในระดับมาก โดยที่มีการดำเนินงานด้านการบ่งชี้ความรู้มากที่สุด รองลงมา มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้ และการสร้างและแสวงหาความรู้ ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการจัดการความรู้มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กร ตัวแปรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยที่ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรดำเนินงานการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 64.50 มีลำดับความสัมพันธ์ของตัวแปรตามสมการถดถอย ดังนี้

$$Y = 0.317X_4 + 0.347X_3 + 0.296X_2$$

เมื่อ Y = ตัวแปรดำเนินการจัดการความรู้

X_4 = ตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กร

X_3 = ตัวแปรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

X_2 = ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร

โดยมีลำดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจัดการความรู้จากมากไปน้อย ดังนี้

1. ตัวแปรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน 0.347) ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรในปัจจุบัน รวมถึงการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ทั้งใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงการเก็บรักษาความรู้ และการนำความรู้มาใช้ ซึ่งถ้าองค์กรมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสนับสนุนให้บุคลากรมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานการจัดการความรู้ ก็จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้

2. ตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กร (X_4) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน 0.317) ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างองค์กรเกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างการทำงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบ รวมถึงแผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ และการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงาน ซึ่งถ้าสามารถกำหนดโครงสร้างองค์กรในการดำเนินงานการจัดการความรู้ได้ชัดเจน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการดำเนินงานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน 0.296) ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน การประชุม การยอมรับและเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และการถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร ซึ่งถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินงานจัดการความรู้ ก็จะทำให้การดำเนินงานจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบสำคัญซึ่งผู้วิจัยเสนอเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง 2 ด้านดังนี้

1. การดำเนินงานจัดการความรู้

ด้านการเข้าถึงความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานต่ำที่สุด ดังนั้นวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ควรปรับปรุงการดำเนินการโดยการจัดทำสารบัญหรือดัชนีของข้อมูลความรู้ที่จัดเก็บให้เป็นมาตรฐาน เพื่อความสะดวกในการสืบค้น และการนำมาใช้งาน รวมถึงมีการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการเข้าถึงความรู้ด้วย

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ควรปรับปรุงการดำเนินการโดยการกำหนดรูปแบบภาษา และปรับปรุงการใช้ภาษาคำศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งสถาบัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่นำไปสู่การประมวลและการกลั่นกรองความรู้ที่ถูกต้องตรงกัน เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ควรปรับปรุงการดำเนินการโดยการกำหนดรูปแบบของการจัดเก็บความรู้ให้มีความชัดเจน เป็นมาตรฐานและเป็นแบบอย่างเดียวกันทั้งหมด

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานจัดการความรู้

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานจัดการความรู้ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น ในการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จึงควรมีแนวทางดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ควรกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน มีการสร้างระบบจูงใจ สำหรับบุคลากรที่ดำเนินงานจัดการความรู้จนมีผลงานที่เป็นรูปธรรม เช่น การให้รางวัล เป็นต้น

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันเสมอ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครควร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระทางความคิด ในการแสดงความคิดเห็น และการกระทำในการดำเนินงานการจัดการความรู้ โดยไม่พยายามเข้าแทรกแซง หรือครอบงำความคิดใด ๆ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้ เช่น ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะงาน เป็นต้น ที่มีผลต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ เนื่องจากในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงองค์กร
2. ควรมีการศึกษารายละเอียดของการดำเนินงานการจัดการความรู้ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร และผลสัมฤทธิ์โดยรวมขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- เครือวัลย์ แยมปรานต์, พันธุ์ทิพา ยุวทองไทย, และจิระดา แซ่มพวงงาม. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- จินทนา สุขชนารักษ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล หัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธเนศ สิงห์สูง. (2552). *สภาพและปัญหาการใช้ตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภราดร จินดาวงศ์. (2549). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: บริษัทสกายบุ๊กส์จำกัด.
- มาร์ควอตต์, ไมเคิล เจ. (2554). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้* [Building the learning organization] (บดินทร์ วิจารณ์, ผู้แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- รักษ์ วิศุภกาญจน์. (2552). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และเครือข่ายสารสนเทศ ธนาคารออมสิน*. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

- ศิรินทิพย์ จิตพิงษ์วณิช. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการ
การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2.
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. (2557). รายชื่อวิทยาลัย กลุ่ม
ภาคกลาง. สืบค้น 17 มกราคม 2557, จาก :
<http://www.samakomarcheewa.or.th/region.php?rid=01>
- สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้.
กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระ
ราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ:
สิริบุตรการพิมพ์.
- สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2557ก). มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติกับการประกัน
คุณภาพการศึกษา. สืบค้น 17 มกราคม 2557, จาก
<http://bsq2.vec.go.th/Assure/standardvec4.ppt>
- สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2557ข). มาตรฐานการอาชีวศึกษา. สืบค้น 17
มกราคม 2557, จาก <http://bsq2.vec.go.th/Assure/standardvec3.ppt>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper and Row.

การใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
USING THE INSTRUCTIONAL MEDIA OF TEACHERS IN SCHOOLS
SAIMAI DISTRICT, BANGKOK

ราตรี อรรถาสุต *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูที่ทำงานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 579 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิชนิดไม่มีสัดส่วนตัวอย่างจำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการกำหนดการตอบสนองผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการวิเคราะห์ลักษณะของผู้เรียนค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการใช้สื่อ การกำหนดการตอบสนองผู้เรียน และการประเมินผล เมื่อทำการทดสอบรายคู่ตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางและเล็ก มีค่าเฉลี่ยของสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษามากกว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งภาพรวมและในด้านการวิเคราะห์ลักษณะผู้เรียน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการเลือก ดัดแปลงหรือออกแบบสื่อใหม่

คำสำคัญ : สื่อการสอน สภาพการใช้ ประถมศึกษา

* ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1 (ครู คศ.1) โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม

Abstract

The purposes of this research were 1) to study instructional media usability of teachers in schools in Sai Mai district, Bangkok ; 2) to compare instructional media usability of teachers in schools in Sai Mai district, Bangkok by school size. The population used in this study was 579 teachers from 9 primary schools in Sai Mai district, Bangkok, academic year 2014 and the 305 samples were selected by stratified random sampling who were school administrators and teachers involved in the instructional media production in small, medium, and large schools. The instrument used in this research was the questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, and one way ANOVA which compare mean by Scheffe's method

The results revealed that 1) The teachers in schools in Sai Mai district, Bangkok generally used instructional media at high level which the requirement of learner responsibility had highest mean score but the analysis of learner characteristics had lowest mean score. 2) The results from comparison teachers instructional media usability by school size were instructional media used differently both in overall and each aspects depended on school size at statistical significance 0.05, except instructional media use, requirement of learner responsibility, and assessment. The different test by pair comparison was found that instructional media usability of teachers in medium and small schools were higher than in large schools both by overall and in analysis of learner characteristics, objectives setting, selecting, modifying or re-designing media.

Keywords : Instructional Media, The Usability, Primary Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิด ทักษะ ความสามารถ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนของครู การพัฒนา เทคนิค วิธีการสอนที่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น การสื่อสารผ่านดาวเทียม การพัฒนาคอมพิวเตอร์ทำให้สามารถค้นคว้าหาความรู้ ได้อย่างหลากหลาย ทั้งนี้จึงมีความจำเป็นต้อง ปรับปรุงระบบการสอนให้สนองกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข บนพื้นฐานความเป็นไทย ซึ่งกำหนดไว้ในโครงสร้าง กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมุ่งส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียน ให้รู้จักตนเอง ค้นพบความสามารถ ความถนัดของตนเอง เพื่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เห็นคุณค่าในการ ประกอบอาชีพ เป็นผู้มีความรับผิดชอบ วินัย ศีลธรรม จริยธรรม และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ที่ว่า กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) การบริหารงาน วิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้การจัดการศึกษามี คุณภาพ และให้ความสำคัญทางด้าน 1) การพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติและค่านิยม 2) เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษามีงาน วิชาการมาก ปริมาณงานทางด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากไปด้วย 3) เป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากร ให้แก่โรงเรียน ทั้งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ 4) เป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของสถานศึกษา และ 5) เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงาน วิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2545)

การบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีขอบข่ายและภารกิจที่สำคัญประกอบด้วย 1) การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผล การเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11)

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริม และสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (รัตนากาญจนพันธุ์, 2556)

การบริหารจัดการและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของการบริหารงานทางด้านวิชาการที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้นี้ปัจจุบันมีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การผลิต จัดทำ และ การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน โดยสถานศึกษาควรจัดให้มีอย่างเพียงพอ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

การบริหารสื่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูผู้เรียน เนื่องด้วยสื่อการสอนเป็นรากฐานของการเรียนรู้ที่ดี ทำให้การเรียนการสอนมีความหมายและมีความจำเป็นอย่างยิ่งแก่ผู้เรียนในการพัฒนาการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการสื่อการสอนเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งที่สถานศึกษาได้ดำเนินการผลิต พัฒนา จัดทำ และการใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความสำคัญลำดับต้น ๆ ทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการได้เป็นอย่างดีทางด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล

ในสถานการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ มีการวางแผนการบริหารจัดการสื่อในสถานศึกษาทางด้านการผลิต การจัดทำ และการเลือกใช้สื่อในสถานศึกษา ตามแนวคิด เทคนิค วิธีการ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ถูกพัฒนาขึ้นมาใหม่ ๆ เพื่อช่วยในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างเที่ยงตรง รวดเร็วมีคุณภาพที่ดีขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ครูผู้สอนจะได้ลดภาระในการสอน โดยการประยุกต์การใช้สื่อที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์สำหรับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาทางด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

การศึกษาดูแบบสำหรับผู้บริหาร จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2558) ระหว่างปีการศึกษา 2554 – 2557 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 6 ด้านประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการ

ดำเนินการของสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นถึงความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติ และเต็มตาม ศักยภาพ ได้ให้ข้อเสนอแนะทางด้านจุดที่ควรพัฒนา คือ พัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอกโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน อบรม พัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิควิธีการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเพิ่มเติมข้อเสนอแนะคือควรใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความ หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง ทางด้านการอบรม เทคนิควิธีการ นวัตกรรม เพื่อ นำมาจัดการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดสรรงบประมาณให้นักเรียน ได้มีการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ICT ครบ 100% พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการค้นคว้าหา ความรู้และการเรียนรู้จากโลกกว้าง เพื่อเสริมสร้างความรู้ที่ยั่งยืนและคงทน (สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2557) จากผลการศึกษาความสำคัญของ จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะดังกล่าวซึ่งเกี่ยวข้องกับสื่อการสอน ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่จัด การศึกษาในสถานศึกษา มีความสนใจศึกษาสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษาที่มีขนาด แตกต่างกันไป และนำผลที่ศึกษาเพื่อไปเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพของการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม

กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ทำงานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 579 คน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2557)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ทำงานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 305 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้การสุ่ม แบบชั้นภูมิชนิดไม่เป็นสัดส่วน

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาจำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ ตามวิธีจำแนกขนาดของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2. ตัวแปรตาม คือ การใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพปัจจุบัน, อายุราชการ, วิชาที่สอน, จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์, การร่วมอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการผลิตหรือใช้สื่อการสอน, ประเภทของสื่อการสอนที่ได้รับการอบรมหรือสัมมนา, จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการผลิตหรือการใช้สื่อการสอน, และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษาเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2545)

- | | | |
|---|---------|---------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการดำเนินการในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการดำเนินการในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการดำเนินการในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด |

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

- | | | |
|-------------|---------|---|
| 4.50 - 5.00 | หมายถึง | มีความคิดเห็น/การดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.50 - 4.49 | หมายถึง | มีความคิดเห็น/การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก |
| 2.50 - 3.49 | หมายถึง | มีความคิดเห็น/การดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50 - 2.49 | หมายถึง | มีความคิดเห็น/การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 - 1.49 | หมายถึง | มีความคิดเห็น/การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. การกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์และตามตัวแปรที่ศึกษา

3. สร้างข้อคำถามฉบับร่างแล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และเหมาะสม

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เลือกมาโดยใช้หลักเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาวิชาด้านบริหารสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล และทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน คือ ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าข้อความตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ พบว่าได้ค่าดัชนี IOC มีค่า 0.73 นำแบบสอบถามที่ได้มาทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เสนอไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยกำหนดรหัสในแบบสอบถามเพื่อความสะดวกในการติดตามแบบสอบถามคืน
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและรับคืนแบบสอบถาม 2 วิธี คือ 1) ส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง และ 2) ส่งแบบสอบถามและรับคืนทางไปรษณีย์ โดยสอดซองติดแสตมป์และจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วคืนให้ผู้วิจัยและนัดส่งแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์ทั้ง 2 วิธี

5. ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์ครั้งที่ 1 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 10 วัน ครั้งที่ 2 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 3 สัปดาห์ ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำแบบสอบถามหาย ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่พร้อมทั้งนัดหมายการรับแบบสอบถามคืนตามข้อ 4 ได้รับกลับคืน จำนวน 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ศึกษาสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบระดับการดำเนินการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยให้ทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สถิติที่ใช้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2545) และ 2) สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ คือ สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยให้ทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดการตอบสนองผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.41) และด้านการวิเคราะห์ลักษณะของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย=3.99) รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	sd.	ความหมาย
1. ด้านการวิเคราะห์ลักษณะของผู้เรียน	3.99	0.52	มาก
2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์	4.07	0.52	มาก
3. ด้านการเลือก ดัดแปลง หรือออกแบบสื่อใหม่	4.11	0.49	มาก
4. ด้านการใช้สื่อ	4.28	0.51	มาก
5. ด้านการกำหนดการตอบสนองผู้เรียน	4.41	0.52	มาก
6. ด้านการประเมินผล	4.03	0.64	มาก
ภาพรวม	4.13	0.43	มาก

เมื่อพิจารณาสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการวิเคราะห์ลักษณะผู้เรียน พบว่า มีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวิเคราะห์ทักษะในการเรียนของผู้เรียน ด้านภาษา การอ่าน การเขียน การคำนวณ ก่อนเริ่มเรียน (ค่าเฉลี่ย = 4.05) และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิเคราะห์ทัศนคติของผู้เรียนที่มีต่อวิชาที่จะเรียนก่อนเริ่มเรียน (ค่าเฉลี่ย = 3.92) แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์ลักษณะผู้เรียน

ด้านการวิเคราะห์ลักษณะผู้เรียน	ค่าเฉลี่ย(\bar{x})	sd.	ความหมาย
1. การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้เรียนก่อนใช้สื่อการสอน	4.00	0.62	มาก
2. การวิเคราะห์ทักษะเดิมของผู้เรียนก่อนเริ่มเรียน	3.97	0.68	มาก
3. การวิเคราะห์ทักษะเป้าหมายของผู้เรียนก่อนเริ่มเรียน เพื่อจะได้วางแผนการสอนได้ตรงจุดมุ่งหมาย	4.04	0.62	มาก
4. การวิเคราะห์ทักษะในการเรียนของผู้เรียนด้านภาษา การอ่าน การเขียน การคำนวณ เป็นต้นก่อนเริ่มเรียน	4.05	0.70	มาก
5. การวิเคราะห์ทัศนคติของผู้เรียนที่มีต่อวิชาที่จะเรียน ก่อนเริ่มเรียน	3.92	0.74	มาก
ภาพรวม	3.99	0.52	มาก

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ พบว่า การดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ก่อนการเลือกใช้สื่อการสอน (ค่าเฉลี่ย = 4.21) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดเงื่อนไข/ข้อจำกัดที่ตั้งขึ้นจากการใช้สื่อการสอน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) และการกำหนดเกณฑ์เพื่อเป็นการประเมินหลังการใช้สื่อการสอน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์

การกำหนดวัตถุประสงค์	ค่าเฉลี่ย(\bar{x})	sd.	ความหมาย
1. การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ก่อนการเลือกใช้สื่อการสอน	4.21	0.66	มาก
2. การกำหนดเงื่อนไข/ข้อจำกัดที่ตั้งขึ้นจากการใช้สื่อการสอน	3.95	0.70	มาก
3. การกำหนดเกณฑ์ เพื่อเป็นการประเมินหลังการใช้สื่อการสอน	3.95	0.73	มาก
4. การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการประเมินด้านพุทธิพิสัย	4.08	0.60	มาก
5. การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการประเมินด้านจิตพิสัย	4.11	0.64	มาก
6. การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการประเมินด้านทักษะพิสัย	4.12	0.60	มาก
ภาพรวม	4.07	0.52	มาก

ด้านการเลือก ดัดแปลง หรือออกแบบสื่อใหม่ พบว่า มีระดับการดำเนินการในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การดัดแปลงสื่อที่มีอยู่แล้วให้ใช้ได้ดีและเหมาะสมมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.23) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการพิจารณางบประมาณก่อนดำเนินการออกแบบสื่อใหม่ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา ด้านการเลือก ดัดแปลง หรือออกแบบสื่อใหม่

ด้านการเลือก ดัดแปลง หรือออกแบบสื่อใหม่	ค่าเฉลี่ย(\bar{x})	sd.	ความหมาย
1. การเลือกใช้สื่อที่มีอยู่แล้วให้ตรงกับลักษณะผู้เรียน	4.23	0.64	มาก
2. การเลือกใช้สื่อที่มีอยู่แล้วให้ตรงกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.19	0.62	มาก
3. การดัดแปลงสื่อที่มีอยู่แล้วให้ใช้ได้ดีและเหมาะสมมากขึ้น	4.24	0.61	มาก
4. การออกแบบสื่อใหม่ในกรณีที่ไม่สามารถหาสื่อที่มีอยู่แล้ว/ ดัดแปลงสื่อเดิมได้	4.05	0.67	มาก
5. การพิจารณางบประมาณก่อนดำเนินการออกแบบสื่อใหม่	3.95	0.78	มาก
6. การคำนึงถึงความชำนาญในการจัดทำสื่อก่อนการออกแบบ สื่อใหม่	4.02	0.69	มาก
ภาพรวม	4.11	0.49	มาก

ด้านการใช้สื่อ พบว่า มีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การควบคุมชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจในสื่อที่นำเสนอ (ค่าเฉลี่ย = 4.33) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเตรียมความพร้อมของผู้เรียน/สร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียนก่อนใช้สื่อ (ค่าเฉลี่ย = 4.24) แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา ด้านการใช้สื่อ

ด้านการใช้สื่อ	ค่าเฉลี่ย(\bar{x})	sd.	ความหมาย
1. การศึกษาเนื้อหาในสื่อก่อนการนำสื่อไปใช้	4.31	0.64	มาก
2. การจัดเตรียมสถานที่ ที่นั่งเรียน อุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งต่าง ๆ เพื่อความสะดวกเรียบร้อยก่อน การใช้สื่อ	4.25	0.64	มาก
3. การเตรียมความพร้อมของผู้เรียน/สร้างแรงจูงใจแก่ ผู้เรียนก่อนใช้สื่อ	4.24	0.62	มาก
4. การควบคุมชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจในสื่อ ที่นำเสนอ	4.33	0.59	มาก
ภาพรวม	4.41	0.52	มาก

ด้านการกำหนดการตอบสนองของผู้เรียนของครู พบว่า มีการดำเนินการในภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้แรงเสริมกับผู้เรียนทันที ที่ผู้เรียนมีการตอบสนอง (ค่าเฉลี่ย = 4.45) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน (ค่าเฉลี่ย = 4.37) แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา ด้านการกำหนดการตอบสนองผู้เรียน

ด้านการใช้สื่อ	ค่าเฉลี่ย(\bar{x})	sd.	ความหมาย
1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน	4.37	0.59	มาก
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีการตอบสนองต่อการเรียน	4.42	0.58	มาก
3. การให้แรงเสริมกับผู้เรียนทันทีที่ผู้เรียนมีการตอบสนอง	4.45	0.60	มาก
ภาพรวม	4.41	0.52	มาก

ด้านการประเมินผล พบว่า มีการดำเนินการในภาพรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลที่ได้จากการใช้สื่อ (ค่าเฉลี่ย = 4.08) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลการวางแผนการใช้สื่อ (ค่าเฉลี่ย = 3.99) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา ด้านการประเมินผล

ด้านการประเมินผล	ค่าเฉลี่ย(\bar{x})	sd.	ความหมาย
1. การประเมินผลการวางแผนการใช้สื่อ	3.99	0.69	มาก
2. การประเมินผลกระบวนการใช้สื่อ	4.00	0.69	มาก
3. การประเมินผลที่ได้จากการใช้สื่อ	4.08	0.66	มาก
ภาพรวม	4.03	0.64	มาก

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการใช้สื่อการสอนในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการใช้สื่อ ด้านการกำหนดการตอบสนองผู้เรียน และด้านการประเมินผล พบว่า สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบรายคู่ตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของสภาพการใช้สื่อการสอนของครูมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับด้านการวิเคราะห์ลักษณะผู้เรียน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และด้านการเลือก จัดแปลง หรือออกแบบสื่อใหม่ ที่พบว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในด้านเหล่านี้มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ด้วย ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของสภาพการใช้สื่อการสอนของครู
เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย(\bar{x})	sd.	F	Sig	Scheffe's method
ด้านการวิเคราะห์ลักษณะผู้เรียน					
ขนาดเล็ก	4.05	0.30	4.40	0.01	$\bar{x}_1, \bar{x}_2 > \bar{x}_3$
ขนาดกลาง	4.16	0.45			
ขนาดใหญ่	3.94	0.55			
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์					
ขนาดเล็ก	4.07	0.29	4.01	0.02	$\bar{x}_1, \bar{x}_2 > \bar{x}_3$
ขนาดกลาง	4.23	0.42			
ขนาดใหญ่	4.23	0.55			
ด้านการเลือก ตัดแปลง หรือออกแบบสื่อใหม่					
ขนาดเล็ก	4.09	0.26	3.15	0.04	$\bar{x}_1, \bar{x}_2 > \bar{x}_3$
ขนาดกลาง	4.25	0.44			
ขนาดใหญ่	4.07	0.51			
ด้านการใช้สื่อ					
ขนาดเล็ก	4.22	0.37	0.63	0.53	-
ขนาดกลาง	4.34	0.51			
ขนาดใหญ่	4.27	0.53			
ด้านการกำหนดการตอบสนองผู้เรียน					
ขนาดเล็ก	4.31	0.45	0.32	0.72	-
ขนาดกลาง	4.42	0.48			
ขนาดใหญ่	4.42	0.53			
ด้านการประเมินผล					
ขนาดเล็ก	4.06	0.59	4.40	0.05	-
ขนาดกลาง	4.19	0.53			
ขนาดใหญ่	3.97	0.67			

ตารางที่ 8 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของสภาพการใช้สื่อการสอนของครู
เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	sd.	F	Sig	Scheffe's method
ภาพรวม					
ขนาดเล็ก	4.12	0.27	3.54	0.03	$\bar{x}_1, \bar{x}_2 > \bar{x}_3$
ขนาดกลาง	4.26	0.37			
ขนาดใหญ่	4.10	0.45			

การอภิปรายผลและสรุป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูต้องมีการบริหารจัดการสื่อการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวดที่ 9 มาตราฐานที่ 65 ที่ระบุให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งผลความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีการนำของผู้บริหาร มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การบริหารจัดการสื่อการสอนของครูในสถานศึกษา ยังเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของการดำเนินงานทางด้านการบริหารงานวิชาการทางด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) โดยสื่อการสอนเป็นเครื่องมือสำคัญของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน สื่อการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณตลอดจนสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมให้แก่ผู้เรียน สื่อการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันมีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีมากมายหลากหลายรูปแบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) ส่งผลให้มีสภาพการบริหารจัดการสื่อการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดการตอบสนองผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.41) อาจเป็นเพราะการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน และเปิดโอกาสให้มีการตอบสนอง เช่น การให้อ่านข้อความ การอภิปรายผลจากสิ่งที่อ่าน การสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม การพูดออกมาหรือเขียน และการตอบสนองภายในตัวผู้เรียนโดยการท่องจำหรือคิดในใจ การทำแบบฝึกหัด การตอบคำถาม การอภิปราย หรือการให้บทเรียนแบบโปรแกรม จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีการตอบสนองอย่างทันทีและได้รับการเสริมแรงระหว่างการเรียนและเมื่อผู้เรียนมีการตอบสนอง ครูผู้สอนมีการเสริมแรงทันที เพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าตนมีความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ วรวิทย์ นิเทศศิลป์ (2551) ได้กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้มีความสำคัญ ทางด้านสามารถส่งเสริมให้บรรยากาศในการเรียนการสอนดีขึ้น ทำให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ทุกวิชา ทุกเวลา ทุกสถานที่ และไม่จำกัดคนสอน ทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการได้เป็นอย่างดีกับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และเมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ที่ระดับ (ค่าเฉลี่ย = 3.99) คือ ด้านการวิเคราะห์ลักษณะของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวิเคราะห์ลักษณะผู้เรียนเป็นการวิเคราะห์ความพร้อมในการเรียนของผู้เรียนเพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานหรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนนั้นอะไรบ้างก่อนที่จะเรียนเพื่อส่งผลต่อการพิจารณาคัดเลือกและใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของแต่ละบุคคล อาจใช้สื่อประเภทวัสดุ อุปกรณ์ หรือประเภทวิธีการ ส่งผลให้มีการพิจารณาคัดเลือก ผลิตสื่อ และใช้สื่อการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับคุณลักษณะผู้เรียน และรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดรองลงมาก็คือด้านการประเมินผล ทางด้านการประเมินผลการวางแผนการใช้สื่ออยู่ที่ระดับ (ค่าเฉลี่ย = 3.99) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนอาจไม่มีเวลาประเมินผลการวางแผนการใช้สื่อ เพื่อดูว่าสิ่งต่าง ๆ ที่วางแผนไว้นั้นสามารถดำเนินไปตามแผนการสอนหรือไม่ หรือเป็นไปตามหลักการทฤษฎีแต่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้จริง ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลไว้เพื่อการแก้ไขปรับปรุงในการวางแผนครั้งต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุไรภรณ์ มีใย (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการ การใช้สื่อของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัญหาในการใช้สื่อการสอน คือ ไม่มีเวลาพอที่จะเตรียม และจัดหาสื่อการสอน บุคลากรช่วยผลิตสื่อมีไม่เพียงพอ ไม่มีงบประมาณสนับสนุนจัดซื้อและผลิต ความต้องการการใช้สื่อครูต้องการใช้มากที่สุด คือ ของตัวอย่าง ของจริง เครื่องฉายมัลติมีเดีย ลำโพง คอมพิวเตอร์ และวิธีการสอนแบบกลุ่มสัมพันธ์และ ข้อเสนอแนะคือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องของการใช้และการผลิตสื่อ และครูต้องการงบประมาณสนับสนุนทางด้านสื่อการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น นอกจากการใช้สื่อการสอนตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ผู้สอนควรจะต้องมีการวิเคราะห์เช่นกันว่า มีการใช้สื่อการสอนอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กมีสภาพการใช้สื่อการสอนของครูในสถานศึกษา มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขนาดใหญ่มีคุณลักษณะการดำเนินงานของบุคลากร การจัดระบบการบริหาร การดำเนินงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย อีกทั้งปริมาณครูต่อนักเรียนมีปริมาณสัดส่วนที่ไม่พอดีกัน ถึงแม้ว่าขนาดของสถานศึกษาจะเป็นตัวกำหนดจำนวนนักเรียนและจำนวนบุคลากรภายในสถานศึกษาพร้อมทั้งงบประมาณในการสนับสนุนต่อดำเนินการปฏิบัติการของสถานศึกษา แต่ยังคงส่งผลให้มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาขนาดใหญ่มีโครงสร้างบริหารงานและการดำเนินการที่ซับซ้อน และขาดความคล่องตัวมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ด้วยโครงสร้างและปริมาณที่ซับซ้อนนี้มีผลต่อสภาพการดำเนินการทางด้านงบประมาณ บุคลากร และการดำเนินงานของสถานศึกษาย่อมแตกต่างกันออกไป ดังที่ นฤมล มุลา (2542) ได้กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน เพราะมีจำนวนนักเรียนและบุคลากรมาก

ข้อเสนอแนะ การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขการใช้สื่อการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2557, จาก <http://kormor.obec.go.th/page004.html>.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2557, จาก http://www.finance.psu.ac.th/practice/national%20education_2542_edit%20545%202553.pdf
- จุไรภรณ์ มิโย. (2553). *สภาพ ปัญหา และความต้องการใช้สื่อของครูโรงเรียนบางปะอิน “ราชานุเคราะห์ 1” อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การศึกษาค้นคว้าศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)*.
- นฤมล มุลา. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)*.

- บุญชม ศรีสะอาด, และบุญส่ง นิลแก้ว. (2545). การอ้างอิงกลุ่มประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2556). *การบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์ และสตีวดีโอ.
- วรวิทย์ นิเทศศิลป์. (2551). *สื่อและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้*. ปทุมธานี: สกายบุ๊กส์.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2545). *แนวทางการบริหารงานจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครการบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2557). *โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. สืบค้น 30 ตุลาคม 2557, จาก <http://www.bangkokeducation.in.th>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554)*. สมุทรปราการ: ออฟเซ็ท พลัส.
- _____. (2558). *บทสรุปผู้บริหาร*. สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://203.144.163.91/onesqa/th/Report/index.php?SystemModuleKey=product&inputMinistryID=36&inputTypeSumReport=2&inputSumReport=3&province=&inputborder=&inputArrange=2&inputSchoolName=>
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.

การรับรู้การนำนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากร
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี

THE PERCEPTION ABOUT SCHOOL TRANSFER POLICY IMPLEMENTATION OF
PERSONNAL IN SINGBURI LOCAL GOVERNMENT

ปวีศา ทองพั่นชั่ง*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้การนำนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของโครงการ ด้านความชัดเจนในการกำหนดภารกิจ ด้านความชัดเจนในการมอบหมายภารกิจ ด้านระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความเหมาะสมของระบบประเมินผล และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบการรับรู้การนำนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการการเมือง หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษานักวิชาการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี โดยประชากรเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ มีทั้งหมดจำนวน 123 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามมาตรวัด 5 ระดับ วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้การนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า นโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาที่มีลักษณะด้านความชัดเจนในการกำหนดภารกิจ จะทำให้เกิดการรับรู้มากที่สุด และส่งผลต่อการนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้การนำนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ พบว่า หัวหน้าส่วนราชการมีการรับรู้การนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติในภาพรวมสูงกว่า ข้าราชการการเมืองและหัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษา ดังนั้นในการปฏิบัติงาน หัวหน้าส่วนราชการ มีความเหมาะสมในการขับเคลื่อนนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษามากกว่ากลุ่มข้าราชการการเมืองและหัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษา

คำสำคัญ : การถ่ายโอนสถานศึกษา การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

* นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น,

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the perception about school transfer policy implementation of Singburi Local Government Officers in 7 aspects include ; policy objectives clarity, project objectives clarity, defined mission clarity, mission assignment clarity, standard performance, evaluation system appropriateness and incentives for practitioners 2) to compare local government officer awareness about school transfer policy implementation. The population were 123 officers of Singburi Local Government who concerned in school transfer policy divided into 3 groups : the political officials, head of government sections and education supervisors or educators. The tool used in data collecting was a 5-level rating scale questionnaire which its reliability analyzed by Cronbach's = 0.97 Statistics used in data analyzing were percentage, mean and standard deviation.

Results revealed that :

1. The study of the perception about school transfer policy implementation found that ; the clarity of defined mission was their most awareness and affected to practice as well.

2. The awareness comparison among 3 groups of local officers : the political officials, head of government sections and educational supervisors showed that the head of government sections had higher awareness about school transfer policy than the other 2 groups. So, the right person to drive the transfer school policy should be the head of government sections rather than political officials and educational supervisors.

Keywords : The School Transfer, Policy Implementation, Local Government

บทนำ

การถ่ายโอนสถานศึกษา เป็นนโยบายสาธารณะที่กำหนดขึ้นโดยสถาบันการเมือง มีลักษณะของความครอบคลุมทั้งสังคม และรัฐบาลเป็นผู้ผูกขาดอำนาจการบังคับใช้ในสังคม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปี พ.ศ.2550 ได้ระบุว่า รัฐต้องกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักการกระจายอำนาจ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 41 ได้ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับได้ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่น พร้อมทั้งกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการส่งเสริมและกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้มีคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2543 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ถูกกำหนดขึ้นและนำมาใช้ในเวลาต่อมา ระยะแรกของการดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครือข่ายองค์กรภาคประชาชนได้รวมตัวกันออกมาคัดค้านไม่เห็นด้วยอย่างมากกับการถ่ายโอนสถานศึกษาแต่รัฐบาลยังคงเดินหน้าต่อไป ในปี พ.ศ.2547 เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวทางการถ่ายโอนสถานศึกษาให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยคณะกรรมการซึ่งมาจากตัวแทนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภายใต้กฎเกณฑ์ที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนดขึ้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเองไม่ได้นิ่งเฉยต่อท่าทีไม่เห็นด้วยกับการถ่ายโอนสถานศึกษา ได้กำหนดมาตรการต่าง ๆ ในการสร้างคุณภาพการจัดการศึกษา สร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือให้เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับหลังการถ่ายโอนไปสู่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงมหาดไทย, 2549) ในปี 2548 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษามีจำนวนเพิ่มเป็น 333 แห่ง ในปี พ.ศ.2551เพิ่มมากขึ้นจากเดิม 146 แห่ง มีโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งสิ้น 1,481 แห่ง สถานศึกษาส่วนใหญ่เปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา และได้ขยายการสอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามความพร้อมของแต่ละท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553) ถึงแม้ว่าในช่วงหลังได้มีการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การถ่ายโอน แต่กลับทำให้การถ่ายโอนสถานศึกษาลดจำนวนลง เนื่องจากไม่เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลักดันให้การถ่ายโอนภารกิจดำเนินต่อไปตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่การถ่ายโอนสถานศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่สามารถถ่ายโอนได้ตามกำหนด

ปทุมมาศ ว่องอรุณชัย (2546) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายการศึกษา: การวิเคราะห์การกระจายอำนาจทางการศึกษา สรุปได้ว่า การถ่ายโอนสถานศึกษานั้นได้ถูกนักการเมืองหยิบยกมาเป็นประเด็นปัญหาเร่งด่วนเนื่องจากเหตุผลทางการเมือง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ กระทรวงศึกษาธิการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีส่วนร่วมมากนักในการยกร่างนโยบาย วัตถุประสงค์ เกิดจากผู้กำหนดนโยบายเอง การบรรจุเป้าหมายผูกติดกับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปท้องถิ่น ขาดการวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสม การกำหนดนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้เป็นไปตามแนวทางการก่อตัวและสรุปในตอนท้ายว่า นโยบายที่เหมาะสมย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติ จากการวิจัยดังกล่าวทำให้เราทราบถึงการก่อตัวของนโยบายสาธารณะ และตามกระบวนการนโยบายสาธารณะขั้นต่อไปจะต้องมีการนำนโยบายนั้นไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสามารถทำได้ 2 ทางด้วยกัน คือ 1) นำไปปฏิบัติได้ทันที 2) ก่อนนำไปปฏิบัติจะต้องวางแผนรองรับหลักการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ จะต้องนำนโยบายหลักมาวางแผนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชินจิตต์ วงษ์พนัส, บุญทัน ดอกไธสง, สุดใจ ทูลพานิชย์กิจ, และบุญเรือง ศรีเหรียญ (2556) เรื่อง ความพร้อมการถ่ายโอนการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ประสงค์จะทำงานภายใต้การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเห็นว่าบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีมาตรฐาน ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่ให้ความสำคัญในการวางแผน/จัดสรรทรัพยากร หน่วยงานส่วนกลางมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปปฏิบัติ ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่จะสามารถจัดการศึกษาได้ดีกว่า โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 267 แห่ง มีความพร้อมในการจัดการศึกษา จำนวน 95 แห่ง และมีความพร้อมในการจัดการศึกษาจำนวน 172 แห่ง ผู้ปกครองนักเรียน ประชาชนในท้องถิ่น และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีความเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความพร้อมด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารบุคคล ดังนั้นจึงไม่เห็นด้วยกับการถ่ายโอนสถานศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรสิทธิ์ นุ้ยพริ้ม (2550) เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการถ่ายโอนสถานศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความพร้อมในการรับถ่ายโอนสถานศึกษา เนื่องจากประสบการณ์ในการจัดการศึกษามีน้อย ไม่มีการจัดทำแผนการเตรียมความพร้อมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมก่อนขอรับโอนสถานศึกษา การบริการการศึกษาควรมีรายละเอียดและระบบการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ควรมีแผนงานโครงการที่แสดงถึงความพร้อมในการจัดการศึกษา และมีข้อเสนอแนะว่า กระทรวงมหาดไทยโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ

กระทรวงศึกษาธิการโดยสถานศึกษาควรจัดทำแผนกลยุทธ์ร่วมกัน หรือกำหนดมาตรการในการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับถ่ายโอนสถานศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาและเกณฑ์การประเมินความพร้อมของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนเตรียมจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและมีความชำนาญในการจัดการศึกษา ควรมีกลุ่มงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษา

เมื่อนำตัวแบบนโยบายสาธารณะมาพิจารณาประเด็นปัญหา หลังจากกำหนดนโยบายขึ้นมาแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผลสำเร็จขึ้นอยู่กับการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด กรณีนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษา รัฐเป็นผู้กำหนดนโยบายขึ้นมา พร้อมทั้งมีแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรองรับ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคที่พบตลอดระยะเวลาดำเนินการ ได้รับการแก้ไขปรับปรุงทั้งด้านกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ จึงมั่นใจได้ว่าตัวนโยบายไม่ใช่ปัญหาของการถ่ายโอนสถานศึกษา ขั้นตอนที่น่าจะเป็นปัญหาและส่งผลต่อการถ่ายโอนสถานศึกษา คือ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จังหวัดสิงห์บุรี มีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 122 แห่ง แต่มีโรงเรียนเพียงแห่งเดียวที่สมัครใจถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อตอบคำถามหลักว่า นโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเช่นไร กลุ่มบุคคลใดที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการวางแผน กำหนดการนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติที่สามารถตอบสนองต่อนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษา และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้การนำนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้การนำนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการการเมือง หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษาหรือนักวิชาการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี

วิธีการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวกับนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาเพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาแล้ว ผลปรากฏว่า สูงกว่า 0.60 ทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า ข้อคำถามทุกข้อมีความตรงสอดคล้องกับเนื้อหา ประชากรทั้งหมด จำนวน 123 คนและสำรวจจากทั้งหมด 123 คน จึงไม่มีการสุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านและโดยภาพรวม มีการเปรียบเทียบข้อมูล 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการการเมือง หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษา นำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้กำหนดเกณฑ์การประเมินของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย

1. การรับรู้การนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของโครงการ 3) ด้านความชัดเจนในการกำหนดภารกิจ 4) ด้านความชัดเจนในการมอบหมายภารกิจ 5) ด้านระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 6) ด้านความเหมาะสมของระบบประเมินผล 7) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามตารางที่ 1 พบว่า นโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาที่มีด้านความชัดเจนในการกำหนดภารกิจจะมีการรับรู้มากที่สุด อันส่งผลต่อการนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งความชัดเจนในการกำหนดภารกิจ ประกอบด้วยลักษณะตามตารางที่ 2 ตามลำดับ ดังนี้ 1) กำหนดภารกิจได้ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน 2) กำหนดความรับผิดชอบในภารกิจ 3) กำหนดภารกิจสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน 4) กำหนดรูปแบบวิธีการทำงานสอดคล้องกับภารกิจ 5) เป็นภารกิจที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

ตารางที่ 1 การนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี

ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับของการ ดำเนินงาน
1.	ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย	3.59	0.75	มาก
2.	ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของโครงการ	3.55	0.74	มาก
3.	ด้านความชัดเจนของการกำหนดภารกิจ	3.64	0.76	มาก
4.	ด้านความชัดเจนของการมอบหมายภารกิจ	3.59	0.69	มาก
5.	ด้านระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.51	0.73	มาก
6.	ด้านความเหมาะสมของระบบประเมินผล	3.56	0.69	มาก
7.	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.63	0.69	มาก
ภาพรวม		3.58	0.65	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินการ ด้านความชัดเจนของการกำหนดภารกิจ

ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับของการ ดำเนินงาน
1.	การกำหนดภารกิจถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน	3.74	0.82	มาก
2.	การกำหนดภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ	3.67	0.79	มาก
3.	การกำหนดภารกิจสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการดำเนินงาน	3.64	0.87	มาก
4.	กำหนดรูปแบบวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับ ภารกิจ	3.61	0.90	มาก
5.	การนำภารกิจไปปฏิบัติได้ตามกำหนด	3.55	0.87	มาก
ภาพรวม		3.64	0.76	มาก

ดังนั้นสรุปได้ว่า การรับรู้นโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาที่มีความชัดเจนในการกำหนดภารกิจมากที่สุด จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จได้ และความชัดเจนในการกำหนดภารกิจประกอบด้วย 1) กำหนดภารกิจถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน 2) กำหนดภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ 3) กำหนดภารกิจสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงาน 4) กำหนดรูปแบบวิธีการทำงานสอดคล้องกับภารกิจ 5) เป็นภารกิจที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้การนำนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติจาก 3 กลุ่มคือ ข้าราชการการเมือง หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้างานรับผิดชอบการศึกษา พบว่า หัวหน้าส่วนราชการ มีการรับรู้การนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน สูงกว่าข้าราชการการเมืองและหัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษา ยกเว้นด้านความชัดเจนของการมอบหมายภารกิจ ด้านความเหมาะสมของระบบประเมินผล และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ข้าราชการการเมืองมีการนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ สูงกว่าหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษา ในขณะที่หัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษา นำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปปฏิบัติในภาพรวมต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

ตารางที่ 3 ผลแตกต่างระหว่างการนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากร

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่ง

ที่	การนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ	ข้าราชการการเมือง		หัวหน้าส่วนราชการ		หัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษา	
		μ	σ	μ	σ	μ	σ
1	ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย	3.56	0.69	3.64	0.59	3.58	0.87
2	ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของโครงการ	3.49	0.67	3.64	0.60	3.53	0.85
3	ด้านความชัดเจนของการกำหนดภารกิจ	3.63	0.66	3.73	0.56	3.60	0.90
4	ด้านความชัดเจนของการมอบหมายภารกิจ	3.73	0.58	3.65	0.53	3.48	0.82
5	ด้านระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.57	0.72	3.62	0.57	3.42	0.82
6	ด้านความเหมาะสมของระบบประเมินผล	3.67	0.60	3.61	0.54	3.49	0.81
7	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.77	0.63	3.69	0.50	3.54	0.80
ภาพรวม		3.63	0.58	3.65	0.46	3.52	0.78

ดังนั้นสรุปได้ว่า หัวหน้าส่วนราชการมีการรับรู้การนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของโครงการ ด้านความชัดเจนของการกำหนดภารกิจ ด้านความชัดเจนของการมอบหมายภารกิจ ด้านระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความเหมาะสมของระบบประเมินผล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมสูงกว่าข้าราชการการเมืองและหัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษา ยกเว้นด้านความชัดเจนของการมอบหมายภารกิจ ด้านความเหมาะสมของระบบประเมินผล และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการการเมือง มีการนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ สูงกว่าหัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษา ในขณะที่หัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษา นำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปปฏิบัติในภาพรวมต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

การอภิปรายผลและสรุป

ผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้การนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี อภิปรายผลประเด็นดังนี้

การรับรู้การนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ เป็นการประยุกต์ใช้การดำเนินนโยบายหรือโครงการไปสู่การปฏิบัติ (วรเดช จันทรศร, 2551) ซึ่งจำแนกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของโครงการ ด้านความชัดเจนในการกำหนดภารกิจ ด้านความชัดเจนในการมอบหมายภารกิจ ด้านระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความเหมาะสมของระบบประเมินผล และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี มีการรับรู้การนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาที่มีความชัดเจนของการกำหนดภารกิจไปสู่การปฏิบัติในระดับมากที่สุด ซึ่งความชัดเจนของการกำหนดภารกิจที่ถูกลำดับปฏิบัติ จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญ 5 ประการ คือ ภารกิจมีความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน เป็นภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงาน มีรูปแบบวิธีการทำงานสอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี ควรร่วมกันกำหนดนโยบายในระดับปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายหลัก และนโยบายนั้นต้องกำหนดภารกิจที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน เป็นภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งควรร่วมกันกำหนดภารกิจ (ศิริรัตน์ หงส์ทองสกุล, 2552) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงาน ผลการเปรียบเทียบบุคลากร 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการการเมือง หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้างานรับผิดชอบงานด้านการศึกษา ปรากฏผลแตกต่างกัน นั่นคือการรับรู้การนำนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมพบว่าสถานภาพด้านตำแหน่งที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อการรับรู้ การนำนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติทั้ง 7 ด้าน และภาพรวมแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการมีการรับรู้การนำนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ เนื่องจากว่าหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการถ่ายโอน รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถ่ายโอนเป็นอย่างดี จึงสามารถรับรู้และนำไปปฏิบัติได้ดีกว่าตำแหน่งอื่น ๆ โดยความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนสถานศึกษาไม่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่อยู่อาศัยหรือทำงาน และสถานภาพ (สุธี คงดี, 2551) ดังนั้นในการปฏิบัติงานการถ่ายโอนสถานศึกษา กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการเหมาะสมในการทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษามากกว่ากลุ่มข้าราชการการเมืองและหัวหน้างานรับผิดชอบด้านการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรจัดให้มีการระดมผู้เชี่ยวชาญมาร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายให้มากขึ้น รวมทั้งมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายถ่ายโอนภารกิจให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน

2. ควรกำหนดให้ชัดเจนว่า ผลสำเร็จนั้นต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่ หากกำหนดให้ผลสำเร็จตรงกับวัตถุประสงค์ ก็ได้นำวัตถุประสงค์ของโครงการมาปฏิบัติให้สอดคล้องตามจุดมุ่งหมายและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

3. ควรร่วมกันกำหนดภารกิจที่ต้องรับผิดชอบให้ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินงาน

4. ควรมอบหมายภารกิจที่มีปริมาณเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่ รวมทั้งมอบหมายภารกิจที่สอดคล้องวัตถุประสงค์ของงาน

5. ควรกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จในการปฏิบัติงาน กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีไม่ล่าช้า รวมทั้งกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ชัดเจนมากขึ้น และสามารถเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบได้ทุกกรณี

6. ควรนำระบบประเมินผลมาใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงาน

7. ควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อไปสู่การปฏิบัติของบุคลากร ควรมีการวางแผนด้านวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของนโยบาย โดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีแผนการปฏิบัติงานรองรับ และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การถ่ายโอนนโยบายถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี ไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. (2549). *แนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). *สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น ปีการศึกษา 2553*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ชื่นจิตต์ วงษ์พนัส, บุญทัน ดอกไธสง, สุดใจ ทูลพานิชย์กิจ, และบุญเรือง ศรีเหรียญ. (2556). ความพร้อมการถ่ายโอนการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ*, 8(2), 47–60.
- ปทุมมาศ ว่องอรุณชัย. (2546). *วิเคราะห์ปัญหานโยบายไปปฏิบัติตามการกระจายอำนาจทางการศึกษาปัญหาพิเศษ*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วรเดช จันทรศร. (2551). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วรสิทธิ์ น้อยพริ้ม. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการถ่ายโอนสถานศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ศิริรัตน์ หงส์ทองสกุล. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการถ่ายโอนสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท เพลิน สตูดิโอ จำกัด.
- สุธี คงดี. (2551). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการถ่ายโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเทศบาลตำบลพลับพลาชัย อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- Best, John W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.

พื้นที่เมืองกับการดำรงอยู่ของร่างทรงเพศที่สามในสังคมไทย THE TRANSGENDER MEDIUMSHIPS IN THE URBAN AREA

ดร.จารุวรรณ ขำเพชร^{*}

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นบางส่วนของงานวิจัยเรื่อง ความเชื่อที่หลากหลายในพื้นที่เมืองของผู้เขียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเหตุผลที่ร่างทรงเพศที่สามเป็นที่นิยมมากขึ้น และศึกษาว่าเหตุใดคนในเขตพื้นที่เมืองและชานเมืองของกรุงเทพมหานคร รวมถึงจังหวัดนนทบุรี จึงนิยมการเข้าหาร่างทรง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยโดยการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เจาะลึกกับบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นร่างทรงเพศทางเลือกหรือเพศที่สาม กลุ่มศึกษาคือกลุ่มเจาะจงบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นร่างทรง โดยต้องเป็นเพศทางเลือกหรือเพศที่สาม จำนวน 6 คน ผลการศึกษาพบว่า ร่างทรงเพศที่สามมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากเพศชายหรือหญิงแท้จริง ซึ่งการลงทรงมีทั้งเทพเจ้าในศาสนาพราหมณ์-ฮินดู การลงทรงของวีรบุรุษหรือบุคคลสำคัญของชาติในอดีต การลงทรงของเทพชั้นระดับต่ำลงมา ได้แก่ ฤาษี กุมารทอง เจ้าแม่ต่าง ๆ เป็นต้น เพราะในพื้นที่เมืองที่ผู้คนอพยพเข้ามาอาศัยในเมืองต่างมีชีวิตที่เร่งรีบ โดดเดี่ยว ต้องการที่พัก และการเข้าหาร่างทรงเพื่อให้ช่วยแก้ไขปัญหา ปัดเป่า และเสริมให้ชีวิตดีขึ้น การดำรงอยู่ของร่างทรงเพศที่สามมีอยู่มากในพื้นที่เมืองกรุงเทพมหานครแห่งนี้ ที่สำคัญคือการเข้าทรงมีมากขึ้นและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะความไม่แน่นอนในสังคมที่ไม่ให้หลักประกันต่อการใช้ชีวิตอย่างมั่นคงในสังคมเมือง

คำสำคัญ : พื้นที่เมือง ร่างทรง เพศที่สาม กรุงเทพมหานคร

^{*} รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
e-mail : kjaruwan@yahoo.com

Abstract

The study of urban space and the existence of the transgender medium in Thai Society. The objective of the study is to investigate the various belief system of the people in urban areas and relationship between initiation of transgender medium and urban areas. Using the research methods by participant observation, in-depth interview with the mediums. The results showed that transgender is one option for urban area where people aim goals of life mainly with various gods such as god in Brahmanism – Hindu, the heroes in the past and lower level god such as the hermit, Golden baby and others. These describe the relationship of initiation of transgender with urban areas and because of uncertain society and lonely lifestyle in urban areas.

Keywords : Urban Area, Medium, Transgender, Bangkok Metropolitan

บทนำ

กระบวนทัศน์ในภาพรวมเกี่ยวกับความเชื่อของคนไทย จะมีหลายมิติที่ซ้อนทับกันอยู่ ทั้ง พุทธ พราหมณ์ ผี และสิ่งต่าง ๆ อีกมากที่เกี่ยวกับการเชื่อบูชาทุกสรรพสิ่งเพื่อความสุขและมั่นคงของชีวิต นอกจากศาสนาหลักและผีแล้ว ยังมีวิญญาณ อีกคำที่ปรากฏในความเชื่อของคนไทย สิ่งที่ทำให้วิญญาณดำรงอยู่ คือ ลัทธิพิธีที่ให้ความสำคัญกับไสยศาสตร์ ปรากฏการณ์เกี่ยวกับ “พิธีทรงเจ้าเข้าผี” ในพื้นที่ทั้งในชนบทและเมือง นั่นคือตัวแสดงสำคัญที่คงอยู่ของระบบความเชื่อของคนไทยที่สัมพันธ์กับทั้งไสยศาสตร์ และศาสนา โดยผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการประกอบพิธีทรงเจ้าได้ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับพิธีกรรมควบคู่ไปกับหลักธรรมทางศาสนา มีประสบการณ์ทางจิตวิญญาณ เพราะต้องทำหน้าที่ติดต่อกับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เทพดาหรือวิญญาณได้ เพื่อช่วยเหลือ ปัดเป่าให้กับเพื่อนพ้อง ลูกศิษย์ หรือแม้แต่ลูกค้ำก็ตาม (สุริยา สมุทรคุปต์ และพัฒนา กิตติอาษา, 2539) โดยกระแสความเชื่อของคนไทย มีทั้งเทพและผี โดยการนับถือเทพ อาจไม่ต้องมีตัวแทนสื่อกลาง แต่การนับถือผี จำเป็นต้องมี “ตัวกลาง” (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2546) ตัวอย่างได้แก่ การทรงเจ้าเข้าผีที่แพร่ระบาดทั่วไป นั่นคือปรากฏการณ์ของตัวกลางที่ชัดเจน การเข้าทรงไม่ว่าเทพหรือผีใด ๆ ก็ตาม ทั้งสองสิ่งมีสถานะที่เป็นวิญญาณ ไม่มีความสามารถในการติดต่อกับมนุษย์ได้ (กายหยาบ) จำเป็นต้องจับหาร่างเข้ามาอาศัยในการดำเนินงานชั่วคราว (ว.จัน ประดิษฐ์, 2538) ในบรรดาร่างทรงจะนำเสนอออกมาว่าบรรดาผีหรือเทพต่าง ๆ ที่มาเข้าทรงนั้นจะนับว่าเป็นเทพทั้งสิ้น เพราะทั้งหมดคือวิญญาณและทำแต่สิ่งดี ๆ คอยช่วยเหลือ หากเป็นบริบทเรื่องผีเหมือนกับจะมาทำร้ายมากกว่ามาทำคุณให้กับเหล่าบริวารหรือตัวร่างทรงเอง จากความหลากหลายของความเชื่อแบบกว้างที่หมายถึงศาสนานั้น โดยที่ศาสนาเป็น

“สื่อทางสัญลักษณ์อย่างหนึ่ง ที่ถูกจัดให้เป็นโครงสร้าง และในเวลาเดียวกันเป็นตัวกำหนดโครงสร้าง ในฐานะที่เป็นเงื่อนไขทำให้เกิดการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องความหมายของเครื่องหมายต่าง ๆ และความหมายของโลก” (ฮูตาร์ท, 2524) ด้วยความหมายที่เป็นตัวกำหนดโครงสร้างศาสนา จึงสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ ที่มีในสังคม ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ครอบครัว ระบบนิเวศ เป็นต้น

เมืองมีความหมายที่หลากหลายด้วยกัน อาทิ เมือง หมายถึง กระบวนการที่ชุมชนกลายเป็นเมือง หรือการเคลื่อนย้ายของผู้คน หรือการดำเนินกิจการงานเข้าสู่บริเวณเมือง หรือการขยายตัวของเมืองออกไปทางพื้นที่ การเพิ่มจำนวนประชากร หรือในการดำเนินกิจการงานต่าง ๆ มากขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2524) โดยความเป็นเมืองเป็นกระบวนการของ “การกลายสภาพ” (A Process of Becoming) อย่างหนึ่ง กล่าวคือ เป็นการเปลี่ยนสภาพจากสภาวะที่ไร้ความเป็นเมืองไปสู่สภาวะของความเป็นเมือง หรือไม่ก็เปลี่ยนสภาวะจากการกระจุกที่มีความหนาแน่นมาก (สถิตย์ นิยมญาติ, 2559) นอกจากนั้นความเป็นเมือง ยังอาจพิจารณาได้ว่าเป็นการกระจายความเจริญ หรืออิทธิพลของเมืองไปสู่พื้นที่ชนบท หรือภายในเมืองมีลักษณะของเมืองในแง่จำนวนประชากร แ่งวัฒนธรรม หรือความหนาแน่นของจำนวนคนต่อพื้นที่ เป็นต้น เมืองในสังคมไทยมีมาตั้งแต่ก่อนยุคประวัติศาสตร์ที่มีหลักฐานจารึกไว้ แต่คำว่า “เมือง” ในความหมายปัจจุบันอิงตามกฎหมายที่ว่า เมืองมีความหมายถึงพื้นที่กับความหนาแน่นเท่านั้น โดยพื้นที่นั้นอยู่ในเขตเทศบาลและสุขาภิบาล และในปี พ.ศ.2542 ได้ยกฐานะสุขาภิบาลมาเป็นเทศบาลทั้งสิ้น การแบ่งตามเขตการปกครองโดยกระทรวงมหาดไทยว่าพื้นที่เมือง (Urban Area) คือพื้นที่เขตเทศบาล ยกเว้นกรุงเทพมหานคร การให้นิยามความหมายของเมืองดังกล่าว ว่าเป็นเพียงพื้นที่ในการบริหารจัดการเมือง ทำให้มองไม่เห็นมิติที่ว่าเมืองมีองค์ประกอบของผู้คนที่หลากหลาย มีความแตกต่างทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม อาชีพ และวิถีการดำเนินชีวิตตลอดจนชาติพันธุ์

จากนิยามของพื้นที่เมือง พบว่าพื้นที่เมืองเป็นพื้นที่เปิดและพื้นที่ปิดสำหรับคนหลายกลุ่ม ที่คนจากทุกทิศทางจะเข้ามาตั้งรกรากหรือทำมาหาเลี้ยงชีพและดำรงชีพให้รอดในแต่ละวันเวลาที่ผ่านไป เมืองคือแหล่งงาน แหล่งการศึกษา แหล่งบันเทิง พื้นที่ในเมืองใหญ่ทุกแห่งหนของโลกจึงเป็นพื้นที่ที่ให้โอกาสกับบุคคลในการยกระดับคุณภาพชีวิต คนที่อาศัยอยู่ท่ามกลางตึกกรมที่ทันสมัย อาคารสูง มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน ดังเช่นประเทศที่เจริญแล้วที่คนร่ำรวยมีอำนาจ มีเงินอยู่อาศัย แต่ในอีกด้านหนึ่งอาจจะมีบางคนที่ชีวิตในเมืองซ้ำเติมให้ชีวิตย่ำแย่กว่าในอดีตที่เคยอยู่มา เมืองที่ซับซ้อนได้สร้างความแปลกแยก มีคนจนที่กระจุกอยู่ตามชอกหลืบ พื้นที่แออัด หาเช้ากินค่ำ รับจ้างเลี้ยงชีพไปวัน ๆ มีความเชื่อในสิ่งลึกลับ นิยามของเมืองในมุมนี้นี้คือพื้นที่ปิดที่ผู้คนอีกจำนวนมากไม่สามารถมาสร้างฝัน สร้างตัวตน และฐานะของตนตามที่หวังไว้ การใช้ชีวิตในเมืองต้องตื่นตัว มีความตื่นตัว การแข่งขัน การแข่งขัน เพื่อหาตำแหน่งแห่งที่ของตนยึดมั่นที่จะมีได้ท่ามกลางความแปลกแยกและแปลกใหม่ในสังคมเมืองคือ อัตลักษณ์ของตนที่หล่อหลอมหรือฉาบหุ้มตนมาจากถิ่นฐานบ้านเกิด ผสานกับสิ่งใหม่ใน

แนวดวงแบบเมือง ๆ คือ วิถีคิดหรือความเชื่อ ความเชื่อของคนในพื้นที่เมืองเต็มไปด้วยความศรัทธาชวนได้ จารุวรรณ ขำเพชร (2557) ที่ศึกษาวิถีของคนเมืองกลุ่มเล็ก ๆ ในซอยคาวบอยพบว่าการต่อสู้ในทุก รูปแบบปรากฏขึ้นภายในซอยเพื่อมุ่งให้เกิดความสำเร็จในชีวิตไม่ว่าวันแม้แต่การสวดอ้อนวอน การไป วัด “การบนบาน” เพื่อให้ได้รับสิ่งทดแทนที่ขาดไปอย่างรวดเร็วให้ได้ทันตา จึงมีการไป “ขอ” ตาม แหล่งศาสนสถานหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ปรากฏในเมือง อาทิ สี่แยกเทพเจ้า รวมทั้งการเข้าร่วมในพิธีกรรม ต่าง ๆ

ท่ามกลางคนที่แปลกหน้า การแข่งขัน การต่อสู้ การต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวของผู้คนที่อยู่ในเมือง การหันหน้าเข้าสู่หลักยึดทางความเชื่อเพื่อความอยู่รอด ผู้คนส่วนหนึ่งจึงหันหน้าเข้าสู่ความเชื่อโดยการเข้าร่วมพิธีกรรมในการทรงเจ้า พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้นิยามคำว่า เจ้า ว่า น. ผู้เป็นใหญ่ เช่น เจ้านคร เชื้อสายของกษัตริย์นับตั้งแต่ชั้นหม่อมเจ้าขึ้นไป, บางแห่งหมายถึงพระเจ้า แผ่นดินก็มี เช่น เจ้ากรุงจีน; ผู้เป็นเจ้าของเช่น เจ้าทรัพย์ เจ้าหนี้; ผู้ชำนาญ เช่น เจ้าปัญญา เจ้าความคิด เจ้าบท เจ้ากลอน มักใช้เป็นคำเรียกผู้ที่นับถือเช่นพระพุทธเจ้า เทพเจ้า; เทพารักษ์ เช่น เจ้าพ่อหลักเมือง “เจ้า” ในคำว่าทรงเจ้าหมายถึง เทพารักษ์ตามบทนิยามนี้ คำนี้คนไทยสมัยก่อน มักใช้ว่า “เจ้า” ซึ่งในปัจจุบันถือว่าเป็นคำโบราณไปแล้ว คำว่า ทรงเจ้า ตามพจนานุกรมฉบับดังกล่าว ได้นิยามไว้ว่า การทำพิธีเชิญเจ้าเข้าสิงคน, น.เรียกคนสำหรับทรงเจ้านี้ว่า คนทรงเจ้า คำว่าที่ “ทรงเจ้า เข้าผี” พจนานุกรมฉบับนี้ให้บทนิยามว่า การเข้าผี ลงผี “เข้าผี” ให้บทนิยามไว้ว่า การทำพิธีให้ผีเข้าสิงในตัว และคำว่าลงผีในบทนิยามไว้ว่า “การเชิญผีมาสิงอยู่ในคนแล้วถามเหตุร้ายดี, เข้าผีหรือทรงเจ้าเข้าผีก็ว่า” หมายความว่าคำว่า “ทรงเจ้า” กับคำว่า “เข้าผี” มีความหมายเดียวกันใช้แทนกันได้ ส่วนคำว่า “ผี” นิยามไว้ว่า “น.สิ่งที่มนุษย์เชื่อว่าเป็นสภาพลึกลับมองไม่เห็นตัวแต่อาจจะปรากฏตัวเหมือนมีตัวตนได้อาจให้คุณหรือให้โทษได้มีทั้งดีและร้าย เช่น ผีป่วนตายาย ผีเรือน ผีห่า, เรียกคนที่ตายไปแล้ว; (โบ เทวดา); ปากโดยปริยายหมายความว่าเลว เช่น คนดี คนผี ๆ ; เรียกบุคคลที่หมกมุ่นในการพนันว่าผีการพนันเข้าสิงตามคติ ความเชื่อของคนไทยสมัยก่อนผีมีสองประเภทคือ 1.ผีประเภทเลว ได้แก่ ผีที่มักให้โทษ เช่น ผีห่า ปีศาจ 2.ผีประเภทดี ได้แก่ ผีที่มักให้คุณ เรียกว่า ผีหลวง ผีฟ้า หรือผีป่วนตายาย (วิญญาณบรรพบุรุษ) ผีเรือนและเจ้า

การนับถือบูชาผีผ่านการทรงเจ้า นอกจากจะประกอบด้วยร่างทรงเพศชายและหญิงแล้ว ยังมีร่างทรงอีกกลุ่มหนึ่งเกิดขึ้น คือ ร่างทรงเพศที่สามซึ่งเป็นกลุ่มที่สอดแทรกอยู่ในทุกพื้นที่เขตเมือง และเขตชานเมืองที่มีการขยายตัวออกไป โดยเพศที่สามจะมีลักษณะเฉพาะตนที่แตกต่างจากเพศชายและหญิง เพศที่สามหมายถึงกลุ่มชายรักชาย หรือชายที่มีการแสดงออกทางเพศเหมือนผู้หญิง ซึ่งเป็นกลุ่มเพศที่สามที่ชื่นชอบหรือรักเพศเดียวกัน ในสังคมไทยยังไม่เป็นที่ยอมรับ มีการขัดต่อความเชื่อและค่านิยมในสังคมไทยที่ว่าชายต้องรักหญิง (วิภา ด้านธำรงกุล และวิชัย โปษยะจินดา, 2547) ซึ่งเพศที่สามจะต้องผ่านขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเกิดความรู้สึกแตกต่าง

ขั้นตอนที่ 2 การแยกความรู้สึกและการกระทำที่แตกต่างจากเอกลักษณ์ ขั้นตอนที่ 3 การเปิดเผยตนเอง (บงกชมาศ เอกเอี่ยม, 2532)

จากคำนิยามดังกล่าวของเพศที่สามเห็นได้ว่า การเป็นเพศที่สามมีความเกี่ยวโยงกันเรื่องของพื้นที่ทางสังคมโดยเฉพาะเขตพื้นที่เมืองและชานเมืองของกรุงเทพมหานคร รวมถึงจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีอยู่ในตัวของร่างทรงเพศที่สามเช่นเดียวกัน ความเกี่ยวโยงลักษณะดังกล่าวของร่างทรงเพศที่สามกับพื้นที่ทางสังคม จึงนำไปสู่การศึกษาเรื่อง พื้นที่เมืองกับการดำรงอยู่ของร่างทรงเพศที่สามในสังคมไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้คือ เพื่อศึกษาความเชื่อของการเข้าทรงโดยเพศที่สามของคนในเขตเมืองและชานเมืองของกรุงเทพมหานคร รวมถึงจังหวัดนนทบุรี ในประเด็นหลัก 2 ประการคือ

1. เหตุผลที่ร่างทรงเพศที่สามเป็นที่นิยมของคนในเขตพื้นที่เมือง
2. สาเหตุที่คนของพื้นที่เมืองและชานเมืองของกรุงเทพมหานคร รวมถึงจังหวัดนนทบุรี นิยมหรือมีความเชื่อเรื่องการเข้าทรง

วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่องพื้นที่เมืองกับการดำรงอยู่ของร่างทรงเพศที่สามในสังคมไทย ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นหลัก (Qualitative Research) โดยการลงพื้นที่และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ในตำหนักร่างทรงของเพศที่สามที่กระจายตัวอยู่ทั่วไปในพื้นที่เขตเมืองทั้งในกรุงเทพมหานครและชานเมืองกรุงเทพฯ ได้แก่ นนทบุรี เป็นต้น การเลือกร่างทรงโดยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นกลุ่มศึกษา จำนวน 6 ร่างทรง ซึ่งการเจาะจงมีความสำคัญในการเจาะประเด็นศึกษาด้วยการศึกษาเรื่องความเชื่อเป็นประเด็นละเอียดอ่อน เนื่องจากหากมิได้อยู่ในกลุ่มพวกพ้องเดียวกันจะไม่ได้รับการยอมรับ ประกอบกับหากมิใช่เพศทางเลื้อยด้วยกันแล้วยังยากในการเข้าถึงข้อมูล การแสวงหาแบบเจาะจงเริ่มจากการทำความรู้จักและสอบถามกับคนในหลายกลุ่ม ทั้งกลุ่มข้าราชการ คนงานและแหวดวงนิสิตนักศึกษา ที่คุ้นเคยไปใช้บริการหรือญาติพี่น้องแนะนำมา การเก็บข้อมูลแบบมีส่วนร่วม ในพิธีกรรมการเข้าทรงของแต่ละตำหนักทรง การเข้าร่วมงานไหว้ครูประจำปีของตำหนักทรง การเข้าร่วมการสวดมนต์กับลูกศิษย์ของแต่ละตำหนักทรง นอกจากนั้นใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth Interview) กับร่างทรงในขณะที่ลงทรงเทพและการสัมภาษณ์เมื่อเสร็จสิ้นพิธีการเข้าทรง หรือการถอนทรงแล้ว การสัมภาษณ์กับลูกเลี้ยงหรือผู้มาใช้บริการกับร่างทรงในประเด็นเกี่ยวกับความจำเป็นหรือสาเหตุที่มาพบร่างทรง การรู้จักร่างทรงเรื่องความเป็นมา การทำหน้าที่และการช่วยเหลือในแต่ละกรณี การสัมภาษณ์บุคคลที่มาให้ร่างทรงช่วยเหลือในปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการเป็นผู้มีส่วนร่วมในพิธีกรรมโดยให้ร่างทรงช่วยเหลือปิดเป่าและ

แก้ไขปัญหของผู้ศึกษาเองเช่น การดูดวง การทำนายทายทัก เรื่องโชควาสนา สุขภาพและแนะนำการใช้ชีวิตประจำวัน เป็นต้น ตัวอย่างร่างทรงเพศที่สามที่เลือกมาจำนวน 6 คน ประกอบด้วยชื่อสมมติ ได้แก่ แม่เปียร์ พี่เคน เพชร พี่ใหญ่ คุณตั้ม คุณธิ โดยร่างทรงแต่ละคน que เลือกมามีลักษณะร่วมกันคือความเป็นเพศที่สาม แต่ลักษณะเด่นของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน บ้างเป็นเพียงคนค้าขายเลี้ยงชีพ บ้างทำงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจมั่นคง บ้างประกอบธุรกิจส่วนตัว บ้างทำหน้าที่เป็นร่างทรงมายาวนานต่อเนื่อง บ้างมีความเชี่ยวชาญเฉพาะเช่น โหราศาสตร์ หรือแก้ไขปัดเป่า เป็นต้น

ผลการวิจัย

พื้นที่เมืองเป็นพื้นที่ที่เนื้อเมืองมีการขยายตัว มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีแหล่งบันเทิงและสาระความรู้ ที่สามารถตอบสนองการใช้ชีวิตในปัจจุบัน มีตึกรามสูงใหญ่ และผู้คนที่หลากหลาย (Heterogeneity) โดยความเป็นเมืองพิจารณาได้จากโครงสร้างสังคม การรวมกลุ่ม การทำงาน การแบ่งหน้าที่ การใช้กฎหมายระเบียบ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ บทบาทภาครัฐ ความสัมพันธ์ ธรรมเนียมปฏิบัติ ส่วนตัว รวมทั้งวัฒนธรรมและความเชื่อ ฯลฯ ความแตกต่างและเปิดกว้างสำหรับคนในพื้นที่เมืองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนเพศที่สามสามารถมีบทบาทและพื้นที่ยืนได้มากกว่าพื้นที่ชนบทที่ปิดกั้น

ด้วยสภาพที่ต่างคนต่างอยู่ ไม่สนใจกัน เพราะมุ่งแต่ภารกิจของตนเองเป็นหลัก อีกทั้ง นิลส์ แอนเดอร์สัน (กรมโยธาธิการและผังเมือง, 2559) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน ยังได้ชี้ให้เห็นสังคมคติแบบเมืองว่า สังคมในพื้นที่เมืองได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการเคลื่อนที่ทางสังคม (Social Mobility) เป็นหลัก เห็นได้จากการเข้ามาของเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือความพยายามในการต่อสู้และแข่งขันกับผู้อื่นในด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่เมือง ความเป็นเมืองเช่นนี้ส่งผลให้มีการแสวงหาความอบอุ่นจากในอดีตที่บ้านเกิดภูมิลำเนาหรือชนบท และหนทางแห่งการดำเนินชีวิตที่ปลอดภัย จนนำไปสู่การกระชับความสัมพันธ์และหาทางออกเพื่อความมั่นคงทางจิตใจมากขึ้น จากคำอธิบายถึงพื้นที่เมืองในลักษณะเช่นนี้ ทำให้ร่างทรงเพศที่สามมีบทบาทมากขึ้น เนื่องจากร่างทรงเพศที่สามมีความแตกต่างจากร่างทรงตามเพศสรีระชายและหญิงคือ ร่างทรงเพศที่สาม มีลักษณะอ่อนโยน นุ่มนวล แต่คงความดุเดือดตามเพศสภาพ ซึ่งเกิดจากคุณสมบัติทางเพศสภาพที่สวามิภักดิ์ทั้งความเป็นหญิงและชายได้ในเวลาเดียวกัน และมีอัตลักษณ์ในการเลือกเทพหรือองค์มาลงร่วมกัน โดยเทพหรือองค์ที่ลงมาร่วมกันของร่างทรงเพศที่สาม คือ พระแม่อุมาเทวี ซึ่งเป็นพระนามแห่งพระแม่ผู้เป็นใหญ่ในจักรวาล เป็นเทวีแห่งอำนาจวาสนาและบารมีอันสูงสุด พระองค์ทรงประทานยศถาบรรดาศักดิ์ ความเป็นใหญ่แก่ผู้หมั่นบูชาต่อพระองค์อย่างสม่ำเสมอ และเจ้าแม่ทุรคา ซึ่งเป็นปางหนึ่งของพระแม่อุมาเทวี มีความเหี้ยมหยาด แข็งแกร่ง มีพลังอำนาจมาก เมื่อบูชาพระแม่ทุรคาอย่างสม่ำเสมอ พระองค์จะประทานพรด้านความกล้าหาญ ชนะศัตรูรอบทิศ การมีบารมี มีความยุติธรรม ตลอดจนการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง นอกจากนี้พระแม่อุมาเทวียังมีอีก 2 ปางสำคัญ ได้แก่ พระแม่อุมา ซึ่งมี

ลักษณะอบอุ่น ใจดี สงบสันติ และพระแม่กาลี ซึ่งมีลักษณะดุร้าย ชนะมาร ชนะทูลิ่ง (สยามคณศ, (2559) ลักษณะดังกล่าวที่เกิดในตัวของร่างทรงเพศที่สาม จึงทำให้ร่างทรงเพศที่สามกลายเป็นทางเลือกหนึ่งที่สามารถตอบโจทย์ของลักษณะความเป็นสังคมเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลง การเคลื่อนไหว และการแข่งขันทางสังคมที่สูงได้เช่นกัน

ร่างทรงเพศที่สาม ที่เจาะจงในการศึกษา ดังนี้

แม่เปียร์ อายุไม่มากนักเกือบ 30 ปีเท่านั้นแต่คลุกคลีอยู่ในแวดวงนี้มาได้สักระยะหนึ่งนับแต่เป็นเด็กวัยรุ่น ที่ป่วยโดยไม่ทราบสาเหตุ แม่พาไปรักษาแล้วไม่หาย และผ่านการใช้ชีวิตผกผันมาตามเพศที่สาม และสุดท้ายมาเป็นร่างทรง



รูปที่ 1 ร่างทรงของเจ้าแม่ทูลาคาลีสิริมหามาตาเทวี หรือแม่เปียร์ขณะประกอบพิธี

สถานที่ : เทวาลัยเทพประสิทธิ์ แม่ยาโยคีจามนไค กันตนา (หมู่บ้านพฤษภา 25)

งานไหว้ครูประจำปี ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2558

ถ่ายภาพโดย : สุธิดา สุขคุ้ม (ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่ได้จากวาจาขณะเมื่อทำการสัมภาษณ์)

และเขาเชื่อว่าร่างทรงเป็นภาคหนึ่งของความศักดิ์สิทธิ์และจิตมาเพื่อขจัดปัดเป่า บันดาลทุกข์ทั้งปวง โดยเทพจะสื่อสารกับมนุษย์ได้โดยผ่านร่างทรง ดังนั้นจึงต้องจัดแต่งเครื่องเซ่นสังเวย เพื่อที่จะอัญเชิญเทพมาประทับร่างและบอกกล่าวชี้แนะให้ความช่วยเหลือ ขจัดปัญหาทุกข์ภัยต่าง ๆ ของคนที่มาให้หมดไป การเข้าทรงก็จะขึ้นอยู่กับแต่ละสำนัก บางสำนักเข้าเฉพาะบางวัน เช่น ของ ตำนกโอมศิริมหามาตา พระแม่ทูลาคูมาเทวีของแม่เปียร์ จะไม่มีการทรงในวันพระด้วยมีความเชื่อ กันว่า เทพที่อยู่บนสวรรค์พอถึงวันพระก็จะบูชาเทพเจ้าเบื้องบนเหมือนกับที่เราชาวมนุษย์กราบไหว้ สวดมนต์ตามพระพุทธศาสนาเช่นกัน จึงไม่ควรไปรบกวนองค์เทพในวันพระ ตำนกส่วนใหญ่จึง หลีกเลียงการทรงเจ้าในวันพระ ขั้นตอนแรกร่างทรงจะต้องอาบน้ำทำความสะอาดร่างกายให้สะอาด ก่อนแล้วจึงแต่งตัวด้วยชุดองค์เทพที่ต้องการเชิญมาประทับ (ดังรูปที่ 1) ร่างทรงเชิญองค์เทพเข้ามา ประทับร่างทรง ก่อนที่จะถึงการแต่งกายด้วยชุดแต่งกายนั้น แต่ละสำนักทรงก็จะมีรายละเอียดที่ แตกต่างกันไป

ตำนานทรงของเพชร เพชร เป็นตัวอย่างของคนรุ่นใหม่ที่มีชีวิตเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตของตน แม้ในวัยเด็กชีวิตของเพชรต้องผ่านความลำบากโดยการส่งเสียตนเองให้ได้รับการศึกษามาตลอดชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง และเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนชื่อดังแห่งหนึ่งในสาขาบัญชี การศึกษาจนสำเร็จและสอบเข้าทำงานในภาคการเงินการธนาคารตามความมุ่งหวังของเพชร การเข้าสู่แวดวงร่างทรงของเพชรเริ่มจากการเข้าไปสัมผัสในพิธีไหว้เจ้าแม่กาลีที่วัดแขกเมื่อเป็นเด็ก ต่อมาป่วย รักษาไม่หาย จนกระทั่งไปพบครูอาจารย์ในกลุ่มคนทรงที่เพื่อนแนะนำให้รู้จัก และช่วยให้อาการป่วยดีขึ้นแล้กับกับการรับขันธเพื่อเป็นร่างทรงช่วยเหลือผู้อื่นต่อไป การทำพิธีในแต่ละวันลงทรงของเพชรที่ไปเก็บข้อมูลพบว่า เมื่อเพชรชำระร่างกายสะอาดแล้วจะเลือกชุดสวมใส่ โดยชุดที่ใส่สำหรับเพชรเป็นชุดสำหรับ ส่วนลูกศิษย์ที่มาก็จะอาบน้ำแต่งตัวให้สะอาดเช่นกัน โดยสวมเสื้อสีขาว และวันนั้นได้สวมกางเกงขายาวทุกคน ก่อนเริ่มสวดบูชาจะมีการจัดเตรียมสิ่งของบูชาคือธูปเทียน เครื่องหอม ดอกไม้ ผลไม้ต่าง ๆ และเปิดบทสวดอินเตียลลอปไปด้วย เมื่อทุกอย่างพร้อมก็เริ่มการสวดมนต์ สวดมนต์พุท สวดมนต์พราหมณ์และแม่เมตตาตามลำดับ แต่ถ้าหากว่าวันที่ทำพิธีคือวันพระจะสวดแค่บทสวดพราหมณ์และบทแม่เมตตา เพราะตัวร่างทรงจะสวดมนต์พุทไปในตอนเช้าแล้ว ตำนานทรงของเพชรเมื่อสวดมนต์และบทแม่เมตตาเสร็จ จะมีการเขย่ากระดิ่งและจตุรูป 3 ดอกในบริเวณหน้าองค์เทวรูป และรูปภาพต่าง ๆ ต่อจากนั้นร่างทรงจตุรูป 9 ดอกไปบูชาและขอพรด้วยตนเองเพียงคนเดียว ต่อมาจตุรูปสีดำ และนำมาวนที่องค์เทวรูปและรูปภาพต่าง ๆ แบบเดิม และจึงสวดบูชา 108 พระนาม เมื่อสวดบูชาเสร็จจะเป่าสังข์ ร่างทรงเขย่ากระดิ่งและบันทေးวโดยลูกศิษย์ จากนั้นจะต้องเขย่ากระดิ่งตลอดเวลา ร่างทรงจะถือถาดอารตวันไปมาตามองค์เทวรูปและรูปภาพไล่ตามลำดับองค์เทพและท่องบทสวดไปด้วย ต่อไปก็จะส่งถาดอารตให้กับทุกคนเพื่อเป็นการปิดทุกข์ ปิดโศกออกไป จากนั้นเพชรเองจะถือพุทกันสองอันปิดไปมาทุกองค์เทพและทุกรูปและจะทำการแผ่เมตตาแบบฮินดูโดยการคุกเข่าเอามือวางแนบกับพื้น เอาหัวจรดพื้น หลังจากนั้นเอามือปิดเข้าหน้าตัวเองพูดคำว่า “โอม” เป็นการรับพรแล้วร่างทรงจึงเป่าสังข์ เมื่อเสร็จสิ้นพิธีการบูชาแล้วร่างทรงกรณีของเพชรจะขยับไปนั่งบนโซฟาเล็ก ๆ ที่จัดเตรียมไว้ที่เป็นที่นั่งของเขาโดยเฉพาะ ปกติจะไม่มีใครไปนั่งตรงนี้จะถูกคลุมและปูด้วยผ้าลายหนังเสือโคร่งและผ้าลูกไม้ทับอีกชั้นหนึ่ง เมื่อเพชรขึ้นไปนั่งบนโซฟาแล้วจะพนมมือหลับตาเพื่อเรียกพระแม่มาเข้าร่าง มีการหายใจแรง ๆ เป็นระยะ ๆ สักพักหนึ่งและมีอาการสั่น เมื่อร่างมีพระแม่เข้าแล้ว ลักษณะอาการของเพชรจะยกขามานั่งทับด้านหนึ่ง ป้ายผงสีแดงที่มือเริ่มพูดภาษาลักษณะคล้ายภาษาฮินดูและเพชรขณะที่เข้าทรงแล้วจะให้ลูกศิษย์นำมะนาวมาให้ 2 ลูกโดยคนทรงจะนำมะนาว 1 ลูกไปหน้าองค์เทวรูปและอีกหนึ่งลูกปักไว้ที่ตรีศูทรที่ร่างถืออยู่ มะนาวที่ปักที่ตรีศูทรเชื่อว่าเป็นของอสูรเพื่อไม่ให้ผู้ใดมารบกวนหรืออสูรต่าง ๆ มารบกวนพิธี จากนั้นร่างทรงเพชรจะเจิมผงสีแดงที่หน้าผากและมือทั้งสองข้างของลูกศิษย์เพื่อให้พร และลูกศิษย์แต่ละคนจะถวายพวงมาลัยและปัจจัยแล้วแต่ศรัทธา ตำนานของเพชรหรือความจริงคือบ้านพักของเพชร

ร่วมกับแม่ของเพชรนั่นเองเป็นเพียงบ้านไม้ 2 ชั้น พื้นที่ไม่มากนักจึงต้องจัดสรรพื้นที่ชั้นล่างสำหรับรับแขกให้เป็นตำหนักด้วย โดยจัดวางเครื่องเช่น และรูปเทพเจ้าต่าง ๆ ตามลำดับ และได้รับรูปปั้นเจ้าแม่ทุรคามาเพิ่มภายหลัง เทพหลักของเพชรคือเจ้าแม่ทุรคานั่นเอง และยังมีปู่อาศิณารอดและอื่น ๆ อีกหลายองค์ สำหรับผู้ที่มาหาที่ตำหนักมีทั้งเพศหญิง เพศชาย และเพศที่สาม โดยเฉพาะคนใกล้ชิดจะเป็นเพศที่สาม ส่วนใหญ่ วันที่คนมารวมกันมาก ๆ คือวันหยุดมาร่วมสวดมนต์และจะมีมากอีกวันคือวันไหว้ครูประจำปี

ร่างทรงพีเคน สำหรับร่างทรงเพศที่สาม กรณีร่างทรงพีเคนซึ่งเป็นร่างทรงของเจ้าแม่ทุรคาและเทพอื่น ๆ พีเคนคือบุคคลเพศที่สาม มีความนิ่งมากกว่าบุคคลอื่นด้วยวัยและประสบการณ์ที่มากกว่า การเริ่มประกอบพิธีคล้าย ๆ กันคือการประกอบพิธีของร่างทรงพีเคนก็จะเริ่มโดยการชำระล้างร่างกายให้สะอาดแล้ว ก็จะเปลี่ยนเครื่องนุ่งห่มเป็นการสวมผ้าถุงขึ้นนั่งบนเก้าอี้และพนมมือ โดยพีเคนจะหันหน้าไปทางทิศใต้ โดยพีเคนจะผ่านะพรวัวและเทน้ำลงบนศีรษะพร้อมสวดคาถาตามด้วยการรตนน้ำทิพย์ที่มีกลีบดอกไม้ต่าง ๆ ได้ผ่านการทำพิธีมาเรียบร้อยแล้ว โดยผู้เข้าร่วมพิธีบางคนอาจจะมีอาการตัวสั่น ก่อนจะจบขั้นตอนร่างทรงจะเป่าบริเวณศีรษะของผู้เข้าร่วมพิธี เมื่อเข้าทรงเสร็จแล้วก็จะมีพิธีบูชาไฟหรืออารตีไฟร่วมกันไปด้วย

ร่างทรงของพีใหญ่ กรณีร่างทรงของพีใหญ่ การแต่งกายของร่างทรงพีใหญ่มักจะใส่ชุดขาวเป็นหลัก เพราะกล่าวว่าสีขาวหมายถึงความบริสุทธิ์และสะอาดแต่ถ้าจำเป็นต้องใส่ชุดแบบสี ๆ หรือมีอุปกรณ์การแต่งกายอื่น ๆ ก็เป็นเพราะความต้องการขององค์เทพ ซึ่งเทพจะเป็นคนสั่งมาเองว่าเอาชุดไหนจะใส่อะไร หลังจากนั้นเมื่ออาบน้ำแต่งกายแล้ว ร่างทรงก็จะจัดรูปและสวดมนต์ซึ่งเป็นเหมือนกันในทุกตำหนักทรง บางตำหนักทรงเช่นตำหนักของพีใหญ่เอง เมื่อพระแม่กาลิประทับร่างแล้วร่างกายจะส่งเสียงคล้ายคนอาเจียนเสียงดัง กรณีพีใหญ่อำนาจการส่งเสียงดังแต่บางตำหนักทรงแค่ทำท่าทางเหมือนจะอาเจียนแต่ไม่ส่งเสียงดังออกมา หลังจากนั้นพีใหญ่เองจะนั่งขัดสมาธิตัวโยนไปมาก้มหน้าต่ำ ลักษณะบุคลิกดูเปลี่ยนไป เมื่อพระแม่กาลิมาประทับร่างแล้วแววตาจะดูดุขึ้นซึ่งขงมากขึ้น พูดจาเสียงดังหัวเราะเสียงดัง ชอบการร่ายรำดนตรีถ้ามีเสียงดนตรีขึ้นมา การวางตัวมีความสุขมากขึ้น หากว่ามีการถอยทรงก็จะแตกต่างกันแล้วแต่องค์ที่ประทับ ถ้าเป็นองค์พระแม่ทุรคาก็จะอาการสงบให้นั่งสมาธิแล้วถอยทรง หากเป็นกาลิจะเต้นรำเมื่อออกจากร่างทรงเหมือนจะหมดสติแล้วล้มตัวลงไป

ร่างทรงคุณธี คุณธีปัจจุบันอายุ 35 ปี ประกอบอาชีพให้เช่าชุดอยู่บริเวณปากซอยถนนเจริญกรุง คุณธีเป็นร่างทรงของพ่อปู่นาคราช พระนารายณ์ พระศิวะ และพระแม่อุมาเทวี คุณธีรับรู้ว่าตัวเองมีองค์ตั้งแต่เด็ก ๆ แต่ไม่ได้รับขันธ์เหมือนร่างทรงทั่วไป โดยให้ได้ข้อมูลว่าตนเองไม่ได้เปิดตำหนักทรงเจ้าเหมือนกับร่างทรงอื่น ๆ แต่ธีจะเข้าทรงเพื่อช่วยเหลือคนที่รู้จัก คนที่สนิท หรือคนที่ได้รับความทุกข์เดือดร้อนจริง ๆ เท่านั้น และค่าเข้าทรงของธีก็มีเพียงค่าครู 24 บาทเท่านั้น ซึ่งค่าครู

เป็นเสมือนสิ่งทีกันความทุกข์ หรือสิ่งไม่ดีที่มากับคนที่มาขอความช่วยเหลือ เป็นการป้องกันเพื่อไม่ให้เข้าตัวร่างทรงและคำครุฑที่ได้ก็จะนำไปทำบุญทั้งหมด และการที่มาทำหน้าที่นี้ก็ยังเพื่อเป็นการสั่งสมบุญบารมีให้กับตนเองด้วย การทำหน้าที่ของธิดี เนื่องจากเขาไม่ได้เปิดทั้งตำหนัก และไม่ได้เปิดเผยตนเอง ฉะนั้นคนที่มาหาธิดีจึงอยู่ในแวดวงจำกัด ด้วยเวลาส่วนใหญ่เขาก็จะทำงานในการให้เขาชุดไปพร้อมกัน และคุณธิดีก็จะไม่ค่อยพูดคุยกับคนที่ไม่ให้ความสำคัญหรือคนที่ดูถูกกับความเชื่อประเภทนี้ รวมทั้งการเป็นเพศสภาพของคุณธิดีเองด้วย แต่สิ่งที่คุณธิดีปฏิบัติเป็นประจำคือการทำบุญไว้พระบูชาองค์เทพ ทำความดี คิดดีไม่เบียดเบียนใคร ธิดีมีความศรัทธาต่อศาสนามาแต่วัยเด็ก แต่จุดที่พลิกผันในชีวิตคือเมื่อธิดีประสบอุบัติเหตุและร่างทรงธิดีเล่าว่าเหมือนมีเสด็จพระแม่อุมาได้ช่วยเหลือให้รอดพ้นจากอันตราย ในครั้งนั้นนับแต่นั้นมาร่างทรงธิดีจึงมีความศรัทธาต่อองค์เทพมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยร่างทรงที่แฝงมาหรือเข้าทรงในตัวคุณธิดีเองได้แก่ องค์พระนารายณ์อวตารที่สามารถเปลี่ยนรูปลักษณ์เป็นองค์เทพได้หลาย ๆ องค์ รายได้ของคุณธิดีได้มาจากการให้เขาชุดเมื่อร่างทรงแต่ละคนต้องเวียนไปออกงานหรือร่วมงานไหว้ครูประจำปีของแต่ละตำหนักทรง ที่แต่ละปีมีไม่ต่ำกว่า 200 ตำหนักทรง

ร่างทรงคุณตั้ม ตั้มคือผลผลิตของสถาบันการศึกษาทางด้านศิลปวัฒนธรรมของชาติในการประกอบอาชีพของตั้ม จึงใช้ความรู้ที่เล่าเรียนมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเผยแพร่ในวงกว้างได้อีกประการหนึ่ง คุณตั้มเกิดและอาศัยอยู่ที่ชุมชนวัดเชิงหวาย บริเวณถนนกรุงเทพมหานคร เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานครในปัจจุบัน การศึกษาของคุณตั้มเรียนจบมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากวิทยาลัยนาฏศิลป์ของกรมศิลปากร หลังจากจบการศึกษาแล้วคุณตั้มให้ข้อมูลว่า เขาก็ได้ใช้ชีวิตแบบวัยรุ่นทั่วไป โดยเขาเล่าเองว่า “เขาคือกะเทยคือใช้ชีวิตทั่วไปตามแบบกะเทยทั่วไป เกี่ยวกับเพื่อนที่เป็นกะเทยด้วยกันตามผับบาร์ บ้าผู้ชายตามปกติและทำงานมาหลายอาชีพไม่ว่าจะเป็นนางโชว์ ช่างแต่งหน้า หรือสาวโรงงาน” จนกระทั่งมีวันหนึ่งมีเพื่อนที่เป็นกะเทยด้วยกันชวนไปตำหนักพ่อตริมูรติ ตั้งอยู่ที่บริเวณถนนสามเสน ซอย 5 คือซอยวัดสามพระยา เขตพระนครกรุงเทพมหานคร เมื่อไปถึงที่แล้วก็กำลังจะก้าวขาเข้าสู่ตำหนักก็รู้สึกว้าว หมดแรงก้าวเดินต่อไปไม่ได้ เพื่อนที่ไปด้วยกันก็เลยบอกตั้มว่าอดทนหน่อยก้าวไปอีกนิดเดียวจะถึงแล้ว และเมื่อตั้มใช้พลังที่มีอยู่ก้าวขาจนไปถึงตำหนักแล้ว พ่อปู่ที่อยู่ในตำหนักนั้นก็ทักตั้มว่า ตั้มมึงค์ แต่ในขณะนั้นเขาก็ไม่รู้รู้สึกอะไร ไม่ได้เชื่ออะไร เพียงแค่รับฟังมาว่าตนมึงค์เท่านั้น จนกระทั่งตั้มอายุ 25 ปี ในช่วงเบญจเพส ปีพ.ศ.2553 -2554 ช่วงชีวิตของตั้มในช่วงนี้เป็นช่วงที่ย่ำแย่ การงานไม่ประสบความสำเร็จ มีตรสหายที่คบกันอยู่ก็ห่างหายกันออกไปจนหมด ตั้มจึงตัดสินใจไปปรับขนกับตำหนักทรงแห่งหนึ่งที่เพื่อนพาไป หลังจากการปรับขนกับอาจารย์ของเพื่อนได้ประมาณ 1 เดือน ตั้มมีอาการเจ็บป่วยร่างกายอ่อนเพลีย ไม่มีแรงที่จะทำการใด ๆ ตั้มไปหาแพทย์แผนปัจจุบันก็วินิจฉัยและให้ยามารับประทานว่าร่างกายอ่อนเพลีย นอนไม่เพียงพอ ตั้มก็เลยไปนอนพักอยู่ที่บ้านเป็นเวลา 2 เดือน และในช่วงนั้นเองเขาได้อธิษฐานขอพรจากพระพิฆเนศวรให้ตนเองหายจากการเจ็บป่วย และการอธิษฐานครั้งนั้นทำให้ตั้มหายจากการอาการเจ็บป่วยได้จริง จนกระทั่งเข้าสู่

ปี พ.ศ.2555 ต่อเนื่องถึง ปีพ.ศ.2556 ชีวิตของตั้มดีขึ้นเป็นอย่างมากทั้งในเรื่องของการงานและสุขภาพ ตั้มจึงกลับไปทำหน้าที่พ่อดีอีกครั้งเพื่อไปถามพ่อปู่และบอกพ่อปู่ว่าตั้มยินยอมที่จะเป็นตัวแทนขององค์เทพ หลังจากนั้นเป็นต้นมาตั้มก็ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอย่างเคร่งครัด โดยตั้มกล่าวว่าได้ละทิ้งปัญหา กิเลสทั้งหลาย เพื่อที่จะเปิดตำหนักของตนเองจนกระทั่งในปัจจุบันที่ต่อเนื่องมาตั้งแต่ พ.ศ.2557-2558 ตั้มได้เปิดตำหนักและให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่มาขอความช่วยเหลืออย่างเต็มรูปแบบจนกระทั่งในปัจจุบัน

ร่างทรงในต่างประเทศ เช่น ร่างทรงโรสแมรี จากการศึกษาและทบทวนเรื่องราวทรง พบว่าในต่างประเทศเช่นประเทศอังกฤษก็มีความเชื่อเรื่องการทรงเจ้า โดยโรสแมรีคือ ร่างทรงที่ได้รับความนิยมเชื่อถือและมีชื่อเสียงมากในประเทศอังกฤษ เธอทำหน้าที่เป็นสื่อกลางสำหรับมนุษย์ที่อยู่ในโลกปัจจุบันกับอีกโลกหนึ่งที่ผู้คนเสียชีวิตไป (อัลเทีย, 2545) แล้วเขียนเป็นหนังสือที่ถ่ายทอดเรื่องราวชีวิตหลังความตายของผู้คนจำนวนหนึ่ง กับความรัก ความผูกพันระหว่างคนเป็นกับคนที่เสียชีวิตไปแล้ว โดยโรสแมรีทำหน้าที่นี้ (Mediumship) เพื่อทำให้คนที่ยังอยู่ที่ให้เธอช่วย ได้สบายใจ หลังจากได้รับทราบความเป็นอยู่หรือความคิดของตนในอีกโลกหนึ่ง และทางการแพทย์คงเป็นเรื่องการบำบัดหรือการรักษาโรคชนิดหนึ่งให้กับคนที่จมอยู่ในความเจ็บปวด การทำงานของโรสแมรีเหมือนกับการส่องและล่องรู้ไปถึงการเสียชีวิตของญาติพี่น้องที่มาขอให้เธอเป็นคนกลางติดต่อ การเข้าทรงจะเริ่มขั้นตอนแรกถามไถ่คนเสียชีวิตว่าด้วยสาเหตุอะไร และสุดท้ายคนเสียชีวิตก็จะมาสื่อสารผ่านคนกลางว่าปัจจุบันเขาเป็นเช่นไรและบอกว่าญาติพวกเขาทุกคนสบายดี ฝากบอกหรือสั่งสอนคนเป็นด้วยซ้ำว่าอย่าพิริพิไร เสียใจมากมาย เขาอยู่ดีแล้วและให้คนเป็นใช้ชีวิตของตนให้มีความสุขบ้าง การเข้าทรงของโรสแมรี ร่างทรงเลือกที่จะให้ร่างกายว่างเปล่าเป็นเวลาสั้น ๆ โดยการออกจากร่างของตนเองไปเพื่อให้วิญญาณเข้าใช้ร่าง ใช้กล่องเสียง เพื่อที่วิญญาณนั้นจะสามารถติดต่อสื่อสาร “ผ่าน” ทางร่างทรงไปยังสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม สารที่ออกมามักจะบอกเกี่ยวกับชีวิตเมื่อครั้งยังอยู่บนโลก และอธิบายถึงความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับชีวิตทั้งบนโลกนี้และในโลกแห่งวิญญาณ

การทำงานของโรสแมรีที่เป็นร่างทรง มีทั้งความใกล้เคียงและแตกต่างจากร่างทรงเพศที่สามในสังคมไทย ในประเด็นที่ว่า คนที่มาหาโรสแมรีต้องการที่จะให้โรสแมรีช่วยเหลือผู้ที่เสียชีวิตไปแล้ว และต้องสื่อสารกับญาติที่ยังมีชีวิตอยู่ เหมือนกับว่าเธอได้ช่วยให้คนที่เสียชีวิตไปแล้วได้ผ่านไปสู่อีกโลกหนึ่งให้ยอมรับความตาย การทำงานของโรสแมรีเป็นลักษณะการบำบัดและจะทำงานเป็นทีม มีการอัดเสียง และมีการให้การช่วยเหลือ สำหรับร่างทรงของสังคมไทยนั้นการทำงานจะทำงานคนเดียว หรืออาจจะมีผู้ช่วย กรณีที่ร่างทรงต้องการสิ่งของ หรือการรับร่างเพื่อไม่ให้เกิดการบาดเจ็บเท่านั้น

ข้อแตกต่างระหว่างการเข้าทรงของไทยกับต่างประเทศ คือไทยมีการเข้าทรงกลางวัน และเป็นช่วงที่สว่าง แต่ในตะวันตกจะมีการปิดห้องให้แน่นและใช้ไฟสลัว พอให้พอมองเห็น และจะตอบ

คำถามผู้มาหาเป็นรายชั่วโมง มีการชำระเงินด้วยบัตรเครดิตเมื่อตอบคำถามเสร็จสิ้น เมืองไทยไม่มีการกำหนดจำนวนผู้ชุมนุมดูร่างทรง ต่างจากตะวันตกที่มีเป็นห้องไม่เกิน 10 คน (นพพร สุวรรณพานิช, 2551)

การอภิปรายผลและสรุป

ในพื้นที่เมืองผู้คนต่างมีความหลากหลายทั้งทางวัฒนธรรม หรือ “พหุวัฒนธรรม” ที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน รวมทั้งมีความหลากหลายทางเพศอีกด้วย ความหลากหลายทางเพศ เป็นคำที่ปรากฏใช้ในช่วงปลายทศวรรษ 2540 ถึงต้นทศวรรษ 2550 (นฤพนธ์ ดั่งวิเศษ และแจ๊คสัน, 2556) เป็นคำที่เข้ามาแทนที่คำว่า “เพศที่สาม” หรือ “คนข้ามเพศ” คำเรียกคนกลุ่มเหล่านี้จึงมีผลต่อการเป็นพื้นที่ให้ผู้อื่นทำความเข้าใจกับพวกเขามากขึ้น

เหตุที่ร่างทรงเพศที่สามเป็นที่นิยมนั้น อธิบายได้จากการมีพื้นที่และคุณลักษณะพิเศษของบุคคลเพศที่สามที่มีทั้งความอ่อนแอ ความเข้มแข็งและความต้องการการยอมรับต่อความเป็นบุคคลประเภทนี้ เทพเจ้าในคติความเชื่อหลายองค์ที่ร่างทรงให้ข้อมูลมา คือมีร่างที่เป็นทั้งหญิงและชายหรือสามารถเปลี่ยนร่างจากชายเป็นหญิงก็ได้ ความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์และอำนาจเหนือธรรมชาติมักจะสัมพันธ์กับการแสดงพฤติกรรมข้ามเพศการสลัขั้วทางเพศหรือการเปลี่ยนจากเพศหนึ่งไปเป็นอีกเพศหนึ่ง ความเชื่อเหล่านี้ได้สะท้อนให้เห็นว่าความเป็นชายหญิงสามารถเปลี่ยนและโยกย้ายไปได้ตลอดเวลาและผู้ที่มีสภาวะข้ามเพศ (หญิงในร่างชายชายในร่างหญิง) ก็จะมีสภาวะพิเศษหรือว่ามีความศักดิ์สิทธิ์ การแสดงความเป็นชายหญิงไม่ได้ยึดติดอยู่กับอวัยวะเพศหรือเพศสรีระ (นฤพนธ์ ดั่งวิเศษ และแจ๊คสัน, 2556) โดยมุมมองในการทำความเข้าใจเรื่องเพศสภาวะในฐานะเป็นผลผลิตทางวัฒนธรรม เพศสภาวะชายและหญิงจะถูกให้คุณค่าและความหมายภายใต้ปฏิบัติการทางสังคม (Social Practice) ซึ่งบุคคลที่มีอวัยวะเพศชายสามารถแสดงบทบาทผู้หญิงได้เมื่ออยู่ในปฏิบัติการบางอย่างที่อยู่ในสถานภาพที่สังคมให้คุณค่าและคนยอมรับนับถือ เพศสภาวะของมนุษย์จึงถูกกำหนดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ทางของสังคม เช่น บุคคลที่แสดงพฤติกรรมทั้งชายและหญิงจะมีเพศสภาวะพิเศษ เพศสภาวะคือการแสดงออกเชิงวัฒนธรรมที่กำกับโดยค่านิยมและความชอบบางอย่าง เช่น ในสังคมตะวันตกเพศสภาวะจะถูกกำกับโดยทางวิทยาศาสตร์ที่แบ่งเพศสภาวะเป็น 2 แบบคือผู้ชายและผู้หญิงในสังคม ชนเผ่าเพศสภาวะถูกกำกับโดยไสยศาสตร์ที่อาจแบ่งเพศสภาวะมากกว่า 2 แบบเป็นต้น พฤติกรรมทางเพศอาจแสดงได้ในพื้นที่ทางวัฒนธรรมหลายประเภท พื้นที่หนึ่งที่สำคัญในนั้นคือพื้นที่ทางศาสนาและพิธีกรรม ในกรณีของพื้นที่ศาสนาและพิธีกรรมบุคคลที่แสดงพฤติกรรมข้ามเพศจะเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของเทพ พระเจ้าหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์จะทำหน้าที่ติดต่อกับเทพพระเจ้าในพิธีกรรมบวงสรวงและเซ่นสังเวยเพื่อให้เทพเจ้าปกป้องรักษาและคุ้มครองให้มนุษย์อยู่เย็นเป็นสุขปราศจากโชคร้ายและอันตรายต่าง ๆ คนข้ามเพศจะเป็น

ร่างทรงผู้ทำนายโชคชะตา ผู้พยากรณ์อนาคตหรือหมอฟีรวมทั้งเป็นผู้นำเอาพรจากสวรรค์มาสู่โลกมนุษย์ เช่น ในศาสนาฮินดูเชื่อว่าพระวิษณุสามารถแปลงร่างเป็นหญิงและมีฉายาว่าพระกฤษณะ ศาสนาของชาวแอฟแท็ก เชื่อว่าเทพพระเจ้าเกิดซัลโคตล์แปลงร่างเป็นหญิงได้ ชาวสุเมเรียนนับถือพระเจ้าอินันน่าที่มีร่างเป็นทั้งหญิงและชายเป็นต้น ความเชื่อดังกล่าวนี้นสะท้อนให้เห็นว่าเพศสภาวะสามารถเปลี่ยนได้และบุคคลที่มีเพศสภาวะทั้งชายและหญิงจะมีอำนาจวิเศษ



รูปที่ 2 สัญลักษณ์แห่งความศรัทธา เคียรองค์เทพ เครื่องสักการะ รูปหล่อคล้ายพระองค์ของวีรภักดิ์และสิ่ง
ต่างๆ ที่ล้วนนำมาจัดเข้าสู่องค์ประกอบแห่งความเชื่อและศรัทธาของคนในพื้นที่
สถานที่ : เทวาลัยเทพประสิทธิ์ แม่เฝ้าโยคีจามนโด กันตนา (หมู่บ้านพฤษภา 25)
งานไหว้ครูประจำปี ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2558
ถ่ายภาพโดย: อรปริยา อินทวารี ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่ได้โดยวาจาของแม่เปียร

ระบบความเชื่อที่หลากหลายของคนในพื้นที่เมืองเกิดขึ้นเนื่องจากคนในเมืองมีความต้องการวิถีชีวิตที่แตกต่างหลากหลาย และการเกิดของพิธีกรรม ความเชื่อหรือลัทธิต่าง ๆ ในเมืองมีมาก เช่น ในกรุงเทพฯที่มีความโดดเด่นคือ ลัทธิบูชาเสด็จพ่อ ร. 5 (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2546) ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าในสังคมไทยโดยเฉพาะในชนชั้นกลางในเมืองอยู่ในภาวะความเสี่ยง สิ่งที่จะช่วยให้คนที่ใช้ชีวิตในเมืองดำรงชีวิตไปได้ คือ การทำการบำบัด เพื่อช่วยลดความเสี่ยงในเมือง ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ของการบูชาเทพต่าง ๆ ล้วนย้อนทวนคืนไปสู่ความเชื่อพระพุทธศาสนาแบบดั้งเดิมที่เราคุ้นเคยกันว่า Polytheism ซึ่งมีเจ้าหลายองค์ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือ นอกจากนั้นร่างทรงในเมือง ยังมีการลงทรงเทพและเจ้าที่แตกต่างกันออกไป ทั้งเทพในศาสนาพราหมณ์ และบุคคลที่เป็นคนสำคัญในสังคมไทย ซึ่งอธิบายได้ว่าคนที่อยู่ในเมืองเมื่อเกิดความไม่แน่ใจในการใช้ชีวิตต่างเลือกหาคนที่จะมาช่วยในการปิดปาก แต่จะต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของแต่ละองค์ ซึ่งบางองค์จะมีความเชี่ยวชาญในด้านของการทำมาค้าขาย บางองค์ลงทรงเพื่อให้เป็นที่นิยมรักใคร่ บางองค์เพื่อความเมตตามหานิยม เป็นต้น ฉะนั้นแล้วร่างทรงจึงทำหน้าที่เหมือนการเป็นตัวเชื่อม (Connection) ไปสู่ผู้คนที่อยู่ในสถานะและบทบาทอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งคนปกติไม่สามารถเข้าถึงได้

เป็นเรื่องของคนชั้นกลางที่ต้องการความมั่นใจและเติมเต็มให้กับชีวิต ส่วนคนกลุ่มอื่น เช่น กลุ่มที่มีการเข้าร่วมพิธีทรงเจ้ากับร่างทรงเพศที่สาม จึงเป็นอีกกลุ่มสังคมหนึ่งที่ต้องการสื่อสารและแสดงความเป็นพวกพ้องเดียวกัน สังคมนี้คงเป็นสังคมที่มีการแยกย่อยเพิ่มขึ้นในพื้นที่เมือง (Fragmented Society) เพื่อตอบสนองเฉพาะกลุ่ม ด้วยคนในเมืองอพยพมาจากต่างถิ่นไม่สนิทสนมกัน ผู้คนในเมืองมากหน้าหลายตาไม่น่าไว้วางใจ ก่อให้เกิดความเินชา และการขาดการปฏิสัมพันธ์กัน ต่างคนต่างอยู่ (ดวงจันทร์ อาภาวัชรุทธิ์ เจริญเมือง, 2542) การสร้างกลุ่มในพื้นที่เมืองผ่านระบบความเชื่อที่หลากหลายโดยรูปแบบหนึ่งคือการทรงเจ้า และเป็นการทรงเจ้าเฉพาะกลุ่มเพศที่สาม จึงเป็นการเปิดพื้นที่เมืองให้คนได้สังสรรค์กันในบริบทเมืองอีกแบบหนึ่ง เพื่อสร้างฐานอำนาจให้กับกลุ่มของคน เพราะการนับถือผีบางกลุ่มอาจกล่าวว่าเป็นเรื่องของคนที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการศึกษาแบบใหม่ที่อิงกับวิทยาศาสตร์พบว่า การปฏิบัติทางความเชื่อเพื่อให้เกิดเป็นการผ่อนคลายจากความกลัว เป็นความรู้สึกที่สัมพันธ์กับพิธีกรรม และความสัมพันธ์ทางศาสนาเชื่อมโยงไปถึงอำนาจทางสังคม (Ole & Linda, 2012) การเข้าทรงเกี่ยวกับการจัดการ การต่อรองอำนาจของฝ่ายต่าง ๆ ทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็น การอธิบายพลวัตของความรู้ทางด้านศาสนาที่เชื่อมโยงกับตัวตน สังคม และสัญลักษณ์ โดยความเชื่อเป็นส่วนหนึ่งของระบบสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทนของสังคม

นอกจากนั้น การวิเคราะห์เรื่องความเชื่อที่หลากหลายในพื้นที่เมืองพบว่าโครงสร้างสังคม การควบคุมของรัฐไม่สามารถเข้าไปจัดการกับทุกระบบได้ (ฉลาดชาย รมิตานนท์, 2527) คนมีความเชื่อ มีเสรีในการนับถือและการประกอบพิธีกรรม การทรงเจ้าสมัยนี้จึงไม่เป็นโทษเหมือนดังสมัย สมบูรณาญาสิทธิราชย์ ส่งผลต่อจำนวนจึงมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในโลกของความเชื่อเรื่องผี หรือคนทรงเจ้า ม.ร.ว.อคิน รพีพัฒน์ (ฉลาดชาย รมิตานนท์, 2527) กล่าวว่าเหมือนการสร้างโลก มนุษย์เป็นคนสร้างโลกของวิญญาณหรือโลกของผีตามรูปแบบสังคมมนุษย์ และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นในสังคม มนุษย์หรือโลกมนุษย์ โลกของวิญญาณก็มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เราจึงพบเจ้าหรือผี หรือคำเรียกอื่นปรากฏขึ้นมากมายทั้งมี “การตุน” โดราเอมอนเข้าทรงได้หรือเป็นสื่อสมมติของญี่ปุ่น เป็นต้น การทรงวิรูปบุรุษนั้นสืบเนื่องจากเมื่อมีการจัดระเบียบการศึกษาภาคบังคับที่ได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจังทั่วประเทศนับจาก พ.ศ.2475 เป็นต้นมา ทำให้วิรูปบุรุษของชาติเป็นที่รู้จักของชนชั้นกลางและล่างมากขึ้นโดยเฉพาะในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม ที่นำมาใช้เป็นอุดมการณ์ในการสร้างชาติและปลูกกระแสชาตินิยม วิรูปบุรุษจึงกลายสภาพเป็นวิญญาณศักดิ์สิทธิ์ และการเข้าทรงวิรูปบุรุษบางองค์ เช่น การเข้าทรงพระนเรศวรที่นิยมในหมู่ทหาร (พิพัฒน์ กระแจะจันทร์, 2559)

ดังนั้นการก่อกำเนิดของร่างทรงเพศที่สาม ถือได้ว่าลักษณะสภาพของความเป็นเมืองถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลให้ร่างทรงเพศที่สามมีตัวตนและบทบาทขึ้นมา โดยพื้นที่เมืองเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม อันส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของคนในพื้นที่โดยตรง อีกทั้งคนในเมืองขาดปฏิสัมพันธ์กัน ต่างคนต่างอยู่ (ดวงจันทร์ อาภาวัชรุทธิ์ เจริญเมือง, 2542) มีวัฒนธรรม

ที่หลากหลายจากการอพยพมาจากต่างถิ่น จึงทำให้เกิดภาวะเสี่ยงสำหรับคนในพื้นที่ ลักษณะชีวิตที่เร่งรีบ โดดเดี่ยว ต้องการที่พัก และการเข้าหาทางทรง เพื่อให้ช่วยแก้ไขปัญหาคัดเป่า และเสริมให้ชีวิตดีขึ้นเช่นนี้จึงทำให้สังคมเมืองให้ความสำคัญในเรื่องของการแสดงพฤติกรรมที่มีคุณค่าให้เป็นที่ยอมรับนับถือมากกว่าเรื่องของเพศสรีระ การให้ความสำคัญดังกล่าวจึงเปิดโอกาสให้กลุ่มคนเพศที่สาม ได้เข้ามาดำเนินการปฏิบัติการทางสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในเมืองให้บรรลุเป้าประสงค์ ผ่านความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของแต่ละองค์ที่ทำหน้าที่เสมือนเป็นตัวเชื่อมระหว่างคนในสังคมและคนอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่สามารถสื่อสารกันได้ตามปกติ โดยเทพเจ้าที่ลงทรง ร่างทรงเพศที่สาม ครั้นประกอบพิธีกรรมจะมีทั้งเทพเจ้าในศาสนาพราหมณ์ – ฮินดู วีรบุรุษหรือบุคคลสำคัญของชาติ และเทพชั้นระดับต่ำลงมา เช่น ฤาษี กุมารทอง เจ้าแม่ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อที่หลากหลายที่ปรากฏอยู่ในพื้นที่เมือง ร่างทรงเพศที่สามจึงเสมือนเป็นทางเลือกหนึ่งที่คอยตอบสนองความต้องการของผู้คนที่ตกอยู่ในภาวะเสี่ยงจากความเป็นสังคมเมือง

อย่างไรก็ตาม ร่างทรงเพศที่สามมีความแตกต่างจากการร่างทรงเพศชายและหญิงเช่นกัน ในเรื่องของกระบวนการ พิธีกรรม และเพศสภาพของร่างทรง เนื่องจากคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวของร่างทรงเพศที่สาม ส่งผลให้การประกอบพิธีกรรมหรือกระบวนการมีความโดดเด่นที่สามารถตอบสนองต่อความเชื่อและสภาพของสังคมเมืองได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมโยธาธิการและผังเมือง. (2559). *วัฒนธรรมและชีวิตในเมือง*. สืบค้น 10 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.dpt.go.th/ITCitdb/txt/pop/urban5.htm>
- จารุวรรณ ขำเพชร. (2557, พฤษภาคม). *พหุเทวนิยมท่ามกลางสัจแยกทุนนิยมในมหานครกรุงเทพ*. การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 4 SMART IV ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์. นครปฐม.
- ฉลาดชาย รมิตานนท์. (2527). *ผีเจ้านาย*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงจันทร์ อาภาวิชชุตรม์ เจริญเมือง. (2542). *เมืองในสังคมไทย*. เชียงใหม่: สถาบันวิจัยสังคม.
- นพพร สุวรรณพานิช. (2551). *พระเจ้าและผีห่าซาดาน*. กรุงเทพฯ: opeanbooks.
- นฤพนธ์ ดัวงวิเศษ, และแจ๊คสัน, ปีเตอร์ เอ. (บ.ก). (2556). *เพศหลากหลายเฉดสี: พหุวัฒนธรรมทางเพศในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2546). *ลัทธิพิธีเสด็จพ่อ ร.5*. กรุงเทพฯ: มติชน.

- บงกชมาศ เอกเอี่ยม. (2532). *เกย์: กระบวนการพัฒนาและอ้างเอกลักษณ์รักร่วมเพศ*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พิพัฒน์ กระแจะจันทร์. (2559). รัฐประหาร-ร่างทรง ถึงวีรบุรุษในประวัติศาสตร์ไทย.
ศิลปวัฒนธรรม, 37(3), 96-119.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปีพุทธศักราช 2524*. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์.
- ว.จิ้น ประดิษฐ์. (2538). *อำนาจลึกลับของร่างทรง*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- วิภา ด้านธำรงกุล, และวิชัย โปษยะจินดา. (2547). *ผลการศึกษาเชิงคุณภาพและปริมาณเครือข่าย
สังคมและเพศสัมพันธ์กลุ่มชายขอบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถิตย์ นิยมญาติ. (2559). *ความเป็นเมือง*. สืบค้น 20 มิถุนายน 2559, จาก
<http://www.dpt.go.th/ITCitdb/txt/pop/urban4.htm>
- สยามคณะ. (2559). *พระแม่ทุรคาเทวี แห่งพละกำลัง การสู้รบ และความกล้าหาญ*. สืบค้น 10
สิงหาคม 2559, จาก <http://www.siamganesha.com/durga.html>
- สุริยา สมุทรคุปต์, และพัฒนา กิตติอาษา. (2539). *ทรงเจ้าเข้าผี: วาทกรรมของลัทธิผีและวิฤติ
การณ์ของความทันสมัยในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- อัลเทีย, โรสแมรี่. (2545). *เรื่องจริงของร่างทรง*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ฮูตาร์ท, ฟรังซัวส์. (2524). *ศาสนากับสังคมเอเชีย*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- Ole, Riis., & Linda, Woodhead. (2012). *A sociology of religious emotion*. United Kingdom:
Oxford University.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต JOB MOTIVATION OF TEACHERS IN TRIUMBUNDHIT SCHOOL

ศศกร สร้อยศรี*

ดร.ไพโรจน์ เกิดสมุทร**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างมาจากประชากร คือ ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test และ F-test สำหรับทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตในภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตโดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตที่มีอายุ ระดับการศึกษา และช่วงชั้นที่สอนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันด้วยระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน โรงเรียนเอกชน แรงจูงใจในการทำงาน

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, e-mail : hu.sasakorn@gmail.com

** อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,
e-mail : pairroj@southeast.ac.th

Abstract

Purposes of this study were to study job motivation in working of teachers in Triumbundhit school and to compare job motivation of teachers in Triumbundhit school identified by individual factors. The participants were 84 teachers working at Triumbundhit school. Research instrument included questionnaire which had index of item objective congruence (IOC) 0.66-1.00. The reliability of instrument is 0.89 Data were analyzed by using statistics such as percentage, average, standard deviation, t-Test and F-test.

It was found that motivation factor in working of teachers in Triumbundhit school in overview reached the medium level. Respectation was a factor represented the highest average of motivation, followed by success in working, responsibility, nature of work and progress in position. The results of hypothesis testing indicated that age and level of education were relevant differently to job motivation in working in Triumbundhit school. However, gender, period of time working and classes of teaching were not statistically significant relevant to motivation at 0.05.

Keywords : Motivation, Working, Private school, Job motivation

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความผันผวนอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากสาเหตุทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ อีกทั้งต้องเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อสร้างความได้เปรียบซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์เหล่านี้ เพื่อให้้องค์กรดำรงอยู่และเติบโตภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญปัญหาและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง (รุ่งทิวา อินตะใจ, 2553)

การที่จะทำให้คนทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นที่จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น องค์กรจะต้องมีปัจจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์ก่อกุลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมาก และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องของทัศนคติ และความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เพื่อธำรงรักษาล้างของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลขององค์กร (สมโภชน์ พรรณยานัน, นรินทร เข้มเพชร, และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล, 2550)

โรงเรียนเตรียมบัณฑิต ประสบปัญหาครูผู้สอนออกจางานด้วยสาเหตุต่าง ๆ ในแต่ละปี ซึ่งการลาออกนับว่าเป็นปัญหาสำคัญของสถานศึกษา สร้างความเสียหายเป็นอย่างมาก ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการดูแลรักษา “บุคคล” เป็นอย่างมากและถือว่าอัตราการลาออกเป็นตัวชี้วัดต้นทุนที่สำคัญตัวหนึ่งของการทำธุรกิจโรงเรียนเอกชน ดังนั้นการดำเนินธุรกิจต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาโดยรวม อย่างไรก็ตามการที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานของครูเป็นสำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความตั้งใจในการทำงานของครู โดยโรงเรียนนั้นจะต้องมีโครงสร้างที่ดีคือ มีความชัดเจนในการแบ่งงาน บทบาทหน้าที่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนขั้นตอนในการดำเนินการจะต้องเป็นระบบ มีมาตรฐานการทำงาน เพื่อประเมินหรือวัดมาตรฐานของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจ

จากสภาพการณดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต โดยมุ่งที่จะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจของครูผู้สอน อันจะเป็นประโยชน์ให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการศึกษา

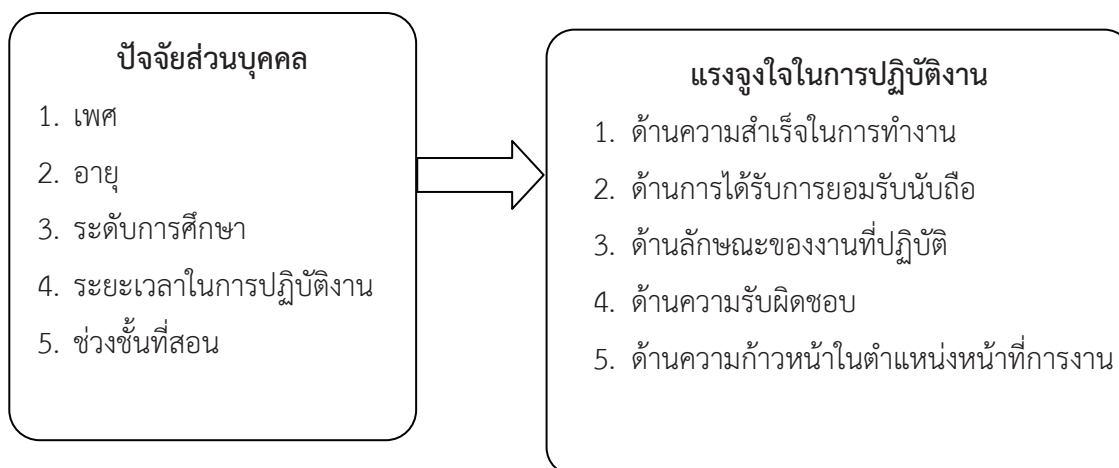
ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ The Motivation Factors (Herzberg, 1959) เฉพาะปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังแสดงตามรูปที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิด

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำนวน 84 คน (โรงเรียนเตรียมบัณฑิต, 2558) และใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 5) ช่วงชั้นที่สอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 5) ช่วงชั้นที่สอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (พรณี ลีกิจวัฒนะ, 2558) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามดังนี้

คะแนน	แรงจูงใจ
5	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
3	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
2	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended questionnaire)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.66 – 1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนเซนต์โยเซฟที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 84 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 84 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พรณี ลิกิจวัณนะ, 2558)

4.50 – 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test สำหรับทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ที่เป็นกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด รองลงมาเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มากที่สุด รองลงมามีอายุระหว่าง 25-35 ปี อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป และอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มากที่สุด รองลงมาอายุน้อยกว่า 5 ปี อายุงานระหว่าง 11-15 ปี และอายุงาน 15 ปีขึ้นไป สอนในช่วงชั้นประถมศึกษามากที่สุด รองลงมาสอนในช่วงชั้นมัธยมศึกษา และสอนในช่วงชั้น ปฐมวัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	sd.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.63	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.86	0.74	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.69	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.56	0.74	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.20	0.70	น้อย
รวม	3.44	0.47	ปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต พบว่า

เพศ พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		ระดับ แรงจูงใจ	เพศหญิง		ระดับ แรงจูงใจ
	(N ₁ = 11)			(N ₂ = 73)		
	μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.81	0.84	มาก	3.86	0.73	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.52	0.72	มาก	4.00	0.59	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.20	0.64	ปานกลาง	3.72	0.68	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.38	0.90	ปานกลาง	3.58	0.71	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.49	0.89	น้อย	2.15	0.66	น้อย
เฉลี่ยรวม	3.28	0.41	ปานกลาง	3.46	0.47	ปานกลาง
การทดสอบสมมติฐาน						
ค่า t = -0.443 ค่า p- value = 0.663						
(t-test)						

อายุ พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 25 ปี (N ₁ = 6)		25-35 ปี (N ₂ = 34)		36-45 ปี (N ₃ = 37)		มากกว่า 45 ปี (N ₄ = 7)	
	μ σ		μ σ		μ σ		μ σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.57	3.92	0.75	3.80	0.74	3.65	0.87
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	4.06	0.58	4.05	0.66	3.87	0.56	3.57	0.74
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.36	3.70	0.73	3.64	0.70	3.34	0.67
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.53	0.51	3.45	0.72	3.77	0.75	2.94	0.61
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.33	0.86	2.16	0.70	2.25	0.65	1.91	0.88
เฉลี่ยรวม	3.56	0.38	3.46	0.49	3.47	0.46	3.08	0.31
การทดสอบสมมติฐาน (F-test)				ค่า F=3.12 Sig. ที่ระดับ 0.05				

ระดับการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N ₁ = 2)		ปริญญาตรี (N ₂ = 76)		สูงกว่าปริญญาตรี (N ₃ = 6)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.10	0.14	3.83	0.75	4.03	0.77
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.00	3.94	0.63	3.80	0.70
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.28	3.66	0.68	3.40	0.92
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.60	0.28	3.55	0.74	3.60	0.85
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	1.80	0.56	2.17	0.68	2.56	0.98
เฉลี่ยรวม	3.58	0.02	3.43	0.47	3.48	0.49
	(มาก)		(ปานกลาง)		(ปานกลาง)	
การทดสอบสมมติฐาน (F-test)			ค่า F = 4.26 Sig. ที่ระดับ 0.05			

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตาม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี (N ₁ = 31)		5-10 ปี (N ₂ = 37)		11-15 ปี (N ₃ = 13)		มากกว่า 15 ปี (N ₄ = 3)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1.ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	4.10	0.71	3.77	0.81	3.70	0.40	3.00	0.20
2.ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	4.05	0.59	3.90	0.66	3.92	0.55	3.10	0.41
3.ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	3.69	0.71	3.74	0.70	3.50	0.60	2.93	0.50
4.ด้านความรับผิดชอบ	3.41	0.75	3.76	0.79	3.38	0.49	3.33	0.41
5.ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	2.13	0.77	2.24	0.58	2.24	0.89	2.00	0.72
เฉลี่ยรวม	3.48	0.46	3.48	0.51	3.35	0.31	2.88	0.22
	(ปานกลาง)		(ปานกลาง)		(ปานกลาง)		(ปานกลาง)	
การทดสอบสมมติฐาน (F-test)				ค่า F = 2.19 p-value 0.102				

ช่วงชั้นที่สอน พบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ที่มีช่วงชั้นที่สอนต่างกันมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต จำแนกตาม
ช่วงชั้นที่สอน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ปฐมวัย (N ₁ = 21)		ประถมศึกษา (N ₂ = 36)		มัธยมศึกษา (N ₃ = 27)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.94	0.75	3.83	0.75	3.82	0.71
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.06	0.59	3.97	0.71	3.82	0.54
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.67	3.61	0.74	3.50	0.58
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.60	0.70	3.69	0.75	3.35	0.71
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.01	0.39	2.42	0.71	2.02	0.78
เฉลี่ยรวม	3.51	0.53	3.51	0.49	3.30	0.36
	(มาก)		(มาก)		(ปานกลาง)	
การทดสอบสมมติฐาน (F-test)		ค่า F = 3.89 Sig. ที่ระดับ 0.05				

การอภิปรายผลและสรุป

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต อภิปรายผลดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสอนของครูจะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ใ้ทักษะ ความรู้ความสามารถ มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จและต้องแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอจึงทำให้ครูมีความภูมิใจกับผลงานของตนเองเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างอิงใน ญัฐพันธ์ เชจรนนท์, 2551) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสบความสำเร็จของงานที่ตนได้รับมอบหมายและความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานจนสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุทธ แก้วเนย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมักจะได้รับการกำลังใจ การยกย่อง คำชมเชย การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (อ้างอิงใน วชรภูมิ เบญจโอฬาร, 2552) กล่าวว่า การที่ผลงานของพนักงานได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและมีผลในการกระตุ้นจิตใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น การยอมรับนับถือดังกล่าวนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิเชียร วิทย์อุดม (2550) เรื่องการพัฒนางานที่พบว่า ถ้าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูได้รับโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ทำหายและตรงกับความรู้ความสามารถจึงทำให้ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (อ้างอิงใน วชรภูมิ เบญจโอฬาร, 2552) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุมารณ บุตรน้ำเพชร (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูได้รับมอบหมายอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมมากเกินไป รู้สึกถึงความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความรู้ ความสามารถและทักษะจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ : ศึกษากรณีแรงจูงใจ พบว่า งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถนัดและมีโอกาสได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุมารณ บุตรน้ำเพชร (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูไม่ได้รับการอบรมศึกษาดูงานและการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น และปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรวิสา บัวทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้าไลฟ์ ไซแอนซ์ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท เมก้าไลฟ์ ไซแอนซ์ จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับแย่ เนื่องจากโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย และอาจถูกโยกย้ายแผนกโดยไม่สมัครใจซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ระดับอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมบัณฑิต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ครูที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี จนถึงอายุ 45 ปี ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มากกว่าครูที่มีช่วงอายุมาก ดังนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับครูในทุกช่วงอายุ เนื่องจากครูที่มีอายุมากจะมีเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ทำงาน ส่วนครูที่มีอายุน้อยจะมีในส่วนของความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นการคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับครูที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันจะสามารถทำให้โรงเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับน้อยโดยครูที่มีอายุน้อย จะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มากกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นโรงเรียนควรให้โอกาสครูให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม การได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น และปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสม การอบรมศึกษาดูงานและการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรายุทธ แก้วเนย. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย*. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข).
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ประเสริฐ นัตรชัยศักดิ์. (2556). *การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ : ศึกษากรณีแรงจูงใจ*. (รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารการทูต สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ, กระทรวงการต่างประเทศ).
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2558). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: มินเซอริสซ์พพลายเซน.
- พรวิสา บัวทอง. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมก้าไลฟ์ ไซแอนซ์ จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก).
- รุ่งทิพา อินตะใจ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน)*. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- โรงเรียนเตรียมบัณฑิต. (2558). *ทำเนียบครูประจำปี 2558*. ปทุมธานี: ผู้แต่ง.
- วชรภูมิ เบญจโอฬาร. (2552). *การบริหารงานก่อสร้าง*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนวิชัยพิมพ์.
- ศิริวรรณ บำรุงศิริ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- สมโภชน์ พรรณรายณ์, นรินทร์ เข้มเพชร, และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw - Hill Book.

ลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรไม่แสวงกำไร ในประเทศไทย

LEADERSHIP CHARACTERISTICS AND SUCCESS OF NON-PROFIT ORGANIZATIONS IN THAILAND

เถลิงศักดิ์ เสนาคำ^{*}

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย พบว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นกับผู้นำเชิงบริหารมีเป็นสำคัญ ที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ ความเลื่อมใส ความเคารพ ทำให้นำไปสู่ การอุทิศตน การเอาผู้นำเป็นแบบอย่างในการทำงาน และการทำให้เกิดการยึดเกาะกันของคนในองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย นอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำในระดับคณะกรรมการและประธานที่มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงบริหารมีที่โดดเด่นด้านสถานะทางสังคมสูง มีชื่อเสียง มีเกียรติยศ การศึกษาสูง ทำให้องค์กรได้รับความน่าเชื่อถือ (Creditability) และความเคารพ (Respectability) จากผู้สนับสนุนหรือผู้บริจาค ลักษณะภาวะผู้นำเชิงบริหารมีดังกล่าวนี้อาจมีผลทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดีขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ องค์กรไม่แสวงกำไร ผลการดำเนินงานองค์กร

^{*} คุษภักดิ์บัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน),
e-mail : thalerngsak.s@gmail.com

Abstract

This article has the objective to points out that the factors influence the success of the non-profit organizations (NPOs) in Thailand still depends very much on the charismatic leadership. The charismatic leadership style of NPOs leader results in motivation, aspiration, admiration and reverence by people in the organizations. All these will eventually lead to self-sacrifice, archetypally, and cohesion of people in the organization. This would be an advantage for NPO's performance in Thailand. In addition, it was also found that leaders within the board members and board president have a strong charismatic leadership style, particularly in terms of reputation, qualifications and socioeconomic status, which build credibility and respect from donors. So this type of leadership style will result in the better performance of organizations.

Keywords : Leadership, Non-Profit Organization, Organizational performance

บทนำ

องค์การไม่แสวงกำไร (Non-Profit Organization : NPO) มีบทบาทสำคัญในการให้บริการความต้องการทางสังคม (Weisbrod, 1989) ปัจจุบันมีการเติบโตสูงและต่อเนื่อง แสดงให้เห็นบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ เช่น ด้านการให้ความช่วยเหลือยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนของประเทศ ด้านเด็ก ด้านการศึกษา สตรี คนชรา สุขภาพ อนามัย ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม และผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น (O'Regan & Oster, 2005) สำหรับประเทศไทย องค์การไม่แสวงกำไรที่เรียกว่า “มูลนิธิ” และ “สมาคม” มีบทบาทและความสำคัญด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมที่สำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของภาครัฐบาลและภาคเอกชนเป็นอย่างดี องค์การไม่แสวงกำไร ที่กล่าวถึงในที่นี้ มีความหมายรวมถึงสามภาคส่วนได้แก่ องค์การเอกชนสาธารณประโยชน์ (Public Interest Non-government organization) องค์การพัฒนาเอกชน (Non-Government organization : NGO) และองค์การสังคมสงเคราะห์ของเอกชน และองค์การการกุศล (Philanthropic organizations) ที่มีคุณลักษณะเป็นองค์การที่มีการจัดตั้งมีตัวตนในการดำเนินกิจกรรม เป็นองค์การเอกชนหรือแยกออกจากหน่วยงานของรัฐ ไม่แบ่งปันผลกำไรบริหารโดยตนเอง มีอาสาสมัครจำนวนหนึ่งทำหน้าที่ในระดับบริหารและปฏิบัติการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นองค์การการกุศลกล่าวคือไม่รับรายได้จากการให้บริการ ไม่ใช่องค์การการเมืองและองค์การศาสนา (Salamon & Anheier, 1996; Shigetomi, 2004)

นอกเหนือจากการให้บริการหรือทำคุณประโยชน์ให้กับระบบเศรษฐกิจและสังคมแล้ว องค์การไม่แสวงกำไร ยังเป็นแหล่งทำให้เกิดคุณค่าด้านเศรษฐกิจ (Economy) (Anheier & Ben-Ner, 1997; Parsons, 2003; Schmid, 2004) เช่น การให้บริการด้านสินค้าและบริการ การสร้างงาน การฝึกอบรม ให้เกิดแรงงานทักษะ (Salamon & Anheier, 1996) ในประเทศไทยจากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และ The Johns Hopkins Riverside Center for Civil Society Studies (JHU/CCSS) เพื่อการจัดทำบัญชีการไม่แสวงกำไรของประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลในช่วงระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2549-2551 พบว่าสัดส่วนมูลค่าเพิ่มของ องค์การไม่แสวงกำไรและอาสาสมัคร ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ เฉลี่ยร้อยละ 1.6 ต่อปี ดังนั้น ถ้าพิจารณาจากการผลิตสินค้าและบริการขององค์การไม่แสวงกำไรในประเทศไทยแล้วมีมูลค่า โดยรวม 94,488 ล้านบาท ในปี 2549 และเพิ่มขึ้นเป็น 103,727 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2550 ก่อให้เกิด มูลค่าเพิ่มในระบบเศรษฐกิจ (Gross domestic product ; GDP) ทั้งสิ้น เป็นจำนวนเงิน 61,872 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2549 เป็นจำนวนเงิน 66,555 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2550 และ เป็นจำนวนเงิน 72,112 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2551 ตามลำดับโดยมีอัตราการขยายตัวร้อยละ 7.6 ในปี 2550 และ ขยายตัวต่อเนื่องร้อยละ 8.4 ในปี 2551 ในขณะที่ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศมีทิศทางชะลอ ลงในปี พ.ศ.2551 (Office of the National Economic and Social Development Board : ONESDB, 2010)

ดังนั้น องค์การไม่แสวงกำไรของประเทศไทย นับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการทำ คุณประโยชน์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติใน ปี พ.ศ.2550 พบว่ามีการเติบโตขององค์การไม่แสวงกำไรอย่างรวดเร็ว โดยมีองค์การไม่แสวงกำไร จำนวน 65,457 แห่งทั่วประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ.2549 ที่มีจำนวน 55,805 แห่ง ซึ่งหากจะ นับจำนวนองค์การที่เพิ่มขึ้นในระยะเวลาของการสำรวจ 5 ปี คือตั้งแต่ปี พ.ศ.2544-2549 มีจำนวนเพิ่มขึ้น 9,654 องค์การ หรือเพิ่มเฉลี่ยต่อปี คือประมาณ 160 องค์การ โดยจำแนกออกเป็น 7 ประเภท ตามวัตถุประสงค์ของการให้บริการ ดังนี้ 1) องค์การด้านบริการสังคมสงเคราะห์ 2) สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ 3) สมาคมการค้า/หอการค้า 4) สมาคมนายจ้าง/สหภาพแรงงาน 5) องค์การศาสนา 6) พรรคการเมือง 7) องค์การเอกชนต่างประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551) แต่อย่างไรก็ตาม จากรายงานแผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม พ.ศ.2553 - 2557 ที่ดำเนินการ โดยสำนักงานสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ ได้รายงานไว้ว่า องค์การไม่แสวงกำไรในประเทศไทย ก็กำลังประสบปัญหาคล้าย ๆ กัน กล่าวคือ ปัญหาการจัดหารายได้ และการระดมทุนเพื่อมาดำเนิน กิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำอย่างมากจนทำให้้องค์การไม่ แสวงกำไร แทบไม่มีรายได้จากดอกเบี้ยของเงินฝาก นอกจากนั้นแหล่งเงินทุนจากต่างชาติแทบจะยุติ การสนับสนุนในประเทศไทย ส่วน้องค์การที่เป็นแหล่งเงินทุนในประเทศนั้นก็ไม่มีมาก นอกจากนั้น

ประชาชนและภาคธุรกิจเองยังไม่มีวัฒนธรรมการบริจาคให้กับองค์กรไม่แสวงกำไร เงินบริจาคส่วนใหญ่ไปที่วัด (กิจกรรมองค์การสมาชิก) โรงเรียน และโครงการในพระองค์เป็นส่วนใหญ่ (Office of the National Economic and Social Development Board : ONESDB, 2010)

จากรายงานบัญชีองค์กรไม่แสวงกำไรของประเทศไทย พ.ศ.2549 - พ.ศ.2551 ของ สศช. พบว่ารายรับขององค์กรไม่แสวงหากำไรในปี 2549 มีมูลค่า 263,119 ล้านบาท เพิ่มขึ้นเป็น 306,363 ล้านบาท ในปี 2551 โดยแหล่งที่มาของรายรับที่สำคัญมาจากการบริจาคหรือเงินโอน โดยเฉพาะจากเอกชน เฉลี่ยร้อยละ 47.1 จากต่างประเทศ ร้อยละ 2.8 ในขณะที่ภาครัฐจัดสรรงบประมาณสนับสนุนคิดเป็นสัดส่วนต่อรายรับทั้งหมดเฉลี่ยร้อยละ 8.3 ต่อปี ที่เหลือเป็นรายได้จากทรัพย์สิน ร้อยละ 5.2 จึงทำให้องค์กรไม่แสวงกำไร ที่ให้บริการด้านสังคมประสบปัญหาด้านการเงินมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเกิดปัญหาต่อการพัฒนาบุคลากร (Office of the National Economic and Social Development Board ; ONESDB, 2010) ขณะที่พิจารณาในระดับองค์กรแล้ว จะเห็นว่าองค์กรไม่แสวงกำไร มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรธุรกิจ (Business Corporation) คือด้านพันธกิจที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าทางสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางสังคมที่หลากหลาย และต้องพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เช่นรัฐบาล ลูกค้า ผู้รับบริการหรือผู้รับผลประโยชน์ ผู้บริจาค สมาชิก พนักงาน และกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ นอกจากนี้ยังต้องการต้องพยายามรักษาความสมดุลระหว่างวัตถุประสงค์ด้านการเงิน และวัตถุประสงค์ด้านสังคมขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน (Mort, Weerawardena & Carnegie, 2003)

องค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย มีปัญหาภายในอื่น ๆ อีกที่องค์กรประสบปัญหาและอุปสรรคที่เหมือนกัน ๆ ในลำดับแรกคือ ปัญหาเรื่องบุคลากร ในประเด็นการขาดแคลนบุคลากรทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ในระดับปฏิบัติงานขาดแคลนบุคลากรที่จะลงไปในพื้นที่ยากลำบากหรือชุมชน ระดับผู้บริหารระดับกลาง เช่นหัวหน้าโครงการ ต้องเป็นผู้มีประสบการณ์เข้าใจทั้งปัญหาสังคมและมีทักษะการบริหารจัดการด้วย (The National Statistical Office ; NSO, 2008) และในฐานะเป็นผู้บริหารระดับกลางต้องทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมหรือประสานระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับสูง ดังนั้นการสรรหาคนที่มีความสนใจในการทำงานเพื่อสาธารณะประโยชน์หรือสังคม เข้าใจปรัชญาขององค์กรและเป็นวิชาชีพเฉพาะด้าน มีความรู้และประสบการณ์นั้นจะหายากมาก กอปรกับองค์กรไม่แสวงกำไรเป็นองค์กรที่ดำเนินงานเพื่อสาธารณประโยชน์ให้กับผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นองค์กรที่มีค่าตอบแทนไม่สูงทำให้มีคนมาสมัครหรือทำงานน้อยมากกับองค์กรประเภทนี้ และมีอัตราการลาออกสูง เนื่องจากไม่มีแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เหมือนที่องค์กรธุรกิจมี เช่น เงินค่าล่วงเวลา เงินโบนัส (สุภา ไยเมือง, สัมภาษณ์, 2556; ศิริวรรณ เณรการณ์, สัมภาษณ์, 2556; ศิลดา รังสิกรพุม, สัมภาษณ์, 2556)

ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเป็นพลวัตดังกล่าว ส่งผลและท้าทายต่อการใช้ทรัพยากรภายใน และความสามารถขององค์กรที่ต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กร ให้เกิดการอุทิศตนและมุ่งมั่นต่อพันธกิจขององค์กรเหนือประโยชน์ส่วนตน ดังนั้นผู้นำขององค์กรไม่แสวงกำไรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย นอกจากนี้ผู้นำยังทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและพันธสัญญาของคณะกรรมการอำนวยการ (Board of director) ที่เป็นกลไกสำคัญของการดำเนินงานและความอยู่รอดขององค์กร (Harris, 1998 as cited in Lecovich, 2004)

จากสภาพสังคมไทยที่ยังอยู่บนฐานของระบบอุปถัมภ์ คือ นิยมคนมีชื่อเสียง มีฐานะทางสังคมดี การศึกษาดี และยึดติดกับตัวบุคคลที่มองผู้อุปถัมภ์เป็นบุคคลที่เคารพ นับถือ และเชื่อฟังเป็นผู้มีบารมีที่สามารถพึ่งพาได้ (Juree Vichit-Vadakan, 2002) ดังนั้นผู้นำในสังคมไทยต้องมีลักษณะพิเศษที่เรียกว่า “ผู้นำเชิงบารมี” ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการนำพาผู้ตามหรือคนในองค์กรเพื่อพัฒนาและส่งเสริมสินค้าและบริการให้กับผู้รับบริการ หรือผู้ด้อยโอกาสในสังคมและชุมชนได้ ถ้าพิจารณาในระดับองค์กรและสภาพแวดล้อมที่องค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ดังกล่าวข้างต้น องค์กรต้องการผู้นำที่กำหนดหรือเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ และผู้นำที่คำนึงถึงคนในองค์กรที่ไม่ได้แสวงกำไร ต้องได้รับการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพอย่างเพียงพอ ดังนั้น ผู้นำเชิงบารมีที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน ในการที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทยให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคต

จากปรากฏการณ์หรือความท้าทายดังกล่าว ทำให้องค์กรไม่แสวงกำไรจะต้องมองหาแนวทางต่าง ๆ ที่จะต้องรักษาระดับความสามารถในการให้บริการด้านสังคมเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กรให้ได้ ขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความยั่งยืนทางการเงินไปพร้อม ๆ กัน เพื่อนำมาดำเนินกิจกรรมขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเป็นพลวัตดังกล่าว ส่งผลและท้าทายต่อทรัพยากรภายในและความสามารถขององค์กร ในด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรม (Coombes, 2008) และองค์กรไม่แสวงกำไรจะมีประสิทธิภาพที่สุดเมื่อคนหรือสมาชิกในองค์กรเกิดค่านิยมร่วมกัน มีพันธสัญญาและฐานคติเดียวกันต่อเป้าหมายขององค์กร (Hudson, 1999) ที่อาศัยผู้นำที่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กรให้เกิดการอุทิศตน และมุ่งมั่นต่อพันธกิจขององค์กรเหนือประโยชน์ส่วนตน ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย

ภาวะผู้นำ (Leadership) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (Wang et al., 2005 as cited in Vigoda-Gadot, 2007) มีงานหลักฐานเชิงประจักษ์ต่าง ๆ

ที่ค้นพบว่า “รูปแบบภาวะผู้นำเชิงบารมี” (Charismatic Leadership) ที่มีลักษณะการรับรู้ ต่อสถานการณ์และความต้องการของผู้ตามได้เร็ว กล้าเสี่ยง มีพฤติกรรมที่แตกต่างจากธรรมดา คูมีบุญบารมี กล้าหาญ เป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละ อุทิศตนเอง ส่วน “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformation Leadership) ที่ประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ การสร้างอิทธิพลอุดมคติ (Idealize Influence) ในเรื่องของการประพฤติตัวให้มีศีลธรรมและจริยธรรมการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ให้ต่อสู้และฝ่าฟันไปสู่เป้าหมาย การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) สนใจความต้องการและความเจริญเติบโตของผู้ตามการกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ดังนั้นบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงบารมี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะหรือองค์ประกอบที่สำคัญอะไร และทำไมจึงส่งผลความสำเร็จต่อการแก้ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย เพื่อการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย

ภาวะผู้นำในองค์กรไม่แสวงกำไร

พิจารณาในบริบทขององค์กรไม่แสวงกำไรจะพบว่า องค์กรเหล่านี้สามารถส่งมอบคุณค่าทางสังคม หรือบรรลุพันธกิจทางสังคมได้ต้องอาศัยกลไกการสร้างทรัพยากรจากภายในผ่านทางค่านิยมการกุศลหรือการสงเคราะห์ (Internal Resource-generation Mechanism through its charitable value) โดยไม่มีธุรกรรมทางการเงิน (Monetary Transactions) เข้ามามีเกี่ยวข้อง (Knutsen, 2012) โดยเป็นการขับเคลื่อนด้วยค่านิยม (Values) ตัวอย่างเช่น อาสาสมัคร สละทั้งเวลาและแรงกายในการทำกิจกรรมให้กับองค์กร พนักงานปฏิบัติหน้าที่เกินหรือเหนือความรับผิดชอบของตนเอง เป็นต้น เพื่อให้เกิดค่านิยมดังกล่าว องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ มาสร้างแรงจูงใจ สร้างการเปลี่ยนแปลง สร้างพฤติกรรม (Behavior) ของอาสาสมัคร พนักงาน ให้มีค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน โดยเฉพาะสร้างความพึงพอใจต่ออาสาสมัครให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความประสงค์ที่จะสละเวลา เงิน หรือแม้กระทั่งชักชวนคนอื่น ๆ ให้เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครมาช่วยกันทำงานให้กับองค์กร องค์ประกอบดังกล่าวนี้ช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จหรือบรรลุพันธกิจทางสังคม ช่วยให้้องค์การดำเนินอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน

องค์กรไม่แสวงกำไรจะแตกต่างจากองค์กรธุรกิจ กล่าวคือ มุ่งเน้นพันธกิจด้านสังคมเป็นหลัก (Quarter & Richmond, 2001) ในขณะที่ภาคธุรกิจ มุ่งการสร้างผลกำไรให้กับองค์กรหรือความมั่งคั่งให้กับผู้ถือหุ้น นอกจากนี้้องค์การไม่แสวงกำไรยังขึ้นกับแรงงานที่เป็นอาสาสมัคร การสร้างอารมณ์เชิงบวกและการจูงใจพนักงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ดี เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรไม่แสวงกำไร (Rowold & Rohmann, 2009) ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการทำ

ให้เกิดแรงจูงใจที่ดีของพนักงานหรือผู้ตาม ตัวอย่างเช่น พนักงาน อาสาสมัคร ขององค์กรที่เข้าร่วม และทำเงินให้องค์การไม่แสวงกำไร จะได้รับการตอบแทนในรูปแบบของอารมณ์เชิงบวก เช่น ความสนุก ความภูมิใจ มีความสำเร็จในการช่วยเหลือผู้อื่น (Rowold & Rohmann, 2009) ดังนั้นผู้นำจะต้องคล้อย และดึงดูดแรงจูงใจที่สูงขึ้นของพนักงาน อาสาสมัคร หรือผู้ตามในองค์กร (Riggio et al., 2004 as cited in Rowold & Rohmann, 2009)

ขณะเดียวกันองค์กรไม่แสวงกำไรต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรไม่แสวงกำไรที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืนได้จะต้องขึ้นกับความสามารถขององค์กรที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงโดยวิธีคิดใหม่ โครงสร้างใหม่และการเชื่อมโยงไปสู่ทรัพยากร องค์กรไม่แสวงกำไรต้องการผู้นำที่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Green, 2004 as cited in Riggio & Orr, 2004) และการที่องค์กรพยายามปรับตัวนั้น พบว่ากระบวนการปรับเปลี่ยนมีความยุ่งยากอย่างยิ่งและใช้เวลายาวนานในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น องค์กรไม่แสวงกำไรต้องการบุคคลที่มีความสามารถด้านภาวะผู้นำ (Leadership Talent) ที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่องค์กรมีทรัพยากรอย่างจำกัด (Conger, 1999)

ดังนั้น จากมุมมองทรัพยากรพื้นฐาน ภาวะผู้นำของผู้นำ นับว่าเป็นทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ เป็นทรัพยากรที่มีค่า หายาก ยากต่อการลอกเลียนแบบ และทดแทนได้ยาก เป็นแหล่งของความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ถ้าพิจารณาองค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทยซึ่งเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กเป็นส่วนใหญ่ ที่อาศัยผู้นำ ที่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการนำพาองค์กรให้เข้าถึงทรัพยากรภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่มีเสถียรภาพ มีความเสี่ยงสูงและในภาวะวิกฤต อาจจะแสดงบทบาทเชิงสัญลักษณ์ (Agle et al., 2006) เนื่องจากภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ผู้ตามรู้สึกถึงความต้องการ การกำหนดทิศทางและการชี้แนะจากผู้นำ เป็นการแสดงให้เห็นความสำคัญของบารมี (Charisma) และความต้องการของสังคมในภาวะวิกฤต (Beyer & Browning, 1999 as cited in Angle et al., 2006) ทั้งนี้ เพราะสภาพแวดล้อมภายนอกมีผลต่อประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารจะต้องมีความไวต่อข้อจำกัด และโอกาสของสภาพแวดล้อม เพื่อนำไปใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ต่ออนาคตขององค์กร (Khandwalla, 1977; Conger & Kanungo, 1998) สอดคล้องกับ Bass and Avoilio (1993) ที่แนะนำว่าในขณะที่สภาพแวดล้อมมีความวุ่นวาย องค์กรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จะทำให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดี ความวุ่นวายของสภาพแวดล้อมทำให้ผู้บริหารองค์กรจำต้อง (Needs) คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต ติดตามการเปลี่ยนแปลงตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขที่ไม่แน่นอน และจูงใจพนักงานให้กระทำการต่าง ๆ ในสภาพเงื่อนไขที่คลุมเครือได้ (Dulewicz & Higgs, 2005)

ภาวะผู้นำเชิงบริวาร (Charismatic Leadership)

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงบริวาร เริ่มต้นถูกพัฒนาโดยนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน คือ Max Weber ในปี ค.ศ. (1925/1968) Weber (1947 as cited in Yukl, 1999) อธิบายภาวะผู้นำเชิงบริวารไว้ว่า “How followers attribute extraordinary qualities (Charisma) to the leader นั้น คือ Weber มองว่า ผู้นำเชิงบริวาร คือ พรสวรรค์ ความพิเศษ ยอดมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ คือ Jayakody (2008) ได้มีการกำหนดแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงบริวาร ในฐานะที่เป็นปรากฏการณ์ การรับรู้และความรู้สึก (Cognitive-affective phenomenon) ที่มองภาวะผู้นำเชิงบริวาร ประกอบไปด้วย คือ ความนอกเหนือธรรมดา (extraordinariness) การเป็นต้นแบบ (archetypicality) ความเคารพ (reverence) และความหลงใหล (passion) ในขณะที่นักวิชาการหลาย ๆ คน (House, 1977; Bass, 1985; Conger & Kanungo, 1998) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงบริวาร ที่เกิดจากผู้ตามเป็นผู้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำให้แก่ผู้นำตามการมองเห็นพฤติกรรมของผู้นำ หรือใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำเป็นหลัก (Conger et al., 2000) ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของสมาชิกที่มีแรงจูงใจต่อการสร้างผลการดำเนินงานที่เหนือความคาดหมาย โดยเพิ่มความมั่นใจของสมาชิกหรือผู้ตาม และยกย่องคุณค่าของผลงานเพื่อที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจ (Inspiration) เกิดการทำงานอย่างทุ่มเทของสมาชิก และมุ่งเน้นการสร้างภาพลักษณ์ในเรื่องของพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การ (Bass, 1985)

ภาวะผู้นำขององค์การไม่แสวงกำไรในประเทศไทย มีภาวะผู้นำเชิงบริวาร เป็นส่วนใหญ่ ที่มีลักษณะไม่ธรรมดา หรือเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง มีความกล้าหาญที่จะทำงานยาก ๆ ดังผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “...เนื่องจากผู้นำในองค์การเหล่านี้ต้องทำงานกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้าถึงยาก เช่น กลุ่มติดยาเสพติด กลุ่มแรงงานข้ามชาติ และในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง เช่น 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้...” (ประสงค์ เลิศพายัพ, 2556) มีความกล้าเสี่ยงหรือทำอะไรที่คนอื่นคาดคิดว่าไม่ควรทำ กรณีตัวอย่าง คุณมีชัย ผู้นำสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ที่ทำนรณรงค์การป้องกันการเกิดโรคเอดส์ ด้วยวิธีการที่แปลกใหม่และนอกเหนือความคาดหมายของคนทั่วไป กล่าวคือ ท่านขี่ควายไปที่หน่วยงานของรัฐบาลเพื่อที่จะนำเสนอแนวคิดของท่าน หรือท่านแจกถุงยางอนามัยให้กับสาธารณสุขหรือแม้กระทั่งนำถุงยางอนามัยรสช็อกโกแลตไปแจกในการประชุมคณะรัฐสภา ในปี 2004 จนเป็นข่าวเกรียวกราวและยกย่องการรณรงค์การป้องกันการแพร่เชื้อ HIV/AIDS (Arpapat Mungthanya, 2005) ผู้นำเชิงบริวารมียังมีลักษณะอื่น ๆ อีก เช่น ผู้นำเชิงบริวารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คือผู้นำสามารถอธิบายให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจน มีความเสียสละและอดทนสูงในการทำงานให้กับองค์การและสังคม ด้วยจิตกุศล เป็นบุคคลของสาธารณะ เป็นนักกิจกรรมสังคม มีวัตรปฏิบัติที่สม่ำเสมอ แน่วแน่ มั่นคง มีจุดยืน ตัวอย่างเช่น คุณรจนา เพ็ญศรีทอง ผู้อำนวยการบ้านทานน้ำใจ ของมูลนิธิดวงประทีป (Bundit Shovitayakool, 2008) ได้แสดงออกถึงความเสียสละและอดทนเป็นอย่างสูง สำหรับภารกิจสืบามิ

ที่ภาคใต้ การกิจหรือวัตถุประสงค์หลักของมูลนิธิคือการไปช่วยฟื้นฟูสภาพจิตใจของเด็ก ๆ ที่สูญเสียพ่อแม่และญาติพี่น้องและใช้ชีวิตต่อไปในสังคม โดยจัดตั้งโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการทักษะชีวิต คุณรณนาทำงานที่ชุมชนคลองเตย ต้องเดินทางไปทำงานที่จังหวัดพังงา เป็นระยะเวลา 2 ปี ในขณะที่พนักงานคนอื่น ๆ หมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันไปช่วยงานชุดละ 15 คน อยู่ทำภารกิจครั้งละ 3 เดือน คุณรณนาต้องทำงานในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากสึนามิเป็นพื้นที่ที่มีความยากลำบากและสำคัญ ต้องเผชิญกับผู้ได้รับผลกระทบจากหลากหลายกลุ่มคน หลากหลายและแตกต่างในความต้องการ อีกทั้งคุณรณนาต้องเดินทางไปมาระหว่างพื้นที่ เช่น บ้านเหมือง บ้านเทพตะวัน และภูเก็ต ซึ่งในขณะนั้นการเดินทางมีความยากลำบากเนื่องจากถนนหรือระบบคมนาคมได้รับความเสียหายอย่างมากจากเหตุการณ์สึนามิ ผู้นำเชิงبارมีเป็นผู้มีความรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายนอก เข้าใจสภาพแวดล้อมของสังคม วัฒนธรรมของชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น โครงการวางแผนครอบครัวของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน โดยที่คุณมีชัย วีระไวทยะ ตระหนักหรือเข้าใจในวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมของคนไทย ที่ว่าคนไทยมองเรื่องการคุมกำเนิดเป็นเรื่องส่วนตัว ไม่สมควรนำมาพูดคุยเปิดเผยในที่สาธารณะ เป็นเรื่องต้องห้ามหรือเรื่องส่วนตัว อีกทั้งคนไทยในสมัย 40 ปีที่แล้ว ยังไม่ค่อยเคยกับการใช้อุปกรณ์การคุมกำเนิด หรือตระหนักถึงปัญหาของการมีลูกมาก ดังนั้น คุณมีชัย ได้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การรณรงค์การวางแผนครอบครัวและการคุมกำเนิดด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้คนไทยเกิดความคุ้นเคยถึงการใช้อย่างอนามัยเพื่อการคุมกำเนิด เช่น ท่านไปที่ไหนก็แจกถุงยางอนามัยให้กับคนที่ท่านพบหรือเจอ เพื่อให้มองว่าการใช้อย่างอนามัยเป็นเรื่องธรรมดา (Bundit Shovitayakool, 2008)

นอกจากลักษณะดังกล่าวข้างต้น ผู้นำเชิงบาร์มียังเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต สังคมสามารถตรวจสอบได้ และทำตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังคำสัมภาษณ์ “...มีความซื่อสัตย์สุจริต ถ้าเป็นองค์การไม่แสวงกำไรต้องให้สังคมสามารถตรวจสอบได้ ไม่มาเบี่ยงเบนอะไรอย่างนี้ แล้วก็ต้องทำตามวัตถุประสงค์ขององค์การ...” (ชนิษฐา เทวินทรภักดี, 2556) ทำให้ผู้ตามหรือพนักงานมีพลัง มีความเชื่อมั่น มีความรู้สึกเคารพ ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ ในตนเอง นอกจากนี้ผู้นำเชิงบาร์มียังเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ตัดสินใจด้วยการอ้างอิงข้อมูลหรือหลักการไม่ใช่ทำงานตามความรู้สึก เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน ดังคำสัมภาษณ์ “...ภาวะผู้นำที่ไม่ใช่การยืงสั่งได้นะคะ จะต้องทำงานร่วมทำให้เห็น เรียนรู้ด้วยกัน เพื่อให้ทุกคนได้รู้สึกทำงานด้วยกัน...” (ศิลดา รังสิกรรพุม, 2556) กล่าวคือ ประธานและเลขาธิการ แสดงภาวะผู้นำด้วยการทำเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี โดยที่ผู้นำมีส่วนร่วมทำกิจกรรมและลงมือทำจริงกับพนักงานทุกระดับขององค์การ แสดงให้พนักงานทุกระดับเห็นเป็นตัวอย่างว่าการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นทำได้อย่างไร ทำให้พนักงานรู้สึกยอมรับ (Acceptance) เลื่อมใส (Admiration) และเคารพ (Respect) และอยากเอาเป็นแบบอย่างที่ดี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบในผู้นำองค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทยเช่นกัน ดังตัวอย่าง ผู้นำของมูลนิธิเด็กอ่อนในสลัม ที่มีพฤติกรรมในการกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารไม่ใช้อำนาจสั่งการ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น นำเสนอความคิดใหม่ ๆ เสนอวิธีการแก้ปัญหาด้วยความคิดของพนักงานเอง ขณะเดียวกัน พนักงานไม่สามารถแก้ปัญหาได้ก็สามารถขอคำปรึกษา ขอคำแนะนำจากผู้นำหรือผู้บริหารได้ ทำให้เกิดความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดการยอมรับ ความปรารถนาดี เกิดความเคารพ อุทิศตนเพื่องานอย่างเต็มที่ในการส่งมอบบริการให้แก่สังคม หรือชุมชน มีผลิตผลที่สูง และมีผลกระทบด้านบวกที่สูงมากต่อสังคมเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานของมูลนิธิเด็กอ่อนในสลัม ที่มีเพียง 55 คน กล่าวคือ มูลนิธิเด็กอ่อนในสลัมเข้าไปช่วยและส่งเสริมชุมชนแออัด เปิดบ้านของสมาชิกเองเป็นบ้านรับเลี้ยงเด็กอ่อน กระจายไปทั่วชุมชนในพื้นที่ต่าง ๆ และยังมีบ้านร่วมพัฒนาเด็กอีกประมาณ 100 บ้านซึ่งมีการดำเนินงานมาเป็นเวลาเกือบ 10 ปี ขณะเดียวกันทางองค์กรเอง ทำตัวเป็นโรงเรียนต้นแบบในการเรียนรู้และศูนย์ต้นแบบในการกระจายความรู้ ให้ครูต่าง ๆ หรือเจ้าหน้าที่ศูนย์มาดูงาน มาอบรมแทนที่ทางองค์กรหรือมูลนิธิจะให้บริการเอง และที่สำคัญคือ ศูนย์รับเลี้ยงเด็กในชุมชนต่าง ๆ เป็นเครือข่ายที่เหนียวแน่นช่วยกันขยายเครือข่ายออกไปเรื่อย ๆ มีบ้านรับเลี้ยงเด็กเกิดขึ้นในชุมชนเรื่อย ๆ และเป็นอาชีพที่มีรายได้ด้วย จากนวัตกรรมองค์กรเดิม มีความสามารถให้บริการเด็กอ่อนประมาณ 800 คน ปัจจุบันนี้้องค์การทำให้เกิดความสามารถในการให้บริการเด็กอ่อนเพิ่มมากกว่าเดิมเป็นจำนวนมาก (ศิลา รังสิกรรพม, 2556)

ภาวะผู้นำและผลการดำเนินงานองค์กรไม่แสวงกำไร

ภาวะผู้นำ (Leadership) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และมีอิทธิพลต่อผู้นำและผู้ตามหรือพนักงาน (Wang et al., as cited in Vigoda-Gadot, 2007) มีงานหลักฐานเชิงประจักษ์ต่างๆ ที่ค้นพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) เช่น ภาวะผู้นำเชิงبارมี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลและอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของพนักงาน ของผู้นำขององค์กรในองค์กรแสวงกำไร (Profit Organizations) ดังหลักฐานต่อไปนี้

Waldman and Yammarino (1999) (as cited in Waldman, Javidan, Varella, 2004) ทำการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงبارมี ของผู้บริหารระดับสูง (Top-Level Management) เช่น กลุ่มประธานบริหาร ทำให้เกิดการกระตุ้น (Stimulate) เกิดการยึดเกาะ (Cohesion) ของคนในองค์กร ที่ถูกกำหนดด้วยวิสัยทัศน์ของผู้นำเชิงبارมี การยึดเกาะนี้เป็นผลให้เกิดการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมบาร์มี และการยึดเกาะของคนในกลุ่มและระหว่างกลุ่มก็เหนียวแน่นขึ้น พฤติกรรมเชิงสัญลักษณ์ มีวิสัยทัศน์ และการเล่าเรื่องราวจะเพิ่มการยึดเกาะของกลุ่มคนหรือผู้ตามได้เช่นกัน ทำให้

นำไปสู่การทำงานที่ประสานกันมากขึ้นระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร เป็นผลให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Finkelstein and Hambrick (1996 as cited in Waldman et al., 2004) ที่บอกว่า ภาวะผู้นำเชิงبارมี ควรจะมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในทางใดทางหนึ่ง เช่น ค่านิยมของผู้นำควรมีอิทธิพลต่อการกำหนดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Choice) ผ่านทางผลกระทบต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำเอง การรับรู้หรือการตีความสารสนเทศ (Perception and Interpretation of Information) และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ (Strategic decision making) แต่อย่างไรก็ตาม Finkelstein and Hambrick ไม่ได้ทำการเชื่อมโยงระหว่างบาร์มี (Charisma) และผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนมากนัก

แต่อย่างไรก็ตาม มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบาร์มีกับผลการดำเนินงานขององค์กร Agle and Sonnenfeld (1994 as cited in Waldman et al., 2004) รายงานความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง ผู้บริหารเชิงบาร์มีกับผลการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นผลตอบแทนของหุ้น (Stock return) Waldman, Ramirez, House and Puranam (2001) พบว่าไม่มีความสัมพันธ์โดยตรง (No Direct Relationship) ระหว่างผู้บริหารเชิงบาร์มี และผลการดำเนินงานขององค์กรที่วัดด้วยส่วนต่างกำไรสุทธิ (Net Profit Margin) แต่พบว่าผู้บริหารเชิงบาร์มี จะทำนายผลการดำเนินงานขององค์กรได้ เมื่อผู้นำมีการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่มีความแน่นอนมาก ๆ สอดคล้องกับ Tosi, Misangyi, Fanelli, Waldman and Yammarino (2004) พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างผู้บริหารเชิงบาร์มีกับผลการดำเนินงานขององค์กรที่วัดด้วยผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น หรือผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ แต่พบว่ามีผลกระทบทางบวกในการรับรู้ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม ต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารเชิงบาร์มีกับผลตอบแทนผู้ถือหุ้น ในขณะเดียวกันผลการศึกษาของ Waldman, Javidan and Varella (2004) มีความแตกต่างออกไปโดยพบว่า ผู้บริหารเชิงบาร์มี มีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่วัดด้วยส่วนต่างกำไรสุทธิ และผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (Return on equity) นอกเหนือจากนี้ ยังมีงานวิจัยของ Bass and Avoilio (1993) ที่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำเชิงบาร์มี (Bass, 1985) และประสิทธิผลขององค์กร

Rowold (2011) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 รูปแบบที่ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี คือ 1) การเปลี่ยนแปลง (Transformational style) 2) การแลกเปลี่ยน (Transactional style) 3) เสรีนิยม (Laissez-Faire style) 4) มุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน (Consideration) 5) มุ่งสร้างงาน (Initiating structure) ว่ามีผลต่อผลการดำเนินงานของพนักงานหรือไม่โดยความสัมพันธ์นี้จะถูกส่งเสริม (Moderating) ด้วยความหลากหลายของทีม (Team heterogeneity) เช่น อายุ เพศ และวัฒนธรรม โดยเขาทำการทดสอบกับผู้นำของหน่วยงานด้านดับเพลิง จำนวน 700 หน่วยงาน ในประเทศเยอรมนี พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน และจะมีค่า

ความสัมพันธ์สูงหรือแรงขึ้น โดยมีความหลากหลายของทีมเป็นตัวแปรส่งเสริม (Moderator) เมื่อผลการดำเนินงานของผู้ตามหรือพนักงานสูงขึ้น ก็ส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มขึ้นในที่สุด Chung and Lo (2007) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงกำไรใน ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยกลุ่มตัวอย่างคือมูลนิธิการกุศลด้านสังคมสงเคราะห์ (Social Welfare Charity Foundations) พบว่าองค์กรเหล่านี้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็น “High-transactional-high transformational” ที่มีผลและอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรในเรื่องการสื่อสารภายใน การจัดการ และโครงสร้างทางการเงิน ได้รับผลและอิทธิพลจากพฤติกรรมภาวะผู้นำ Chiang (1995 as cited in Chung & Lo, 2007) พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำในองค์กรไม่แสวงกำไร เป็นดังนี้ ร้อยละ 21.7 คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ร้อยละ 45.2 คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ร้อยละ 21.7 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ร้อยละ 10.9 คือ ภาวะผู้นำเชิงبارมี สอดคล้องกับ Riggio and Orr (2004) ที่มีความเห็นว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแบบที่ดีสำหรับการชี้แนะเรื่องของภาวะผู้นำในองค์กรไม่แสวงกำไร

ภาวะผู้นำและผลการดำเนินงานองค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย

ผู้นำองค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย เป็นผู้นำเชิงبارมีโดยพิจารณาจากคุณสมบัติส่วนตัว (Personalities Characteristic) และพฤติกรรม (Behaviors) ของผู้นำที่เกิดจากการรับรู้และความรู้สึกของผู้ตาม ว่าผู้นำมีความกล้าหาญ กล้าเสี่ยง มีวิสัยทัศน์ที่ฉายภาพได้อย่างชัดเจน มีความเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ผู้อื่น ชุมชน และสังคม เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ เพราะการทำงานในภาคสังคม เป็นงานที่ซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ที่บูรณาการ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูง รู้จักการใช้ทรัพยากรจากภายนอกองค์กร เช่น องค์กรเครือข่าย มาใช้สนับสนุนพันธกิจขององค์กร คุณสมบัติส่วนตัวและพฤติกรรมของผู้นำนี้แสดงถึงความนอกเหนือจากธรรมดาหรือความเป็นพิเศษ ทำให้ผู้ตามปรารถนาที่จะเป็นเหมือนผู้นำ มีความเชื่อเหมือนผู้นำ ให้ความเคารพ ความเลื่อมใส ยอมรับผู้นำอย่างปราศจากข้อสงสัย อุทิศตน มีพลัง และแรงขับเคลื่อนในการทำงาน ทำให้เกิดการยึดเกาะ (Cohesion) กันของคนในองค์กร (Waldman et al., 2004) นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำในระดับอำนาจการหรือระดับคณะ กรรมการและประธาน มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงبارมีที่โดดเด่นด้านสถานะทางสังคมสูง มีชื่อเสียงมีเกียรติยศ การศึกษาสูง ทำให้องค์กรได้รับความน่าเชื่อถือ (Creditability) และความเคารพ (Respectability) จากผู้สนับสนุนหรือผู้บริจาค รูปแบบภาวะผู้นำเชิงبارมีดังกล่าวนี้ มีผลทำให้เกิดผลการดำเนินขององค์กรที่ดีขึ้น (Thalerngsak Senakham, 2013) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำองค์กรไม่แสวงกำไร ยังมีรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผสมอยู่ในตัวผู้นำ คือมิติด้านกระตุนปัญญา (Intellectual

Stimulation) กล่าวคือผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความรู้ ผู้นำสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล มีมุมมองและวิธีการใหม่ ๆ ในการดำเนินงานและการแก้ปัญหาที่มุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์การ (Organizational Cohesion and Organizational Goals) (Jayakody, 2008) แต่อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้พบว่า การทดสอบสถิติตัวแปรพหุ (Multivariate Statistics) ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การไม่แสวงกำไร มีเหตุผลที่สามารถอธิบายได้ คือ ผู้นำองค์การไม่แสวงกำไรในประเทศไทยส่วนใหญ่ มีภาวะผู้นำเชิงبارมีที่โดดเด่น เป็นองค์การที่ขึ้นอยู่กับผู้นำส่วนบุคคลเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้นำองค์การเหล่านี้ เป็นผู้ก่อตั้งหรือร่วมก่อตั้งองค์การมาตั้งแต่แรกเริ่ม และมีบุคลิกส่วนตัวในมิติความเป็นพิเศษที่พนักงานมีความศรัทธา เลื่อมใส ให้ความเคารพ ผู้นำมีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การมาตลอด เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน หรือบางองค์การมีการบริหารงานในลักษณะจากบนลงล่าง มีการสั่งการมาจากคณะกรรมการอำนวยการ หรือผู้นำโดยตรง ดังนั้นองค์การต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงบาร์มี ของผู้นำเป็นสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การโดยเฉพาะเรื่องของการระดมเงินทุน และการขอการสนับสนุนจากบุคคลหรือองค์การภายนอก องค์การเหล่านี้ถึงแม้จะประสบความสำเร็จในด้านผลการดำเนินงานขององค์การ แต่ในระยะยาวพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกังวลว่าถ้าผู้นำไม่อยู่กับองค์การแล้วในอนาคตจะเกิดความยากลำบากในการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์การ (Thalerungsak Senakham, 2013) ในส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นในการสร้างพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ตามให้มีแรงดลใจ ต่อการสร้างผลการดำเนินงานที่เหนือความคาดหวัง (Behavior of Inspiring Members to Create Performance Above Expectations) และยกย่องคุณค่าของผลงานเพื่อที่จะทำให้เกิดแรงดลใจ (Inspire) เกิดการทำงานอย่างทุ่มเทของสมาชิก (Bass, 1985) ได้ถูกนำมาใช้ในกลุ่มประเทศตะวันตกเป็นครั้งแรกและถูกใช้ในองค์การทางธุรกิจเป็นส่วนใหญ่ การนำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในกลุ่มประเทศตะวันออก ที่มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยม เช่น สังคมไทยที่ยึดติดกับระบบอุปถัมภ์ (Patron-client System) คือยึดที่ตัวบุคคลเป็นหลัก โดยเฉพาะองค์การไม่แสวงกำไรในประเทศไทย ที่ต้องพึ่งพาผู้นำที่อยู่ในระดับของคณะกรรมการอำนวยการ ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงบาร์มี ที่เป็นผู้มีสถานะทางสังคม เศรษฐกิจและทางการเมือง มีเกียรติยศและชื่อเสียง เพื่อให้้องค์การมีความน่าเชื่อถือ (Creditability) และได้รับการยอมรับจากสังคม (Social acceptability) (Hasan & Onyx, 2008) นอกจากนี้บุคคลที่เข้าทำงานในองค์การไม่แสวงกำไร ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีปัจเจกบุคคลสูง รักอิสระ ทำงานด้วยจิตสาธารณะ ทำงานเพื่อความภาคภูมิใจซึ่งมีแรงบันดาลใจของตนเองอยู่แล้ว และผู้นำในระดับคณะกรรมการ ก็เป็นอาสาสมัครมีเวลาอย่างจำกัดมากให้กับองค์การและผู้บริหาร ต้องมุ่งมั่นและใช้เวลาส่วนใหญ่กับการดำเนินงานหรือขับเคลื่อนองค์การ ทำให้ไม่มีเวลาในการที่จะมาพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับตัวผู้นำเองหรือแสดงออกต่อพนักงาน เช่น มิติด้านการจูงใจ

เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) และมิติด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงบริหารมีจึงมีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงกำไรมากกว่าที่จะเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Thalerngsak Senakham, 2013)

แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทยที่มีการก่อกำเนิดจากองค์กรประเทศตะวันตกและมีสายสัมพันธ์กับองค์กรต้นกำเนิด เช่น การส่งตัวแทนหรือผู้นำระดับสูงมาร่วมเป็นผู้บริหาร มีการนำรูปแบบการบริหารงานจากองค์กรต้นกำเนิดมาใช้ในการดำเนินงานได้รับวัฒนธรรม การทำงานจากองค์กรต้นกำเนิด พบว่าผู้นำองค์กรเหล่านี้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่โดดเด่น โดยเฉพาะการนำนวัตกรรมด้านการระดมทุนหรือสร้างรายได้ให้กับองค์กร เช่น การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างก้าวหน้ากว่าองค์กรอื่น ๆ เช่น ใช้ในการบริหารจัดการด้านข้อมูลของผู้บริจาค หรือผู้ประกอบการ เพื่อใช้วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มผู้บริจาคใช้เป็นระบบแจ้งเตือนและออกไปเสิร์ฟรับเงินให้ผู้บริจาค ใช้เป็นระบบออกจดหมายขอความอนุเคราะห์ด้านการเงิน ถ้าพิจารณาด้านการเงินและผลผลิต องค์กรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จในเรื่องของผลการดำเนินงานขององค์กรในมิติด้านการเงินที่เป็นด้านรายได้ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีผลต่อผลการดำเนินงานองค์กร

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้นำในองค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทยส่วนใหญ่มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงบริหารมีที่มาจากลักษณะส่วนบุคคล และคุณลักษณะของพฤติกรรม โดยเฉพาะในมิติของความนอกเหนือจากธรรมดาหรือความเป็นพิเศษ นั่นคือมีความกล้าหาญ กล้าเสี่ยง แสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนให้ผู้ตามเข้าใจง่าย มีความเสียสละ ทำงานหรือตัดสินใจบนพื้นฐานของความรู้ นอกจากนี้ยังพบผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริต มีมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนั้นด้วยรูปแบบภาวะผู้นำเชิงบริหารมีของผู้นำในองค์กรไม่แสวงกำไรนี้ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นปรารถนา ความเลื่อมใส ความเคารพ ซึ่งนำไปสู่การอุทิศตนเอาผู้นำเป็นแบบอย่าง เกิดการยึดเกาะกันของคนในองค์กร ทำให้ทุกคนมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันส่งผลดีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงบริหารมียังมีผลช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการระดมทุนแบบโอกาสพิเศษ หรืออธิบายด้วยมุมมองด้านบริบทสังคมไทยที่ยังคงยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ ยึดติดกับบุคคล ที่มีสถานะทางสังคมสูง มีชื่อเสียง มีเกียรติยศ ซึ่งเป็นลักษณะภาวะผู้นำเชิงบริหารมี องค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทยได้อาศัยประโยชน์จากระบบนี้ จึงมักเชิญบุคคลที่มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงบริหารมีดังกล่าว มาเป็นประธานหรือสมาชิกคณะกรรมการเพื่อทำให้องค์กรน่าเชื่อถือ น่าเชื่อถือ และสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรและสร้างความปลอดภัยกับองค์กร นอกจากนี้ผู้นำในองค์กรไม่แสวงกำไรในประเทศไทย ยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผสมอยู่ในตัวผู้นำด้วย โดยเฉพาะมิติด้านการกระตุ้นปัญญา ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามหรือพนักงานทุกคน

มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ผู้นำเน้นการใช้เหตุผลกับผู้ตาม ไม่นิยมใช้อำนาจเด็ดขาดหรือความเป็นผู้นำในการตัดสินใจแทนผู้อื่น ลักษณะภาวะผู้นำนี้ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ ทำให้เกิดผลผลิตและผลกระทบทางบวก ส่งผลให้องค์การมีความสามารถในการปรับตัวและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี การที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำหรือผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ขององค์การไม่แสวงกำไรในประเทศไทยควรสร้างและรักษาทัศนคติเชิงบวก คือมองในทุกเรื่องสามารถที่จะปรับปรุง หรือทำให้ประสบความสำเร็จได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นให้มองเป็นความท้าทายความสามารถ และพิสูจน์ศักยภาพของตนเอง เช่น มีความมุ่งมั่น กล้าหาญ อดทน เสียสละ ในการที่จะฝ่าฟันอุปสรรค และดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ มีความซื่อสัตย์ เงินบริจาคที่ได้มาจะต้องให้ผู้อื่นสามารถตรวจสอบได้นำไปใช้ในกิจการอะไรบ้าง และนำเงินไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้วยคุณลักษณะของพฤติกรรมเช่นนี้จะทำให้ผู้นำมีลักษณะที่พิเศษหรือนอกเหนือผู้นำทั่วไปได้ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา ประพฤติและปฏิบัติตัวอยู่ในความดีงาม มีจริยธรรม ทำให้ผู้ตามเกิดความเคารพ ความเลื่อมใส ศรัทธา เอาเป็นแบบอย่าง เกิดความรู้สึกมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์การ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้ด้วยกันและฝึกเป็นผู้เปิดโอกาสให้กับผู้อื่นเพื่อเป็นการก่อให้เกิดความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ในองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา เทวินทรภักดี. (2556, 12 กรกฎาคม). ประธานมูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการ [บทสัมภาษณ์].
- ประสงค์ เลิศพายัพ. (2556, 10 มิถุนายน). ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มูลนิธิรักไทย [บทสัมภาษณ์].
- ศิววรรณ เจณการณ. (2556, 6 มิถุนายน). สมาชิกคณะกรรมการมูลนิธิบูรณะชนบท [บทสัมภาษณ์].
- ศิลดา รังสิกรพุม. (2556, 14 มิถุนายน). ผู้จัดการมูลนิธิเด็กอ่อนในสลัม [บทสัมภาษณ์].
- สุภา ไยเมือง. (2556, 28 มิถุนายน). ผู้อำนวยการมูลนิธิเกษตรยั่งยืน [บทสัมภาษณ์].
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). *การสำรวจองค์การเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร พ.ศ.2550*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- Agle, B. R., Nagarajan, N. J., Sonnenfeld, J. A., & Srinivasan, D. (2006). Does CEO charisma matter? an empirical analysis of the relationships among organizational performance, environment uncertainty, and top management team perception of CEO charisma. *Academy of Management Journal*, 49(February), 161-174.
- Anheier, H. K., & Ben-Ner, A. (1997). Shifting boundaries: long-term changes in the size of the for-profit, nonprofit, cooperative and government sectors. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 68(September), 335-353.
- Arpatat Mungthanya. (2005). *Understanding NGOs and their roles in development: an analysis of role and status of development NGOs in Bangkok*. (Doctoral dissertation, National Institute of Development Administration).
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B., & Avoilio, B. J. (1993). *A multi-level, multi-source, predictive study of charismatic leadership and performance: the role of gender*. (Doctoral dissertation, Illinois Institute of Technology).
- Bundit Shovitayakool. (2008). *Thai Non-Governmental Organizations (NGOs) in the changes of the 21st century: an analytical study of the change process following the tsunami disaster*. (Doctoral dissertation, National Institute of Development Administration).
- Chung, R., & Lo, C. (2007). The relationship between leadership behavior and organizational performance in non-profit organizations, using social welfare charity foundations as an example. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 12(1), 83-87.

- Conger, J. A. (1999). Charismatic and transformation leadership in organizations: an insider's perspective on these developing streams of research. *Leadership Quarterly*, 10(2), 145-179.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Conger, J. A., Kanungo, R., & Menon, S. T. (2000). Charismatic leadership and follower effects. *Journal of organizational Behavior*, 21(7), 747-767.
- Coombes, M. T. (2008). *Boards of directors and nonprofit entrepreneurial orientation: catalyst, inhibitor, or in consequential?* (Doctoral Dissertation, Syracuse University).
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2005). A new instrument to assess leadership dimension and styles. *Selection & Development Review*, 20(2), 7-12.
- Hasan, S., & Onyx, J. (2008). *Comparative third sector governance in Asia : structure, process, and political economy*. New York: Springer.
- House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In Hunt, J. G., & Larson, L. (Eds.), *leadership: the abutting edge*. Carbondale: Southern illinois University Press.
- Hudson, M. (1999). *Managing without profit*. London: Penguin Books.
- Jayakody, J. A. S. K. (2008). Charisma as cognitive-affective phenomenon : a follower-centric approach. *Management Decision*, 46(6), 832-845.
- Juree Vichit-Vadakan. (2002). *The country report in investing in ourselves: giving and fund raising in Thailand*. Manila: Asia Development Bank.
- Khandwalla, P. N. (1977). Some top management style, their context and performance. *Organization and Administrative Science*, 7(4), 21-51.
- Knutsen, L. W. (2012). Value as a self-sustaining: why some nonprofit organizations are different from and similar to private and Public Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(October), 1-21.
- Iecovich, E. (2004). Responsibilities and roles of boards in nonprofit organizations: the Israeli case. *Nonprofit Management & Leadership*, 15(1), 5-24.
- Mort, Gillian S., Weerawardena, Jay., & Carnegie, Kashonia. (2003). Social entrepreneurship: towards conceptualization. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(1), 76-88.

- Office of the National Economic and Social Development Board (ONESDB). (2010). *Non-profit institutions satellite account of Thailand 2006-2008 edition*. Retrieved August 5, 2011, from <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=409>
- O'Regan, K., & Oster, S. (2005). Does the structure and composition of the board matter? the case of nonprofit organization. *Journal of Law, Economic and Organization*, 21(April), 205-227.
- Parsons, L. M. (2003). Is accounting information from nonprofit organizations useful to donors? A review of charitable giving and value-relevance. *Journal of Accounting Literature*, 22(2), 104-129.
- Quarter, J., & Richmond, J. (2001). Accounting for social value in not-for-profit and for-profits. *Nonprofit Management & Leadership*, 12(1), 75-85.
- Riggio, Ronald E., & Orr, Sarah S. (2004). *Improving leadership in nonprofit organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rowold, J. (2011). Relationship between leadership behaviors and performance. *Leadership Organization Development Journal*, 32(6), 628-647.
- Rowold, J., & Rohmann, A. (2009). Relationship between leadership styles and follower's emotional experience and effectiveness in the voluntary sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(2), 270-286.
- Salamon, L. M., & Anheier, K. H. (1996). *Social origins of civil society: explaining the nonprofit sector cross-nationally*. Baltimore, MD: The John Hopkins University Institute for Policy Studies.
- Schmid, H. (2004). The role of nonprofit human service organizations in providing social services: a prefatory essay. *Administration in Social Work*, 28(3/4), 1-21.
- Shigetomi, Shinichi. (2004). The NGO way: perspectives and experiences from Thailand. In Shinichi Shigetomi, Kasian Tejapira & Apichart Thongyou. (Eds.), *Chiba Japan: Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization*. N.P.: n.p.

- Thalerngsak Senakham. (2013). *Impacts of board roles and responsibilities, leadership styles and information and communication technology adoptions on organizational performance: a study of nonprofit organization in Thailand*. (Doctoral dissertation, National Institute of Development Administration).
- The National Statistical Office (NSO). (2008). *Survey of non-profit organizations*. Bangkok: n.p.
- Tosi, L., Misangyi, F., Fanelli, Aldman A., & Yammarino, J. (2004). CEO charisma, compensation, and firm performance. *The Leadership Quarterly*, 15(June), 405-420.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Leadership style, organizational polities, and employees' performance: an empirical examination of two computing model. *Personal Review*, 36(May), 661-683.
- Waldman, D. A., Javidan, M., & Varella, P. (2004). Charismatic leadership at the strategic level: a new application of upper echelons theory. *Leadership Quarterly*. 15(June), 355-381.
- Waldman, D. A., Ramirez, G. G., House, R. J., & Puranam, P. (2001). Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44(1), 134-143.
- Weisbrod, B. A. (1989). Rewarding performance that is hard to measure: the private nonprofit sector. *Science*, 244(3), 541-546.
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 285-305.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) IN THAILAND : ANALYZING
THE APPLICATION OF THE BUDDHIST PRINCIPLES
ความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจในประเทศไทย : การวิเคราะห์การประยุกต์
ใช้หลักแห่งพุทธศาสนา

Oscar S. Mmbali^{*}

Dhriwit Assawasirisilp, Ph.D.^{**}

Abstract

In realization that regulatory incentives alone cannot achieve corporate social responsibility (CSR), this paper seeks to analyze the application of Buddhist principles to CSR in Thailand. It seeks to find out what major Buddhist principles might, did, or would help shape CSR? To what extent can these principles be applied to CSR in Thailand? The findings of the study show that Buddhist-oriented CSR is embedded in Buddhist socio-religious practices and spirituality. Buddhist values, though less utilized in CSR provide immense resources that are yet to be explored and integrated CSR practices in Thailand.

Keywords : Corporate Social Responsibility, Buddhist principles, Thailand

^{*} Ph.D. candidate (Policy and Management) at the National Institute of Development Administration and a researcher at the Center for Philanthropy and Civil Society, Thailand, e-mail : mmbali76@gmail.com

^{**} Assistant Dean, Graduate School of Business, Southeast Bangkok College, Thailand, e-mail : dhriwit@yahoo.com

บทคัดย่อ

ด้วยการตระหนักถึงการใช้มาตรการทางกฎหมาย ไม่สามารถกระตุ้นให้องค์กรธุรกิจแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้เพียงพอ บทความนี้จึงเป็นการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักแห่งพุทธศาสนา ในกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจในประเทศไทย การศึกษาชี้ให้เห็นถึงอิทธิพล และขอบเขตของหลักการ แนวปฏิบัติ ระบบความรู้สึนึกคิดทางพุทธศาสนามีผลต่อการดำเนิน กิจกรรมที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ขอบเขตของ ความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจไทย ได้รับอิทธิพลจากหลักแห่งพุทธศาสนา ซึ่งถือเป็นวิธีการ ดำรงชีวิตและจิตวิญญาณในสังคมไทย นอกจากนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจที่ปรากฏ ในสังคมไทยยังคงต้องครอบคลุมมิติอื่น ๆ มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

คำสำคัญ : ความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจ หลักแห่งพุทธศาสนา ประเทศไทย

Introduction

The concept of ‘business social responsibility’ (BSR) has over time evolved to include other aspects such as environmental concerns and social well-being of people affected by the business activities (Pimpa, Moore, Supachalasai, Wayakone, & Gregory, 2014). This broader understanding is relevant to Thailand because of its competitiveness as an investment hub in South East Asia. Ranking 11th in the world as a Foreign Direct Investments destination, and 20th in the world for “Ease of doing business (Vriens and Partners PTE Ltd., 2015); Thailand continues to attract business investments seeking to access the ASEAN market with a population of 580 million people. In response to the externalities that come with these investments, the government in Thailand seeks to promote corporate social responsibility (CSR). (Government Housing Bank, 2015). Since regulations alone have not been able to realize CSR effectively (Pimpa et. al., 2014) there is need to examine ways in which value based approaches can supplement legal/policy regulations. In this regard, socio-religious values and practices can help influence or shape CSR practices in ways that enhance economic development sustainability.

Thailand is a dominantly Theravada Buddhist nation. Theravada Buddhism cuts across all spheres of life, providing the moral, social, and political fabric upon which the society’s values are founded (Rodloytuk, 2007). It is a way of life for 95%

of the population with an influence on the private and public sectors (McCargo, 2004). In the past, CSR has been practiced as *bun-khun* meaning gratitude (Rajanakorn, 2012). However, few companies engage in CSR, for example 36.7% of companies listed in Stock Exchange of Thailand spent one million baht (app. US\$33,333) on CSR (Rajanakorn, 2012). Despite that, Thai Buddhist culture remains an integral part of business in Thailand (Pimpa et al., 2014). Many businesses are still family owned and have religious orientation (Bendell & Ng, 2009).

Religion is a force for development (Dalton, 2013). It provides alternative social interventions since government does not always solve all problems the society faces (Mylek & Nel, 2010). Faith based organizations for example religious affiliated Non-Governmental Organizations, provide social welfare (Ellor, 2004). Religion fuels social movements (Hutchison, 2012). It acts as an instrument of social mobilization around collective values (Derezotes, 2009). The Hindu concept of *Vasudhaiva Kutumbakam* for example means that the world is one family (Kovács, 2015). Religion influences values such as honesty and risk aversion (Kitsabunnarat, Jiraporn, & Tong, 2014). Today, it is increasingly influencing CSR (MacLeod, 2011).

Because of the separation between the sacred and the secular in the western philosophy (Aguilar, 2006), religion and business are seen as mutually exclusive (Goldewijk, 2007). Therefore, western concepts of CSR tend to exclude the religious rationale (McGhee, 2002). However, in Buddhism, religion transcends the secular space and affairs because it is an integral part of life (Khema, 1998 as cited in Schedneck, 2007). Buddhists unlike secular westerners make reference to behavior in the CSR practice. Therefore, Buddhism gives voice to CSR in Asia. Buddhist ethics for instance encourages business without exploitation (Numkanisorn, 2002). In light of this, this paper seeks to answer the questions: (1) what major Buddhist principles might, did, or would help shape Corporate Social Responsibility in Thailand? (2) To what extent can these principles be applied to Corporate Social Responsibility in Thailand?

This study is based on “the religio-secular world” analytical framework. The framework pioneered by Martin. E. Marty (2003 as cited in Rees, 2011), assumes that the world is neither sacred nor secular, but a complex network of both. The secular and religious elements of society co-exist and fit into each other in order to

constitute a functional society. This model provides a relevant interpretive framework for CSR in a Thai-Buddhist context. This is because the Buddhist worldview assumes a world that is holistic, in which social, economic, political, and religious elements are embedded together into one single whole (Gie & Petta, 2007).

1. An Overview of Buddhism and Its Social Responsibility Principles

This section responds to question: (1) what major Buddhist principles might, did, or would help shape Corporate Social Responsibility in Thailand? CSR from a Buddhist perspective is personal. It can be informed by the Buddhist way of alleviating suffering through meditation meant to strengthen personal capabilities to regulate desire (Parboteeah, Paik, & Cullen, 2009). It can help one gain self-control when tempted to engage in unfair business practices. The essence of Theravada Buddhism is to strongly adhere to the teachings of Buddha (Cadge & Sangdhanoo, 2005). One is required to strive to escape *samsara* (cycle of suffering) in order to enter *nirvana* (release). Karma teaches that people determine their destiny (Yamnil, McLean, & Singsuriya, 2008). Concern for morality is essential (Øvrelid, 2008). To practice tolerance as a way of life (Plamintr, 2011), and to regulate self in relation to work and nature constitute a path to happiness (Van-Daele, 2013). This consequentialist approach to life, work and relationships, builds in a person a belief system to do the right things in faith that the future depends on the present actions.

The Buddhist consciousness to the visible and invisible world and the belief that *Karma* emanates from the invisible world brings to one's sense of mindfulness that accountability is spiritual (Falk, 2010). Therefore, work ethics reflect visible and invisible realities (Ferguson, 2014). The Four Noble Truths: (1) All life is suffering; (2) suffering is caused by desire; (3) suffering can be ended; and (4) to end suffering, one has to enter *nirvana* (Rarick, 2015) reflects the ethical standard for work. To endure constraints is noble (Russell et al., 2009). Key to this is personal responsibility to seek the causes of suffering and ways to solve them (Yamnil et al., 2008).

The fundamental source of Buddhist values is the Eightfold path (Bodhi, 2013) which are core to Buddhist faith and can serve as the source of an ethic of CSR as follows :

1. *Samma ditthi* (right view) - Know suffering, its causes, and the way to end it
2. *Samma sankappa* (right intention)- Have right intentions, intentions for good will, not to harm others, and to renounce bad desires/inclinations which cause suffering
3. *Samma vaca* (right speech)- Abstain from falsehood, harsh speech, slander and idle chatter
4. *Samma kammanta* (right action)- Don't kill or destroy life, don't steal
5. *Samma ajiva* (right livelihood)- Give up wrong livelihood, earn your livelihood honestly from doing the right things.
6. *Samma vayama* (right effort)- Refrain and abandon defilement, develop and sustain wholesome states
7. *Samma sati* (right mindfulness)- Contemplation of the body, feelings and mind
8. *Samma Samadhi* (right concentration) - It is a lifelong process to learn to focus the mind and keep it from straying from the right path.

The foundation for a Buddhist ethic of CSR founded on Buddhist morality and spirituality can provide a multi-dimensional way Buddhist faith can be integrated in all aspects of life whether public or private. It can be used enrich behavior practices that are critical to fighting corruption for example integrity, honesty, intention to do good, the fear of engaging in destructive behavior, self-reflection, will to balance the use discretion. CSR is partly about addressing problems that bring harm to society. Inequality for instance leads to harm. Extreme poverty degrades human dignity. It creates a population that is vulnerable to exploitation, abuse, and can create the environment where petty or organized crime can flourish (Wong, 2007).

Otherwise, Dhamma principles are H.M. The King's principles of leadership. *Dhamma* or 'moral knowledge' means learning how to conduct one. These principles are defined as the virtues of a righteous ruler and are advocated by H.M. King Bhumibol. These principles can illuminate the Buddhist concept of business social responsibility because they inspire responsible decision making and action (Office of the Prime Minister, 2005). Since Thai people derive their life lessons, acknowledge, and frame

their behaviors in reference to this model; these principles have a trickle down impact on the Thai society and businesses.

There are ten *Dhamma* guiding principles listed below along with a brief interpretation. These principles provide a relational framework for social responsibility. Values and moral knowledge derived from these principles can be used as an ethical guide for private, business, or public life (Office of the Prime Minister, 2005).

1) *Dana* (giving): this refers to giving to those in need because they lack certain things. Giving is a form of merit making. It goes beyond giving in the temple and includes other forms of giving such as giving to others who are in need and giving to animals. It is a spiritual discipline embedded in the Buddhist sacred belief that self-sacrifice is virtue which is exercised for the sake of others who are either in need or whose lives are at risk.

2) *Sila* (self-conduct): this refers to belief that one should refrain from doing evil things. It encourages behaviors that promote good as opposed to bad practices. One should not consciously or with intent seek to engage in actions that are destructive to self or others. Self-conduct can be realized by attaining moral wisdom gained through training and disciplining the mind to reach the highest level of insight and intuition.

3) *Paricaga* (giving up): this means giving up something of lesser good for something of greater good. It entails the commitment to endure short term pains in order to archive the greater good for all. It is a sacred act to endure the present constrains in order to achieve sustainable success.

4) *Ajava* (straightness): this means to behave honestly towards friends, colleagues and others. It can be translated as acting with transparency or dealing honestly in relationships, business or otherwise. It can also mean acting genuinely for the welfare of others or for the sake of oneself and interconnectedness with others.

5) *Maddava* (gentleness): this means to speak and act gently towards others. It can also be translated as speaking or acting with care, humility, in the greater interest of others, with moral judgement and concern for others.

6) *Tapa* (perseverance): a leader should encourage what should be done and should not have any fear in doing that. It means concern for the right thing rather than one's selfish feelings.

7) *Akkodha* (non-anger): this means having a heart full of kindness based on good wishes. It can also refer to ability to resolve challenges with a sense of calm or peace. Meditation, a common practice in Buddhism is based on this wisdom. Everyday an individual with devotion to Buddhism seeks to achieve harmony and peace.

8) *Avihimsa* (not causing injury): this means not causing harm or trouble to others either directly or indirectly. The Buddhists tradition to avoid causing harm is related to the belief in the interconnectedness and interdependence of all things.

9) *Khanti* (endurance or patience): the capacity to endure hardship. It is to understand and accept that nothing is permanent hence it is human duty to endure difficulties.

10) *Avirodhana* (not going wrong): a ruler should not do what he knows is wrong.

2. Application of Buddhist Principles in CSR Practices in Thailand

This section responds to question: (2) To what extent can these principles be applied to Corporate Social Responsibility in Thailand? Studies show that Buddhist principles have not been utilized in Thailand. Some of the areas Buddhist principles have been applied in CSR include the following:

Philanthropic principles : Volunteering (Sheravanichkul, 2008) for example during disasters (Chaisinthop, 2014). Volunteering in this case means that one is doing good to others because these actions contribute to the moral order of the present and leads to future consequences. Volunteering as an act of benevolence is considered a form of *dana*. It is understood as a virtue- a selfless gift from good people who are giving what is considered helpful to those in need (Suen, Cheung, & Mondejar, 2007). Intervention in matters public of interest is also an act of philanthropy in Buddhism (Englehart, 2008). During the time of crisis for instance, cases of Thai people providing voluntary assistance are quite common. Providing help to those in need is considered a spiritual exercise of self-responsibility. CSR begins with personal initiative on the side of the business leaders to believe that they are

connected to the environment in which they trade, not just for the sake of making profits, but because by being there and benefiting from that environment; they are an integral part of it. Finally, sponsorships are forms of expressing CSR in Thailand (Pimpa et al., 2014). Sponsorships are ways of giving back to society in a way that builds present and future relations and capacities to make the society a more productive place.

Relational principles: Moral obligation to do good (Falk, 2010) for example: protecting forests (Walter, 2007) ; keeping social networks ; pursuit for peace and mediation (Thangthong, 2012) ; sacrificing for the greater good (Kornfield, 2014) ; commitment to social goals ; ensuring customer satisfaction (Galbreath, 2010) ; preventing exploitative practices; (Soontornwong, 2006) and honest dealings in business (Daniels, 2010). Merit making that is entrenched in acts of righteousness like one planting the seed of hope and prosperity implies that the ethic of doing good in the present is a way of exercising mindfulness about the future. CSR has a future orientation especially if it is conducted with concern for sustainable development. The essence of the belief in the supernatural embedded in the concept of *karma* suggests that nature is a force for good and judgement. It contains invisible realities that are responsible for a system of reward and punishment. This system provides a sacred framework for accountability. Human beings, conscious of this sacred order act with expectations. They seek to fulfill their moral obligation indicative of social responsibility.

Regulatory principles: Tendencies to avoid CSR can be driven in part by one's desire not to endure the natural pain necessarily experienced when giving away something of value for the sake of the greater good. Profit making is not only an important experience for businesses, but rather is an experience in which people find happiness. Little profit or loss comes with sadness. People engage in business partly because they expect the outcomes of the business to make them happy. Business strategies and practices are often designed to maximize profits. When making huge profits become the sole determinant of a successful business and happy life, people tend to ignore other factors for example environmental concerns or workers' welfare. In this case, people would feel necessary to avoid pain, sometimes at all costs. Acts of business misconduct for example fraud; inflating

prices, exploitation, and non-compliance with regulations have been done in the past by business people who were seeking to avoid short-term pain that comes with things such as regulation or minimal profit as a result of competition or crisis. In this case, exercising moral judgment is essential in the daily practices in a business (Cassaniti, 2014). Buddhism places a lot of emphasis on human actions and behavior. Therefore, business from a Buddhist perspective is not only monetary but also human. It is not just money-centered but humanistic in essence. It ought to be done with a sense of concern for others, within and without the business. Unique to this is that Buddhism teaches that regulation is not just something that an external authority imposes on people, but what people should exercise for their own benefit and for the benefit of those they are interconnected too.

Avoiding confrontation is a Buddhist sacred instrument of keeping harmony, peace, and order in society (Gellner, 2001). Conflict is expensive. Deliberate confrontations can escalate into conflicts or can ruin relationships that provide the social fabric based on which business is supposed to thrive. CSR is a tool meant to build bridges between the society and a business entity. It is meant to encourage a condition of interdependence within which different stakeholders in a business environment, find opportunities in their relationships which they invest in in order to benefit. Tolerance can create this kind of business condition. The practice of Buddhism encourages the Buddhist to immerse self in the training of the mind, so that the individual can exercise consciousness when provoked, and can use intuition to enrich business relationships. Today, the business environment is characterized by different conflicts some of which necessitate the business community to go beyond marketing and public relations and address critical issues that create tension between the society and the business.

Some business operations have externalities that significantly affect society. Toxic substances from a mining field for instance can cause health risks to the adjacent community. A lot of business operations involve a constant process of making decisions that affect other people and entities in many different ways. Decisions on waste management can affect the relationship between the business and the community. Decisions about products can hurt consumers and alienate

them from the business. While in a business, these issues are an integral part of business life, the Buddhist ethic of seeking resolve can ease business tensions or stalemates (Patrick, 2012). CSR practices that are tailored towards resolve can enhance business relationships since they can help address the systemic gaps that exist between the business and other entities critical to the life of a business. CSR initiatives that seek to build infrastructure for instance can heal the systemic burden of high expenses suppliers endure when doing business with the company. This would in the long run increase access to raw materials as well as build stakeholder loyalty upon which a business can lean on in time of need. Seeking resolve from a Buddhist perspective means commitment to pursue mechanisms such as persuasion and dialogue in order to address issues of concern in relationships.

In the Northeast of Thailand for example, communities use relational harmony as a social force in community enterprises. In this case, community enterprise groups conduct trade-offs between material and relational well-being in order to keep a balance between reaching social and economic goals. This shows that the community's way of doing business entails not only value for financial efficiency but also relational well-being as interwoven components of the economy. Seeking relational harmony is a Buddhist attribute (Schaaf, 2010). To think of business beyond money and profit is the core of CSR. It enables the business entrepreneur to assign significant value to the business environment within which the business exists. It is to acknowledge that the business environment has a significant role in the life of the business. Therefore, efforts to strengthen the business should include efforts to contribute to strategic sectors of the environment which have bearing on the business.

Ability to endure challenges that threaten to collapse business requires flexibility. It takes the ability of the business leaders to recognize the dangers that their businesses face and adopt necessary changes to thwart or overcome such threats. One such example is the 2008 Hamburger crisis. During this period, business enterprises in Thailand, especially in the tourist sector adapted to changes quickly and were able to make higher profits at a time when they were expected to register little profit or losses. They also had higher levels of social capital. These enterprises for instance drew support from the family and the community which enabled them

to cut costs. Practices such as interdependence and support behaviors are rooted in the Buddhist culture of charity and kindness. Such behaviors indicate how indigenous resources drawn from the community can yield effective results in a business (Biggsa, Hall, & Stoeckl, 2012). CSR requires changes in the business operations, strategies, culture, and relationships. It can be more sustainable and effective if it resonates with the values such as flexibility embedded in people's daily practices and beliefs.

Accepting the responsibility on the side of the leader to do the right thing in order to enable an organization achieve its intended goals despite challenges or pains is a virtue. This is indicative of an individual's values which provide the prerequisite internal qualities for well-being. A person of such qualities is able to act with a sense of selflessness. Such leader can act free from greed which is often a common drive for exploitation and lack of concern for others. Accepting responsibility to do the right thing is an act of self-sacrifice. It is a quality that is developed in the mind and through social relations. It can be shared through psychological conditions and social interactions within which human behavior is shaped. Ability to persevere can influence responsible decision making and resilience which are necessary for sustainable business practices (Phoenix, 2014). CSR is much stronger when driven by leaders and business practitioners who are willing to endure short term crisis, pains, and challenges in order to achieve long-term prosperity. CSR built on such principles is not mindful of immediate quick returns; but rather sustainable business practices, profits, and the sustainable impact the business has on development and society at large.

A business environment is an environment of conflict. It is so because businesses compete for opportunities, market, and resources sometimes in a business environment where such are limited. Allowance for mediation and deliberation is an important component of Buddhist culture. It is practiced both in private and public affairs, in social as well as economic functions. Individuals influenced by religious beliefs have a high sense of self control (Elliott, 2014). Allowance for mediation and deliberation is based on the belief that good is embedded a more harmonious relationship than in one characterized by conflict.

Mediation therefore is the search for what is good which can benefit all parties in contention.

The view that suffering is inherent in all human beings is critical to the Buddhist view of resilience. It helps individuals face critical challenges with endurance and compassionate care. Resilience during crisis or difficult times is cherished (Marsel, Schur, & Watzke, 2012). Honor is gained not just by becoming materially successful, but also by overcoming critical challenges and demonstrating resilience. Ability to face hardship and overcome is part of the human. It is encouraged in the Buddhist community and work ethics. This view is of value to CSR because CSR requires long term commitment despite competing priorities an organization faces from time to time.

The crisis of competition pressures businesses to strive for profit maximization rather than prioritizing corresponding social activities. As a result, some businesses engage in unhealthy practices such as overexploitation of resources, fraud, or inflating prices as a way to cut costs and increase income. The Buddhist concept of contentment means that one can be successful without necessarily engaging in unethical behaviors such as exploitation. Behaviors such as greed, corruption, and exploitation are sometimes driven by fear of uncertainties. When businesses lack information or capabilities to predict the business environment, or when they have access to information which other businesses don't have; they engage in exploitation as a means of accumulating wealth within the shortest time possible (Balthip, Piriyaakontorn, & Boddy, 2013). Healthy business practices are of critical importance to the sustainability of businesses and the economy at large. Good business practices for example ensuring consumer rights can enrich the value of products and services hence increase demand for such goods and services. Learning the art of contentment as a belief and value system driving business behaviors and practices can be a fundamental source of social capital for CSR.

Buddhists right from childhood are taught to be culturally sensitive and to cultivate responsive and sustainable living practices. These are principles applied at personal, family, school, and community levels (Chansomsaka & Vale, 2008). Being sensitive is an important aspect of Buddhist way of life, interaction and approach to

developing human character. It is a proactive measure to prevent foreseeable mistakes which can be avoided. It is meant to cultivate an active sense of right and wrong in private life and in public affairs. CSR requires high levels of sensitivity to the business environment.

Profit oriented principles: There are a few cases of companies practicing profit oriented principles such as buying products from local suppliers; contributing to building of community infrastructure; training local entrepreneurs with relevant skills. A study of Multinational Corporations in the mining industry shows that companies prioritize maintaining good relationships with the community as essential to their work. As a result, they develop their CSR strategy to partner with the community in ways that enable the companies to reduce their cost of doing business. They use a range of approaches to build relationships with the community for instance engaging government in dialogue with the community, conducting health impact assessments, buying goods and services from the local community, and running campaigns to promote local products (Pimpa et al., 2014). This approach to CSR is a typical example of the narrow way that CSR is designed particularly as a profit maximizing strategy. Even though this is a mining sector, the strategy does not include an initiative to tackle issues critical to environmental well-being. What is much exploited in this case is the community's value for relationships.

Another example of profit oriented principles is the provision of loans (Government Housing Bank, 2015). In this case, Government Housing Bank which is a financial institution provides financial support to the National Housing Authority and private housing developers in the form of housing finance, loan guarantees, and discounting housing related credits. The bank, to a large extent provides services to low income earners. In attempt to integrate financial services and social responsibilities, the bank provides loans for bicycles to upcountry students in need of cost effective transport. Most of the beneficiaries of this CSR initiative are students from up country who have limited or no access to affordable transport to school.

Buddhist Principles: Unutilized Potential for CSR. The application of Buddhist principles as indicted in the previous section is quite limited to isolated cases. These means that these principles have not been adequately entrenched in the CSR

practices. Thai business environment is exposed to global economic shocks (Buracom, 2011). Therefore, desire for maximizing profit is necessary. This raises ethical concerns whether people will conduct business ethically (Chang, 2003). Previous studies show that CSR in Thai business is narrowly focused on charity, volunteering, and sponsorship (Rajanakorn, 2012). Some of the examples of underutilized areas are:

CSR within the organization : protection of consumer rights (Walter, 2007); good governance; fair business operations; anti-corruption policy & practices; respect for human rights; employee relations; organizational safety; freedom of association; friendly work place environment (Pimpa et al., 2014) and transparency (Corporate Social Responsibility Asia (CSR ASIA), 2010).

CSR outside the organization : environmental management ; innovation and information sharing ; sharing annual or periodical sustainability report ; resource overuse or wastage (Numkanisorn, 2002) ; transparency (Corporate Social Responsibility Asia (CSR ASIA), 2010) ; and balancing between profits and social goals.

Conclusion

The findings of the study indicate that while Buddhist oriented CSR is embedded in Buddhist socio-religious practices and spirituality; Buddhist values, are less utilized in CSR practices.

The Four Noble Truths emphasize the role human behavior, especially human desire as pivotal to understanding the causes suffering; as well as prescribing the solutions to suffering. The concept of *Karma* is indicative of a force for accountability, a force not rooted in policy but in the nature of existence. This consequentialist approach to understanding human activity provides the lens through which a value centered approach to CSR can be formulated. CSR mobilized around Buddhist principles uniquely puts human behavior, actions, and activities at the center of analyzing CSR. This is a shift from the western oriented view which tends to place non-human entities such as institutions at the center of analyzing CSR. In the wake of business driven by the principle of profit maximization, Buddhist principles for CSR add voices to this discourse by humanizing the theory and practice of CSR.

Dhamma principles of leadership of the H.M. The King provide a trickle down model of theory and practice of CSR. The principles emphasize, among other things, righteousness and virtue as main features of leadership and governance. They provide a perfect guide for decision-making upon which value oriented CSR practices can be anchored. Therefore, this study recommends that Buddhist values can provide resources for CSR in areas such: addressing inequality, good governance, accountability, transparency, respect for human rights, and corruption. Such values need to be explored and integrated in the efforts to realize CSR for sustainable development.

References

- Aguilar, M. I. (2006). Sacred rules and secular politics: Religion and rules. *International Relations*, 20(3), 315–320.
- Balthip, Q. U., Piriakoon, P. S., & Boddy, J. (2013). Achieving peace and harmony in life: Thai buddhists living with HIV/AIDS. *International Journal of Nursing and Practice*, 19(2), 7-14.
- Bendell, J., & Ng, C. (2009). *Characteristics of Asian CSR, Social space. Lien center for social Innovation*. Retrieved March 3, 2015, from <http://lcsi.smu.edu.sg>
- Biggs, D. C., Hall, M., & Stoeckl, N. (2012). The Resilience of formal and Informal tourism enterprises to disasters: Reef tourism in Phuket, Thailand. *Journal of Sustainable Tourism*, 20(5), 645–665.
- Bodhi, B. (2013). *The Noble eightfold path: The Way to end suffering, access to Insight edition*. Retrieved August 11, 2015, from <http://www.accesstoinight.org>
- Buracom, P. (2011). The Determinants and distributional effects of public education, health, and welfare spending in Thailand. *Asian Affairs: An American Review*, 38(3), 113-142.
- Cadge, W., & Sangdhanoo, S. (2005). Thai buddhism in America: an historical and contemporary overview, contemporary buddhism. *An Interdisciplinary Journal*, 6(1), 7-35.

- Cassaniti, J. L. (2014). Buddhism and positive psychology. *Cross-Cultural Advancements in Positive Psychology*, 9, 101-124.
- Chaisinthop, N. (2014). Volunteering, dana, and the cultivation of 'Good People' in Thailand. *Anthropological Forum: A Journal of Social Anthropology and Comparative Sociology*, 24(4), 396-411.
- Chang, O. (2003). Humanistic buddhism and business ethics. *Hsi Journal of Humanistic Buddhism*, 4, 181-188.
- Chansomsaka, S., & Vale, B. (2008). The Buddhist approach to education: An Alternative approach for sustainable education. *Asia Pacific Journal of Education*, 28(1), 35-50.
- Corporate Social Responsibility Asia (CSR ASIA). (2010). Corporate Social Responsibility in Thailand. Retrieved August 11, 2015, from <http://www.csr-asia.com/>
- Dalton, A. M. (2013). Beyond functionality: Religion and international development. *Canadian Journal of Development Studies*, 34(2), 158-174.
- Daniels, P. L. (2010). Climate change, economics and buddhism—part 2: New views and practices for sustainable world economies. *Ecological Economics*, 69(5), 962-972.
- Derezotes, D. (2009). Religious resurgence, human survival, and global religious social work. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 28(1-2), 63-81.
- Elliott, M. (2014). Thai buddhism and well-being: An application of stress process theory. *Mental Health, and Religion & Culture*, 17(9), 923-936.
- Ellor, J. W. (2004). Micro practice and faith-based initiatives: The Role of religious congregations in the social service system. *Journal of Religious Gerontology*, 16(1-2), 15-35.
- Englehart, N. A. (2008). Resource conflict and ethnic peace in Northern Thailand. *Asia Pacific Viewpoint*, 49(1), 98-110.
- Falk, M. L. (2010). Recovery and buddhist practices in the aftermath of the Tsunami in Southern Thailand. *Religion*, 40(2), 96-103.
- Ferguson, J. M. (2014). Terminally haunted: Aviation ghosts, hybrid buddhist practices, and disaster aversion strategies amongst airport workers in Myanmar and Thailand. *The Asia Pacific Journal of Anthropology*, 15(1), 47-64.

- Galbreath, J. (2010). How does corporate social responsibility benefit firms? evidence from Australia. *European Business Review*, 22(4), 411-43.
- Gellner, D. N. (2001). Buddhism. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (pp.1378-1386). Oxford: Pergamon.
- Gie, N. F., & Petta, J. (2007). Hebrew and buddhist selves: A constructive postmodern study, Asian philosophy. *An International Journal of the Philosophical Traditions of the East*, 17(1), 47-64.
- Goldewijk, B. K. (2007). Religion and international development policies: An orienting framework. In B. K. Goldewijk (Eds.), *Religion, International relations and development cooperation* (pp.323-350). Wageningen: Wageningen Academic Publishers.
- Government Housing Bank. (2015). *Corporate social responsibility*. Retrieved August 11, 2015, from <http://www.bankthailand.info/Government-Housing-Bank.htm>
- Hutchison, E. D. (2012). Spirituality, religion, and progressive social movements: Resources and motivation for social change. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 31(1-2), 105-127.
- Kitsabunnarat, P. C., Jiraporn, P., & Tong, S. (2014). Does religious piety inspire Corporate Social Responsibility (CSR)? evidence from historical religious identification. *Applied Economics Letters*, 21(16), 1128-1133.
- Kornfield, J. (2014). *Greater good*. Retrieved August 5, 2015, from <http://greatergood.berkeley.edu>
- Kovács, G. (2015). Soulful corporations – a values-based perspective on corporate social responsibility. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(2), 178-181.
- MacLeod, M. (2011). Religion and the rise of global corporate social responsibility. *The Review of Faith & International Affairs*, 9(3), 29-36.
- Marsel, E. K., Schur, S., & Watzke, H. H. (2012). Life is uncertain, death is certain, buddhism and palliative care. *Journal of Pain and Symptom Management*, 44(2), 307-312.
- McCargo, D. (2004). Buddhism, democracy and identity in Thailand. *Democratization*, 11(4), 155-170.
- McGhee, M. (2002). Editorial: Greeks, galatians and western buddhists: Christianity, buddhism and' social responsibility. *Contemporary Buddhism*, 3(2), 99-109.

- Mylek, I., & Nel, P. (2010). Religion and relief: the role of religion in mobilizing civil society against global poverty. *Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 5(2), 81-97.
- Numkanisorn, S. (2002). Business and buddhist ethics. *The Chulalongkhon Journal of Buddhist studies*, 1(1), 39-57.
- Office of the Prime Minister. (2005). *King Bhumibol and His Enlightened approach to teaching. Kingdom of Thailand*. Retrieved August 5, 2015, from <http://thailand.prd.go.th/ebook2/king/dhamma.html>
- Øvrelid, B. (2008). The Cultivation of moral character: A Buddhist challenge to social workers. *Ethics and Social Welfare*, 2(3), 243-261.
- Parboteeah, P. K., Paik, Y., & Cullen, J. B. (2009). Religious groups and work values a focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. *International Journal of Cross Cultural Management*, 9(1), 51-67.
- Patrick, C. K. L. (2012). Three treasures of Buddhism. *Culture & Religion Review Journal*, (3), 66-72.
- Phoenix, B. (2014). Promoting resilience and recovery in a buddhist mental health support group. *Issues in Mental Health Nursing*, 35(4), 257-264.
- Pimpa, N. T., Moore, B., Supachalasai, T. S., Wayakone, S. D., & Gregory, S. (2014). *The Thai way of corporate social responsibility: Case of mining industry*. Retrieved August 11, 2015, from <http://sydney.edu.au/>
- Plamintr, S. (2011). Buddhism and Thai society. Retrieved August 7, 2015, from <http://www.budsas.org>
- Rajanakorn, N. (2012). Examining corporate social responsibility in Thailand: A view from Thai companies. (Doctoral Dissertation Knoxville, University of Tennessee).
- Rarick, C. A. (2015). *Enlightened management: An analysis of buddhist precepts applied to managerial activity*. Retrieved August 11, 2015, from <http://www.jgbm.org>
- Rees, J. A. (2011). *Religion in international politics and development: The Word Bank and Faith Institutions*. Massachusetts: Edward Elgar.
- Rodloytuk, P. (2007). Buddhist participatory communication for rural development. *The Journal of International Communication*, 13(1), 119-136.

- Russell, E., Phillips, Ill., Cheng, C. M., Pargament, K. I., Oemig, C., Colvin, S. D., Abarr, A. N., Dunn, M. W., & Reed, A. S. (2009). Spiritual coping in American buddhists: An exploratory study. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 19(4), 231-243.
- Schaaf, R. (2010). Financial efficiency or relational harmony? Microfinance through community groups in Northeast Thailand. *Progress in Development Studies*, 10(2), 115–29.
- Schedneck, B. (2007). Buddhist life stories. *Contemporary Buddhism: An Interdisciplinary Journal*, 8(1), 57-68.
- Sheravanichkul, A. (2008). Self-Sacrifice of the bodhisatta in the Paññāsa Jātaka. *Religion Compass*, (2), 769–787.
- Soontornwong, S. (2006). Improving rural livelihood through CBNRM: A Case of self-organization in community mangrove management in Thailand. In S. Mahanty and J. F. Michael (Eds.), *Hanging in the balance: Equity in community-based natural resource management in Asia* (pp.182-199). Honolulu: East-West Center.
- Suen, H., Cheung, S-O., & Mondejar, R. (2007). Managing ethical behavior in construction organizations in Asia: How do the teachings of confucianism, Taoism and Buddhism and globalization influence ethics management?. *International Journal of Project Management*, 25(3), 257–265.
- Thangthong, K. (2012). A Spiritual dimension and environmental education: Buddhism and environmental crisis. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, (46), 5063–5068.
- Van Daele, W. (2013). Igniting food assemblages in Sri Lanka: Ritual cooking to regenerate the World and interrelations. *Contributions to Indian Sociology*, 47(1), 33–60.
- Vriens and Partners PTE Ltd. (2015). *Asia pacific investment climate index 2014*. Retrieved August 11, 2015, from <http://www.vrienspartners.com/>
- Walter, P. (2007). Activist forest monks, adult learning and the buddhist environmental movement in Thailand. *International Journal of Lifelong Education*, 26(3), 329-345.
- Yamnill, S., McLean, G. N., & Singsuriya, P. (2008). The role of a religious institution in HRD: the case of Wat (temple) Panyanantaram, Thailand. *Human Resource Development International*, 11(3), 223-235.

การจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ด้วยโลจิสติกส์ย้อนรอย ELECTRONIC WASTE MANAGEMENT WITH REVERSE LOGISTICS

ดร.อำพล นววงศ์เสถียร *

ดร.ยุทธ ปลื้มภิรม **

ดร.ชญาดา ปลื้มภิรม ***

ดร.จารุวรรณ ส่งแสง ****

ดร.คงศักดิ์ ล้อเลิศรัตน *****

ธนิตศักดิ์ พุฒพัฒน์ไผ่ *****

บทคัดย่อ

ขยะอิเล็กทรอนิกส์ได้กลายมาเป็นปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในหลายประเทศทั่วโลก ภาครัฐและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต่างให้ความสนใจกับปัญหาเรื่องปริมาณขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่มีปริมาณสูงเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ ความสามารถในการใช้งาน และเทคโนโลยี ที่ทำให้อายุของผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สั้นลงเรื่อย ๆ แนวคิดการลดขยะอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กระบวนการโลจิสติกส์ย้อนรอยเริ่มได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว บทความนี้ นำเสนอแนวทางการจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ด้วยโลจิสติกส์ย้อนรอย ผ่านการทบทวนวรรณกรรมทั้ง แนวคิด ทฤษฎี และแบบจำลองที่ใช้ในการลดขยะอิเล็กทรอนิกส์ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งพบว่า การออกแบบผลิตภัณฑ์ ความรับผิดชอบของผู้ผลิตเพื่อพิทักษ์สิ่งแวดล้อม การย้อนรอยผลิตภัณฑ์เพื่อนำไปใช้ใหม่ การลดส่วนสูญเสียของการผลิตให้น้อยที่สุด รวมถึงการจัดตั้งสถานที่บำบัด และจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ด้วยโลจิสติกส์ย้อนรอย

คำสำคัญ : การจัดการ ขยะอิเล็กทรอนิกส์ โลจิสติกส์ย้อนรอย

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณบดีคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, e-mail : n_ampol@yahoo.com

** อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, e-mail : yuth@southeast.ac.th

*** อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, e-mail : chayada@southeast.ac.th

**** อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, e-mail : jaruwan@southeast.ac.th

***** อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, e-mail : kongsak_kl@hotmail.com

***** อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, e-mail : thanitsak@southeast.ac.th

Abstract

Electronic waste has become a problem for the environment in many countries around the world. Government and electronic industry have been paying attention to problem of the high e-waste increase. Because of the product features, the ability to use and technology which make the product life cycle is shorter and shorter. This article presents an approach to manage e-waste with reverse logistics through a literature review, and models which using reduce e-waste both in Thailand and foreign countries. It was found that the product design, the responsibility of the manufacturers to protect the environment, the reverse logistics to reuse products, the reduction of production losses to a minimum, including the establishment of treatment facilities and the elimination of e-waste are the key success factors in e-waste management with logistics.

Keywords : Management, Electronic Waste, Reverse Logistics

บทนำ

แนวโน้มการจัดการธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและโลจิสติกส์ย้อนรอกำลังได้รับความนิยมนำมาใช้กับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั่วโลก โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้เสียในโซ่อุปทานเพื่อสร้างสมรรถนะในการดำเนินธุรกิจและความได้เปรียบในการแข่งขัน และตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมที่เอาใจใส่ในเรื่องความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยเป้าหมายสำคัญของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คือการจัดการและการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผลกำไรและการเติบโตอย่างยั่งยืน เนื่องจากคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ ความสามารถในการใช้งาน และเทคโนโลยี ทำให้อายุของผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มสั้นลงเรื่อย ๆ อย่างไรก็ตาม การสร้างสรรค์นี้ ก่อให้เกิดปริมาณขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่ตามมาอย่างมหาศาล อันเนื่องมาจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่ใช้งานแล้ว ล้าสมัย หรือไม่เป็นที่ต้องการของผู้ใช้อีกต่อไป ทั้งโทรศัพท์เคลื่อนที่ เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ แบตเตอรี่ เครื่องไมโครเวฟ รวมทั้งอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เคยใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

ขยะอิเล็กทรอนิกส์ได้กลายมาเป็นหนึ่งในพันธกิจสำคัญที่สุดสำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ต้องการบรรลุความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงปลายน้ำของโซ่อุปทานดังกล่าว หลาย ๆ ประเทศทั่วโลกได้ตื่นตัว และตระหนักเกี่ยวกับปัญหาของปริมาณขยะอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

อย่างก้าวกระโดด ปัจจุบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าวต่างได้พยายามค้นหารูปแบบ แนวทางและวิธีการจัดการกับขยะอิเล็กทรอนิกส์เหล่านี้ โดยได้กลายเป็นประเด็นถกเถียงทั้งในเชิงวิชาการและในเชิงปฏิบัติที่ว่าด้วยอุตสาหกรรมสีเขียวหรือการเอาใจใส่และการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

โลจิสติกส์ย้อนรอย (Reverse Logistics) หรือการย้อนรอยกลับของผลิตภัณฑ์ในโซ่อุปทานถือเป็นความท้าทายใหม่ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อันเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์ที่สิ้นสุดอายุการใช้งาน (End-of-Life-EOL) ผลจากการนำเข้าผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีคุณภาพต่ำและอายุการใช้งานสั้น ส่งผลให้เกิดซากผลิตภัณฑ์ที่หมดอายุหรือไม่ใช้งานแล้วในช่วงปลายน้ำของโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พฤติกรรมการบริโภคโครงสร้างการจัดเก็บรวบรวมผลิตภัณฑ์ที่หมดอายุหรือไม่ใช้งานแล้ว การขาดแรงจูงใจในการคัดแยกขยะอิเล็กทรอนิกส์หรือสารก่อให้เกิดอันตราย การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพและความจริงจังของการบังคับใช้ ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีในระดับชุมชน ปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดนี้นำมาซึ่งปัญหาการสะสมของขยะอิเล็กทรอนิกส์จำนวนที่เพิ่มมากขึ้นแบบสะสมทวีคูณ (Ninlawan Chumrit & Thosapol Kietcharoenphol, 2010) ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในที่สุด

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มุมมองความรู้การจัดการซากขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่หมดอายุการใช้งานหรือไม่เป็นที่ต้องการของผู้ใช้ต่อไปโดยวิธีการของโลจิสติกส์ย้อนรอย เพื่อเป็นเครื่องมือในการลดปริมาณขยะอิเล็กทรอนิกส์โดยการพิจารณาในตลอดโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งแต่การนำเข้าวัตถุดิบ การผลิต การตลาด การกระจายสินค้าไปสู่มือผู้บริโภคคนสุดท้าย และสิ้นสุดลงโดยซากผลิตภัณฑ์ที่หมดอายุการใช้งานหรือไม่ใช้แล้ว โดยนำเสนอรูปแบบแนวคิด และแบบจำลองที่ใช้กันหลาย ๆ ประเทศ และท้ายที่สุดจะนำรูปแบบ แนวคิด และแบบจำลองเหล่านี้มาใช้เป็นแนวทางให้ประเทศไทยประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของคนไทยและประเทศไทยต่อไป

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์กับการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

โลกาภิวัตน์ (Globalization) ได้สร้างโอกาสให้ผู้ซื้อสามารถเลือกผลิตภัณฑ์ที่บริโภคได้อย่างกว้างขวางและเสรี ผู้บริโภคยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผู้ผลิตพยายามแสวงหาวัตถุดิบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แสวงหาแนวทางหรือรูปแบบการดำเนินกิจการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อาจกล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางธุรกิจ องค์กรภาครัฐต่างต้อง

ใส่ใจอย่างจริงจัง ต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรสีเขียว หรือองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นพันธกิจขององค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

ความสำคัญของการดำเนินการด้านโลจิสติกส์ภายใต้ธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Greenness) ได้กลายมาเป็นหัวข้อสำคัญในการที่ธุรกิจจะต้องตระหนักและเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม และลูกค้ามากยิ่งขึ้น การจัดการโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและโลจิสติกส์ย้อนรอย (Reverse Logistics) ได้กลายเป็นกลยุทธ์สำคัญสำหรับองค์กรยุคใหม่ที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อมเพราะนอกจากสร้างการยอมรับให้เกิดแก่ผู้บริโภค ชุมชน และสังคมแล้ว งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าการเป็นองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานวิจัยของ Nylund (2012) แสดงผลการวิจัยว่า หากธุรกิจได้ดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบแนวคิดด้านการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและโลจิสติกส์ย้อนรอย จะสามารถปกป้องธุรกิจให้รอดพ้นจากอุปสรรคด้านลูกค้า คู่แข่งขัน ตลอดจนกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมจากรัฐ และนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

การจัดการธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอย่างยั่งยืนในทุกประเทศทั่วโลก เริ่มต้นจากแนวความคิดและการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผู้ขายปัจจัยการผลิต ผู้ผลิต ผู้ส่งมอบและลูกค้าคนสุดท้าย การเพิ่มขึ้นของการแข่งขันและความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับชาติและระดับสากล ตลอดจนการแข่งขันกันเองทั้งของผู้ใช้และผู้ผลิตในกระบวนการและกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ตลอดโซ่อุปทาน นำไปสู่ความก้าวหน้าและการเติบโตของแนวคิดการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ความห่วงใยต่อการทำลายสิ่งแวดล้อมของธุรกิจและอุตสาหกรรม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับภาวะของโลก อาทิ ภาวะโลกร้อน ภาวะเรือนกระจก ของเสีย การจราจร การก่อสร้างถนน ได้มุ่งให้ธุรกิจไม่ว่าจะขนาดเล็ก กลางหรือใหญ่ จำเป็นต้องตระหนักถึงอุตสาหกรรมสีเขียวเพื่อส่งเสริมให้เกิดการประกอบการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม องค์กรธุรกิจในยุคปัจจุบันไม่สามารถที่จะดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหากำไรสูงสุดแต่เพียงอย่างเดียวได้อีกต่อไป หากแต่จำเป็นต้องลดความเสี่ยงและการปฏิเสธจากผู้บริโภคและสังคม ตลอดจนจำเป็นอย่างยิ่งอีกด้วยที่จะต้องสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรต่อผู้บริโภคและสังคม

อุปกรณ์เครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ อาทิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ แบตเตอรี่ เครื่องไมโครเวฟ รวมทั้งอุปกรณ์อื่น ๆ ซึ่งกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทุกครัวเรือนจะต้องมีและอาจมีมากกว่าหนึ่งเครื่องต่อหนึ่งประเภท พลวัตการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลต่อการเติบโต ความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ การพัฒนาคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผลที่ตามมาคือทำให้อายุผลิตภัณฑ์สั้นลงเรื่อย ๆ ผลิตภัณฑ์รูปแบบและคุณสมบัติใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้บริโภคได้อย่างเต็มที่ ผลิตภัณฑ์บางอย่างเป็นแฟชั่น อาทิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ เครื่องคอมพิวเตอร์ หลอดไฟฟ้า

ให้แสงสว่าง เป็นต้น ผลที่ตามมาคือ ผลิตภัณฑ์ที่ไม่ใช้แล้วถูกทิ้งและมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างเป็นทวีคูณ ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรง

การออกมาตรการและกฎหมายจำนวนมาก เพื่อนำมากำกับติดตามจากผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เหล่านี้ เริ่มทวีความเข้มข้นตามมา มาตรการภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบที่มีผลกระทบกับสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดการการผลิตที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ที่เกิดจากการผลิตตลอดวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมร่วมกับการบริหารโซ่อุปทานเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของกระบวนการโซ่อุปทานของอุตสาหกรรม กฎระเบียบของสหภาพยุโรป (เช่น WEEE, RoHS) กฎระเบียบผลิตภัณฑ์ที่ใช้พลังงาน (เช่น EuP) ด้านการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและพลังงาน (เช่น ISO14001 / ISO50001 / ISO9001 / ISO18001 / ISO26000) กฎระเบียบ REACH ของสหภาพยุโรป ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ (Article) แก่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ข้อกำหนด RoHS (restriction of hazardous substances) ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่ 2002/95/ EC ของสหภาพยุโรป (EU) ว่าด้วยเรื่องของการใช้สารที่เป็นอันตรายในอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ระเบียบหรือมาตรการเกี่ยวกับการจัดการซากเครื่องใช้ไฟฟ้าที่หมดอายุการใช้งาน (End of Life Vehicle: ELV) ได้ถูกประกาศใช้ทั้งในสหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา และส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมทั่วโลก

มาตรการภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบดังกล่าว ได้กลายมาเป็นความรับผิดชอบของผู้ผลิต และความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งได้แก่ กระบวนการเก็บรวบรวม การบำรุงรักษา การแปรกลับมาใช้ใหม่ และการนำกลับมาใช้ใหม่ภายใต้กฎระเบียบของการผลิตผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมทั้งของสหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา รวมถึงประเทศไทย เพื่อนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการจัดการโลจิสติกส์เพื่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเป็นแนวทางในการเฝ้าระวังหรือลดซากของผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ประกอบเหล่านั้นอย่างเหมาะสม ขอบเขตความรับผิดชอบของผู้ผลิตตามกฎระเบียบของสหภาพยุโรป มุ่งเป้าหมายไปที่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะต้องนำกลับคืนหรือย่อนรอยผลิตภัณฑ์ที่ไม่ใช้แล้วหรือสิ้นสุดอายุผลิตภัณฑ์หรือการจ่ายเงินพิเศษเมื่อผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เหล่านั้นมีการส่งออกไปยังนอกประเทศ รวมถึงที่ส่งไปจำหน่ายยังสหภาพยุโรป ขอบเขตความรับผิดชอบดังกล่าวทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ที่ได้ผลิตออกไปสู่ผู้บริโภคตลอดช่วงวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ และรวมต้นทุนการกำจัดซากเข้าไปในราคาของผลิตภัณฑ์

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เริ่มต้นตั้งแต่ผู้ผลิตที่ใช้ตราสินค้าของตนเอง (Own Brand Manufacturers-OBMs) มีความจำเป็นที่จะต้องเข้ามากำกับอุตสาหกรรมผู้ผลิตอุปกรณ์ขั้นต้น (Original Equipment Manufacturers-OEMs) หรือ อุตสาหกรรมออกแบบขั้นต้น (Original Design Manufacturers) อย่างจริงจัง เพื่อนำผลิตภัณฑ์ย่อนรอยกลับคืน เช่น กิจกรรมในกระบวนการเก็บรวบรวม การบำรุงรักษา การแปรกลับมาใช้ใหม่ และการนำกลับมาใช้ใหม่ ในโซ่อุปทานเพื่อ

สิ่งแวดล้อมที่มีความซับซ้อนดังกล่าว และพิจารณาถึงการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อให้มีต้นทุนที่ต่ำกว่าเมื่อสิ้นสุดอายุผลิตภัณฑ์

ปัจจัยดังกล่าวเป็นความซับซ้อนที่เกิดขึ้นในโซ่โลจิสติกส์ย้อนรอยของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่จะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนด้วยคุณภาพ ปริมาณ และเวลาของการจัดการกับการกลับคืนมาของผลิตภัณฑ์ซึ่งยิ่งทำให้เกิดความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ปัญหาจากผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้ใช้แล้วที่มีการสะสมจำนวนมากและก่อมลพิษและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำเป็นต้องนำเอาการบริหารจัดการกระบวนการโลจิสติกส์ย้อนรอยเพื่อตอบปัญหาที่ว่า จะทำอย่างไรจึงจะปรับโครงสร้างโซ่โลจิสติกส์ย้อนรอยให้เหมาะสมที่สุดได้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว และเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้กับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ได้

โลจิสติกส์ย้อนรอยกับการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ในการวางแผนการจัดการโซ่อุปทานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อุตสาหกรรมควรจะมุ่งความสนใจไปที่กระบวนการย้อนรอยภายในระบบโลจิสติกส์ย้อนรอยและกลยุทธ์โลจิสติกส์ย้อนรอย อาทิ กระบวนการผลิตสินค้ารูปแบบเดียว การให้ความรู้แก่พนักงานลูกจ้าง การสร้างคะแนนสะสม ซึ่งเป็นความคิดในเชิงอุดมคติ เพื่อให้ระบบการจัดการผลิตภัณฑ์ทั้งหมด เข้าสู่ศูนย์การรับคืนของระบบโลจิสติกส์ย้อนรอย ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการกับสินค้าและการให้ความรู้แก่บุคลากรในการที่จะจัดการพื้นที่ที่ใช้ในการรองรับการส่งคืนสินค้าในคลังสินค้า การแบ่งแยกหน้าที่และการควบคุมที่มุ่งเน้นในการไหลเวียนของการส่งคืนสินค้าและบุคลากรสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและการบริหารจัดการ การลดปริมาณของสินค้าที่ถูกส่งคืนโดยตรง การลดต้นทุนในการเก็บรักษา รูปแบบการพัฒนาการส่งคืนสินค้าด้วยระบบการควบคุมสินค้าคงคลัง สร้างกระบวนการเก็บรักษาสินค้าที่ง่ายต่อการเก็บรักษา เป็นต้น

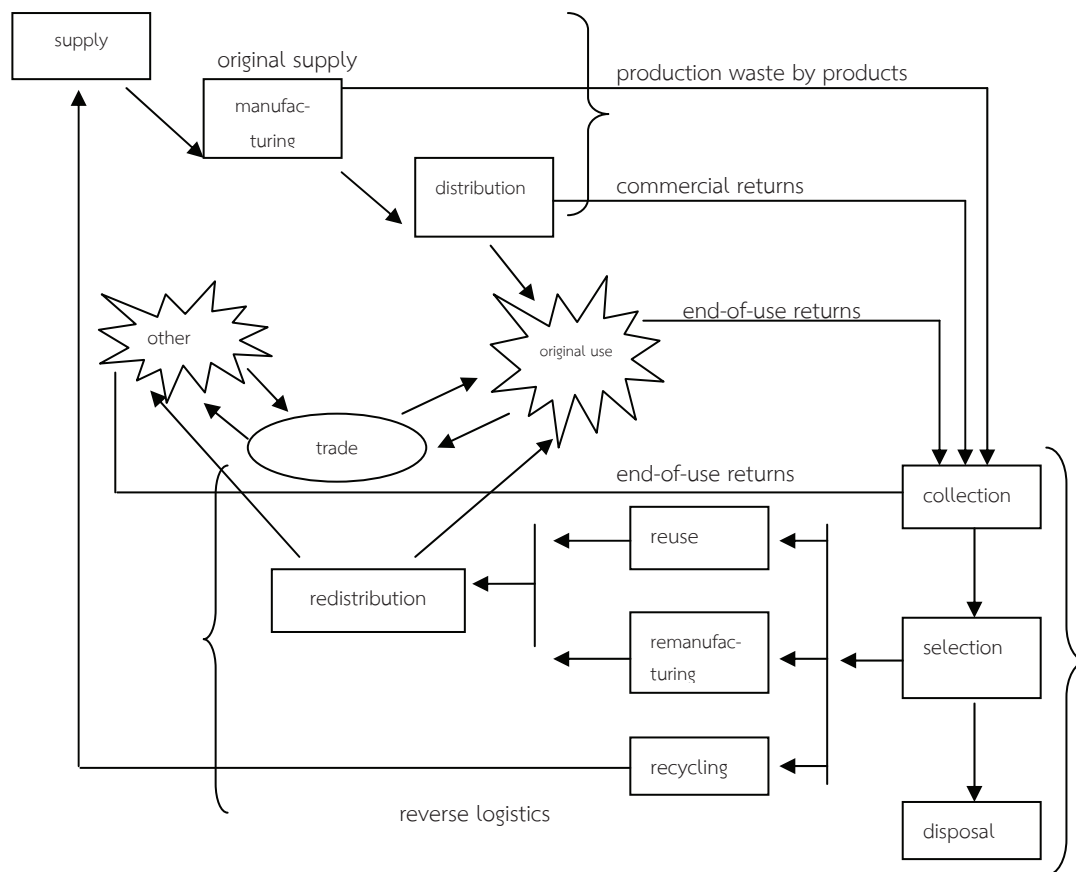
กลยุทธ์โลจิสติกส์ย้อนรอยเป็นกระบวนการโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมสามารถสร้างผลกำไรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนให้แก่อุตสาหกรรมด้วยกระบวนการสร้างสรรค์โลจิสติกส์และโซ่อุปทานที่อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและเป็นการเพิ่มคุณภาพโลจิสติกส์ที่สร้างความยั่งยืน จากกระบวนการโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมนำไปสู่การดำเนินงานที่เข้าสู่ระบบ ISO 14000 ซึ่งถือว่าเป็นจุดขายให้กับผลิตภัณฑ์และภาพลักษณ์ที่ดีกับธุรกิจและบริษัท มีการวิเคราะห์โครงสร้างกระบวนการไปสู่การสร้างการเติบโตและความยั่งยืนให้กับธุรกิจและอุตสาหกรรมในระยะยาว นอกจากนี้การคืนสินค้าในระบบโลจิสติกส์ย้อนรอยซึ่งมีกระบวนการส่งมอบและรับคืนสินค้าที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมต่าง ๆ จะต้องจัดเตรียมในการแก้ปัญหาในทุกสถานการณ์ที่เป็นไปได้ด้วยของแต่ละผลิตภัณฑ์และทุกผลิตภัณฑ์ในการรับคืนผลิตภัณฑ์

การเคลื่อนย้ายสินค้าหรือวัตถุดิบในทิศทางย้อนกลับโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมูลค่า หรือใช้ประโยชน์ในมูลค่าสินค้าที่ยังมีอยู่ หรือเพื่อทำลายทิ้งอย่างเหมาะสม แม้ว่าจะดูเหมือนว่า โลจิสติกส์ย้อนรอย (Reverse Logistics) ไม่ได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการจัดการโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แต่ความจริงแล้ว โลจิสติกส์ย้อนรอยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการโซ่อุปทานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเกี่ยวข้องกับการคืนสินค้าไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์หรือวัตถุดิบ โลจิสติกส์ย้อนรอยเป็นหัวข้อที่นักวิจัยและผู้ประกอบการกำลังให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากสามารถช่วยให้ธุรกิจเพิ่มประสิทธิภาพการบริการลูกค้า เพิ่มความสามารถในการควบคุมสินค้าคงคลัง ลดต้นทุน สร้างผลกำไรมากขึ้น และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรได้ (Daugherty, Autry, & Ellinger, 2001) โลจิสติกส์ย้อนรอย จึงเป็นกระบวนการในการจัดการและควบคุมกิจกรรมกระบวนการไหลของสินค้า ตั้งแต่จุดที่มี สิ้นสุดการบริโภคสินค้าเพื่อทำการรวบรวมและแยกชิ้นส่วน เพื่อนำกลับคืนมาใช้ประโยชน์ใหม่ หรือเพื่อนำกลับคืนส่วนที่มีมูลค่าทั้งนี้เพื่อให้ชิ้นส่วนต่าง ๆ มีการใช้ประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด และลดผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 5 กิจกรรมหลัก ได้แก่ การรวบรวม (Collection) การตรวจการเลือกการคัดแยก (Inspection/Selection/Sorting) การผลิตซ้ำ (Re-processing) การกระจายซ้ำ (Redistribution) และการกำจัด (Disposal) (นิลวรรณ ชุ่มฤทธิ์ และ ทศพล เกียรติเจริญผล, 2551)

ดังนั้น กระบวนการจัดการโลจิสติกส์แบบย้อนรอยจึงเป็นกระบวนการจัดการทางสิ่งแวดล้อมขององค์กรต่าง ๆ ในการหมุนเวียนการใช้ (Recycling) หรือการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องจะประกอบด้วยวัตถุดิบ สินค้าคงคลัง งานระหว่างผลิต หรือสินค้าสำเร็จรูป โดยกระบวนการจะเริ่มตั้งแต่จุดที่มีการบริโภคหรือมีการใช้ทรัพยากรย้อนกลับไปยังจุดต้นทางเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือมีวิธีการกำจัดอย่างถูกวิธี การลดการใช้ทรัพยากรสามารถทำให้เกิดได้ซึ่งจะนำไปสู่การลดความสูญเปล่าและการใช้พลังงานโดยการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้เป็นมิตรแก่สิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ผลดังกล่าวเส้นทางการไหลของการจัดการโลจิสติกส์ทางตรงและย้อนกลับจะต้องทำให้น้อยที่สุด (สิรางค์ กลั่นคำสอน, ธีรันทา ฤทธิ์ธำ, วิชัย รุ่งเรืองอนันต์, เจริญชัย โขมพัตรภรณ์, และยอดมณี เทพานนท์, 2554)

รูปที่ 1 แสดงให้เห็นถึงเส้นทางเดินของผลิตภัณฑ์ โดยเริ่มต้นจากผู้ป้อนวัตถุดิบนำวัตถุดิบเข้าสู่กระบวนการผลิต กระจายสินค้า ไปยังผู้จัดจำหน่าย และกระจายสู่ผู้บริโภคคนสุดท้าย เมื่อสินค้าหมดอายุการใช้งานหรือไม่เป็นที่ต้องการของผู้ใช้ต่อไปไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม รวมทั้งสินค้าที่ถูกส่งคืนร้านค้า สินค้าเหล่านี้จะได้รับการรวบรวม คัดเลือก และกระจายนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) ผลิตซ้ำ (Remanufacturing) เพื่อกระจายสินค้าซ้ำกลับไปจำหน่ายยังผู้บริโภคอีกรอบหนึ่ง ส่วนที่แปรกลับมาใช้ใหม่ (Recycling) ดำเนินการโดยผ่านโลจิสติกส์ย้อนรอย (Reverse Logistics) เพื่อแปรกลับมาใช้เป็นวัตถุดิบหรือปัจจัยการผลิตหรือการผลิตซ้ำต่อไป ส่วนที่ไม่ได้ผ่านเข้าไปใน

กระบวนการโลจิสติกส์ย้อนรอยจะกลายเป็นซากผลิตภัณฑ์ (Disposal) รอกการกำจัดต่อไป (Kokkinaki, Dekker, Koster, & Pappis, 2001) (ดูรูปที่ 1 ประกอบ)



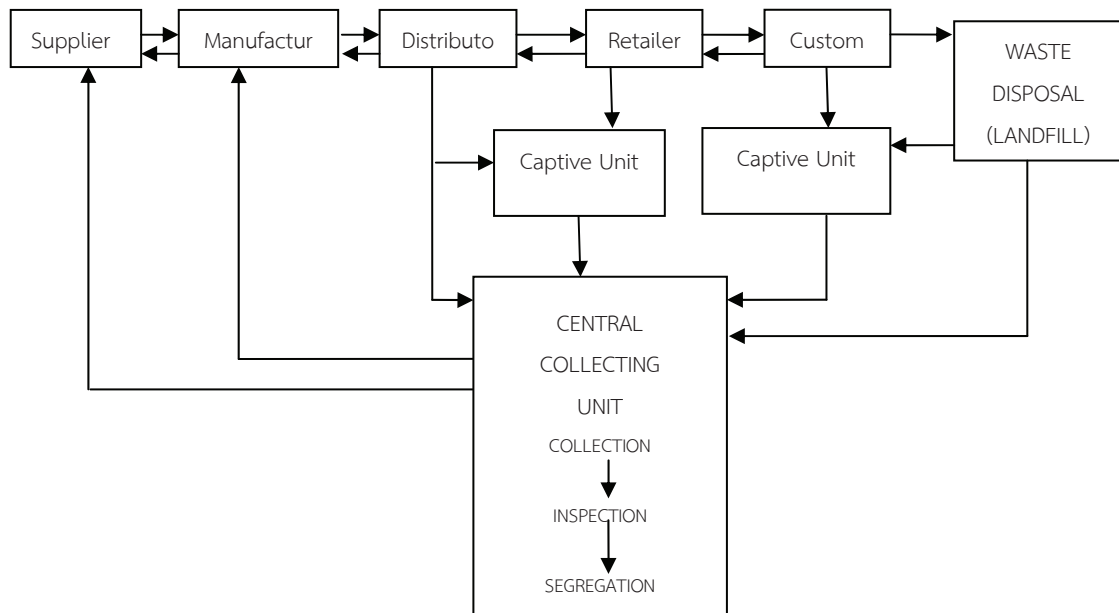
รูปที่ 1 ลักษณะของโลจิสติกส์ทางตรงและโลจิสติกส์ย้อนรอย

ที่มา : ปรับปรุงจาก Kokkinaki et al. (2001)

แนวคิดและแบบจำลองการจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ด้วยโลจิสติกส์ย้อนรอย

การศึกษาในสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับลำดับขั้นของกิจกรรมโลจิสติกส์ย้อนรอย ในอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ และการวิเคราะห์แนวทางแก้ปัญหาในการนำซากคอมพิวเตอร์ย้อนรอย กลับคืน มีการแบ่งกิจกรรมโลจิสติกส์ย้อนรอย ออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การลดการใช้ทรัพยากร การนำมาใช้ซ้ำ การปรับปรุงใหม่ การรีไซเคิล และการกำจัด ซึ่งพบว่า การแก้ปัญหาการจัดการซาก จำเป็นต้องแก้ปัญหาในระดับผู้บริโภค อุตสาหกรรมและกฎระเบียบ โดยผู้บริโภคจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นมากขึ้นในความรับผิดชอบต่อการรีไซเคิลและการซื้อผลิตภัณฑ์รีไซเคิล สำหรับ ผู้ผลิตจำเป็นต้องดำเนินการตามกฎหมายเรียกคืนซากและรับผิดชอบส่วนการนำผลิตภัณฑ์ของตนเอง กลับคืน ส่วนนักออกแบบมีบทบาทสำคัญในการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้มีอายุการใช้งานยาว

ง่ายต่อการซ่อมแซม ง่ายต่อการนำกลับมาใช้ซ้ำ รีไซเคิลง่าย และถอดแยกชิ้นส่วนได้ง่าย ส่วนองค์กรที่ออกกฎหมาย มีบทบาทสำคัญในการให้สัตยาบันในอนุสัญญาบาเซล (Basel Convention) และการจัดวางระบบ เช่น การขยายความรับผิดชอบของผู้ผลิต (Extended Producer Responsibility, EPR) เพื่อเป็นการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม โดยทำงานร่วมกับภาคที่เกี่ยวข้องทั้งหมด (Dhanda & Peters, 2005)



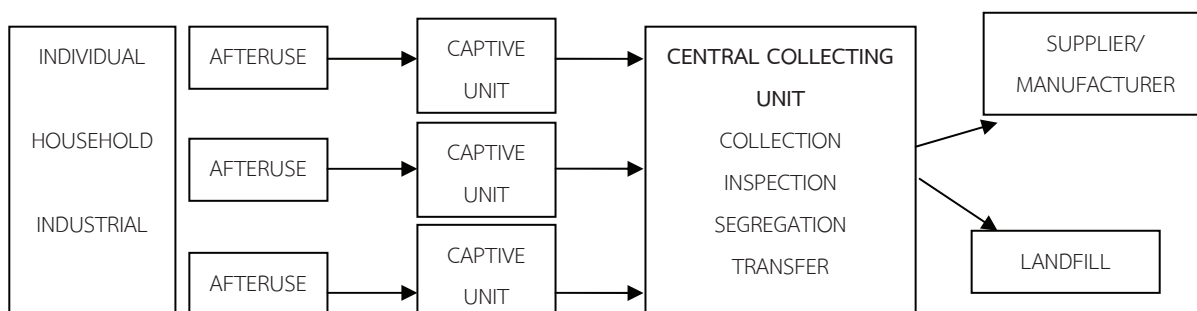
รูปที่ 2 กรอบแนวคิดการจัดการปัญหาขยะอิเล็กทรอนิกส์ในโซ่อุปทาน

ที่มา : Tripahi, Agarwal and Agrarwal (2012)

รูปที่ 2 ได้อธิบายกรอบแนวคิดการจัดการปัญหาขยะอิเล็กทรอนิกส์ในโซ่อุปทาน ซึ่งพบว่าโซ่อุปทานไปข้างหน้า (Forward Supply Chain) ช่วยให้ผลิตภัณฑ์ส่งถึงมือลูกค้าเพื่อการใช้และการอุปโภค แต่ภายหลังการใช้ของผลิตภัณฑ์เหล่านี้ ผลิตภัณฑ์เหล่านี้จะกลายเป็นซากผลิตภัณฑ์เพื่อไปสู่การทำลายฝังกลบในระบบเปิดของสิ่งแวดล้อมและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โลจิสติกส์ย้อนรอยสามารถทำหน้าที่ในการลดผลกระทบในโซ่อุปทานย้อนรอยได้ ด้วยการย้อนกลับในองค์ประกอบเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสมด้วยการรวบรวมหรือนำกลับมาใช้ใหม่ไม่ว่าจะในรูปแบบของวัตถุดิบเพื่อการผลิตหรือใช้ในอุตสาหกรรมที่คล้าย ๆ กันหรือเพื่อนำไปผลิตสินค้าอย่างอื่น และนั่นหมายถึง การเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์เหล่านี้ย้อนรอย (Reverse Logistics) ในโซ่อุปทานช่วยลดจำนวนขยะอิเล็กทรอนิกส์ลงไปได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นผลพวงของผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่ใช้แล้ว อันเป็นส่วนเกินในระบบโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั่นเอง (Tripahi, Agarwal, & Agrarwal, 2012)

ส่วนการศึกษาการปรับปรุงผลผลิตภาพของโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ พบว่าความตระหนักในด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุกระตุ้นของการริเริ่มการนำโลจิสติกส์ย้อนรอยมา

ดำเนินการในห่วงโซ่อุปทานของคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงควรจะต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง การสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ที่ใช้แล้ว การลดการใช้ทรัพยากร การลดซากผลิตภัณฑ์หลังจากไม่เป็นที่ต้องการของผู้ใช้ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มผลิตภาพและสมรรถนะของห่วงโซ่อุปทานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะในขั้นตอนภายหลังการกระจายสินค้าสู่ผู้ใช้และเกิดขยะจากเครื่องคอมพิวเตอร์ที่หมดอายุและไม่ใช้แล้ว (Ravi, Shankar, & Tiwari, 2005)



รูปที่ 3 แบบจำลองการรวบรวมและจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์

ที่มา : Tripahi, Agarwal and Agrarwal (2012)

รูปที่ 3 อธิบายแบบจำลองการรวบรวมและจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ โดยเมื่อสินค้าอิเล็กทรอนิกส์กลายเป็นขยะอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมาจากครัวเรือนหรืออุตสาหกรรมที่ไม่ใช้แล้ว หรือถูกทิ้งผลิตภัณฑ์ที่ไม่ใช้เหล่านี้สามารถย้อนรอยกลับมาได้โดยผู้ผลิตสินค้าหรืออุตสาหกรรม ผ่านหน่วยการจัดเก็บรวบรวมซึ่งเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีบทบาทเป็นศูนย์กลางสำหรับการรวบรวมผลิตภัณฑ์ที่ไร้ประโยชน์เหล่านี้ ผู้ผลิตหรืออุตสาหกรรมสามารถพัฒนากระบวนการรวบรวมหรือศูนย์รวบรวมโดยอุตสาหกรรมเองหรือผ่านผู้ให้บริการ (The Third Party) และรวบรวมไปยังศูนย์กลางการรวบรวมซึ่งทำหน้าที่ในการกระบวนการรวบรวม การตรวจสอบ การแยกชิ้นส่วนและการขนย้ายไปฝังกลบหรือเข้าสู่กลไกการจัดการซากผลิตภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในกระบวนการการแยกชิ้นส่วนรวมถึงการคัดแยกผลิตภัณฑ์ที่เป็นอันตราย ไม่เป็นอันตราย ของเหลว สารประกอบและเจล การถอด การแยกชิ้นส่วนที่นำกลับมาใช้ได้ อีก หรือไม่สามารถนำกลับมาใช้ได้

รูปที่ 4 แสดงที่มาของขยะอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งสามารถจัดกลุ่มได้ใน 3 กลุ่มในสามมิติ คือซากผลิตภัณฑ์ที่ถูกทิ้งหรือไม่ใช้แล้วจากผู้บริโภคในครัวเรือน ซากผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และการใช้เทคโนโลยีของอุตสาหกรรม ดังนั้นการจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์จึงไม่ได้เพียงหมายถึงกระบวนการย้อนรอยแต่เพียงอย่างเดียวของสินค้าแต่ยังหมายถึงกระบวนการในการลดขยะหรือการลดผลกระทบจากขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่เกิดขึ้นด้วย กระบวนการลดขยะอิเล็กทรอนิกส์ไม่สามารถกำหนดได้ด้วย

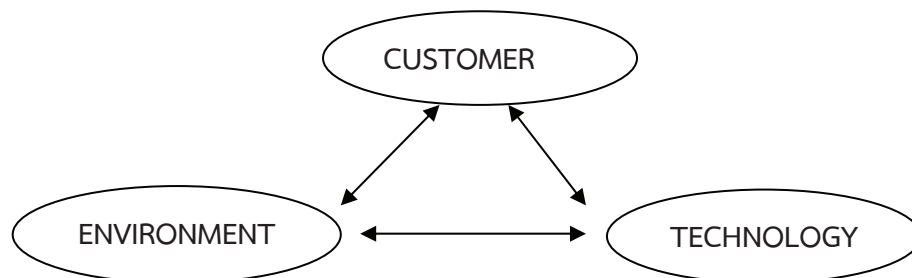
วิธีการเพียงหนึ่งหรือสองวิธีแต่ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม (Tripahi, Agarwal, & Agrarwal, 2012) เช่น

1. การลดแหล่งเพิ่มขยะอิเล็กทรอนิกส์ กล่าวคือ ผู้ผลิตควรลดขยะลงให้เหลือน้อยที่สุดมากเท่าที่เป็นไปได้ในระหว่างกระบวนการผลิตหรือการผลิต ด้วยการใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่ดีกว่า การลดรังสี การใช้วัตถุดิบและกระบวนการจัดซื้อที่สามารถนำไปสู่การผลิตผลิตภัณฑ์ที่สามารถลดขยะอิเล็กทรอนิกส์ได้ในปลายน้ำ

2. การนำกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งทำให้อุตสาหกรรมลดต้นทุนในการซื้อวัตถุดิบและมีวัตถุดิบใช้อยู่ตลอดเวลาด้วยการทำให้ชิ้นส่วนบางชิ้นส่วนของผลิตภัณฑ์สามารถถอดและนำมาประกอบใช้ใหม่ได้

3. การแปรกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรม หากซากผลิตภัณฑ์ที่ย้อนรอยกลับคืนมาเหล่านี้สามารถผ่านกระบวนการแปรกลับมาใช้ใหม่ได้ในอุตสาหกรรมอีกครั้งก็จะช่วยให้ลดต้นทุนในการผลิตลงได้

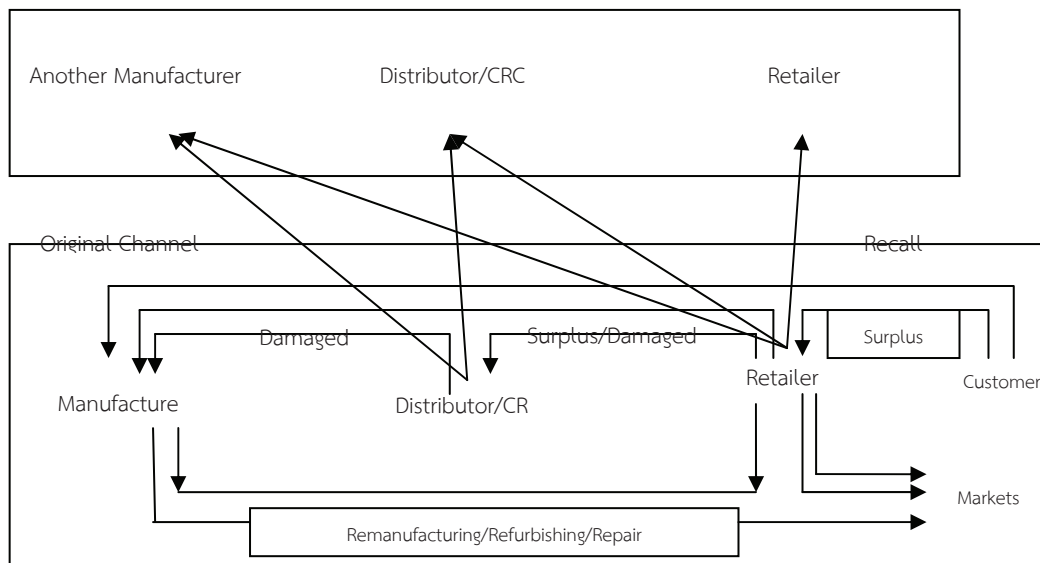
4. การเผาหรือการฝังกลบ ซากผลิตภัณฑ์ที่เหลือในกระบวนการขั้นสุดท้ายที่ไม่สามารถใช้ประโยชน์อะไรได้อีกไม่ว่าจะการนำกลับมาใช้ใหม่หรือการแปรกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิตก็จะนำไปสู่การเผาหรือการฝังกลบ



รูปที่ 4 ที่มาของการเกิดของขยะอิเล็กทรอนิกส์

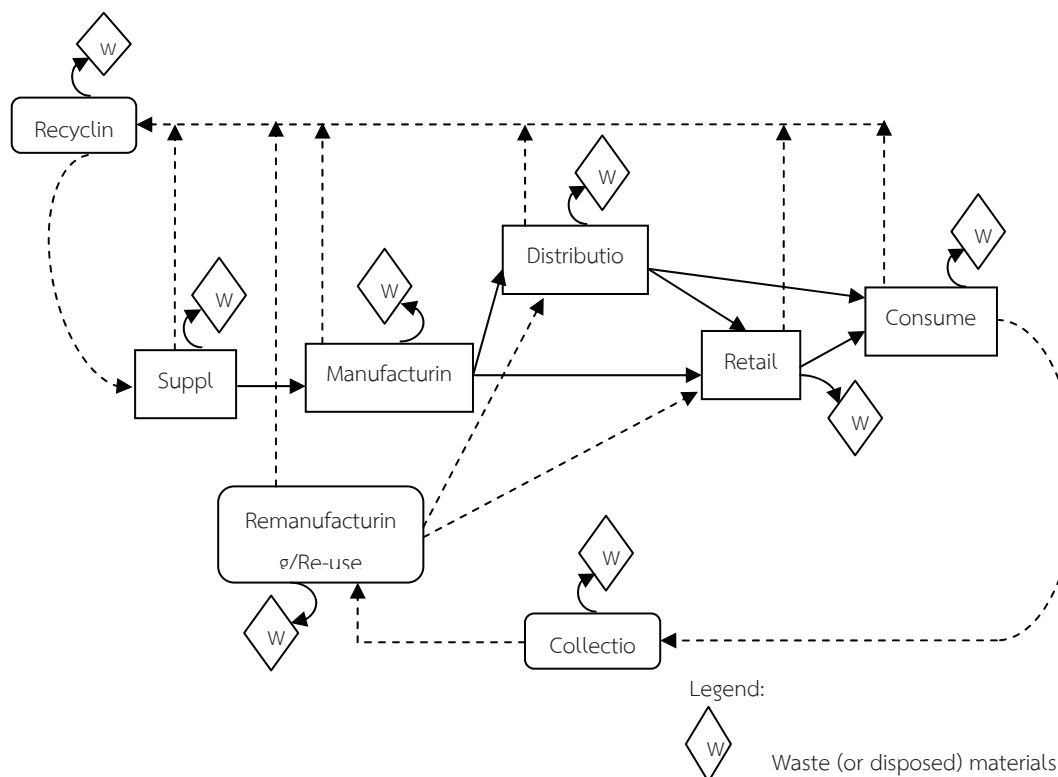
ที่มา : Tripahi, Agarwal and Agrarwal (2012)

Tripahi, Agarwal and Agrarwal (2012) ได้เสนอแบบจำลองกลไกช่องทางการจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์มุ่งสู่การจัดการโลจิสติกส์ย้อนรอย แบบจำลองเสนอสองช่องทางที่แตกต่างกัน ช่องทางแรกเป็นช่องทางดั้งเดิม ซึ่งแสดงถึงโลจิสติกส์มุ่งไปข้างหน้ากับโลจิสติกส์ย้อนรอยในเงื่อนไขที่แตกต่างกัน และวิธีที่สองเป็นการใช้ช่องทางเลือกของผู้ผลิตที่แตกต่างกันหรือผู้กระจายสินค้าหรือผู้ค้าปลีกซึ่งอาจมีสมรรถนะในการใช้วิธีการทำลาย ส่วนที่เกิน หรือส่วนที่ไม่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ของอุตสาหกรรมอื่น ๆ (รูปที่ 5)



รูปที่ 5 แบบจำลองช่องทางการจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ทางเลือก

ที่มา : Tripahi, Agarwal and Agrarwal (2012)

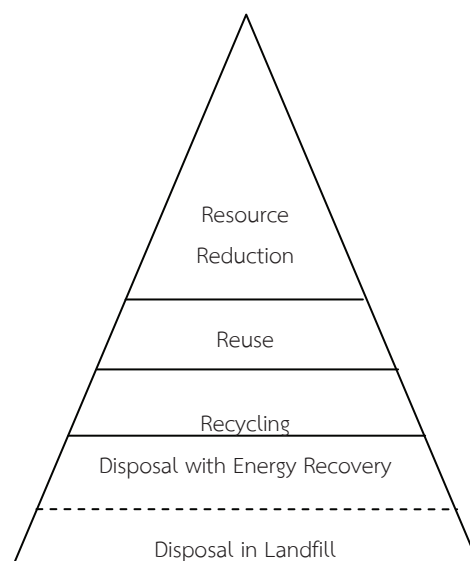


รูปที่ 6 แบบจำลองการปล่อยขยะอิเล็กทรอนิกส์และการส่งคืนสินค้าในโซ่อุปทาน

ที่มา : Beamon (1999)

รูปที่ 6 แสดงให้เห็นถึงแผนผังของรูปแบบโซ่อุปทานซึ่งแสดงถึงกระบวนการนำกลับคืนมาใช้
อีกครั้งของผลิตภัณฑ์ เมื่อผลิตภัณฑ์ถูกทิ้งหรือไม่ใช้แล้วโดยลูกค้าซึ่งผลิตภัณฑ์จะถูกเคลื่อนย้ายไปสู่
ตลาดสินค้าที่ใช้แล้วซึ่งถูกรวบรวมและทดสอบเพื่อเป็นทางเลือกผลิตภัณฑ์เข้าสู่กระบวนการ
โลจิสติกส์ย้อนรอยตั้งแต่ การแปรนำกลับมาใช้ใหม่ การถอดแยกชิ้นส่วนประกอบ การฟื้นฟูสภาพ
ให้กลับมาใช้ใหม่อีกครั้ง การนำไปผลิตใหม่ การทำความสะอาดและซ่อมแซมเพื่อนำกลับไปใช้ใหม่
กระบวนการดังกล่าวนี้ เรียกว่ากระบวนการนำกลับคืนมาใช้อีกครั้งของผลิตภัณฑ์

แบบจำลองการปล่อยขยะอิเล็กทรอนิกส์และการส่งคืนสินค้าในโซ่อุปทานของ Beamon (1999)
ได้อธิบายถึงการที่ขยะอิเล็กทรอนิกส์ถูกปล่อยออกมาในขั้นตอนต่าง ๆ ในโซ่อุปทาน ซึ่งเป็นการตอบ
คำถามว่าผลิตภัณฑ์ที่ไม่ใช้แล้วหรือขยะถูกส่งกลับคืนผ่านโซ่อุปทานได้อย่างไร ในรูปที่ 6 แสดงให้เห็น
ตำแหน่งที่มีการปล่อยขยะออกมาตั้งแต่ต้นน้ำได้แก่วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต การผลิต
การกระจายสินค้า ผู้ค้าส่ง และผู้บริโภคปลายน้ำ และเส้นทางการย้อนรอยกลับคืนของผลิตภัณฑ์
ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดเก็บและรวบรวม การนำกลับมาผลิตใหม่เพื่อการใช้ซ้ำ การแปรกลับมาใช้ใหม่
โดยผ่านโลจิสติกส์ไปข้างหน้าผ่านผู้ผลิต ผู้ค้าปลีกและผู้บริโภคปลายน้ำอีกครั้งหนึ่ง เมื่อพิจารณา
แล้วจะเห็นได้ว่าผลิตภัณฑ์ที่ไม่ใช้แล้ว หรือไม่ต้องการในรูปแบบขยะอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว
ถูกปลดปล่อยออกมาทั้งในกระบวนการโลจิสติกส์ไปข้างหน้า และโลจิสติกส์แบบย้อนรอย
แบบจำลองดังกล่าวแสดงให้เห็นจำนวนขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่ถูกสะสมในทุกขั้นตอนในโซ่อุปทาน
รวมถึงแนวทางในการจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ย้อนรอยเพื่อลดจำนวนขยะอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว
ด้วยการนำกลับมาผลิตเพื่อใช้ใหม่ การแปรสภาพเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ทั้งในลักษณะวัตถุดิบที่ใช้เป็น
ปัจจัยการผลิตและผลิตภัณฑ์เดิม (รูปที่ 6)



รูปที่ 7 ลำดับชั้นของการกำจัดซากผลิตภัณฑ์ (Hierarchy of Product Disposition)

ที่มา : Carter & Ellram (1998)

นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดการกำจัดซากผลิตภัณฑ์ที่คล้าย ๆ กัน แต่มุ่งเน้นที่กระบวนการต้นน้ำและกลางน้ำในการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและกระบวนการผลิตที่ลดการใช้ทรัพยากรให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อลดจำนวนขยะอิเล็กทรอนิกส์ลง แนวคิดนี้เสนอโดย Carter & Ellram (1998) ได้เสนอแนวคิดลำดับการกำจัดซากผลิตภัณฑ์ ซึ่งอธิบายว่าการลดการใช้วัสดุให้เหลือน้อยที่สุดในผลิตภัณฑ์ และการลดขยะและการใช้พลังงานผ่านวิธีการออกแบบของผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการลดการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้ผลิตควรถือเป็นเป้าหมายในกระบวนการโลจิสติกส์ย้อนรอย โดยสรุปว่าทั้งการไหลเวียนของโลจิสติกส์ที่ไปข้างหน้าและโลจิสติกส์ย้อนรอยจะทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่ต่ำที่สุดและนำไปสู่การเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้มีการใช้วัสดุและสร้างปริมาณขยะลงให้น้อยที่สุด (รูปที่ 7)

ปัญหาขยะอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

ปัญหาในการกำจัดขยะอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย คือ การขาดสถานที่บำบัดและกำจัดที่ได้มาตรฐานและมีการดำเนินงานอย่างถูกต้องซึ่งต้องการการลงทุนและมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง แม้ว่าประชาชนจะเริ่มตระหนักถึงอันตรายของขยะประเภทนี้ แต่ค่ากล่าวที่มักจะได้ยินจากผู้คนทั่วไป คือ “ไม่รู้ว่าจะไปที่ไหน” (สุจิตรา วาสนาดำรงดี และปเนต มโนมัยวิบูลย์, 2555) โดยเฉพาะสำหรับซากผลิตภัณฑ์ฯ ที่ไม่มีตลาดรีไซเคิล (ประเภทที่ร้านค้าของเก่าไม่รับซื้อ) เช่น ซากหลอดฟลูออเรสเซนต์และถ่านไฟฉาย สำหรับประเทศไทย ในปัจจุบันยังไม่มีระบบการรีไซเคิลขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างครบวงจร โดยมีปัญหาสำคัญอยู่ที่การเก็บรวบรวมซากผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งต่อไปยังโรงงานที่มีกระบวนการรีไซเคิลที่ได้รับใบอนุญาตจากทางราชการ ซึ่งผลจากการวิจัยของสุจิตรา วาสนาดำรงดี และปเนต มโนมัยวิบูลย์ (2555) พบว่ามีอยู่เพียงยี่สิบแห่งทั่วประเทศ โดยส่วนใหญ่กระจุกตัวในภาคกลาง

นอกเหนือจากของเก่าที่ถูกเก็บไว้ในครัวเรือนและซากที่ถูกทิ้งปะปนไปกับขยะมูลฝอยทั่วไปแล้ว ขยะอิเล็กทรอนิกส์ส่วนมากยังถูกเก็บรวบรวมผ่านร้านซ่อมและระบบค้าของเก่า รวมทั้งการบริจาคให้กับวัดหรือมูลนิธิซึ่งท้ายที่สุด ซากผลิตภัณฑ์ฯ ที่ไม่สามารถซ่อมแซมได้ก็มักจะถูกขายต่อไปให้กับกลุ่มถอดรื้อและคัดแยกเหล่านี้ซึ่งจะแยกเอาเฉพาะชิ้นส่วนที่ขายได้ด้วยการถอดรื้อและเผาทำลาย แต่ไม่ได้มีการจัดการกับสารอันตรายหรือมลพิษที่เกิดจากกระบวนการคัดแยก ดังนั้น ปัญหาขยะอิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นประเด็นที่สังคมไทยที่ก้าวไปสู่ความทันสมัยไม่อาจจะละเลยได้และถึงเวลาแล้วที่ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดการซากเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการใช้อุปกรณ์ไฮเทคเหล่านี้ โดยจำเป็นต้องผลักดันให้เกิดกฎหมายเพื่อให้มีการเก็บรวบรวม รีไซเคิล บำบัด และกำจัดขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่ถูกสุขลักษณะ

เป็นการทั่วไป ต่อยอดจากโครงการคัดแยกขยะอันตรายของท้องถิ่นบางแห่งและโครงการรับคืนซากผลิตภัณฑ์ฯ ของผู้ผลิตบางรายที่มีอยู่ในปัจจุบัน (สุจิตรา วาสนาดำรงดี และปเนต มโนมัยวิบูลย์, 2555)

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีนโยบายของรัฐในการมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ตามที่ได้ให้สัตยาบันรับรองปฏิญญาโจฮันเนสเบิร์ก เมื่อปี 2545 และปฏิญาณจะนิยามว่าด้วยอุตสาหกรรมสีเขียว กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุตสาหกรรม เพื่อสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยดำเนินการในเชิงรุกมุ่งเน้นในการส่งเสริมและพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้เติบโต และพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้เป็นรูปธรรม จึงได้เริ่มโครงการอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry) ขึ้นเพื่อส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้มีการประกอบการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสังคม

มาตรการภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบดังกล่าว ได้กลายมาเป็นความรับผิดชอบของผู้ผลิตและความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งได้แก่ กระบวนการเก็บรวบรวม การบำรุงรักษา การแปรกลับมาใช้ใหม่ และการนำกลับมาใช้ใหม่ภายใต้กฎระเบียบของการผลิตผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมทั้งของสหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา รวมถึงประเทศไทย เพื่อนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการจัดการโลจิสติกส์เพื่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเป็นแนวทางในการเฝ้าระวังหรือลดซากของผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ประกอบเหล่านั้นอย่างเหมาะสม ขอบเขตความรับผิดชอบของผู้ผลิตตามกฎหมายของสหภาพยุโรป มุ่งเป้าหมายไปที่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะต้องนำกลับคืนหรือย้อนรอยผลิตภัณฑ์ที่ไม่ใช้แล้วหรือสิ้นสุดอายุผลิตภัณฑ์หรือการจ่ายเงินพิเศษเมื่อผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เหล่านั้นมีการส่งออกไปยังนอกประเทศ รวมถึงที่ส่งไปจำหน่ายยังสหภาพยุโรป ขอบเขตความรับผิดชอบดังกล่าวทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ที่ได้ผลิตออกไปสู่ผู้บริโภคตลอดช่วงวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ และรวมต้นทุนการกำจัดซากเข้าไปในราคาของผลิตภัณฑ์

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีระบบการรีไซเคิลขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างครบวงจร โดยยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดเก็บและรวบรวมซากผลิตภัณฑ์ เพื่อส่งต่อไปยังโรงงานที่มีกระบวนการรีไซเคิลที่ได้รับใบอนุญาตจากทางราชการ นอกจากนี้ ขยะอิเล็กทรอนิกส์ จำนวนมากยังถูกเก็บรวบรวมผ่านร้านซ่อมและระบบค้าของเก่า รวมทั้งบริจาคให้กับมูลนิธิซึ่งท้ายที่สุด ซากผลิตภัณฑ์เหล่านี้ซึ่งจะแยกเอาเฉพาะชิ้นส่วนที่ขายได้ ด้วยการถอดรื้อและเผาทำลาย แต่ไม่ได้มีการจัดการกับสารอันตรายหรือมลพิษที่เกิดจากกระบวนการคัดแยก

สรุป

ขยะอิเล็กทรอนิกส์ได้กลายมาเป็นปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ภาครัฐและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต่างให้ความสนใจกับปัญหาเรื่องปริมาณขยะ

อิเล็กทรอนิกส์ที่มีปริมาณสูงเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ ความสามารถในการใช้งาน และเทคโนโลยี ที่ทำให้อายุของผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สั้นลง ขยะอิเล็กทรอนิกส์ได้กลายมาเป็นหนึ่งในพันธกิจสำคัญที่สุดสำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ต้องการบรรลุความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผลตลอดโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงปลายน้ำของโซ่อุปทานดังกล่าว หลาย ๆ ประเทศทั่วโลกได้ตื่นตัว และตระหนักเกี่ยวกับปัญหาของปริมาณขยะอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างก้าวกระโดด ผลการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและแบบจำลองในการศึกษาเรื่องการจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ด้วยโลจิสติกส์ย้อนรอยมีข้อสรุป ดังนี้

1. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์โดยเริ่มต้นตั้งแต่ ผู้ผลิตที่ใช้ตราสินค้าของตนเองมีความจำเป็นที่จะต้องเข้ามากำกับอุตสาหกรรมผู้ผลิตอุปกรณ์ชิ้นต้น หรืออุตสาหกรรมออกแบบชิ้นต้นอย่างจริงจัง เพื่อนำผลิตภัณฑ์ย้อนรอยกลับคืน เช่น กิจกรรมในกระบวนการเก็บรวบรวม การบำรุงรักษา การแปรกลับมาใช้ใหม่ และการนำกลับมาใช้ใหม่ ในโซ่อุปทานเพื่อสิ่งแวดล้อมและพิจารณาถึงการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อให้มีซากชิ้นส่วนให้เหลือน้อยที่สุด มีต้นทุนการกำจัดซากผลิตภัณฑ์ต่ำที่สุดเมื่อสิ้นสุดอายุผลิตภัณฑ์

2. แนวทางแก้ปัญหาในการนำซากคอมพิวเตอร์ย้อนรอยกลับคืน คือ การลดการใช้ทรัพยากร การนำมาใช้ซ้ำ การปรับปรุงใหม่ การรีไซเคิล และการกำจัด การแก้ปัญหาการจัดการซากผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องแก้ปัญหาในระดับผู้บริโภค อุตสาหกรรมและใช้กฎระเบียบ โดยผู้บริโภคจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นมากขึ้นในความรับผิดชอบต่อการรีไซเคิลและการซื้อผลิตภัณฑ์รีไซเคิลสำหรับผู้ผลิตจำเป็นต้องดำเนินการตามกฎหมายเรียกคืนซากและรับผิดชอบต่อส่วนการนำผลิตภัณฑ์ของตนเองกลับคืน ส่วนนักออกแบบมีบทบาทสำคัญในการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้มีอายุการใช้งานยาวต่อการซ่อมแซม ย่อยต่อการนำกลับมาใช้ซ้ำ รีไซเคิลง่าย และถอดแยกชิ้นส่วนได้ง่าย ส่วนองค์กรที่ออกกฎหมาย มีบทบาทสำคัญในการให้สัตยาบันในอนุสัญญาบาเซล และการจัดวางระบบ การขยายความรับผิดชอบของผู้ผลิตเพื่อเป็นการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม โดยทำงานร่วมกับภาคที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

3. โลจิสติกส์ย้อนรอยสามารถทำหน้าที่ในการลดผลกระทบในโซ่อุปทานย้อนรอยได้ด้วยการย้อนกลับในองค์ประกอบเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสมด้วยการรวบรวมหรือการนำกลับมาใช้ใหม่ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของวัตถุดิบเพื่อการผลิตหรือใช้ในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อนำไปผลิตสินค้าอย่างอื่น ซึ่งหมายถึงการเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์เหล่านี้ย้อนรอยในโซ่อุปทานเพื่อช่วยลดจำนวนขยะอิเล็กทรอนิกส์ให้น้อยลงให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

4. ขยะอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมาจากครัวเรือนหรืออุตสาหกรรมที่ไม่ใช้แล้วหรือถูกทิ้ง ผลิตภัณฑ์ที่ไม่ใช้เหล่านี้ สามารถย้อนรอยกลับมาได้โดยผู้ผลิตสินค้าหรืออุตสาหกรรมผ่านหน่วยการจัดเก็บ

รวบรวมซึ่งเป็นหน่วยงานขนาดเล็กมีบทบาทเป็นศูนย์กลางสำหรับการรวบรวมขยะอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ผลิตหรืออุตสาหกรรมสามารถพัฒนากระบวนการรวบรวมหรือศูนย์รวบรวมโดยอุตสาหกรรมเอง หรือผ่านผู้ให้บริการ และรวบรวมไปยังศูนย์กลางการรวบรวมซึ่งทำหน้าที่ในกระบวนการรวบรวม การตรวจสอบ การแยกชิ้นส่วนและการขนย้ายไปฝังกลบหรือเข้าสู่กลไกการจัดการซากผลิตภัณฑ์ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในกระบวนการการแยกชิ้นส่วนรวมถึงการคัดแยกผลิตภัณฑ์ที่เป็นอันตราย ไม่เป็นอันตราย ของเหลว สารประกอบและเจล การถอด การแยกชิ้นส่วนที่นำกลับมาใช้ได้อีก หรือไม่ สามารถนำกลับมาใช้ได้อีก

5. การลดการใช้วัสดุให้เหลือน้อยที่สุดในผลิตภัณฑ์ และการลดขยะและการใช้พลังงาน ผ่านวิธีการออกแบบของผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการลดการใช้ทรัพยากร อย่างยั่งยืน

6. สำหรับประเทศไทย ปัญหาสำคัญคือการขาดสถานที่บำบัดและกำจัดขยะอิเล็กทรอนิกส์ โดยปัจจุบันประเทศไทยไม่มีระบบกำจัดขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่มีกระบวนการที่ได้มาตรฐานและได้รับ ใบอนุญาตที่ถูกต้องตามกฎหมาย คงมีเพียงประมาณ 20 แห่งทั่วประเทศ ส่วนมากขยะอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทยถูกเก็บรวบรวมผ่านร้านซ่อมและระบบค้าของเก่า การบริจาค รูปแบบการกำจัดขยะ ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ภาครัฐควรสนับสนุนการสร้างโรงงานกำจัดขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับ มาตรฐานและกระจายอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วทุกภูมิภาค ในส่วนผู้บริโภคจะต้องมีความรับผิดชอบ ต่อการรีไซเคิลและการซื้อผลิตภัณฑ์รีไซเคิล ส่วนผู้ผลิตต้องมีความรับผิดชอบตามกฎหมาย การเรียก คืนซากและการนำผลิตภัณฑ์ของตนเองกลับคืน นอกจากนี้กระบวนการออกแบบมีบทบาทสำคัญ ในการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้มีอายุการใช้งานยาว ง่ายต่อการซ่อมแซม ง่ายต่อการนำกลับมาใช้ซ้ำ สามารถนำกลับมารีไซเคิลได้ และถอดแยกชิ้นส่วนได้ง่าย ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนควรมีการทำงาน ร่วมกันในรูปแบบภาคี ไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิต ผู้บริโภค ผู้มีส่วนได้เสีย ภาคเอกชนและรัฐบาล โดยจัดตั้ง หน่วยงานระดับกรมหรือรูปแบบองค์กรมหาชน ที่ทำหน้าที่และรับผิดชอบดูแลในเรื่องการกำจัดขยะ อิเล็กทรอนิกส์โดยตรงต่อไป เพื่อการออกนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และกฎระเบียบของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ในโซ่อุปทานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดปริมาณขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นภาระ กับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เหลือน้อยที่สุดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

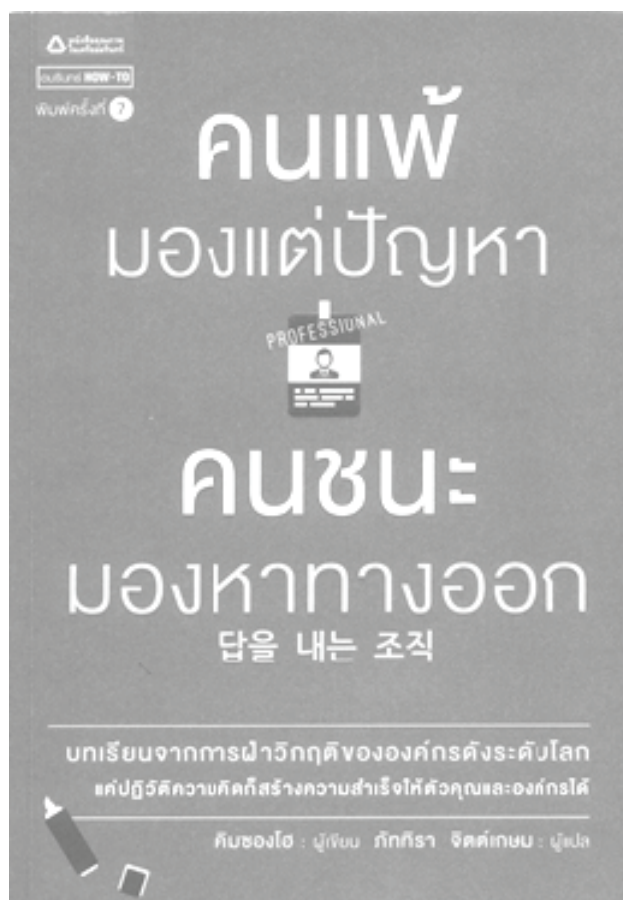
- นิลวรรณ ชุ่มฤทธิ์, และทศพล เกียรติเจริญผล. (2551). *การจัดการ Green Supply Chain และ Reverse Logistics ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์*. สืบค้น 10 มกราคม 2558, จาก http://www.thaieei.com/eeidownload/newiuceo_forum3/255104/green-supply-chainrevers-logistics.pdf
- สิรวงศ์ กลั่นคำสอน, อีรณันทา ฤทธิมณี, วิชัย รุ่งเรืองอนันต์, เจริญชัย โขมพัตรภรณ์, และยอดมณี เทพานนท์. (2554). *การจัดการระบบโลจิสติกส์แบบย้อนกลับและกรีนโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมแปรรูปโลหะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สุจิตรา วาสนาดำรงดี, และปเนต มโนมัยวิบูลย์. (2555). *ชุดความรู้เรื่อง การจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ (E-waste)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและของเสียอันตราย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Beamon, B. M. (1999). Designing the green supply chain. *Logistics Information Management*, 12(4), 332-342.
- Carter, C. R., & Ellram, L. M. (1998). Reverse logistics: a review of the literature and framework for future investigation. *Journal of Business Logistics*, 19(1), 85-102.
- Daugherty, P. J., Autry, C., & Ellinger, A. E. (2001). Reverse logistics: the relationship between resource commitment and programmer performance. *Journal of Business Logistics*, 22(1), 107-123.
- Dhanda, K. K., & Peters, A. A. (2005). Reverse logistic in the computer industry. *International Journal of Computers Systems and Signals*, 6(2), 57-67.
- Kokkinaki, A. I., Dekker, R., Koster, M. B. M. D., & Pappis, C. (2001). *From e-trash to e-treasure: how value can be created by the new e-business models for reverse logistics (No. EI 2000-32/A)*. Retrieved January 28, 2015, from <http://hdl.handle.net/1756/1662>
- Ninlawan Chumrit & Thosapol Kietcharoenphol. (2010). The implementation of green supply chain management practices in electronics industry. In *The International Multi Conference of Engineers and Computer Scientists 2010 (IMECS 2010)*. Hong Kong: n.p.
- Nylund, Sabina. (2012). *Reverse logistics and green logistics a comparison between Wartsila and IKEA*. (Dissertation of Doctor Philosophy, University of Applied Sciences).

- Ravi, V., Shankar, R., & Tiwari, M. K. (2005). Selection of a reverse logistics project for end-of-life computers: ANP and goal programming. *International Journal of Production Research*, 1-22.
- Tripathi, K. V., & Agarwal, V., & Agrawal, S. (2012). Reverse logistics an environment empathy in reference to the E-waste - a qualitative analysis. *International Journal of Entrepreneurship & Business Environment Perspectives*, 1(1), 32.

Book Review :

คนแพ้มองแต่ปัญหา คนชนะมองหาทางออก

วรสิริ ธรรมประดิษฐ์*



หนังสือเรื่อง คนแพ้มองแต่ปัญหา คนชนะมองหาทางออก

เขียนโดย คิมซองโฮ แปลโดย ภัททิรา จิตต์เกษม

สำนักพิมพ์ อมรินทร์ HOW-TO

พิมพ์ครั้งที่ 7 พ.ศ. 2558

จำนวน 232 หน้า ราคา 195 บาท

ISBN : 9786161802981

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, email : worasiri@southeast.ac.th

หนังสือ คนแพ้มองแต่ปัญหา คนชนมโง่หาทางออก ฉบับภาษาไทยมีการพิมพ์ถึง 7 ครั้งในปีเดียว เป็นหนังสือที่แนะนำวิธีการปฏิบัติทางความคิดว่า "เราทำได้" เพื่อสร้างความสำเร็จให้ตัวเองและองค์กร โดยมีกรณีศึกษาแทรกอยู่ในเนื้อหาตลอดทั้งเล่ม ส่วนที่น่าสนใจของหนังสือเล่มนี้อยู่ที่การเล่าเรื่องจริงที่เกิดขึ้นกับองค์กรใหญ่ระดับโลกหลากหลายองค์กร ทั้งที่เติบโตอย่างก้าวกระโดดที่ต้องเลิกกิจการไปอย่างไม่น่าจะเป็นไปได้ และที่พบกับภาวะวิกฤติแต่รอดมาได้ เขียนโดยผู้เขียนที่มีประสบการณ์สูงในแวดวงธุรกิจ คือ คิมซองโฮ (Kim Seong Ho) ชาวเกาหลี ประธานบริษัท Solomon Institute เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการโค้ชซึ่งเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง ได้สร้างโปรแกรมโค้ชซึ่งให้กับองค์กรต่าง ๆ ให้คำปรึกษาทางธุรกิจ จัดการอบรมทั้งภาคธุรกิจ บริการ และการผลิตให้กับสถาบันการเงิน รัฐวิสาหกิจ และบริษัทชั้นนำ หนังสือเรื่องนี้ผู้เขียนได้นำทั้งประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้จากการศึกษาด้านการบริหารอุตสาหกรรม ปรัชญาความสำเร็จและกลวิธีพัฒนามนุษย์ มาสอนวิธีเอาชนะปัญหาได้อย่างน่าติดตาม งานเขียนอื่น ๆ ที่น่าสนใจ ได้แก่ ไวรัสความเปลี่ยนแปลง ชนะ 1 แพ้ 9 -Yanaism Uniqlo ฯลฯ และยังมีส่วนแปล เช่น ห้างสรรพสินค้ามินาคาอิ อย่าฝากเงินไว้กับธนาคาร ผู้พิชิตอาณาจักรโซซอน เป็นต้น ส่วนผู้แปลคือ ภัททิรา จิตต์เกษม จบการศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในสาขาวิชาเกาหลีศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ) ปัจจุบันเป็นอาจารย์พิเศษสอนวิชาภาษาเกาหลี และเป็นนักแปลอิสระที่มีงานแปลหนังสือหลากหลายแนว ตัวอย่างเช่น ปาฏิหาริย์จากการต่อจิ๊กซอว์ชีวิต คนเก่งอยู่ที่ไหนทำอะไรก็สำเร็จ วิธีแห่งผู้ชนะ หยุดก็จะเห็น สร้างสวยด้วยมือเปล่า ทำแบบนี้!"มะเร็ง" ไม่กลับมาอีกแน่! องค์หญิงดอกเฮ : เจ้าหญิงองค์สุดท้ายแห่งราชวงศ์โซซอน ฯลฯ เนื่องจากผู้แปลมีความรู้ทางด้านภาษาเป็นอย่างดี จึงใช้ชื่อหนังสือในภาษาไทยได้น่าสนใจ ชวนอ่าน พิมพ์ครั้งแรกในเดือนมกราคม พ.ศ.2558 ขาดหมดจนต้องพิมพ์เพิ่มใหม่เกือบทุกเดือน และพิมพ์ครั้งที่ 7 ในเดือนกันยายน พ.ศ.2558

สำนักพิมพ์อมรินทร์ HOW-TO ได้สรุปสาระสำคัญของหนังสือเล่มนี้ไว้ในคำนำสำนักพิมพ์และที่ปกหลังว่า...“หนังสือเล่มนี้ ได้รวบรวมแนวคิดพลิกวิกฤติเป็นโอกาสและประสบการณ์จากบทเรียนในอดีตของหลากหลายองค์กรดังทั่วโลก คำถามสำคัญคือ องค์กรต่าง ๆ เหล่านี้สร้างความเปลี่ยนแปลงและอยู่รอดมาได้อย่างไร ความลับอยู่ที่การปฏิบัติทางความคิดที่ว่า "เราทำได้" และ "จิตวิญญาณสุดพลัง" ของทุกคนในองค์กร ทั้งผู้บริหารกับพนักงานทุกระดับ ทุกฝ่าย ต่างเป็นมืออาชีพสองประสานนี้จะเป็นส่วนสำคัญเพื่อธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน ผู้อ่านจะพบเส้นทางในการหาคำตอบของทางรอดในทุกวิกฤติด้วยหนังสือเล่มนี้ เนื้อหาของหนังสือแบ่งออกเป็น 4 ส่วนด้วยกัน คือ

Part 1 ไม่ใช่ไม่มีวิธี แต่ไม่มีความคิดต่างหาก ผู้เขียนเริ่มเรื่องด้วยสุภาษิตฟิลิปปินส์ที่ว่า “คนที่ตั้งใจทำอะไรจะมองเห็นวิธี คนที่ไม่ตั้งใจทำอะไรจะมองเห็นข้อแก้ตัว” การมีความคิดว่า “ทำได้” จะช่วยเพิ่มจินตนาการในทางบวกดังคำกล่าวของ อับราฮัม ลินคอล์น (Abraham Lincoln) ว่า “เรามาคิด

กันว่า เราสามารถทำได้ อย่างไรก็ตามก็ต้องทำให้ได้ แล้วเราจะเจอวิธีทำ” ดังนั้นถ้าอยากให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีจะต้องสร้างวงจรความคิด ด้วยการคิดถึง “วิธีที่ทำได้” แล้วทำอย่างถึงที่สุด ดังเช่นที่บริษัทฟูจิฟิล์ม บริษัทนิตะค คอร์ปอเรชั่น (Nidec Corporation) และ Jeff Bezos เจ้าของ เว็บไซต์ amazon.com ทำสำเร็จมาแล้ว

ในมุมมองของผู้เขียนองค์กรมีคนอยู่ 4 แบบ คือ แบบนักวิจารณ์ แบบเฉื่อยชา แบบหัวดี และแบบนักแก้ปัญหา องค์กรจะมีลักษณะอย่างไหนนั้นสามารถบอกได้จากบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร ทั้งนี้ความคิดและการกระทำของแต่ละคนมีผลในการเพิ่มหรือลดกำลังใจต่อส่วนรวม ถ้าองค์กรไม่ตื่นตัวอยู่ตลอด แม้จะพังก็ยังไม่รู้ ดังเช่นที่เกิดกับบริษัทโกดักและสายการบิน Japan Airlines (JAL) จน JAL ต้องเปลี่ยนผู้บริหาร

ผู้เขียนเห็นว่าปัจจุบันนี้การแข่งขันในตลาดซับซ้อนมากขึ้นเพราะเป็นการแข่งขันด้านคุณค่า จึงจำเป็นต้องสร้างองค์กรที่มีความคิด โดยผู้บริหารต้องฝึกให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่องานของตัวเองออกมา รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยกัน ทำงานอย่างสอดประสานกัน ช่วยเหลือกัน และพัฒนาไปด้วยกัน จะทำให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบมากขึ้น และสนุกกับงานมากขึ้น เพราะเป็นงานที่ทำร่วมกันไม่ใช่งานที่ถูกสั่ง

Part 2 ไม่ใช่ไม่มีวิธี แต่ไม่มี “ความจริงจัง” ความจริงจังในที่นี้ คือ ต้องคิดจนกว่าจะได้คำตอบ แล้วลงมือทำอย่างเต็มที่ การทำงานจริง ๆ คือการทำทนายชิตจำกัด ถ้าฝึกทนายกับชิตจำกัด อยู่เสมอ ๆ ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น เราก็จะไม่หวาดกลัวและสุขุมเยือกเย็น ถ้าทำคนเดียวไม่ได้ให้ทำเป็นทีม และสิ่งที่ฝึกไว้นั้นจะกลายเป็นความสามารถเมื่อเกิดวิกฤติ และจะสร้างผลสำเร็จที่น่าประหลาดใจได้ ดังที่บริษัทฮอนด้าทำสำเร็จมาแล้ว และจงสู้อย่างมุ่งมั่นจนกว่าจะได้วิธีแก้ปัญหาก็เหมาะสม ผู้มีความสามารถและความรับผิดชอบจะเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับ

Part 3 ไม่ใช่ไม่มี “ความสามารถ” แต่ไม่มี “ความมุ่งมั่น” ส่วนนี้ค่อนข้างจะเน้นเรื่องของผู้บริหารและผู้นำ ผู้เขียนแนะนำว่า ความสุขความพอใจกับปัจจุบันมักทำให้ล้าหลังและเสื่อมถอย ดังตัวอย่างที่เกิดขึ้นกับบริษัทโนเกีย ดังนั้น ทุกธุรกิจที่ต้องการความมั่นคงต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุคสมัย แต่องค์กรที่ตื่นตัวในการรับรู้ไม่มีอะไรต้องกลัว ยังมีผู้นำที่ไฟแรงและต่อสู้เคียงบ่าเคียงไหล่กับพนักงาน จะส่งต่อให้คนอื่น ๆ กระตือรือร้นอย่างมาก ดังเช่น ตัวอย่างจากบริษัทซัมซุง นอกจากนี้ ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องดูแลพนักงานเพื่อความชัดเจนในการสื่อสาร กำจัดช่องว่างให้เห็นความเป็นจริง ช่วยคลี่คลายวิกฤติ และยังอาจพบข้อมูลที่จะช่วยสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ จากพนักงานด้วย องค์กรที่เห็นความสำคัญของการให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างมาก คือ บริษัทนิตะค คอร์ปอเรชั่น ผู้เขียนเน้นว่าการศึกษาคือการลงทุน ไม่ใช่ค่าใช้จ่าย งานคือการเรียนรู้ การเรียนรู้คืองาน กฎแห่งความสำเร็จขององค์กร คือ การสร้างระบบให้ทุกคนแสดงความสามารถในระดับสุดยอดออกมาได้ และต้องสร้างบุคลากรที่มีความสามารถจริง ๆ ขึ้นมาในองค์กร

Part 4 จงเป็นองค์กรที่หาคำตอบจนเจอ และเป็นคนที่หาคำตอบจนเจอ ขั้นตอนในการหาคำตอบจนเจอ เริ่มจากเข้าใจงานอย่างดี พาตัวเองเข้าไปอยู่ในงานจนมองเห็นปัญหา ใช้เวลาในการคิดหาคำตอบเพื่อให้มองเห็นแก่นแท้ ลองผิดลองถูกจนกว่าจะได้คำตอบที่แท้จริง และถกเถียงจนได้คำตอบที่สมบูรณ์

หนังสือเล่มนี้มีข้อเสียในการติดตามอ่านตัวอย่างซึ่งมีอยู่มากและน่าสนใจเนื่องจากไม่มีการบอกข้อมูลไว้ในหัวข้อเรื่อง สารบัญ และไม่มีส่วนช่วยค้นใด ๆ

ข้อดีของหนังสือเล่มนี้ คือมีการแทรกตัวอย่างจากเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นกับองค์กรใหญ่ ๆ ระดับโลกเพื่อเป็นกรณีศึกษาไว้ในเนื้อหาตลอดทั้งเล่ม หลายองค์กรที่เคยครองตลาดแต่ต้องล้มไปเนื่องจากพอใจและหลงใหลกับความสำเร็จของตัวเองจึงล้าหลังและเสื่อมถอย ตัวอย่างเช่น บริษัทโนเกีย บริษัทโกดัก บริษัทโมโตโรล่า ฯลฯ หลายองค์กรปรับเปลี่ยนและผ่านวิกฤตมาได้ ตัวอย่างเช่น บริษัทฟูจิฟิล์ม บริษัทฮอนด้า สายการบินเจแปนแอร์ไลน์ (JAL) บริษัทนิเค็คคอร์ปอเรชั่น เว็บไซต์ขายหนังสือออนไลน์ amazon.com บริษัท 3M บริษัทไมโครซอฟท์ บริษัทไอบีเอ็ม บริษัทแอปเปิล บริษัทจีอี บริษัทซัมซุง บริษัทยูนิโคล บริษัท H&M ฯลฯ ผู้วิจารณ์ขอยกตัวอย่างกรณีศึกษาที่น่าสนใจที่สุด ได้แก่

1. สายการบิน Japan Airlines (JAL) ตัวอย่างจากความสามารถของผู้บริหาร

JAL เคยเป็นสายการบินที่ดีที่สุดในโลกทางด้านการขนส่งและพอใจกับความสำเร็จ ไม่มีการปฏิรูปต่อ จึงล้มละลายไปในเดือนมกราคม ค.ศ.2010 รัฐบาลญี่ปุ่นต้องไปขอให้ คะสึโอะ อินาโมริ ประธานบริษัทเคียวเซรามาช่วย แม้ว่าอายุเกือบ 80 ปีแล้วแต่ท่านก็ยินดีช่วยด้วยความรักประเทศโดยไม่รับเงินเดือนใด ๆ ทั้ง ๆ ที่เป็นงานซึ่งไม่มีใครยอมยื่นมือเข้ามาช่วย ท่านอินาโมริเห็นว่าองค์กรมีเครื่องบิน เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมากมายอยู่แล้ว จึงทุ่มเทให้กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานทุกระดับ สอนให้ทุกคนมีความจริงจังในการบริการลูกค้า ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน รักองค์กร สอนให้มีจิตวิญญาณแห่งความอดทน ผู้อ่านจะได้อ่านวิธีการสอนต่าง ๆ ที่แทรกอยู่ในเนื้อหา Part 1 และ Part 3 ท่านคะสึโอะ อินาโมริ ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรที่เคยไม่แข็งแรง และปลูกฝังความตั้งใจในการเพิ่มผลกำไรโดยสร้างยอดขายสูงสุดและลดค่าใช้จ่ายให้ต่ำสุดแก่สายการบิน ในเดือนกันยายน ค.ศ.2012 ก็สามารถชำระหนี้จำนวน 900,000 ล้านบาทได้หมด และกลายเป็นบริษัทที่สร้างผลกำไรสูงสุดในเวลาต่อมา

2. บริษัทฟูจิฟิล์ม ตัวอย่างการปฏิรูปจากความคิดที่ว่าทำได้ การคิดหาวิธีการทำและทำอย่างถึงที่สุด

เมื่อเกิดปัญหากับตลาดฟิล์มเมื่อปี ค.ศ.2004 ตลาดมีขนาดลดลงเหลือเพียง 1 ใน 13 บริษัทฟูจิฟิล์มจึงคิดหาทางปฏิรูปธุรกิจโดยใช้พื้นฐานความรู้ความชำนาญที่มีอยู่ เนื่องจากวัตถุดิบหลักที่ใช้ทำฟิล์ม คือ คอลลาเจน บริษัทไดว์วิจัยเทคโนโลยีการต้านอนุมูลอิสระที่ช่วยป้องกันการเปลี่ยนสี

ของรูปภาพมานานกว่า 70 ปี มีตัวอย่างสารเคมีกว่า 20,000 ชนิด จึงตัดสินใจใช้สิ่งที่มีเป็นพื้นฐานในการผลิตเครื่องสำอางค์ที่ป้องกันความชราของผิวพรรณ โดยทำการทดลองเข้าไปซึ่เข้ามาจากสารเคมีที่มีอยู่ทั้งหมดรวมกับการใช้เทคโนโลยีนาโน การที่บุคลากรในองค์กรไม่ยอมแพ้ มุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกันจึงสร้างผลิตภัณฑ์ Astalift series ขึ้นมาได้ ส่งผลให้บริษัทก้าวเข้าสู่ธุรกิจเครื่องสำอางค์ในปี ค.ศ.2007 และมีผลตอบรับอย่างถล่มทลายในประเทศญี่ปุ่นและจีน เมื่อตลาดฟิล์มถ่ายรูปหดตัวลงอย่างรวดเร็วจนบริษัทโกดักยักษ์ใหญ่ของตลาดฟิล์มที่มีลิขสิทธิ์กว่า 1,000 ใบต้องประกาศล้มละลายในปี ค.ศ.2012 นั้น บริษัทฟูจิฟิล์มกลับประสบความสำเร็จอย่างสูงจากธุรกิจเครื่องสำอางค์

จุดเด่นของหนังสือ คือ การจุดประกายเรื่องของวิสัยทัศน์และความตื่นตัวในการรับรู้การเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติทางความคิดว่าทำได้ การดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ให้เต็มที่ และการสู้เป็นทีมของทุกคนทุกระดับอย่างมุ่งมั่นด้วย “จิตวิญญาณสุดพลัง” จะช่วยให้องค์กรฝ่าวิกฤติไปได้ หนังสือเล่มนี้จึงเหมาะกับทั้งผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในวัยทำงานทุกคน

รูปแบบการนำเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารวิชาการเซาร์อีสท์บางกอก

การเตรียมต้นฉบับ

1. ความยาวของบทความ 10 - 20 หน้า รวมเอกสารอ้างอิง
2. ใช้กระดาษขนาด A4 (พิเศษ) (8 X 11.5 นิ้ว) พิมพ์หน้าเดียว พิมพ์ด้วย Microsoft word for windows เวอร์ชันที่นิยมใช้ในปัจจุบัน การตั้งค่าหน้ากระดาษระยะขอบบน 1.25 นิ้ว หรือ 3.17 ซม. ขอบซ้าย 1.5 นิ้ว หรือ 3.81 ซม. ขอบล่างและขอบขวา 1 นิ้ว หรือ 2.54 ซม.
3. เนื้อหาทั้งหมดพิมพ์ 1 คอลัมน์
4. พิมพ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยใช้อักษรแบบ “TH Sarabun New”

ข้อความ	ขนาด	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)	18 (CT)	ตัวหนา
ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ-ตัวพิมพ์ใหญ่)	16 (CT)	ตัวหนา
ชื่อผู้เขียน	14 (RJ)	ตัวหนา
ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และอีเมลของผู้เขียน (เชิงอรรถ)	14 (LJ)	ตัวธรรมดา
หัวข้อบทคัดย่อ/Abstract	16 (LJ)	ตัวหนา
เนื้อหาบทคัดย่อ/Abstract	16 (LRJ)	ตัวธรรมดา
คำสำคัญ/Keywords	16 (LJ)	ตัวธรรมดา
หัวข้อเรื่อง	16 (LJ)	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16 (LJ)	ตัวหนา
เนื้อเรื่อง	16 (LRJ)	ตัวธรรมดา
หัวข้อเอกสารอ้างอิง	16 (CT)	ตัวหนา
เนื้อหาเอกสารอ้างอิง	16 (LJ)	ตัวธรรมดา
ตารางที่ (ระบุไว้บนตาราง)	16 (LJ)	ตัวหนา
ชื่อรูป ชื่อแผนภูมิ (ระบุชื่อไว้ใต้รูป แผนภูมิ)	14 (CT)	ตัวหนา
เชิงอรรถ	14 (LJ)	ตัวธรรมดา

CT = Centre Text, LJ = Left Justified, RJ = Right Justified, LRJ = Left & Right Justified

5. การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และการเขียนทับศัพท์ภาษาอังกฤษ ตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ให้หลีกเลี่ยงการเขียนภาษาอังกฤษปนไทยในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็น เช่น คำศัพท์ทางวิชาการที่ไม่มีคำแปล หรือคำที่ใช้แล้วทำให้เข้าใจง่ายขึ้น คำศัพท์ภาษาอังกฤษที่เขียนปนภาษาไทยให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมด ยกเว้นชื่อเฉพาะ

การเรียงลำดับเนื้อหา (บทความวิจัย)

1. ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ต้นฉบับที่เป็นภาษาไทยให้พิมพ์ชื่อเรื่องภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยภาษาอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียน (Author) ให้ระบุชื่อเต็ม นามสกุลเต็ม ของผู้เขียนทุกคน ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานต้นสังกัด ถ้าผู้เขียนเป็นนักศึกษา ให้ระบุสถานภาพเป็นนักศึกษา
3. บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความยาวไม่เกินอย่างละ 20 บรรทัด
4. คำสำคัญ (Keywords) กำหนดคำสำคัญที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ทำคำค้นในระบบฐานข้อมูลที่คิดว่าผู้ที่จะค้นหาคำนี้ควรใช้ ให้ระบุทั้งคำภาษาไทยและภาษาอังกฤษไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษาอย่างละไม่เกิน 5 คำ
5. บทนำ (Introduction) อธิบายถึงที่มาและความสำคัญของปัญหาและเหตุผลที่นำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการที่มีการตรวจเอกสาร (Literature review) รวมทั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย
6. วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย (Research methodology) อธิบายกระบวนการการดำเนินการวิจัย โดยบอกรายละเอียดของวิธีการศึกษา จำนวน ลักษณะเฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา อธิบายแบบแผนการวิจัย การเลือกตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้
7. ผลการวิจัย (Results) เสนอผลการวิจัยอย่างชัดเจนตรงประเด็นตามลำดับขั้นตอนของการวิจัย ถ้าผลไม่ซับซ้อนและตัวเลขไม่มาก ควรใช้คำบรรยาย แต่ถ้ามีตัวเลขหรือตัวแปรมากควรใช้ตารางหรือแผนภูมิแทน โดยไม่ควรมีเกิน 5 ตารางหรือแผนภูมิ โดยต้องมีการแปลความหมายและวิเคราะห์ผลที่ค้นพบและสรุปเทียบกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (ถ้ามี)
8. การอภิปรายผลและสรุป (Discussion and conclusion) เป็นการชี้แจงผลการวิจัยว่าตรงกับวัตถุประสงค์/สมมุติฐานของการวิจัย สอดคล้องหรือขัดแย้งกับผลการวิจัยของผู้อื่นที่มีอยู่ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุผลใดจึงเป็นเช่นนั้น และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือตั้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป
9. เอกสารอ้างอิง (Reference)

การเรียงลำดับเนื้อหา (บทความวิชาการ)

1. ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ต้นฉบับที่เป็นภาษาไทยให้พิมพ์ชื่อเรื่องภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยภาษาอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียน (Author) ให้ระบุชื่อเต็ม นามสกุลเต็ม ของผู้เขียนทุกคน ตำแหน่งทางวิชาการ และหน่วยงานต้นสังกัด

3. บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความยาวไม่เกิน อย่างละ 20 บรรทัด
4. คำสำคัญ (Keywords) กำหนดคำสำคัญที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ทำคำค้นในระบบฐานข้อมูลที่คิดว่าผู้ที่จะค้นหาบทความนี้ควรใช้ ให้ระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา อย่างละไม่เกิน 5 คำ
5. เนื้อเรื่อง (Content) ประกอบด้วย ส่วนนำหรือบทนำ เนื้อหา และส่วนสรุป
6. เอกสารอ้างอิง (Reference)

การอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหา

ใช้การอ้างอิงแบบนาม-ปี (author-date in-text citation) โดยเอกสารภาษาไทยให้ใช้ชื่อตัว ชื่อสกุล, ปีพ.ศ.ที่พิมพ์ เช่น (อมร รักษาสัตย์, 2540) กรณีผู้เขียนมากกว่า 2 คน ใช้คณะต่อจากผู้เขียนคนแรก เช่น (อมร รักษาสัตย์ และคณะ, 2541) การอ้างอิงเอกสารภาษาอังกฤษให้ใช้ชื่อสกุล, ปีค.ศ.ที่พิมพ์ เช่น (Chandler, 2001) กรณีผู้เขียนมากกว่า 2 คน ใช้ et al. เช่น (Chandler et al., 2001)

2. การอ้างอิงท้ายบทความ ใช้รูปแบบการเขียนเช่นเดียวกับการเขียนบรรณานุกรม ดังนี้

- 2.1 บรรณานุกรม แยกเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (เรียงตามลำดับตัวอักษร)
- 2.2 รูปแบบการเขียนบรรณานุกรมแบบ APA ดังต่อไปนี้

หนังสือ

รูปแบบ	ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อเรื่อง/ ครั้งที่พิมพ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป)/ สถานที่พิมพ์:/ สำนักพิมพ์.
ผู้แต่ง 1 คน	กิริติ บุญเจือ. (2547). <i>ตรรกวิทยาทั่วไป</i> (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
ผู้แต่ง 2 คน	ลลนา ศิริเจริญ, และสุมาลี นิมานภาพ. (2540). <i>ความรู้ทั่วไปทางภาษาไทย</i> (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ผู้แต่ง 3-6 คน	ผู้แต่ง1, ผู้แต่ง2, ผู้แต่ง3, ผู้แต่ง4, ผู้แต่ง5, และผู้แต่ง6. (ปีที่พิมพ์). <i>ชื่อเรื่อง</i> . สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ผู้แต่ง 7 คนขึ้นไป	ผู้แต่ง1, ผู้แต่ง2, ผู้แต่ง3, ผู้แต่ง4, ผู้แต่ง5, ผู้แต่ง6,...ผู้แต่งคนสุดท้าย. (ปีที่พิมพ์). <i>ชื่อเรื่อง</i> . สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ผู้รวบรวมหรือ บรรณาธิการ	คะนิง จันทรศิริ. (ผู้รวบรวม). (2547). <i>ประดิษฐ์เศษวัสดุ</i> . กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
หนังสือแปล	ปาร์กเกอร์, อาร์. บี. (2552). <i>ศพคนดัง</i> [High profile] (อิสริยา ชมภูผล, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: นกยูง พับลิชชิ่ง.

ผู้แต่งเป็นสถาบัน เช่น หน่วยราชการ สถาบันการศึกษา	สำนักนายกรัฐมนตรี. กรมประชาสัมพันธ์. (2547). <i>นามสงเคราะห์ส่วน ราชการ</i> . กรุงเทพฯ: กรมประชาสัมพันธ์.
ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง	ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ไทย. (2547). กรุงเทพฯ: เมืองโบราณ.
ไม่ปรากฏเมืองที่พิมพ์ / สำนักพิมพ์ หรือไม่ปรากฏ ปีที่พิมพ์	เมืองให้ใส่ (ม.ป.ท.) สำนักพิมพ์ให้ใส่ (ม.ป.พ.) สำหรับเอกสารภาษาไทย และ (n.p.) สำหรับภาษาต่างประเทศ ปีให้ใส่ (ม.ป.ป.) สำหรับเอกสารภาษาไทย และ (n.d.) สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ <i>ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร</i> . (พิมพ์ครั้งที่ 3). (ม.ป.ป.). ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

วารสาร

รูปแบบ	ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่(ฉบับที่)/ เลขหน้า.
	ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2545). เด็กกับสังคม. <i>มติชนสุดสัปดาห์</i> , 10(125), 25-28.

หนังสือพิมพ์

รูปแบบ	ผู้แต่ง./ (ปี, วันที่ เดือน)/ ชื่อบทความ./ ชื่อหนังสือพิมพ์./ เลขหน้า.
	เกษม สิริสัมพันธ์. (2541, 3 เมษายน). อย่าทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่. <i>สยามรัฐ</i> , น. 5-6, 14.

วิทยานิพนธ์

รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อวิทยานิพนธ์./ (ระดับวิทยานิพนธ์./ ชื่อมหาวิทยาลัย).
	วรุณี อุดมศิลป์. (2543). <i>ศิลปการประพันธ์เรื่องภายในนวนิยายของ มาร์เกอริตยัวร์เซอร์นาร์</i> . (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บทความในหนังสือ

รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ใน หรือ In/ ชื่อบรรณาธิการ/ (บรรณาธิการ หรือ Ed. หรือ Eds.)/ ชื่อหนังสือ/ (ครั้งที่พิมพ์)/ (เลขหน้าที่ปรากฏบทความจากหน้าใดถึงหน้าใด)/ สถานที่พิมพ์:/ สำนักพิมพ์.
	เสาวณีย์ จำเดิมแผ่จติก. (2534). การรักษาภาวะจับหัดเฉียบพลันในเด็ก. ใน สมศักดิ์ โล่ห์เลขา, ชลรัตน์ ดิเรกวัฒนชัย และมนตรี ตูจันดา (บรรณาธิการ), <i>อิมมูโนวิทยาทางคลินิกและโรคภูมิแพ้</i> (น.99-103). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย และสมาคมกุมาร แพทย์แห่งประเทศไทย.

บทความจากวารสารอิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ	ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)./เลขหน้า-เลขหน้า./ URLของวารสาร
	William, J. (2008). The victim of crime. <i>Sociology Review</i> , 17(4), 30-32. Retrieved from http://www.philipalan.co.uk/sociologyreview/index.html

อินเทอร์เน็ต : เว็บไซต์

รูปแบบ	ผู้แต่ง./ (ปี)./ชื่อบทความ./สืบค้น/วัน/เดือน/ปี./จาก/URLของเว็บไซต์
	จอมจักร จันทรสกุล. (2546). โรคสะกดจิต. สืบค้น 28 ตุลาคม 2547, จาก http://www.thaiheath.net/h/article239.html

การส่งบทความ

1. ผู้สนใจตีพิมพ์บทความสามารถส่งบทความ ที่ประกอบด้วย แบบฟอร์มการส่งบทความ และ บทความที่มีหัวข้อตามแบบฟอร์มของบทความซึ่งสามารถ download ได้จาก http://www.southeast.ac.th/SBC_welcome/ ถึงกองบรรณาธิการวารสารได้โดยช่องทาง ดังนี้

1.1 จัดส่งผ่านระบบ “Paper Submission” ได้ที่เว็บไซต์ http://www.southeast.ac.th/SBC_welcome/

1.2 จัดส่งทางอีเมลมาที่ virat2500@gmail.com หรือ SBJournal@southeast.ac.th

1.3 จัดส่งทางไปรษณีย์ถึง

กองบรรณาธิการ วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก

สำนักวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

298 ถนนสรรพาวุธ แขวง/เขตบางนา กรุงเทพฯ 10260

1.4 ติดต่อสอบถามรายละเอียดได้ที่ อาจารย์นเรนทร์ แก้วใหญ่ โทร. 0-2744-7356 ถึง 65 ต่อ 203

2. กองบรรณาธิการจะนำบทความที่ท่านส่งมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมสำหรับตีพิมพ์ในวารสารฯ ในกรณีผลการประเมินระบุให้ต้องปรับปรุงหรือแก้ไข ผู้เขียนจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 15 วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินบทความ

3. หากบทความวิจัยหรือบทความวิชาการของท่านได้รับการตีพิมพ์ ผู้เขียนบทความจะได้รับการแจ้งตีพิมพ์และรับวารสารวิชาการฉบับนั้น จำนวน 2 เล่ม

แบบฟอร์มการส่งบทความวิชาการและบทความวิจัย
เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

2. ระดับการศึกษาสูงสุด.....ตำแหน่งทางวิชาการ.....

3. ชื่อบทความ

(ภาษาไทย)

.....

.....

(ภาษาอังกฤษ)

.....

.....

4. ชื่อผู้เขียนร่วม

1.

2.

3.

4.

5. หน่วยงานและที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก

.....

.....

โทรศัพท์e-mail

ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) ขอรับรองว่า บทความเรื่องที่น่าเสนอมานี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารเล่มใดมาก่อน และขอให้ความยินยอมในบทความเรื่องดังกล่าวที่จะตีพิมพ์ในวารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก ซึ่งหากมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยินยอมรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว โดยบทความเรื่องที่น่าส่งนี้จะต้องได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน ตามหลักเกณฑ์ที่กองบรรณาธิการกำหนดและในกรณีที่ข้าพเจ้าถอนบทความที่น่าเสนอก่อนจะได้รับการตีพิมพ์ ข้าพเจ้ายินยอมเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายในการประเมินบทความดังกล่าว

ลงชื่อ

(.....)

ระดับปริญญาโท

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

- กลุ่มวิชาการตลาด
- กลุ่มวิชาการจัดการโลจิสติกส์
- กลุ่มวิชาการเป็นผู้ประกอบการ
- กลุ่มวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

- สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์
และโซ่อุปทาน

ระดับปริญญาตรี

หลักสูตร 4 ปี และหลักสูตร 4 ปีเทียบโอน
ภาคปกติ ภาคสมทบ (ค่า และ เสาร์-อาทิตย์)

คณะบริหารธุรกิจ

- สาขาวิชาการบัญชี (บัญชีบัณฑิต)
- สาขาวิชาการตลาด
- สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์
- สาขาวิชาการจัดการ
- สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม

คณะนิติศาสตร์

- สาขานิติศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์

- สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- สาขาวิชาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ
- สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม
- สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
- สาขาวิชาเทคโนโลยีมีลติมีเดียและแอนิเมชัน

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

298 ถนนสรรพาวุธ แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพฯ 10260

โทรศัพท์ 0-2744-7356-65 โทรสาร 0-2398-1356

<http://www.southeast.ac.th>