

KASEM BUNDIT JOURNAL

วารสารเกษมบัณฑิต Volume 14 Number 2 July – December 2013 ISSN 1513-5667

บทความวิจัย

- คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร
อิงอร ตันพันธ์
- การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522
ฉนวน เอื้อการณ์
- การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่และพฤติกรรมของ
เจ้าหน้าที่รัฐ
พันเอก บุญเอื้อ บุญฤทธิ์
- การปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย
พลเอก ดร.ณ ุทธวงษ์สุข
- การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่ม
อาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
อัญชลี เอ็มวัฒนะ
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
จักรีรัตน์ แสงวารี, พัลลภ พิริยะสุรวงศ์
- การสังเคราะห์งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รัฐจวน คำวชิรพิทักษ์, สุติมา หาญโษะ, สิริลักษณ์ สังวาลน้อย

บทความวิชาการ

- ตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมือง: ตัวแบบของอิสตัน และพาร์สันส์
ไพรวลัย เคนพรม
- Teaching Argumentative Writing to Thai Students
สมศักดิ์ แก้วนุช

บทวิจารณ์หนังสือ

- World Bank (2012) World Development Report 2013 : Jobs. Washington, DC : World
Bank. (pp.382)
ณัฐพล ชันธไชย

วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2556

Kesem Bundit Journal Volume 14 No. 2 July – December 2013

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวการพัฒนาผลงานทางวิชาการ การเสนอบทความทางวิชาการ การเสนอบทความวิจัยของคณาจารย์และผลงานวิจัยของคณาจารย์บัณฑิตมหาวิทยาลัยและบัณฑิตของมหาวิทยาลัยที่มีผลงานดีเด่น

2. เพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิทยาการและเทคนิคใหม่ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพในการสร้างผลงานทางวิชาการ การค้นคว้า การวิจัยและบริการทางวิชาการในทุกสาขาวิชา

3. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการนำเสนอบทความทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตและมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ

คำชี้แจง : ทศนคติ ความคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในวารสารเกษมบัณฑิตฉบับนี้เป็นของผู้เขียน โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตและบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องมีความเห็นพ้องด้วย

กองบรรณาธิการ(Editorial Staff)

ที่ปรึกษา : (Consultants) :

ดร.วัลลภ	สุวรรณดี
ศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณิ	ชะโลธร
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร	มาลากุล ณ อยุธยา
รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร	ฉัตรสุภากุล

กองบรรณาธิการบริหาร (Executive Editors) :

1. ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์
2. ศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพล ชันธไชย
4. รองศาสตราจารย์ ดร. รัญจวน คำศิริพิทักษ์
5. รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญนนท์พงษ์
6. รองศาสตราจารย์ สถาพร ดีบุญมี ณ ชุมแพ
7. ดร. เสนีย์ สุวรรณดี

บรรณาธิการ (Editor) :

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล ชันธไชย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ (Assistant Editor) :

ดร. ธนาชัย สุขวณิช

ประจำกองบรรณาธิการ (Staff) :

ดร.จิราทัศน์	รัตนมณีฉัตร
นางสาวทักษิณา	ชาวีรักษ์
ศูนย์ออกแบบและสื่อสิ่งพิมพ์	

ประสานงานการผลิต (Production Coordinators) :

สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

จัดพิมพ์โดย (Publisher) :

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทร. 02-320-2777 โทรสาร. 02-321-4444
ISSN 1513-5667

บรรณาธิการวิชาการ (Academic Editors):

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Reviewers)

ศาสตราจารย์ ดร.จรรยา	สุวรรณทัต	นักวิชาการอิสระ
ศาสตราจารย์ ดร.พินพันธุ์	นาคะตะ	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ	เกิดพิทักษ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์	โสธนะเสถียร	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.ติน	ปรัชญพฤษดิ์	นักวิชาการอิสระ
ศาสตราจารย์ ดร.สุดา	เกียรติกิจรวงศ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.ยุวัฒน์	วุฒิเมธี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.พัทยา	สายหู	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.สมทรง	บุรุษพัฒน์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ศาสตราจารย์ ศรียา	นิยมธรรม	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร	มาลากุล ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์	เอี่ยมสุภาชาติ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์	ชิตพงศ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐจวน	คำวชิรพิทักษ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์	ปานมณี	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล	ชันธไชย	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ราเชนทร์	ชินทยารังสรรค์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยชนะ	อิงคะวัต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.กอบชัย	เดชหาญ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย	เลาหวิเชียร	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ	จุลนาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ปราชญา	กล้าผจญ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล	หวังพาณิชย์	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด	ภิญโญอนันตพงษ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศน์ย์	นันทะศรี	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ สถาพร	ดีบุญมี ณ ชุมแพ	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ สุธรรม	พงศ์สำราญ	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ไพบุลย์	เทวรักษ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ รักสานต์	วิวัฒน์สินอุดม	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดำรงค์	ทวีแสงสกุลไทย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ประศาสน์	คุณะดิลก	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ อรทัย	ศรีสันติสุข	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ กาญจนา	ธรรมมาวาท	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ทองฟู	ศิริวงษ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถกร	กลิ่นความดี	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นรัชฎ์	กาญจน์ษัฐติ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาดิศร์	อิทธิส รัชชมน	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ศรีดี		มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรรชนี ธนสูงค์		สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย	หิรัญโรดม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.เสนีย์	สุวรรณดี	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ดร.กรภัค	จำประยูร	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ดร.ศศิพรรณ	บิลมานิช	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ดร.จารุวรรณ	เกษมทรัพย์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ดร.เรศศักดิ์	สุทกาทิน	นักวิชาการอิสระ
ดร.สุเทพ	เดชะชีพ	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ดร.รัชยา	ภักดีจิตต์	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ดร.กฤษชัย	วิถิพานิช	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.สุชีพ	พิริยะสมิทธิ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บรรณาธิการแถลง

วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2556 นำเสนอบทความวิจัย 7 บทความ โดยสาระของบทความเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การพัฒนาสมรรถนะหลัก อัตลักษณ์ของคนในพื้นที่กับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ การจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และการสังเคราะห์การวิจัย ในส่วนที่เกี่ยวกับบทความวิชาการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมือง และการสอน การเขียนภาษาอังกฤษเชิงโต้แย้ง และบทวิจารณ์หนังสือ รายงานการพัฒนาของโลก 2013 โดยธนาคารโลก เรื่องงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญในฐานะมาตรการทางด้านนโยบายในการแก้ไขปัญหาความยากจน และการด้อยพัฒนา

รองศาสตราจารย์ ดร. ญัฐพล ชันธไชย
บรรณาธิการ

สารบัญ

1

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร
อิงอร ตันพันธ์

22

การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร
พ.ศ.2522
ฉนวน เอื้อการณ์

46

การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่และพฤติกรรม
ของเจ้าหน้าที่รัฐ
พันเอก บุญเอื้อ บุญฤทธิ์

59

การปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย
พลเอก ดร.ดร. ยุทธวงษ์สุข

76

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุม
โรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
อัญชลี เอ็มวัฒนะ

สารบัญ

99

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
จักรีรัตน์ แสงวารี, พัลลภ พริยะสุวรรณค์

114

การสังเคราะห์งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รัญจวน คำวชิรพิทักษ์, สุตินา หาญโชค, สิริลักษณ์ สังวาลน้อย

บทความวิชาการ

134

ตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมือง: ตัวแบบของอิสตัน และพาร์สันส์
ไพรวลัย เคนพรม

146

Teaching Argumentative Writing to Thai Students.
สมศักดิ์ แก้วนุช

บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

162

World Bank (2012) World Development Report 2013 : Jobs.
Washington, DC : World Bank. (pp.382)
ณัฐพล ชันธไชย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร

อิงอร ตันพันธ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรม เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมแต่ละระดับมาตรฐานโรงแรมตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครแต่ละระดับมาตรฐานโรงแรม รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 558 คน จากพนักงานที่ทำงานในโรงแรม ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง ในช่วงเดือนตุลาคม – 2554 เมษายน 2555 โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมในระดับปานกลาง มีความผูกพันในระดับมากด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร แต่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นแต่คุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวพันทางสังคม และประโยชน์ อยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิง, พนักงาน และผู้บริหารโรงแรม จำแนกตามมาตรฐานบริการ, กลุ่มอายุ, สถานภาพสมรส, ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($P = 0.05$) กระนั้นก็ตีพนักงานโรงแรม 4 ดาว ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ($P = 0.005$) โดยอายุงาน 33 – 37 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านระดับการศึกษา ยกเว้นในโรงแรมมาตรฐาน 5 ดาว ($P = 0.022$) แต่ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.001$) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงแรมมาตรฐาน 4 ดาว นอกจากนั้นพนักงานโรงแรมมาตรฐาน 3 และ 5 ดาว ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ($P = 0.05$) ในโรงแรมมาตรฐาน 3, 4 และ 5 ดาว ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.05$)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน ($P < 0.01$) นอกจากนั้นในโรงแรมระดับ 3 ดาว คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับความพอใจ และความยุติธรรมของเงินตอบแทน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะอุทิศตนอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($P = 0.05$)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานโรงแรม

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต



The Quality of Work Life of Hotel Staff in Bangkok Areas

I.Tanphan¹

Abstract

The main purposes of this study were to measure levels of organization commitment, quality of work life, and the relationship between sense of belonging to organization and quality of work life of Hotel staff; to compare the quality work life among different grades of hotel service standards in terms of individual factors; and to investigate the relationship between organization commitment and quality of work life classified by hotel service standards of the hotel staff. The data was collected from a sample of 558 hotel staff from 13 hotels in Bangkok areas during October 2011 to April 2012, by means of questionnaires. It was revealed that most staff were moderately committed to their organization as a whole. They were highly committed to their organization in terms of organization goals and value, and dedication of their effort for organization benefits. On the other hand, they were moderately committed to their organization in terms of their need to be organization members. Quality of work life in average was at the moderate level, only the aspect of life in terms of social connection and benefits being at high level.

Comparisonwise, the quality of work life between male and female, officials and executive, as well as among different hotel standards, age groups, marital statuses, number of years of employment, and work experiences were not significantly different ($P=0.05$). Yet, those in 4 star-hotel exhibited a different quality of work life across age groups, 33-37 years enjoying the highest quality of life ($P=0.01$). Difference in educational levels demonstrated no difference in quality of work life of hotel staff, except those in 5 star-hotels ($P=0.022$). Quality of work life was different among hotel employees ($p<0.001$), particularly those in 4 star-hotels. Moreover, different salaries in 3 and 5 star-hotels were not different significantly in terms of quality of work life ($P=0.05$). Furthermore, different work experience exhibited a significant difference in quality of life across the 3, 4 and 5 star-hotel standards ($P < 0.05$).

In terms of the relationship between organization commitment and quality of work life, organization commitment as a whole was significantly and positively correlated with quality of work life in most respects and in all hotel standards ($P<0.01$). In addition, in 3 star-hotels quality of work life, particularly in terms of sufficient and fair compensation, was correlated positively with organization commitment and willingness to devote full effort for organization benefit ($P=0.05$).

Keyword : Quality of Work Life, Organization commitment, Hotel staff.

¹Asst.Prof . Master of Business Administration Program, Kasem Bundit University, Bangkok, 10250, Thailand

บทนำ

1.1 ความสำคัญของการวิจัย

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทยในปัจจุบันถือว่า มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ เพราะการท่องเที่ยวของประเทศสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศได้อย่างมหาศาล เป็นเหตุให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนในปี 2554-2555 เป็นปีมหัศจรรย์ไทยแลนด์ เพื่อเชิญชวนให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย และร่วมเฉลิมฉลองในพระราชพิธีมหามงคลเทิดพระเกียรติแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และสมาชิกในพระราชวงศ์จักรี ทั้งนี้นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี กล่าวในตอนหนึ่งว่า รู้สึกภาคภูมิใจที่ประเทศไทยภายใต้พระบารมีขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ยังมีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีประเพณีวัฒนธรรมที่น่าภาคภูมิใจ เป็นเอกลักษณ์ที่ทั้งคนไทยและต่างชาติให้การยอมรับ แม้ว่าปีที่ผ่านมาจะเกิดมหาอุทกภัย แต่อุตสาหกรรมท่องเที่ยวสามารถฟื้นตัวได้รวดเร็ว และสามารถทำรายได้เข้าประเทศถึง 7 แสนล้านบาท ซึ่งในอีก 5 ปีข้างหน้ารัฐบาลตั้งเป้าสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวให้ได้ 2 ล้านล้านบาท คาดว่าเป้าหมายจะสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้การท่องเที่ยวเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้คนไทยทั้งประเทศอย่างมั่นคง และถาวรต่อไป (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย,2554) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยสามารถสร้างเงินตราต่างประเทศในแต่ละปีมีมูลค่าสูงมากเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ขณะเดียวกันได้ส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศทำให้เกิดการจ้างงานและการกระจายรายได้ไปสู่อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสถานบริการประเภทที่พักนักท่องเที่ยว มีความต้องการเข้ามาใช้บริการที่พัก เป็นเหตุให้ธุรกิจบริการ

ประเภทที่พักโดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมขยายตัวเพิ่มขึ้นในช่วงปี 2549 เป็นต้นมา การลงทุนในธุรกิจโรงแรมได้รับความสนใจจากนักลงทุนชาวต่างชาติ ซึ่งได้มองเห็นศักยภาพการเติบโต โดยนักลงทุนเหล่านี้ต่างมองหาโอกาสที่จะเข้ามาซื้อกิจการโรงแรมที่สร้างเสร็จสมบูรณ์แล้วพร้อมทั้งมองหาพื้นที่เพื่อการพัฒนาโครงการใหม่ถึงแม้ว่าในรอบปีที่ผ่านมาได้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจซบเซาไปทั่วโลก (กรุงเทพธุรกิจ,2554) ธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจที่มีการจ้างงานจำนวนมาก ลักษณะการทำงานเป็นกะมีการทำงานกลางคืน การทำงานมีการแข่งขันสูงมุ่งการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ลูกค้า ดังนั้นหากคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการให้บริการของพนักงาน ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ทำให้พนักงานมีความสุข เมื่อพนักงานมีความสุขก็สามารถทำงานได้โดยไม่มีห่วงกังวล เมื่อทำงานก็เกิดความพึงพอใจในงานนั้นก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรและตนเองมีความสุขไปด้วย บรรยากาศองค์การก็มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะเมื่อพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดี ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามไปด้วย (กนกวรรณ มีปลั่ง,2553) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีผลต่อการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้า รวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย (วันชัย แฉ่งอารี ,2550) และ คุณภาพชีวิตยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพการทำงาน และยังเป็นสิ่งที่สามารถใช้นำมาวัดความน่าจะเป็นในการคงอยู่ (Retention) ของพนักงานได้ดีอีกด้วย (Steers,1977) และจากการที่ธุรกิจโรงแรมมีความแตกต่างกันมาก ทำให้มีสภาพการทำงานแตกต่างไปจากการทำงานในกิจการอื่นและมี

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเพิ่มขึ้น คณะผู้วิจัยจึงให้ความสนใจต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ที่ทำงานในกิจการโรงแรมในประเทศไทยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร แต่ละระดับมาตรฐานโรงแรมตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร แต่ละระดับมาตรฐานโรงแรม

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมด้านต่างๆ 8 ด้าน และความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน
2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นพนักงานโรงแรมในระดับมาตรฐาน 5 ดาว 4 ดาว และ 3 ดาวที่จดทะเบียนกับสมาคมโรงแรมไทย ซึ่งเป็นโรงแรมชั้นนำที่นิยมเข้าพักของนักท่องเที่ยว ในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีข้อมูลการจดทะเบียน ณ เดือนกันยายน ปี 2554 ดังนี้โรงแรม 5 ดาว จำนวน

22 แห่ง โรงแรม 4 ดาว จำนวน 24 แห่ง และโรงแรม 3 ดาว จำนวน 9 แห่ง รวม 55 แห่ง เลือกตัวอย่างแต่ละระดับมาตรฐานรวม 13 แห่ง จำนวนตัวอย่าง 558 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา เวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ระหว่างเดือนกันยายน 2554 ถึงกันยายน 2555

1.4 สมมติฐาน

1. พนักงานโรงแรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง สภาพการทำงานที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งการมีความสมดุลระหว่างการงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภูมิใจในองค์กร การยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าให้กับองค์กร มีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรม เขตกรุงเทพมหานคร
3. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานโรงแรม เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละระดับมาตรฐานโรงแรมตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร ในระดับมาตรฐานโรงแรม
5. ผลจากการวิจัยเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรมต่อไป

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

Huse and Cumming (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) โดยที่รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและ ความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาส
ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน
(Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม
ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่าง
เหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและ
ความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง
ความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมี
ความเสมอภาคและความยุติธรรม

7.ภาวะอิสระจากงาน (Total life space)
หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต
ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มี
ช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social
relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่
ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะ
ก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและ
อาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Walton (1974) ได้เสนอปัจจัยซึ่งเป็น
ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วย
เงื่อนไข 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
(Adequate and fair compensation) หมายถึง
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ
ปฏิบัติงานเพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม
เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงาน
และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่
คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe
and healthy working condition) หมายถึง
ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านอาคาร
สถานที่และสิ่งแวดล้อมการทำงานด้านวัสดุอุปกรณ์
ในการทำงานที่จะทำให้เกิดสุขภาพจิตที่ดี ไม่
ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ควรกำหนด
มาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เสริมสุขภาพ

3.โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ
บุคคล (Competency development) หมายถึง
การให้โอกาสแก่พนักงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะ
และความรู้ของตนเอง ส่งผลให้พนักงานเกิด
ความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความรู้สึกท้าทายจาก
การทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
(Growth and security) หมายถึงการสร้างโอกาส
ในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในการ
ทำงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของ
พนักงานให้มีโอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้
ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งและ
ให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน
อย่างยุติธรรม

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงาน เป็นการบูรณาการทางสังคมและการ
ทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง
ลักษณะความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน
ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

6. ประชาธิปไตยในการทำงาน
(Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลัก
รัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วน
บุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดง
ความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
(The total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้
เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เวลา
ส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และ
เวลาให้กับสังคม

8. ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม
(Social relevance) หมายถึงระดับความรู้สึกว่า
งานและองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อ
สังคม เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความภูมิใจในงาน
และองค์การของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการ
ยอมรับจากสังคม

Buchanan (1974) ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กร ไว้ว่า เป็นความเกี่ยวพันยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) มีความภูมิใจในองค์กร และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กรมีความภักดีต่อองค์กร การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Streer and Porter (1983: 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร คือ ธรรมชาติของมนุษย์ ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะ ความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในเรื่องของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีนักวิชาการหลายท่านพยายามศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร แต่ก็ยังมิได้มีการสรุปที่ชัดเจนว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กร

Streers (1997) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะคือ

1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม

และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

Burke (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกพัน คือ ผู้ที่ทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ เพื่อส่งเสริมองค์การให้สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า รวมถึงช่วยเหลือองค์การให้ประสบความสำเร็จมีผลกำไรโดยความผูกพันของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และความสามารถในการทำกำไร (Profitability) ขององค์กร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็น พนักงานโรงแรมระดับมาตรฐาน 5 ดาว 4 ดาว และ 3 ดาวแยกตามแผนกต่างๆ จำนวนโรงแรมทั้งสิ้น 55 แห่ง(ข้อมูลการจดทะเบียน ณ เดือนกันยายน 2554) ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากสูตร

คำนวณค่าสัดส่วนของยามาเนที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ความคลาดเคลื่อน 5% จากสูตร

$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{e^2}$$

ดังนั้นได้ตัวอย่าง 558 คน สุ่มตัวอย่างตามระดับมาตรฐานโรงแรมแบบโควตา (Quota Sampling) ในอัตราส่วน 3:2:1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนการสร้าง แบบสอบถามดังนี้

1.1. ศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิงทฤษฎีและนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อนำมาสร้างหัวข้อในแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2. โครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่องประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน งานระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความรู้สึกลูกพนักงานต่อองค์กร 3 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) ซึ่งการสร้างแบบสอบถาม โดยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัดโดยเกณฑ์ให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

2. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1. การหาความเที่ยงตรง ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อให้ตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยจากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

2.2. การหาความเชื่อมั่น เป็นการทดสอบกับประชากร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

3 วิธีดำเนินการวิจัย นำแบบสอบถามไปมอบให้เจ้าหน้าที่โรงแรมที่รับผิดชอบในการแจกจ่ายให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ครบตามจำนวนที่ต้องการและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ นำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิตินูมาน ได้แก่การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ทดสอบรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

4. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ น้อยกว่า 27 ปี การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส เป็นโสด อายุการทำงานในโรงแรม 1-5 ปี ตำแหน่งงาน เป็นพนักงานทั่วไป อัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท

ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน
น้อยกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานโรงแรมในกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร แต่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีความเห็นว่าค่านิยมของหน่วยงานยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับค่านิยมของตน เห็นว่าการบริหารงานของโรงแรมยังขาดความเหมาะสม ใช้ความพยายามในการทำงานน้อยลง ไม่ยินยอมในเรื่องการนำงานจากที่ทำงานกลับไปทำที่บ้าน เมื่อมีอุปสรรคในการทำงานบ่อยครั้งารู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน ยังไม่เต็มใจที่จะแนะนำเพื่อนให้มาทำงานกับโรงแรมนี้ และถ้ามีโอกาสก็จะไปทำงานที่อื่นที่มีโอกาสก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่มากกว่า

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านเดียวคือความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนั้นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมคืออัตราค่าตอบแทน

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องการค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบันโดยไม่ต้องทำงานพิเศษนอกเวลา สวัสดิการที่เหมาะสม การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยยึดถือเกณฑ์ความสามารถ ระบบการให้รางวัลที่เหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม และต้องการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอเพื่อให้การทำงานมีความสะดวก

นอกจากนี้ พนักงานโรงแรมในกรุงเทพมหานครยังต้องการทำงานในอาชีพนี้ให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย และต้องการการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานให้มีโอกาสในการศึกษาต่อ อบรมสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีความจริงใจ ไว้วางใจได้ รับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว ไม่มอบงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบให้ทำเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน ให้ความเสมอภาคในการทำงาน และต้องการเวลาให้กับครอบครัวและเพื่อนฝูง

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลตามมาตรฐานโรงแรม

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามมาตรฐานโรงแรมพบว่าพนักงานโรงแรมมาตรฐานระดับ 3 ดาว ระดับ 4 ดาวและระดับ 5 ดาวเพศชายและเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่

แตกต่างกัน พิจารณาตามมาตรฐานโรงแรมระดับ 3 ดาว และ 5 ดาว ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันแต่มาตรฐานโรงแรมระดับ 4 ดาว ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยช่วงอายุ 33-37 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคืออายุ 38-42 ปี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาตามมาตรฐานโรงแรมระดับ 3 ดาว และ 4 ดาว ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมมาตรฐาน 5 ดาว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันโดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาตามมาตรฐานโรงแรมทั้งระดับ 3 ดาว 4 ดาว และ 5 ดาว สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานโรงแรมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อายุการทำงานในโรงแรมที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาตามมาตรฐานโรงแรมทั้งระดับ 3 ดาว 4 ดาว และ 5 ดาว อายุการทำงานและตำแหน่งปฏิบัติงานในโรงแรมที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาตามมาตรฐานโรงแรมทั้งระดับ 3 ดาว 4 ดาว และ 5 ดาว ตำแหน่งปฏิบัติงานใน

โรงแรมที่แตกต่างกันได้แก่ระดับพนักงานทั่วไปและระดับผู้บริหารมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยอัตราเงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ มากกว่า 45,000 บาท พิจารณาตามมาตรฐานโรงแรมระดับ 4 ดาว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยอัตราเงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด มาตรฐานโรงแรมระดับ 3 ดาว และ 5 ดาว อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ($p=0.05$) ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาตามมาตรฐานโรงแรมระดับ 3 ดาว 4 ดาว และ 5 ดาว ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โรงแรมระดับ 3 ดาว ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ระดับ 5 ดาว ประสบการณ์การทำงาน 10 – 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ระดับ 4 ดาว ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยประสบการณ์การทำงาน 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมใน
เขตกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานโรงแรม จำแนกตามเพศ

มาตรฐานโรงแรม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	s.d.	t	Sig.
3 ดาว	ชาย	3.2012	0.452	-1.059	0.292
	หญิง	3.3081	0.500		
4 ดาว	ชาย	3.6160	0.631	1.443	0.151
	หญิง	3.4881	0.562		
5 ดาว	ชาย	3.4461	0.603	-0.545	0.586
	หญิง	3.4872	0.652		
โดยรวม	ชาย	3.471	0.608	0.378	0.706
	หญิง	3.452	0.599		

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมใน
เขตกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานโรงแรม จำแนกตามช่วงอายุ

มาตรฐานโรงแรม	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	s.d.	F	Sig.
3 ดาว	น้อยกว่า 27 ปี	3.213	0.420	1.105	0.359
	28 - 32 ปี	3.405	0.385		
	33 - 37 ปี	3.329	0.372		
	38 - 42 ปี	2.996	0.219		
	43 ปี ขึ้นไป	3.268	0.628		
4 ดาว	น้อยกว่า 27 ปี	3.5195	0.542	3.825	0.005**
	28 - 32 ปี	3.3918	0.536		
	33 - 37 ปี	3.8536	0.682		
	38 - 42 ปี	3.7259	0.673		
	43 ปี ขึ้นไป	3.3986	0.534		
5 ดาว	น้อยกว่า 27 ปี	3.4315	0.517	0.469	0.758
	28 - 32 ปี	3.4514	0.627		
	33 - 37 ปี	3.4099	0.623		
	38 - 42 ปี	3.4852	0.779		
	43 ปี ขึ้นไป	3.5614	0.675		
โดยรวม	น้อยกว่า 27 ปี	3.431	0.520	0.730	0.572
	28 - 32 ปี	3.425	0.564		
	33 - 37 ปี	3.525	0.642		
	38 - 42 ปี	3.523	0.726		
	43 ปี ขึ้นไป	3.435	0.631		

** Sig < 0.01

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมใน
เขตกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานโรงแรม จำแนกตามระดับการศึกษา

มาตรฐานโรงแรม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	s.d.	F	Sig.
3 ดาว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.2936	0.409	0.256	0.775
	ปริญญาตรี	3.2185	0.605		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.2031	-		
4 ดาว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.570	0.586	1.501	0.226
	ปริญญาตรี	3.568	0.597		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.098	0.905		
5 ดาว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.571	0.597	3.878	0.022*
	ปริญญาตรี	3.362	0.648		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.548	0.536		
โดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.512	0.568	1.994	0.137
	ปริญญาตรี	3.411	0.636		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.386	0.662		

* Sig < 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมใน
เขตกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานโรงแรม จำแนกตามสถานภาพสมรส

มาตรฐานโรงแรม	สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	s.d.	F	Sig.
3 ดาว	โสด	3.262	0.506	2.612	0.079
	สมรส	3.186	0.422		
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.587	0.488		
4 ดาว	โสด	3.543	0.594	0.924	0.399
	สมรส	3.587	0.620		
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.176	0.278		
5 ดาว	โสด	3.448	0.610	1.063	0.347
	สมรส	3.501	0.636		
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.212	0.779		
โดยรวม	โสด	3.452	0.595	0.505	0.604
	สมรส	3.479	0.614		
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.352	0.619		

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานโรงแรม จำแนกตามอายุการทำงานในโรงแรม

มาตรฐานโรงแรม	อายุการทำงานในโรงแรม	ค่าเฉลี่ย	s.d.	F	Sig.
3 ดาว	1-5 ปี	3.241	0.446	2.388	0.074
	6-10 ปี	3.417	0.473		
	11-15 ปี	3.103	0.367		
	15 ปีขึ้นไป	3.049	0.516		
4 ดาว	1-5 ปี	3.486	0.520	2.211	0.088
	6-10 ปี	3.676	0.780		
	11-15 ปี	3.738	0.600		
	15 ปีขึ้นไป	3.422	0.511		
5 ดาว	1-5 ปี	3.445	0.545	2.012	0.113
	6-10 ปี	3.442	0.662		
	11-15 ปี	3.325	0.751		
	15 ปีขึ้นไป	3.640	0.615		
โดยรวม	1-5 ปี	3.425	0.525	0.510	0.675
	6-10 ปี	3.500	0.671		
	11-15 ปี	3.463	0.706		
	15 ปีขึ้นไป	3.474	0.605		

ตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานโรงแรม จำแนกตามตำแหน่งปฏิบัติงานในโรงแรม

มาตรฐานโรงแรม	ตำแหน่งปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	s.d.	t	Sig.
3 ดาว	ระดับพนักงานทั่วไป	3.277	0.498	0.638	0.525
	ระดับผู้บริหาร	3.188	0.373		
4 ดาว	ระดับพนักงานทั่วไป	3.537	0.595	-1.134	0.258
	ระดับผู้บริหาร	3.706	0.654		
5 ดาว	ระดับพนักงานทั่วไป	3.442	0.614	-1.340	0.181
	ระดับผู้บริหาร	3.624	0.725		
โดยรวม	ระดับพนักงานทั่วไป	3.448	0.596	1.077	0.282
	ระดับผู้บริหาร	3.540	0.653		



ตารางที่ 7 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขต
กรุงเทพมหานครตามมาตรฐานโรงแรม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

มาตรฐานโรงแรม	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	s.d.	F	Sig.
3 ดาว	น้อยกว่า 15,000 บาท	3.253	0.461	0.223	0.880
	15,001 - 30,000 บาท	3.316	0.598		
	30,001 – 45,000 บาท	3.104	0.048		
	มากกว่า 45,000 บาท	3.375	0.575		
4 ดาว	น้อยกว่า 15,000 บาท	3.305	0.454	14.302	0.000**
	15,001 - 30,000 บาท	3.758	0.632		
	30,001 – 45,000 บาท	4.242	0.571		
	มากกว่า 45,000 บาท	3.426	0.414		
5 ดาว	น้อยกว่า 15,000 บาท	3.436	0.612	1.396	0.244
	15,001 - 30,000 บาท	3.434	0.656		
	30,001 – 45,000 บาท	3.660	0.611		
	มากกว่า 45,000 บาท	3.740	0.707		
โดยรวม	น้อยกว่า 15,000 บาท	3.364	0.549	8.022	0.000**
	15,001 - 30,000 บาท	3.576	0.660		
	30,001 – 45,000 บาท	3.780	0.659		
	มากกว่า 45,000 บาท	3.619	0.623		

** Sig < 0.01

ตารางที่ 8 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานโรงแรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

มาตรฐานโรงแรม	ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	s.d.	F	Sig.
3 ดาว	น้อยกว่า 5 ปี	3.322	0.432	5.002	0.003**
	5-10 ปี	3.430	0.495		
	10-15 ปี	3.071	0.325		
	15 ปี ขึ้นไป	2.901	0.488		
4 ดาว	น้อยกว่า 5 ปี	3.485	0.537	2.730	0.045*
	5-10 ปี	3.652	0.693		
	10-15 ปี	3.791	0.660		
	15 ปี ขึ้นไป	3.377	0.458		
5 ดาว	น้อยกว่า 5 ปี	3.533	0.546	4.941	0.002**
	5-10 ปี	3.408	0.683		
	10-15 ปี	3.162	0.650		
	15 ปี ขึ้นไป	3.648	0.586		
โดยรวม	น้อยกว่า 5 ปี	3.474	0.526	0.908	0.437
	5-10 ปี	3.490	0.670		
	10-15 ปี	3.352	0.689		
	15 ปี ขึ้นไป	3.436	0.595		

** Sig < 0.01 * Sig < 0.05

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อการกับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละระดับมาตรฐานโรงแรม

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่ามาตรฐานโรงแรมระดับ 5 ดาว ระดับ 4 ดาว และระดับ 3 ดาว มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นส่วนใหญ่ และมาตรฐานโรงแรมระดับ 3 ดาว คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมี

ความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ มาตรฐานโรงแรมระดับ 5 ดาว คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกับความผูกพันต่อการด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อการโดยรวม ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความผูกพันต่อการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

มาตรฐานโรงแรมระดับ 4 ดาว คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ สำหรับความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

มาตรฐานโรงแรมระดับ 3 ดาว คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ตามลำดับ สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สำหรับคู่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับมาตรฐานโรงแรมระดับ 3 ดาว ได้แก่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามมาตรฐานโรงแรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน และ มาตรฐานโรงแรม	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าใน การยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่าง มากเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	ด้านความต้องการที่ จะคงอยู่เป็นสมาชิก ภาพขององค์กร	โดยรวม
ด้านค่าตอบแทนที่ 3 ดาว	0.396**	0.231*	0.419**	0.432**
เพียงพอ 4 ดาว	0.542**	0.315**	0.606**	0.551**
และยุติธรรม 5 ดาว	0.550**	0.374**	0.501**	0.550**
ด้านสภาพแวดล้อม 3 ดาว	0.674**	0.355**	0.487**	0.614**
ในการทำงาน 4 ดาว	0.653**	0.539**	0.628**	0.704**
5 ดาว	0.660**	0.548**	0.565**	0.683**
ด้านความก้าวหน้า 3 ดาว	0.576**	0.281**	0.276**	0.461**
มั่นคงในการทำงาน 4 ดาว	0.675**	0.384**	0.548**	0.633**
5 ดาว	0.631**	0.494**	0.511**	0.629**
ด้านโอกาสในการ 3 ดาว	0.546**	0.473**	0.326**	0.525**
พัฒนาสมรรถภาพ 4 ดาว	0.671**	0.562**	0.567**	0.696**
ของบุคคล 5 ดาว	0.629**	0.559**	0.584**	0.684**
ด้านความสัมพันธ์ 3 ดาว	0.542**	0.230*	0.200	0.382**
กับผู้บังคับบัญชา 4 ดาว	0.651**	0.544**	0.554**	0.676**
และเพื่อนร่วมงาน 5 ดาว	0.600**	0.510**	0.524**	0.630**
ด้านประชาธิปไตย 3 ดาว	0.427**	0.063	0.156	0.267**
ในการทำงาน 4 ดาว	0.655**	0.470**	0.612**	0.672**
5 ดาว	0.572**	0.405**	0.495**	0.568**

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน และ มาตรฐานโรงแรม	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าใน การยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	ด้านความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ของ องค์กร	ด้านความต้องการ ที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพของ องค์กร	โดยรวม
ด้านความ 3 ดาว	0.522**	0.287**	0.465**	0.532**
สมดุลระหว่าง 4 ดาว	0.583**	0.512**	0.570**	0.632**
งานกับชีวิต 5 ดาว	0.784**	0.380**	0.397**	0.485**
ส่วนตัว				
ด้านความ 3 ดาว	0.714**	0.362**	0.572**	0.682**
เกี่ยวข้องและ 4 ดาว	0.706**	0.644**	0.640**	0.765**
เป็นประโยชน์ 5 ดาว	0.710**	0.672**	0.547**	0.742**
ต่อสังคม				
คุณภาพชีวิต 3 ดาว	0.742**	0.373**	0.473**	0.646**
ในการทำงาน 4 ดาว	0.751**	0.567**	0.690**	0.770**
โดยรวม 5 ดาว	0.718**	0.579**	0.611**	0.735**

** p < 0.01

* p < 0.05

5. สรุป

5.1 สรุปผลจากการวิจัย พนักงานโรงแรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก สำหรับความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานในการทำงานในโรงแรม ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับโรงแรม และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่ระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงแรมมาตรฐานระดับ 3 ดาว ได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานในการทำงานในโรงแรม ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับโรงแรม อัตราเงินเดือนและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงแรมมาตรฐานระดับ 4 ดาว ได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานในการทำงานในโรงแรม ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับโรงแรม ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

แต่อัตราเงินเดือนและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงแรมมาตรฐานระดับ 5 ดาว ได้แก่เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงานในการทำงานในโรงแรม ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับโรงแรม และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

แต่ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สำหรับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก

ภาพขององค์การและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการที่พนักงานมีปัญหาคุณภาพชีวิตค่อนข้างสูง ทางด้านรายได้ และการดำรงชีพ โดยเฉพาะพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่าเดือนละ 15,000 บาท ผู้บริหารโรงแรมจึงควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือนจัดทำโครงสร้างเงินเดือนให้เป็นมาตรฐาน และ ค่าบริการให้สูงขึ้น เพราะค่าครองชีพในปัจจุบันได้ปรับตัวสูงขึ้น และควรเพิ่มสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน เพิ่มวันหยุดประจำเดือน และวันลาพักร้อนให้มากกว่าเดิมโดยเฉพาะโรงแรมมาตรฐานระดับ 3-4 ดาว สำหรับพนักงานโรงแรมมาตรฐานระดับ 5 ดาวหากได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ผู้บริหารโรงแรมควรให้ความรู้หรือข้อมูลข่าวสารกับพนักงานฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เมื่อพนักงานเกิดข้อสงสัยและปัญหา โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารที่เป็นสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

3. ผู้บริหารโรงแรมควรมีนโยบายการจ้างพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และควรจ้างผู้บริหารคนไทยที่มีความสามารถแทนการจ้างระดับผู้บริหารที่เป็นชาวต่างชาติที่มีค่าจ้างค่อนข้างสูง และมีสวัสดิการดี ทำให้เกิดต้นทุนแรงงานสูงเกินความจำเป็น

4. ผู้บริหารโรงแรมควรมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างสำหรับพนักงานคนอื่นๆ ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตน การรักษาคำพูด

และปฏิบัติตามคำพูด มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงานด้วยความยุติธรรม

5. ผู้บริหารโรงแรมควรสนับสนุนบุคลากรภายในองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการให้โอกาสในการศึกษาต่อ เข้ารับการอบรม/สัมมนาด้านวิชาการ และทักษะด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรักและสามัคคีกันระหว่างแผนกและระหว่างพนักงานกับผู้บริหารให้ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับพนักงาน โดยเฉพาะโรงแรมมาตรฐานระดับ 3-4 ดาว

6. ผู้บริหารโรงแรมมาตรฐานระดับ 4 ดาวควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานนานเนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อโรงแรมในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพสูง

7. ผู้เป็นหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความไว้วางใจและมีการอบรมพัฒนาบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา มีการอบรมและหมุนเวียนงานสำหรับพนักงานระดับล่าง

8. โรงแรมมาตรฐานระดับ 5 ดาวควรให้ความสำคัญกับงานของพนักงานและส่งเสริมความเข้าใจ นโยบายของโรงแรม มีการอบรมและหมุนเวียนงานสำหรับพนักงานระดับล่าง

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีผลการวิจัยของต่างประเทศและของประเทศไทยที่พบว่าบริษัทที่ก่อตั้งมานาน มีค่าตอบแทนสูงและพนักงานทำงานมายาวนาน ไม่สามารถสร้างความผูกพันกับพนักงานได้ ดังนั้น ค่าตอบแทนจึงไม่ใช่คำตอบเดียวในการสร้างสายใยความผูกพัน มีปัจจัยอื่นๆ ที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อพนักงาน คณะผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะหัวข้อการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2554). **ข้อมูลออนไลน์** เข้าถึงเมื่อ 20 กรกฎาคม 2554 จาก <http://thai.tourismthailand.org>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2554). **ข้อมูลออนไลน์** เข้าถึงเมื่อ 15 กรกฎาคม 2554 จาก www.bangkokbiznews.com
- กนกวรรณ มีปลั่ง. (2548). **การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.**
- วันชัย แฉ่งอารี. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประจำอยู่ในพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.**
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2534). **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS. พิมพ์ ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิชายการพิมพ์.**
- Burke. (2003). **Employee Engagement.** (Online) from <http://www.burke.com>
- Buchanan, B. (1974). **Building Organizational Commitment: The Socialization of**

- Managers in Work Organizations.** Administrative Science Quarterly
- Steers, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View.** Santa Monica, CA: Goodyear
- Steers, R.M. (1997). **Introduction to Organization Behavior.** New York : Harper Collin Publication Inc.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). **Employee Organization Linkage** : The Psychology of Commitmen, absenteeism and Turnover. (Online) from <http://aom.org/About-AOM/Contact-Us.aspx>.
- Huse, E. & T. Cumming. (1985). **Organization Development and Change.** Minnesota :West.
- Walton, R.E. (1974, June 12). **Improving the Quality of Work life.** Harvard Business Review

การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร

พ.ศ.2522

ฉนวน เอื้อการณ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อระบุสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร ที่กำหนดไว้ในพ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ของประเทศไทย (2) เพื่อประเมินสมรรถนะหลักในการตรวจสอบอาคาร ของผู้ตรวจสอบอาคารไทย ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (3) เพื่อประมาณช่องว่าง (Gap) ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคารที่กำหนดไว้ในพ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ของประเทศไทย กับสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคารไทยที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (4) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อสมรรถนะหลักในการตรวจสอบอาคารของผู้ตรวจสอบอาคารไทย (5) เพื่อเสนอแนะนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการตรวจสอบอาคารของผู้ตรวจสอบอาคารไทย

วิธีการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากผู้ตรวจสอบอาคารประเภทบุคคล ที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร ประชากรในการศึกษาคือผู้ตรวจสอบอาคาร จำนวน 682 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง 188 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นส่วนเสริมข้อมูลให้สมบูรณ์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารอย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป

ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร ด้านความรู้ในการตรวจสอบอาคารของผู้ตรวจสอบอาคารโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 14.15 หรือร้อยละ 47.17) ด้านทักษะในการตรวจสอบอาคารของผู้ตรวจสอบอาคารในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ (ระดับ 93.81 คะแนน หรือร้อยละ 68.82) ด้านประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ ค่อนข้างต่ำมาก (ค่าเฉลี่ย = 13.18 หรือร้อยละ 4.72) ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 46.06 คะแนน จาก 60 คะแนน หรือร้อยละ 76.77) ด้านการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคารมีการพัฒนาในวิชาชีพที่น้อยมากหรือแทบไม่ได้มีการพัฒนาวิชาชีพ (CPD) การอบรมการพัฒนาวิชาชีพการตรวจสอบอาคาร ไม่ได้มีการอบรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หลังจากขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร จากการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal model) ปรากฏว่าตัวแปรประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร และตัวแปรการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร เป็นตัวแปรแทรกซ้อน(Intervening variables) ที่มีบทบาทน้อยต่อสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร แต่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบอาคาร ควรเพิ่มความรู้การตรวจสอบอาคารให้ตรงหมวดการตรวจสอบอาคารที่ผู้ตรวจสอบอาคารที่ยังมีความรู้ต่ำคือด้านการตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร และระบบและอุปกรณ์ประกอบของอาคาร โดยจงใจว่าเมื่อผ่านการอบรมสัมมนา และการพัฒนาวิชาชีพ CPD แล้ว มีผลในการพิจารณาเพื่อใช้ในการต่อใบอนุญาตผู้ตรวจสอบอาคาร ด้านทักษะในการตรวจสอบอาคารของผู้ตรวจสอบอาคาร ควรพัฒนาในหมวดการตรวจสอบระบบและอุปกรณ์ประกอบของอาคาร ได้แก่ ระบบบริการและอำนวยความสะดวก ประกอบด้วยการตรวจสอบระบบลิฟต์ ระบบบันได

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2556

เลื่อน ระบบสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ระบบระบายน้ำฝน ระบบจัดการมูลฝอย ระบบระบายอากาศ และระบบควบคุมมลพิษทางอากาศและเสียง การต่อใบอนุญาต เป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ต้องมีประสบการณ์การตรวจสอบอาคาร ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร ควรจัดทำรายงานพร้อมบันทึกผลงานการตรวจสอบอาคารประจำปีเสนอแต่ละสภาวิชาชีพ ตามรูปแบบที่กำหนดในจรรยาบรรณวิชาชีพให้สอดคล้องกันเพื่อประกอบการเลื่อนอันดับประเภทการขึ้นทะเบียนรับอนุญาตใบประกอบวิชาชีพ ประเภทสามัญและวุฒิระบบหน่วยงานดูแลการสรรหาและเลือกตั้งจากผู้ตรวจสอบอาคาร เพื่อเป็นคณะกรรมการ กำกับ ดูแล ตรวจสอบจรรยาบรรณ และกำหนดโทษผู้ตรวจสอบอาคาร ด้านการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร ควรจัดสัมมนาการเขียนรายงานการตรวจสอบอาคารให้ผู้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ให้การสนับสนุนการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร โดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการออกไปประกาศนียบัตรเพื่อประกอบการต่อใบอนุญาตการเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร และจัดเป็นกิจกรรมดำเนินการโดยเฉพาะเพื่อพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

คำสำคัญ : ผู้ตรวจสอบอาคาร, สมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร, จรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร, การพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร, ประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร

The Core Competency Development of Building Inspectors According to Building Control Act 2522

Chanuan Uakarm

Abstract

Main objectives of the research were as follows : (1) To identify the required core competency of building inspectors according to Building Control Act 2522 of Thailand, (2) To evaluate the actual core competency of the building inspectors in Thailand, (3) To estimate the gap between the required and actual core competencies of building inspectors in Thailand, (4) To perform a causal relation analysis of variables affecting core competency of building inspectors in Thailand, (5) To suggest policies for enhancing knowledge and skills in the core competency of the building inspectors in Thailand.

The research methodology adopted the quantitative and qualitative approaches. The study population consisted of 682 building inspectors; 188 or 27.56 percent of them constituted an accidental sample for this study. In-depth interviews were conducted with experts who had at least 10 years of experience in work related to building inspection.

The results showed that knowledge in the building inspection of the inspectors was low (mean = 14.15, or 47.17 percent), while the skill of building inspection being above average but it was relatively low (mean = 93.81, or 68.82 percent). The averaged experience in building inspection was at a very low level (mean = 13.18, or 4.72 percent). Regarding the professional code of conduct, registered building inspectors exhibited the professional ethics of building inspection at a high level (mean = 46.06, or 76.77 percent). As far as Continuous Professional Development (CPD) was concerned, it was insufficient and not continuous. The analysis of the causal model whereby experience in building inspection, as well as the development of professional building inspectors, were intervening variables between personal characteristics on the one hand and core competency of the building inspectors and professional ethics on the other revealed that the intervening variables played little role on the core competency but affected significantly on professional ethics of the building inspectors.

For the development of knowledge and skills of building inspectors, the following policies are proposed. With regard to knowledge of building inspection, it is worthwhile to equip the building inspectors with additional knowledge on inspection of strength and security of the building and various systems and equipments in the building. To enhance skills in building inspection, in addition, the inspection skills of systems, equipment, services and facilities should be emphasized namely, elevator and escalator monitoring, sanitation

and environmental, water drainage, solid waste management, ventilation, monitoring and control of air and noise pollution. Moreover experience to a certain level should be required of applicants before granting of a building inspection license. As for the ethics of professional building inspectors, it should be required that report and record of inspection of the building should be submitted to the Professional Federation of Building Inspectors after performing building inspection. This will be used for promotion of the building inspector to the rank of Senior and Professional Engineers. There is also the need to establish an organization for searching and appointment of building inspectors to be subcommittee members for overseeing and enforcement of Professional Codes of Conduct. Last but not least, building inspectors need continuous enhancement of their skills and knowledge of building inspection in order to keep up with changes in construction and building technologies. For this reason, they should be encouraged to attend seminars and workshops on building and construction technologies regularly, particularly not only for professional development but also as a requirement for the extension of their license to be a building inspector.

Keywords : Building Inspectors, Core Competency of Building Inspectors, Professional Ethics, Professional Development, Experience in Building Inspection.

¹Ph.D. Candidate, Ph.D. Programme in Public Policy and Management, Kasem Budit University.

บทนำ

การตรวจสอบอาคารตามกฎหมายได้เริ่มต้น พ.ศ. 2550 ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบอาคารสำหรับผู้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารกับกรมโยธาธิการและผังเมืองนั้น ไว้อย่างกว้างๆ กล่าวคือ เป็นวิศวกรทุกสาขาวิชา ที่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพวิศวกรรม พ.ศ. 2505 และสถาปนิก ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสถาปัตยกรรม พ.ศ. 2508 ผ่านการอบรม 45 ชั่วโมง ตามหลักสูตรที่กรมโยธาธิการและผังเมืองรับรองสถาบันฯ ผ่านการสอบข้อเขียนจากสภาวิศวกร แล้วขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร จึงได้รับอนุญาตตรวจสอบอาคารได้ (โยธาธิการและผังเมือง, 2552) ในการปฏิบัติงานการตรวจสอบอาคารทั้ง 9 ประเภท ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเป็นนโยบายหลักที่ทุกรัฐบาลต่างให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะความปลอดภัยในด้านอาคาร ซึ่งที่ผ่านมาการเกิดโศกนาฏกรรมและอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับอาคารควบคุม (โยธาธิการและผังเมือง, 2547) เช่น อาคารสูง อาคารขนาดใหญ่พิเศษ เป็นต้น ทั้งในส่วนภูมิภาค และกรุงเทพมหานคร นับว่าเป็นวิกฤติของความปลอดภัย สูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินของสาธารณชนจำนวนมาก กระทรวงมหาดไทย โดยกรมโยธาธิการและผังเมือง ออกกฎกระทรวง 2 ฉบับคือ กำหนดประเภทของอาคารที่ต้องจัดให้มีผู้ตรวจสอบ พ.ศ. 2548 กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของผู้ตรวจสอบ หลักเกณฑ์การขอขึ้นทะเบียนและเพิกถอนการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบ และหลักเกณฑ์การตรวจสอบอาคาร พ.ศ. 2548 เพื่อให้การตรวจสอบอาคารเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและเกิดความปลอดภัย (กรมโยธาธิการ และผังเมืองกับงานบริการ, 2552)

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อระบุสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร ที่กำหนดไว้ในพ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ของประเทศไทย
2. เพื่อประเมินสมรรถนะหลักในการตรวจสอบอาคาร ของผู้ตรวจสอบอาคารไทย ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
3. เพื่อประมาณช่องว่าง (Gap) ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคารที่กำหนดไว้ในพ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ของประเทศไทย กับสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคารไทยที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
4. เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อสมรรถนะหลักในการตรวจสอบอาคารของผู้ตรวจสอบอาคารไทย
5. เพื่อเสนอแนะนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในการตรวจสอบอาคารของผู้ตรวจสอบอาคารไทย

สมมุติฐานในการวิจัย

- สมมุติฐานที่ 1. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ต่อระดับสมรรถนะหลักของ ผู้ตรวจสอบอาคาร
- สมมุติฐานที่ 2. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบอาคาร
- สมมุติฐานที่ 3. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ต่อการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร
- สมมุติฐานที่ 4. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ต่อจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร
- สมมุติฐานที่ 5. มีสหสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคารกับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

สมมุติฐานที่ 6. มีสหสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารกับการพัฒนาวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

สมมุติฐานที่ 7. มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร กับสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร

สมมุติฐานที่ 8. มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ระหว่างประสบการณ์การตรวจสอบอาคารกับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

สมมุติฐานที่ 9. มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ระหว่างประสบการณ์การตรวจสอบอาคารกับสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร

สมมุติฐานที่ 10. มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร กับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

สมมุติฐานที่ 11. ประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลแทรกซ้อนระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร

สมมุติฐานที่ 12. การพัฒนาวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคารมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลแทรกซ้อนระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร

สมมุติฐานที่ 13. การพัฒนาวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคารมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลแทรกซ้อนระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

สมมุติฐานที่ 14. ประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลแทรกซ้อนระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคารประเภทบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารกับกรมโยธาธิการและผังเมือง และไม่ครอบคลุมสมรรถนะขององค์กรต้นสังกัดของผู้ตรวจสอบอาคาร ซึ่งเป็นนิติบุคคล

วิธีการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากผู้ตรวจสอบอาคารประเภทบุคคล ที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร ประชากรในการศึกษาคือผู้ตรวจสอบอาคาร จำนวน 682 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง 188 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นส่วนเสริมข้อมูลให้สมบูรณ์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารอย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 (พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร, 2522) มีการดำเนินการวิจัยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ลักษณะของตัวอย่างของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารกับกรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 188 คน จากประเภทบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 682 คน คิดเป็นร้อยละ 27.57 เป็นเพศชายร้อยละ 87.8 เพศหญิงร้อยละ 12.2 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี โสดร้อยละ 63.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.8 จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐ ร้อยละ

70.2 จบสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ร้อยละ 66.5 ระหว่างการศึกษาปี 2549 ปี 2550 จบในประเทศไทย ร้อยละ 98.4 โดยขึ้นทะเบียนรับอนุญาตใบประกอบวิชาชีพประเภท ภาควิชา ร้อยละ 78.2 และขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารกับกรมโยธาธิการและผังเมือง พ.ศ. 2550 ร้อยละ 79.3 ประกอบอาชีพประจำเป็นพนักงานเอกชน/ลูกจ้างประจำของรัฐร้อยละ 43.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 41.0

มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร สูง จำนวน 2 อาคาร ร้อยละ 66.0 อาคารขนาดใหญ่ จำนวน 2 อาคาร ร้อยละ 65.4 อาคารชุมนุมคน ไม่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร ร้อยละ 44.1 ไม่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารโรงแรมหรืสห ร้อยละ 85.1 ไม่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารโรงแรม ร้อยละ 68.1 ไม่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารชุด ร้อยละ 69.1 ไม่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารโรงงาน ร้อยละ 74.5 ไม่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารสถานบริการ ร้อยละ 84.6 และ ไม่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบป้ายโฆษณา ร้อยละ 82.4

2. ระดับสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร

2.1 ด้านความรู้ในการตรวจสอบอาคารของผู้ตรวจสอบอาคาร โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 14.15 หรือร้อยละ 47.17) แยกเป็นรายหมวด ดังนี้ ในหมวดการตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ร้อยละ 60 มีจำนวน 5 เรื่องคือ การต่อเติมดัดแปลงปรับปรุงตัวอาคาร การต่อเติมดัดแปลงปรับปรุงตัวอาคาร การต่อเติมดัดแปลงปรับปรุงตัวอาคาร และการชำรุดสึกหรอของอาคาร การทรุดตัว

ของฐานรากอาคาร (ทรงศักดิ์ ธวัชรังสรรค์, 2553) ในหมวดการตรวจสอบระบบและอุปกรณ์ประกอบของอาคาร ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ร้อยละ 60 มีจำนวน 3 เรื่องคือ ระบบบริการและอำนวยความสะดวก ระบบสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม และระบบป้องกันและระงับอัคคีภัย ในหมวดการตรวจสอบสมรรถนะของระบบและอุปกรณ์ต่างๆ ของอาคารเพื่ออพยพผู้ใช้อาคาร ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ร้อยละ 60 มีจำนวน 1 เรื่องคือ สมรรถนะบันไดหนีไฟและทางหนีไฟ และในหมวดการตรวจสอบระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในอาคารผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ร้อยละ 60 มีจำนวน 1 เรื่องคือ แผนการซ้อมอพยพผู้ใช้อาคาร

2.2 ด้านทักษะในการตรวจสอบอาคารของผู้ตรวจสอบอาคาร ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ (ระดับ 93.81 คะแนน จาก 136 คะแนน หรือร้อยละ 68.82) แยกเป็นรายหมวด ในหมวดการตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีทักษะอยู่ในระดับมากกว่า 2.75 และน้อยกว่า 3 จากคะแนนเต็ม 4 ในหมวดการตรวจสอบระบบและอุปกรณ์ประกอบของอาคาร ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีทักษะที่ต่ำกว่า 2.50 มีจำนวน 2 เรื่องคือ ระบบบริการและอำนวยความสะดวก และระบบสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ในหมวดการตรวจสอบสมรรถนะของระบบและอุปกรณ์ต่างๆ ของอาคารเพื่ออพยพผู้ใช้อาคาร ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีทักษะอยู่ในระดับมากกว่า 2.50 และ น้อยกว่า 3 จาก

คะแนนเต็ม 4 และในหมวดการตรวจสอบระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในอาคาร ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีทักษะอยู่ในระดับมากกว่า 2.50 และน้อยกว่า 3 จากคะแนนเต็ม 4

2.3 ด้านประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร

ประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำมาก (ค่าเฉลี่ย = 13.18 หรือร้อยละ 4.72) แยกเป็นรายอาคาร ดังนี้ อาคารสูง และอาคารขนาดใหญ่ ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร อยู่ในระดับต่ำ (ประมาณคนละ 2 อาคาร) ส่วนอาคารชุมนุมคน อาคารโรงแรมหรู อาคารโรงแรม อาคารชุด อาคารโรงงาน อาคารสถานบริการ และป้ายโฆษณา ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีประสบการณ์ที่น้อยมาก หรือแทบไม่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารดังกล่าว

2.4 ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 46.06 คะแนน จาก 60 คะแนน หรือร้อยละ 76.77) จรรยาบรรณที่มากกว่าร้อยละ 90 มีจำนวน 4 เรื่องคือ ทำการตรวจสอบอาคารอย่างละเอียด และครบถ้วนตามข้อกำหนดที่กำหนดมากที่สุด บรรยายสรุปหลังการตรวจสอบอาคาร ตระหนักรู้มาตรฐานในการทำงาน และสามารถกำหนดแนวทางในการทำงานตามมาตรฐาน แก้ไขปัญหาที่ตรวจพบเสนอแนะเบื้องต้น และเขียนรายงานฉบับร่างและนำเสนอ

2.5 การพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีการพัฒนาในวิชาชีพที่น้อยมากหรือแทบไม่มีการพัฒนาวิชาชีพ (CPD) และการอบรมการพัฒนาวิชาชีพการตรวจสอบอาคาร คือไม่มีการอบรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 79.3 หลังจากขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ด้วยไม่มีหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กร สถาบันการศึกษา ที่ศึกษาและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อบกพร่องไม่ครบถ้วนในแต่ละด้านของสมรรถนะหลัก ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร หรือมีการอบรมสัมมนาในหัวข้อที่ไม่ตรงกับความต้องการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

2.6 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

2.6.1 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1. ปรากฏว่าผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ที่มีอายุสูง ที่ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประเภทการขึ้นทะเบียนรับอนุญาตประกอบวิชาชีพประเภทสามัญและวุฒิ ศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ วิศวกรรมเหมืองแร่ และมีรายได้ต่ำ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะหลักในการตรวจสอบอาคารสูงกว่า ผู้ที่อายุต่ำกว่า ที่ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประเภทการขึ้นทะเบียนรับอนุญาตประกอบวิชาชีพประเภทภาคี ศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม วิศวกรรมเครื่องกล และสถาปัตยกรรมศาสตร์ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_{อายุ} = 0.317, P \leq 0.01$) ; $\beta_{ประเภท} = 0.265, P \leq 0.001$; $\beta_{สาขา} = -0.167, P \leq 0.01$; $\beta_{รายได้} = -0.358, P \leq 0.001$)

กลุ่มที่มีความรู้เรื่องการตรวจสอบอาคารต่ำ (น้อยกว่าค่าเฉลี่ย = 14.15 คะแนน) ได้แก่

สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 13.83$ คะแนน) สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า ($\bar{x} = 13.89$ คะแนน) สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ($\bar{x} = 13.94$ คะแนน) ส่วนกลุ่มที่มีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบอาคารสูงได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมเหมืองแร่ ($\bar{x} = 25.0$ คะแนน) สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ ($\bar{x} = 16.50$ คะแนน) สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล ($\bar{x} = 15.63$ คะแนน)

กลุ่มที่มีทักษะในการตรวจสอบอาคารต่ำ (น้อยกว่าค่าเฉลี่ย = 88.79 คะแนน) ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมเหมืองแร่ ($\bar{x} = 78.00$ คะแนน) ส่วนกลุ่มที่มีทักษะในการตรวจสอบอาคารสูง ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ ($\bar{x} = 100.06$ คะแนน) สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 91.00$ คะแนน) สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ ($\bar{x} = 90.75$ คะแนน) สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า ($\bar{x} = 90.67$ คะแนน) สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล ($\bar{x} = 89.50$ คะแนน) และสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ($\bar{x} = 86.80$ คะแนน)

ดังนั้นเห็นได้ว่า กลุ่มสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล เป็นกลุ่มผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ที่มีสมรรถนะหลัก(ความรู้และทักษะ) ในการตรวจสอบอาคารสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

2.6.2 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2. ปรากฏว่าผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประเภทการขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประเภทสามัญและวุฒิ มีระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารที่ยาวนานกว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารสูงกว่า ผู้ที่ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประเภทการขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประเภท

ภาคี และมีระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารที่น้อยหรือสั้นกว่า อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_{ประเภท} = 0.417, P \leq 0.001$; $\beta_{ระยะเวลา} = 0.183, P \leq 0.01$)

2.6.3 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3 ปรากฏว่าผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารที่เป็นเพศหญิง มีอายุสูง มีระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารที่น้อยหรือสั้นกว่า เป็นผู้ที่มีการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคารสูงกว่า ผู้ที่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า และมีระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารที่ยาวนาน อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_{เพศ} = -0.187, P \leq 0.01$; $\beta_{อายุ} = 0.289, P \leq 0.01$; $\beta_{ระยะเวลา} = -0.260, P \leq 0.001$)

2.6.4 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 ปรากฏว่าผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารที่มีอายุสูง ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประเภทการขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประเภทสามัญและวุฒิ อาชีพอื่นๆ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร สูงกว่าผู้ที่อายุน้อยหรือต่ำกว่า ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประเภทการขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประเภทภาคี มีอาชีพที่เป็นข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นจึงสรุปว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคารอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_{อายุ} = 0.432, P \leq 0.001$; $\beta_{ประเภท} = 0.257, P \leq 0.001$) ; $\beta_{อาชีพ} = -0.184, P \leq 0.001$)

2.6.5 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 5 ปรากฏว่าผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารที่มีจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคารสูง เป็นผู้ที่มีสมรรถนะหลักในการตรวจสอบอาคารสูง อย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.183, P \leq 0.05$) กล่าวคือสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคารมี

สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวก กับ จรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

2.6.6 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 6 ปรากฏว่าผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ที่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารสูงมีการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคารต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ ($r = -0.113, P \leq 0.05$) กล่าวคือผู้ตรวจสอบอาคารมักจะไม่ใช่ร่วมอบรมหรือสัมมนา เมื่อมีประสบการณ์ในการ ตรวจสอบอาคารสูงแล้ว

2.6.7 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 7 ปรากฏว่าการพัฒนาวิชาชีพในการตรวจสอบ อาคาร ของผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบ อาคาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้ ตรวจสอบอาคารในเชิงลบ ($\beta = -0.143, P \leq 0.05$) กล่าวคือการพัฒนาในวิชาชีพไม่ช่วย เสริมสร้างสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร อย่างมีนัยสำคัญ

2.6.8 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 8 ปรากฏว่าผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ที่มีจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคารสูง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารสูง ด้วย หรือประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร มีอิทธิพลอย่างนัยสำคัญ ($F = 6.261, P = 0.013$) ต่อจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบ อาคาร ($\beta = 0.180, P = 0.013$)

2.6.9 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 9 ปรากฏว่าผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ที่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคารสูงเป็นผู้ที่มีสมรรถนะหลักสูงในการตรวจสอบอาคารสูง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร ต่ำ มีสมรรถนะหลักต่ำในการตรวจสอบอาคาร สูง อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.179, P = 0.014$)

2.6.10 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 10 ปรากฏว่าผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ที่มีจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

สูงมีสมรรถนะหลักสูงในการตรวจสอบอาคารสูง อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.086, P \leq 0.05$)

2.6.11 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 11 (ตารางที่ 1) ปรากฏว่าลักษณะส่วนบุคคล และ ประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร มีอิทธิพล ต่อสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร อย่าง มีนัยสำคัญ ($F = 5.650$ และ $P \leq 0.001$) โดย มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบ อาคาร ร้อยละ 21.3 ($R^2=0.213$) กล่าวคือผู้ที่ ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารที่มีอายุสูง ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประเภทการขึ้น ทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประเภท สาขามัญและวุฒิ ศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ วิศวกรรมเหมืองแร่ และมีรายได้ต่ำ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะหลักในการตรวจสอบอาคาร สูงกว่า ผู้ที่อายุต่ำกว่า ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต ประเภทการขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพประเภทภาคี ศึกษาในสาขาวิชา วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรม สิ่งแวดล้อม วิศวกรรมเครื่องกล และ สถาปัตยกรรมศาสตร์ และมีรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_{อายุ} = 0.317, P \leq 0.01$) ; $\beta_{ประเภท} = 0.265, P \leq 0.001$; $\beta_{สาขา} = -0.167, P \leq 0.01$; $\beta_{รายได้} = -0.358, P \leq 0.001$)

2.6.12 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 12 (ตารางที่ 2) ปรากฏว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและการพัฒนาในวิชาชีพการตรวจสอบ อาคารมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ หลัก ของ ผู้ตรวจสอบอาคาร (Causal Relationships) อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_{อายุ} = 0.317, P \leq 0.001$; $\beta_{สาขา} = -0.167, P \leq 0.01$; $\beta_{ประเภท} = 0.265, P \leq 0.01$; $\beta_{รายได้} = -0.358, P \leq 0.001$)

มีอิทธิพลรวมร้อยละ 28.5 โดยที่การพัฒนาวิชาชีพในการตรวจสอบอาคาร ไม่มี

อิทธิพลเพิ่มเติมต่อสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$)

2.6.13 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 13 (ตารางที่ 3) ปรากฏว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและการพัฒนาในวิชาชีพการตรวจสอบอาคารมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Relationships) กับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_{อายุ} = 0.432, P \leq 0.001$; $\beta_{ประเภท} = 0.257, P \leq 0.001$; $\beta_{อาชีพ} = -0.184, P \leq 0.01$) มีอิทธิพลรวมร้อยละ 28.1 โดยที่การพัฒนาวิชาชีพในการตรวจสอบอาคาร ไม่มีอิทธิพลต่อจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_{การพัฒนา} = 0.106, P > 0.05$)

2.6.14 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 14 (ตารางที่ 4) ในตัวแบบที่ 1 ปรากฏว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล (Causal Relationships) กับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_{อายุ} = 0.432, P \leq 0.001$; $\beta_{ประเภท} = 0.257, P \leq 0.001$; $\beta_{อาชีพ} = -0.184, P \leq 0.001$) มีอิทธิพลรวมร้อยละ 27.2 โดยที่ประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร ไม่มีอิทธิพลต่อจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_{ประสบการณ์} = 0.035, P > 0.05$)

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ระหว่างตัวแปรอิสระ (IV) ตัวแปรแทรกซ้อน และตัวแปรตาม (DV) พร้อมด้วยค่าสปส.เส้นทางความสัมพันธ์ (path coefficients หรือ β) นำเสนอ ในภาพประกอบที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างลักษณะส่วนบุคคล และประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร กับสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร

ตัวแปร	ไม่มีอันดับ (Zero Order)					ตัวแบบที่ 1					ตัวแบบที่ 2				
	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ
ค่าคงที่ (Constant)	133.899	8.988		14.897	0.000	134.403	9.014		14.910	0.000	133.899	8.988		14.897	0.000
1. เพศ	-4.078	3.549	-0.078	-1.149	0.252	-3.954	3.560	-0.076	-1.111	0.268	-4.078	3.549	-0.078	-1.149	0.252
2. อายุ	13.493	4.545	0.323**	2.969	0.003	13.245	4.558	0.317**	2.906	0.004	13.493	4.545	0.323**	2.969	0.003
3. สถานภาพสมรส	-2.750	2.737	-0.077	-1.005	0.316	-2.367	2.735	-0.067	-0.866	0.388	-2.750	2.737	-0.077	-1.005	0.316
4. ระดับการศึกษา	3.989	2.762	0.112	1.444	0.150	4.088	2.771	0.115	1.475	0.142	3.989	2.762	0.112	1.444	0.150
5. สถาบันการศึกษา	-3.660	2.704	-0.098	-1.353	0.178	-3.649	2.714	-0.098	-1.344	0.181	-3.660	2.704	-0.098	-1.353	0.178
6. สาขาวิชาที่ศึกษา	-8.699	3.381	-0.173**	-2.573	0.011	-8.421	3.388	-0.167**	-2.485	0.014	-8.699	3.381	-0.173**	-2.573	0.011
7. ปีที่จบการศึกษา	-0.961	5.431	-0.019	-0.177	0.860	-0.610	5.446	-0.012	-0.112	0.911	-0.961	5.431	-0.019	-0.177	0.860
8. ประเภทการขึ้นทะเบียนรับอนุญาตประกอบวิชาชีพ	9.652	3.488	0.217***	2.767	0.006	11.763	3.208	0.265***	3.667	0.000	9.652	3.488	0.217***	2.767	0.006



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ไม่มีอันดับ (Zero Order)					ตัวแบบที่ 1					ตัวแบบที่ 2				
	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ
9. ระยะเวลาการขึ้น ทะเบียนเป็นผู้ ตรวจสอบอาคาร	-4.624	3.091	-0.107	-1.496	0.137	-3.726	3.045	-0.087	-1.224	0.223	-4.624	3.091	-0.107	-1.496	0.137
10. อาชีพประจำ	-12.593	7.187	-0.118	-1.752	0.082	-12.621	7.213	-0.119	-1.750	0.082	-12.593	7.187	-0.118	-1.752	0.082
11. รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	-12.025	2.468	-0.350 ***	-4.872	0.000	-12.308	2.470	-0.358 ***	-4.983	0.000	-12.025	2.468	-0.350 ***	-4.872	0.000
12. ประสบการณ์ใน การตรวจสอบอาคาร	0.109	.072	0.114	1.510	0.133	-	-	-	-	-	0.109	.072	0.114	1.510	0.133
R ²	0.270					0.261					0.270				
R ² รวม	0.270					0.261					0.270				
R ² เปลี่ยนแปลง											0.009				
F	5.407					5.650					5.407				
นัยสำคัญ	0.000					0.000					0.000				

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร กับสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร

ตัวแปร	ไม่มีอันดับ (Zero Order)					ตัวแบบที่ 1					ตัวแบบที่ 2				
	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ
ค่าคงที่ (Constant)	140.803	9.282		15.169	0.000	134.403	9.014		14.910	0.000	140.803	9.282		15.169	0.000
1. เพศ	-5.588	3.578	-0.107	-1.562	0.120	-3.954	3.560	-0.076	-1.111	0.268	-5.588	3.578	-0.107	-1.562	0.120
2. อายุ	15.263	4.575	0.365 ^{***}	3.336	0.001	13.245	4.558	0.317 ^{**}	2.906	0.004	15.263	4.575	0.365	3.336	0.001
3. สถานภาพสมรส	-2.603	2.700	-0.073	-0.964	0.336	-2.367	2.735	-0.067	-0.866	0.388	-2.603	2.700	-0.073	-0.964	0.336
4. ระดับการศึกษา	3.385	2.750	0.095	1.231	0.220	4.088	2.771	0.115	1.475	0.142	3.385	2.750	0.095	1.231	0.220
5. สถาบันการศึกษา	-2.737	2.705	-0.073	-1.012	0.313	-3.649	2.714	-0.098	-1.344	0.181	-2.737	2.705	-0.073	-1.012	0.313
6. สาขาวิชาที่ศึกษา	-7.642	3.359	-0.152 [*]	-2.275	0.024	-8.421	3.388	-0.167 ^{**}	-2.485	0.014	-7.642	3.359	-0.152	-2.275	0.024
7. ปีที่จบการศึกษา	-2.045	5.406	-0.041	-0.378	0.706	-0.610	5.446	-0.012	-0.112	0.911	-2.045	5.406	-0.041	-0.378	0.706
8. ประเภทการขึ้นทะเบียนรับอนุญาตประกอบวิชาชีพ	12.046	3.167	0.271 ^{***}	3.804	0.000	11.763	3.208	0.265 ^{***}	3.667	0.000	12.046	3.167	0.271	3.804	0.000



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ไม่มีอันดับ (Zero Order)					ตัวแบบที่ 1					ตัวแบบที่ 2				
	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ
9. ระยะเวลาการขึ้น ทะเบียนเป็นผู้ ตรวจสอบอาคาร	-5.600	3.103	-0.130	-1.805	0.073	-3.726	3.045	-0.087	-1.224	0.223	-5.600	3.103	-0.130	-1.805	0.073
10. อาชีพประจำ	-10.924	7.152	-0.103	-1.528	0.128	-12.621	7.213	-0.119	-1.750	0.082	-10.924	7.152	-0.103	-1.528	0.128
11. รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	-11.707	2.450	-0.341 ^{***}	-4.779	0.000	-12.308	2.470	-0.358 ^{***}	-4.983	0.000	-11.707	2.450	-0.341	-4.779	0.000
12. การพัฒนาใน วิชาชีพในการตรวจสอบ อาคาร	-2.068	0.859	-0.167	-2.409	0.017	-	-	-	-	-	-2.068	0.859	-0.167 ^{**}	-2.409	0.017
R ²	0.285					0.261					0.285				
R ² รวม	0.285					0.261					0.285				
R ² เปลี่ยนแปลง											0.024				
F	5.804					5.650					5.804				
นัยสำคัญ	0.000					0.000					0.000				

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างลักษณะส่วนบุคคล และการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร กับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

ตัวแปร	ไม่มีอันดับ (Zero Order)					ตัวแบบที่ 1					ตัวแบบที่ 2				
	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ
ค่าคงที่ (Constant)	58.356	2.405		24.261	0.000	59.406	2.313		25.679	0.000	58.356	2.405		24.261	0.000
1. เพศ	0.981	0.927	0.073	1.058	0.292	0.713	0.914	0.053	0.780	0.437	0.981	0.927	0.073	1.058	0.292
2. อายุ	4.343	1.185	0.402 ^{***}	3.663	0.000	4.674	1.170	0.432 ^{***}	3.995	0.000	4.343	1.185	0.402 ^{***}	3.663	0.000
3. สถานภาพสมรส	-1.095	0.700	-0.119	-1.565	0.119	-1.134	0.702	-0.124	-1.615	0.108	-1.095	0.700	-0.119	-1.565	0.119
4. ระดับการศึกษา	0.131	0.713	0.014	0.184	0.855	0.016	0.711	0.002	0.022	0.983	0.131	0.713	0.014	0.184	0.855
5. สถาบันการศึกษา	0.149	0.701	0.015	0.212	0.832	0.298	0.697	0.031	0.428	0.669	0.149	0.701	0.015	0.212	0.832
6. สาขาวิชาที่ศึกษา	-1.241	0.870	-0.095	-1.426	0.156	-1.114	0.870	-0.086	-1.281	0.202	-1.241	0.870	-0.095	-1.426	0.156
7. ปีที่จบการศึกษา	-2.024	1.401	-0.158	-1.445	0.150	-2.259	1.398	-0.176	-1.616	0.108	-2.024	1.401	-0.158	-1.445	0.150
8. ประเมินการขึ้น ทะเบียนรับอนุญาตใบ ประกอบวิชาชีพ	2.909	0.821	0.253 ^{***}	3.544	0.001	2.955	0.823	0.257 ^{***}	3.590	0.000	2.909	0.821	0.253 ^{***}	3.544	0.001



ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ไม่มีอันดับ (Zero Order)					ตัวแบบที่ 1					ตัวแบบที่ 2				
	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ
9. ระยะเวลาการขึ้น ทะเบียนเป็นผู้ ตรวจสอบอาคาร	1.622	0.804	0.146 [*]	2.017	0.045	1.314	0.781	0.118	1.682	0.094	1.622	0.804	0.146 [*]	2.017	0.045
10. อาชีพประจำ	-5.347	1.853	-0.194 ^{***}	-2.885	0.004	-5.068	1.851	-0.184 ^{***}	-2.738	0.007	-5.347	1.853	-0.194 ^{***}	-2.885	0.004
11. รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	-0.632	0.635	-0.071	-0.996	0.321	-0.534	0.634	-0.060	-0.842	0.401	-0.632	0.635	-0.071	-0.996	0.321
12. การพัฒนาใน วิชาชีพในการตรวจสอบ อาคาร	0.339	0.222	0.106	1.525	0.129	-	-	-	-	-	0.339	0.222	0.106	1.525	0.129
R ²	0.281					0.272					0.281				
R ² รวม	0.281					0.272					0.281				
R ² เปลี่ยนแปลง											0.009				
F	5.703					5.966					5.703				
นัยสำคัญ	0.000					0.000					0.000				

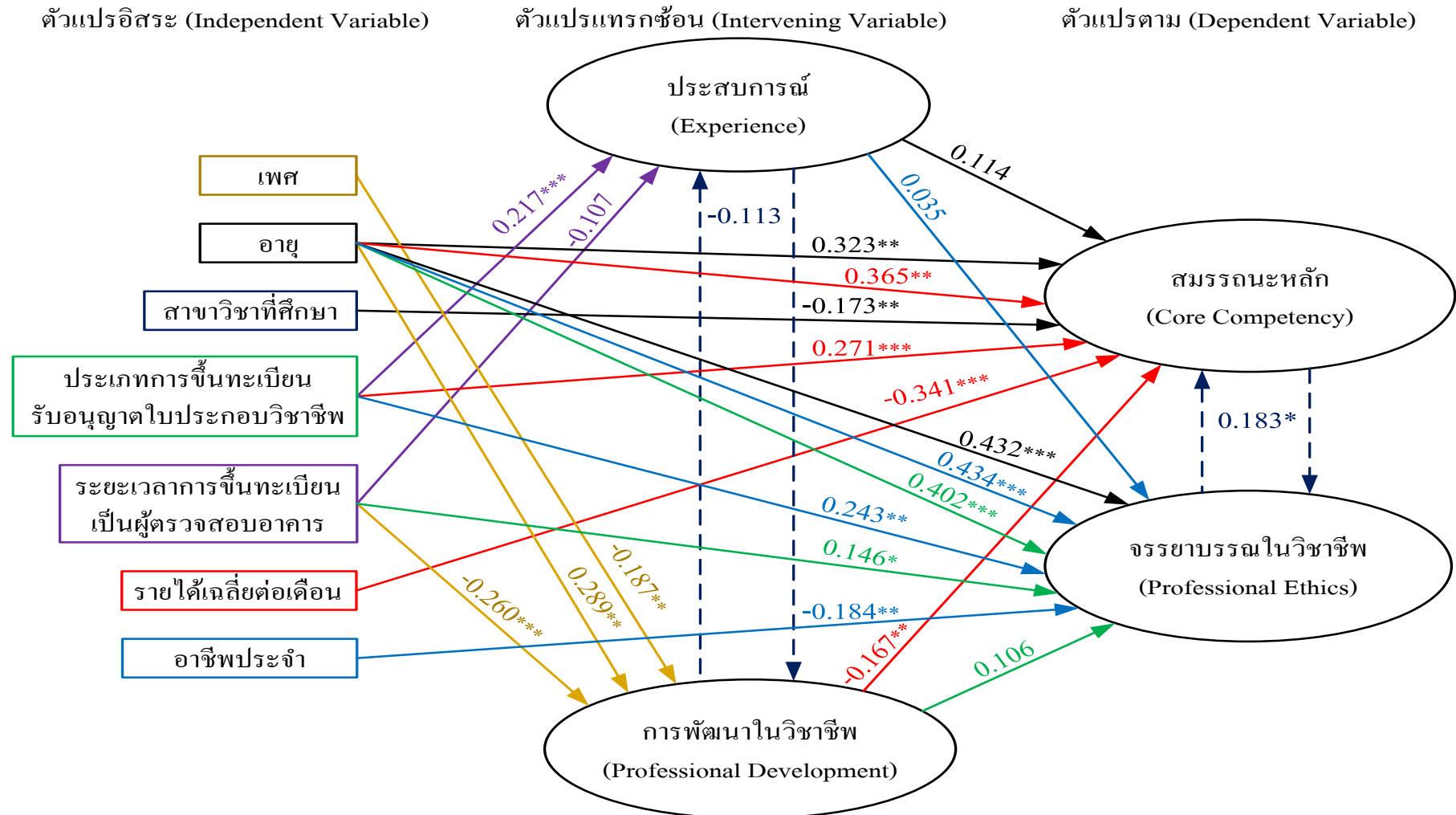
ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างลักษณะส่วนบุคคล และประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร กับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร

ตัวแปร	ไม่มีอันดับ (Zero Order)					ตัวแบบที่ 1					ตัวแบบที่ 2				
	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ
ค่าคงที่ (Constant)	59.366	2.320		25.587	0.000	59.406	2.313		25.679	0.000	59.366	2.320		25.587	0.000
1. เพศ	0.703	0.916	0.052	0.767	0.444	0.713	0.914	0.053	0.780	0.437	0.703	0.916	0.052	0.767	0.444
2. อายุ	4.693	1.173	0.434 ^{***}	4.000	0.000	4.674	1.170	0.432 ^{***}	3.995	0.000	4.693	1.173	0.434 ^{***}	4.000	0.000
3. สถานภาพสมรส	-1.164	0.706	-0.127	-1.647	0.101	-1.134	0.702	-0.124	-1.615	0.108	-1.164	0.706	-0.127	-1.647	0.101
4. ระดับการศึกษา	0.008	0.713	0.001	0.011	0.991	0.016	0.711	0.002	0.022	0.983	0.008	0.713	0.001	0.011	0.991
5. สถาบันการศึกษา	0.297	0.698	0.031	0.426	0.671	0.298	0.697	0.031	0.428	0.669	0.297	0.698	0.031	0.426	0.671
6. สาขาวิชาที่ศึกษา	-1.136	0.873	-0.087	-1.301	0.195	-1.114	0.870	-0.086	-1.281	0.202	-1.136	0.873	-0.087	-1.301	0.195
7. ปีที่จบการศึกษา	-2.287	1.402	-0.178	-1.631	0.105	-2.259	1.398	-0.176	-1.616	0.108	-2.287	1.402	-0.178	-1.631	0.105
8. ประเภทการขึ้นทะเบียนรับอนุญาตประกอบวิชาชีพ	2.789	0.901	0.243 ^{**}	3.097	0.002	2.955	0.823	0.257 ^{***}	3.590	0.000	2.789	0.901	0.243 ^{**}	3.097	0.002



ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ไม่มีอันดับ (Zero Order)					ตัวแบบที่ 1					ตัวแบบที่ 2				
	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ	สปส. B	S.E.	สปส. Beta	t	ระดับ นัย สำคัญ
9. ระยะเวลาการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร	1.244	0.798	0.112	1.558	0.121	1.314	0.781	0.118	1.682	0.094	1.244	0.798	0.112	1.558	0.121
10. อาชีพประจำ	-5.066	1.855	-0.184**	-2.730	0.007	-5.068	1.851	-0.184**	-2.738	0.007	-5.066	1.855	-0.184**	-2.730	0.007
11. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-0.511	0.637	-0.058	-0.803	0.423	-0.534	0.634	-0.060	-0.842	0.401	-0.511	0.637	-0.058	-0.803	0.423
12. ประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร	0.009	0.019	0.035	0.461	0.646	-	-	-	-	-	0.009	0.019	0.035	0.461	0.646
R ²	0.272					0.272					0.272				
R ² รวม	0.272					0.272					0.272				
R ² เปลี่ยนแปลง											0.000				
F	5.462					5.966					5.462				
นัยสำคัญ	0.000					0.000					0.000				



ภาพประกอบที่ 1 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวแปรแทรกซ้อน (Intervening Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)

อภิปรายผล

1.ระดับสมรรถนะหลักของผู้ตรวจสอบอาคาร ประกอบความรู้และด้านทักษะในการตรวจสอบอาคาร ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ในการตรวจสอบอาคารของผู้ตรวจสอบอาคาร โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ ด้วยเพราะว่าผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ไม่มีการศึกษาและ

พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องในการตรวจสอบอาคาร และไม่มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ที่ให้ความรู้ด้านนี้ โดยเฉพาะ มีวสท. หน่วยงานเดียวที่เห็นความสำคัญ แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมทั้ง 4 หมวดใหญ่ 34 หมวดย่อยของระบบการตรวจสอบอาคาร

1.2 ด้านด้านทักษะในการตรวจสอบอาคารของผู้ตรวจสอบอาคาร ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ไม่มีและ/หรือไม่ได้งานการตรวจสอบอาคาร จึงไม่สามารถตรวจสอบได้ครบทุกรายละเอียดทั้ง 34 หมวดย่อยของระบบการตรวจสอบอาคาร การตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร การตรวจสอบระบบและอุปกรณ์ประกอบของอาคาร การตรวจสอบสมรรถนะของระบบ และอุปกรณ์ต่างๆ ของอาคารเพื่ออพยพผู้ใช้อาคาร และการตรวจสอบระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในอาคาร ฉะนั้นผู้ตรวจสอบอาคารจึงขาดทักษะในการตรวจสอบอาคาร

2.ด้านประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างต่ำมาก เพราะผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร รับงานการตรวจสอบอาคารที่น้อยมาก เช่น ในกลุ่มอาคารอาคารสูง และอาคารขนาดใหญ่ ยังได้รับงานการตรวจสอบอาคารอยู่บ้างในกลุ่มอาคารชุมนุมคน อาคารโรงแรมหรู

อาคารโรงแรม อาคารชุด อาคารโรงงาน อาคารสถานบริการ และป้ายโฆษณา ผู้ตรวจสอบอาคารได้รับงานการตรวจสอบอาคารที่น้อยมากหรือแทบไม่มีงานการตรวจสอบอาคาร กอปรกับประเทศไทย กฎหมายที่ใช้บังคับให้มีการตรวจสอบอาคาร มีผลบังคับใช้เริ่มเมื่อ พ.ศ. 2548 และผู้ตรวจสอบอาคารได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร พ.ศ. 2550 มีระยะเวลาในการหาประสบการณ์ที่น้อยมาก ฉะนั้นผู้ตรวจสอบอาคารจึงขาดประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร

3.ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารให้ความสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร ให้ระดับของสำคัญด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบอาคารสูง ผู้ตรวจสอบอาคารที่มีสมรรถนะหลักในการตรวจสอบอาคารสูง เป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคารสูง แต่ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร โดยได้ขึ้นทะเบียนรับอนุญาตใบประกอบวิชาชีพประเภทสามัญหรือวุฒิ และมีระยะเวลาการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารมากกว่า เป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในวิชาชีพสูงกว่าผู้ที่ขึ้นทะเบียนรับอนุญาตใบประกอบวิชาชีพประเภทภาคี และมีระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนน้อยกว่า

4.ด้านการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร มีการพัฒนาในวิชาชีพในระดับที่น้อยมากหรือแทบไม่ได้มีการพัฒนาวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร เพราะการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร ดำเนินการโดยใช้กลไกการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นสำคัญ และมีได้บังคับให้ผู้ที่เคยเข้ารับการอบรม และ/หรือสัมมนาแล้วต้องเข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้ ตรวจสอบอาคาร

1. ด้านความรู้ในการตรวจสอบอาคาร ของผู้ตรวจสอบอาคาร ควรให้ความรู้แก่ผู้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ดังนี้

หมวดการตรวจสอบความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร ประกอบด้วย การต่อเติมตัดแปลง ปรับปรุงตัวอาคาร การเปลี่ยนแปลงน้ำหนักบรรทุกบนพื้นอาคาร การเปลี่ยนสภาพการใช้อาคาร การเปลี่ยนแปลงวัสดุก่อสร้างหรือวัสดุตกแต่งอาคาร การหลุดตัวของฐานรากอาคาร การวิบัติของโครงสร้างอาคาร การชำรุดสึกหรอของอาคาร ในหมวดนี้ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ยังมีความรู้ไม่เพียงพอ 5 เรื่อง ต้องจัดกระบวนการให้ความรู้เพิ่มเติมได้แก่ การต่อเติมตัดแปลงปรับปรุงตัวอาคาร การเปลี่ยนแปลงวัสดุก่อสร้างหรือวัสดุตกแต่งอาคาร การชำรุดสึกหรอของอาคาร การวิบัติของโครงสร้างอาคาร และการหลุดตัวของฐานรากอาคาร และเพิ่มเติม 1 เรื่องคือ ความรู้วัสดุและคุณภาพของวัสดุประกอบอาคาร

หมวดการตรวจสอบระบบและอุปกรณ์ประกอบของอาคาร ประกอบด้วย ระบบบริการและอำนวยความสะดวก ระบบสุขอนามัย และระบบป้องกันและระงับอัคคีภัย ในหมวดนี้ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ยังมีความรู้ไม่เพียงพอ 3 เรื่อง ต้องจัดกระบวนการให้ความรู้เพิ่มเติมได้แก่ ระบบบริการและอำนวยความสะดวก ระบบสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม และระบบป้องกันและระงับอัคคีภัย

หมวดการตรวจสอบสมรรถนะหลักของระบบ และอุปกรณ์ต่างๆ ของอาคารเพื่ออพยพผู้ใช้อาคาร ประกอบด้วย สมรรถนะบันไดหนีไฟและทางหนีไฟ สมรรถนะเครื่องหมายและไฟป้ายทางออกฉุกเฉิน และสมรรถนะระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ ในหมวดนี้ผู้ที่ขึ้น

ทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ยังมีความรู้ไม่เพียงพอ 1 เรื่อง ต้องจัดกระบวนการให้ความรู้เพิ่มเติมได้แก่ สมรรถนะบันไดหนีไฟและทางหนีไฟ

หมวดการตรวจสอบระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในอาคาร ประกอบด้วย แผนการป้องกันและระงับอัคคีภัยในอาคาร แผนการซ้อมอพยพผู้ใช้อาคาร แผนการบริหารจัดการเกี่ยวกับความปลอดภัยในอาคาร และแผนการบริหารจัดการของผู้ตรวจสอบอาคาร ในหมวดนี้ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ที่ถูกต้อง 1 เรื่อง ต้องจัดกระบวนการให้ความรู้เพิ่มเติมได้แก่ แผนการซ้อมอพยพผู้ใช้อาคาร

2. ด้านทักษะในการตรวจสอบอาคาร ของผู้ตรวจสอบอาคาร ควรพัฒนาทักษะแก่ผู้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ดังนี้

ทักษะในการตรวจสอบอาคาร ควรพัฒนาในหมวดการตรวจสอบระบบและอุปกรณ์ประกอบของอาคาร ได้แก่ ระบบบริการและอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย การตรวจสอบระบบลิฟต์ การตรวจสอบระบบบันไดเลื่อน ระบบสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การตรวจสอบระบบระบายน้ำเสียและระบบบำบัดน้ำเสีย การตรวจสอบระบบระบายน้ำฝน การตรวจสอบระบบจัดการมูลฝอย การตรวจสอบระบบระบายอากาศ และการตรวจสอบระบบควบคุมมลพิษทางอากาศและเสียง

3. ด้านประสบการณ์ในการตรวจสอบอาคาร สำนักควบคุมอาคาร กรมโยธาธิการและผังเมือง ควรออกกฎกระทรวงฯ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติผู้ตรวจสอบอาคาร หรือหลักเกณฑ์การขอขึ้นทะเบียนและการเพิกถอนการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร เช่น การต่อใบอนุญาต ต้องมี

ประสบการณ์การตรวจสอบอาคาร สำนักงานคณะกรรมการควบคุมอาคาร กรมโยธาธิการและผังเมือง เป็นผู้พิจารณาออก-ต่อใบอนุญาตหรือเพิกถอนการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร

4.ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร สมาชิศวรดูแลวิศวกร สถาปนิก วิศวกรควบคุมดูแลสถาปนิก ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร โดยรายงาน พร้อมบันทึกผลงานการตรวจสอบอาคารประจำปีเสนอแต่ละสภาวิชาชีพ ตามรูปแบบที่กำหนดในจรรยาบรรณวิชาชีพให้สอดคล้องกัน เพื่อประกอบการเลื่อนอันดับประเภทการขึ้นทะเบียนรับอนุญาตประกอบวิชาชีพ ประเภทสามัญ และวุฒิ หน่วยงานด้านสมาคมผู้ตรวจสอบและบริหารความปลอดภัยอาคาร สรรหาและเลือกตั้งจากผู้ตรวจสอบอาคาร เพื่อเป็นคณะกรรมการ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ จรรยาบรรณ และกำหนดโทษผู้ตรวจสอบอาคาร ทำบันทึกและรายงานตรงไปยังสำนักงานคณะกรรมการควบคุมอาคาร กรมโยธาธิการและผังเมือง และหน่วยงานหลักคือ กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวงฯ ให้ตั้งสมาคมวิชาชีพ หรือ

สภาผู้ตรวจสอบอาคาร เพื่อเป็นสถาบันวิชาชีพที่ยั่งยืนต่อไป

5. ด้านการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สมาคมผู้ตรวจสอบอาคาร (2550) สถาบันการศึกษาในมหาวิทยาลัยฯ ควรทำการอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ประสบการณ์ ในการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร หน่วยงานด้านวิชาชีพได้แก่ สมาชิศวร สถาปนิก ส่งเสริมให้ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคารเข้าทำการอบรม สัมมนา พัฒนาวิชาชีพ CPD หน่วยงานด้านการพิจารณาออกใบอนุญาตให้เป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ได้แก่ กรมโยธาธิการและผังเมือง จัดสัมมนาการเขียนรายงานการตรวจสอบอาคาร ให้ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ให้การสนับสนุนการพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร ดำเนินการอย่างต่อเนื่องต้องให้ใบประกาศนียบัตรเพื่อประกอบการต่อใบอนุญาตการเป็นผู้ตรวจสอบอาคาร ควรจัดเป็นกิจกรรมดำเนินการโดยเฉพาะเพื่อพัฒนาในวิชาชีพผู้ตรวจสอบอาคาร เช่น การฝึกอบรมในทักษะและความรู้ หรือสมรรถนะหลักในการตรวจสอบอาคารเป็นการเฉพาะเจาะจง และให้มีผลบังคับอย่างต่อเนื่อง.

บรรณานุกรม

กรมโยธาธิการและผังเมือง, (2552). **รวมข้อหารือเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารปี 2551.**

พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก.

กรมโยธาธิการและผังเมือง, (2547). **กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายว่าด้วยการขุดดิน**

และถมดิน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สหมิตรพรินต์.

สมาคม. ผู้ตรวจสอบและบริหารความปลอดภัยอาคาร, (2550). **มาตรฐานการตรวจสอบอาคาร.**

พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ พรินท์ แอนด์ แพ็ค จำกัด.

ทรงศักดิ์ ธีวรั้งสรรค์. (2553). **กฎหมายอาคารในเขตกทม.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เอพีเคอีทีฟ.

กรมโยธาธิการและผังเมืองกับงานบริการ, (2552). **วารสารกรมโยธาธิการและผังเมือง.**

(ฉบับที่ 28/2552) : หน้า 41.

พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร, (2522, 14 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่มที่ 96

ตอนที่ 80. หน้า 1-43.

การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ

พันเอก บุญเอื้อ บุญฤทธิ์¹

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการก่อความไม่สงบกับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ และศึกษาปัญหาการก่อความไม่สงบกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการตรวจสอบเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกโดยวิธีเจาะจง แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ นักการเมือง ผู้บริหารระดับสูง อดีตผู้ก่อความไม่สงบ นักวิชาการ และผู้นำตามธรรมชาติของคนในพื้นที่ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 37 คน

ด้านอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ มีแรงจูงใจจากประวัติความเป็นมาซึ่งขาดการเหลียวแล และไม่ได้รับความยุติธรรมมานานนับศตวรรษ นอกจากนั้นยังมีความแตกต่างด้าน เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และอัตลักษณ์ระหว่างรัฐสยามกับรัฐปัตตานี รวมถึงการดำเนินนโยบายบางอย่างของรัฐที่ขัดต่อวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ ด้านพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ มีสาเหตุจากเจ้าหน้าที่รัฐบางคนใช้อำนาจไปในทางที่ผิด

เพื่อบรรเทาปัญหาการก่อความไม่สงบในจังหวัดภาคใต้ ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์ด้านนโยบาย ดังนี้ ประเภทแรก ที่ใช้แก้ปัญหาต้องเน้นที่การใช้ไม้อ่อนมากกว่าใช้ไม้แข็ง ประเภทที่สอง เจ้าหน้าที่รัฐต้องพัฒนาระบบการข่าวกรองอย่างมีประสิทธิภาพ ประเภทที่3 การประชาสัมพันธ์ ต่อกลุ่มเป้าหมาย ต้องยึดแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่อง เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เพราะชาวมุสลิมมีความเชื่อว่าถึงไม่ใช่ญาติก็พี่น้องกัน ประเภทที่สี่เจ้าหน้าที่รัฐทุกหน่วยงานต้องทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ใช้แนวทางสันติวิธีและมีความยุติธรรม โดยมีการประเมินผลของคนในพื้นที่ที่เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประเภทสุดท้ายควรใช้ตัวแบบการบริหารจัดการในสภาวะวิกฤตที่ประเทศไทยเคยมีประสบการณ์มาแล้วนำมาประยุกต์เพื่อใช้งานต่อไป

คำสำคัญ : การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้, อัตลักษณ์ของคนในพื้นที่, พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Southern Insurgency in the Three Border Provinces, Local People Identity and Government Official Behavior

Col. Boonaue Boonrith

The study on "Southern Insurgency in the Three Border Provinces and Its Local People Identity and Government Official Behavior" aimed to explore the effect of local people identity on the insurgency issue, and the problems from government official behavior in those areas. This qualitative research collected data from documentary sources and in-depth interviews with purposively selected sample comprising 5 groups of 37 people, i.e. politicians, high-ranking administrators, former insurgents, academics and natural local leaders.

On the issue of the local people identity, the motivation for insurgency had its root from factors of historical background of the three provinces. Main cause of the problem was the government's inadequate attention to local problems. The races, religions, cultures, languages and identities of the peoples in the Siamese and Patani states were also different. The government policies and activities that were not consistent with the islamic religion and way of life of the local people also exacerbate the problems into open conflicts and violence against the government.

In order to alleviate the southern insurgency problem the following policy strategies were recommended. Firstly, the government would rather employ flexible than harsh approach. Secondly, improve efficiency on intelligence system. Thirdly, extend public relation services to the target groups based on His Majesty the King's direction on "understanding, reaching and developing". Muslims believe that all are brothers and sisters even though they are not relatives. Fourthly, government agencies should work in the same direction and have mutual understanding of the problems of local people. Government activities in relation to the local people should recognize human rights and justice. Finally crisis management model from the past in Thailand can also be employed in administration.

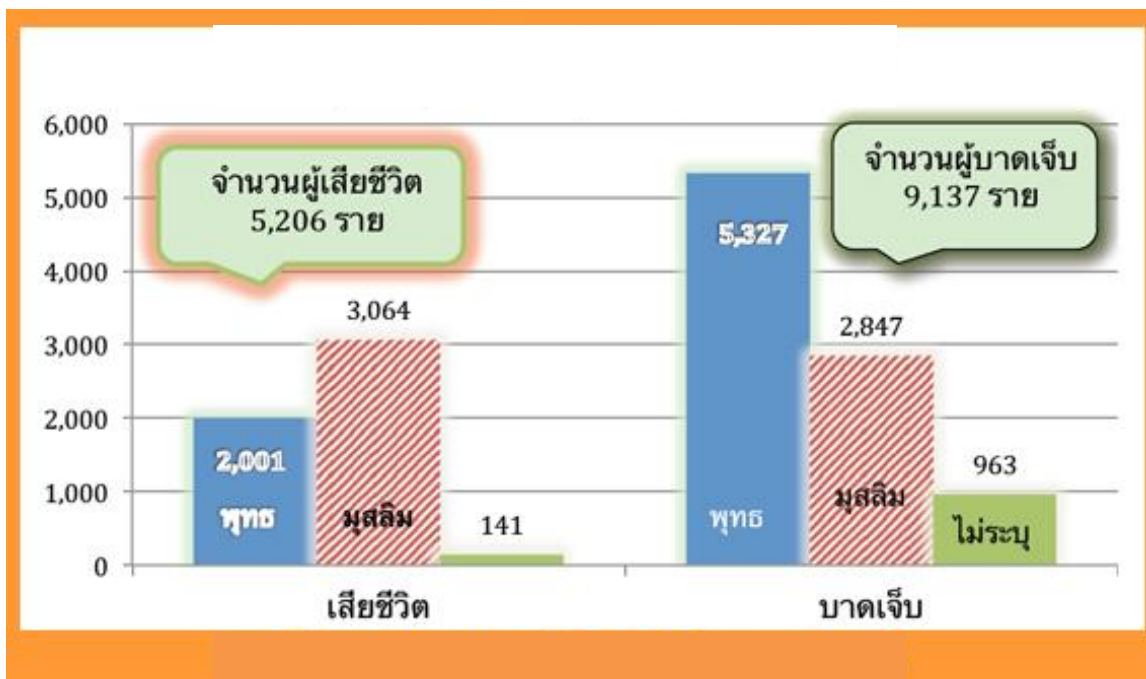
Key words: Southern insurgency, Three southern border provinces, Local people identity, Government official behavior.

บทนำ

¹Ph.D. Candidate, Ph.D. Programme in Public Policy and Management, Kasem Budit University.

นับตั้งแต่เกิดเหตุการณ์บุกโจมตีและปล้นปืนที่กองพันทหารพัฒนาที่ 4 ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 การก่อความไม่สงบ (Insurgency) ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ทวีความรุนแรงขึ้นตามลำดับเวลา

ตราวจจนถึงปัจจุบัน หากนับตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2547 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 มีการก่อความไม่สงบ จำนวน 11,542 เหตุการณ์ ซึ่งมีผู้เสียชีวิตและผู้ได้รับบาดเจ็บ จำนวน 13,571 คน (Deep South Watch : 2555) ดังที่แสดงไว้ในภาพที่ 1 ข้างล่าง



ภาพที่ 1 สรุปข้อมูลความไม่สงบจังหวัดชายแดนภาคใต้ มกราคม- พฤษภาคม 2555
ที่มา : ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (Deep South Watch, 2555)

ในปัจจุบันปฏิบัติการของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบได้เปลี่ยนไปจากอดีตเป็นอย่างมาก เช่น ผู้ก่อความไม่สงบได้รับการฝึกมาเป็นอย่างดี มีการทำงานที่เป็นระบบ ปิดบังความลับได้ดีทั้งก่อนและหลังปฏิบัติการ และมีแนวร่วมขนาดใหญ่ (บุญรอด ศรีสมบัติ, 2555) ทั้งนี้สาเหตุของการก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดจากปัจจัยภายในประเทศมากกว่าปัจจัยที่มาจากต่างประเทศ (จิตชนก ราธิมมูลา, 2548) ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงประเด็นเรื่องลักษณะเฉพาะของประชาชนในพื้นที่ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม เนื่องจากคนในพื้นที่ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม และใช้ภาษามลายู

กล่าวอีกนัยหนึ่งการก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องความแตกต่างทางอัตลักษณ์ (LaFree, et al., 2549) และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน เลือกปฏิบัติ ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนรับทราบ บิดเบือนข้อมูล หรือเปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วน (สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 6, 2555)

เป้าหมายหลักของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ คือ พลเรือน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คนงาน และลูกจ้างของหน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 60 เจ้าหน้าที่ตำรวจ ร้อยละ 16 ทหาร ร้อยละ 12 และอื่นๆ ร้อยละ 12 (สมาคมนักข่าวหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย, 2550) ความสูญเสียดังกล่าวเป็นเรื่องที่น่าวิตกเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นความสูญเสียที่มากกว่าสงครามใดๆ ที่เคยเกิดขึ้นในประวัติศาสตร์ของประเทศไทย นอกจากนี้การก่อความไม่สงบยังมีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง และมีการใช้ระเบิดมากกว่าการลอบวางเพลิง (ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี, 2555)

อีกประการหนึ่ง การก่อความไม่สงบที่มีผลต่อความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อर्थ พิศาลวานิช(2548) พบว่าความรุนแรงที่เกิดขึ้นยังส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่ทั้งด้านเกษตรกรรม ด้านอุตสาหกรรม ด้านการค้าและด้านบริการ หากความรุนแรงยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมทั้งหมดของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการประมงมีผลผลิตลดลง และธุรกิจเอกชน เช่น โรงแรม ภัตตาคาร อสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และการให้บริการทางธุรกิจต่างๆ มีรายได้ลดลงอย่างมาก

จากเหตุผลซึ่งเป็นประเด็นปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะค้นหาคำตอบว่าอะไรคือสาเหตุของการก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติและสภาพปัญหาการก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับ อัตลักษณ์ของคนในพื้นที่
2. เพื่อศึกษาสาเหตุการก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐและอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาสาเหตุของการก่อความไม่สงบ ในประเด็น คือ อัตลักษณ์ของคน ในพื้นที่และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่
2. ด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ได้แก่

2.1 นักการเมือง ซึ่งเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายสาธารณะ

2.2 เจ้าหน้าที่รัฐระดับสูง ซึ่งเป็นผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

2.3 อดีตผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเคยเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการวางระเบิด การลอบสังหาร การวางเพลิง หรือผู้มีส่วนร่วมสนับสนุนให้เกิดความรุนแรง และเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

2.4 นักวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ

2.5 ผู้นำตามธรรมชาติของคนในพื้นที่ ซึ่งเป็นคนที่ซึ่งได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเป็นผู้ที่ศรัทธาเพื่อคนในพื้นที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถสูง ในการติดต่อสื่อสารเป็นที่ยอมรับของคนในพื้นที่ด้วยกัน

3. ด้านเวลา เริ่มตั้งแต่ มีนาคม พ.ศ. 2554 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2555

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1. ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เกี่ยวกับประเด็นด้านอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

2. ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบนำไปประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาถึง แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการก่อความไม่สงบ ซึ่งมีสถาบัน หน่วยงาน และผู้รู้หลายท่านเช่น Weinberg & et al.(2547) วิชัย ชูเชิด(2547 : 1) โรงเรียนสงครามพิเศษ(2547 : 3) British Act of Parliament(2548) Dugan & Fogg (2548) บุญรอด ศรีสมบัติ(2548 : 1) U.S. Department of State(2549) และ กรมยุทธศึกษาทหารบก(2549 : 3) ให้แนวคิด ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า การก่อความไม่สงบนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของเหตุการณ์ และเงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และศาสนา ด้วยวิธีการลอบสังหาร การวางเพลิง และการวางระเบิด โดยก่อเหตุทั้งภายในประเทศ หรือต่างประเทศ เพื่อนำไปสู่ความรุนแรงและให้เป็นการซ้ำขึ้นมา

2. แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุทั่วไปของความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีสถาบัน หน่วยงาน และผู้รู้หลายท่าน เช่น Manyin & et al(2547) Smith(2547) Croissant(2548) Keet(2548) Vaughn & et al(2548) ชัยศึก เกตุทัต(2548 : 5) Connor(2549) และ คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ หรือ กอส.(2549 : 11) ให้แนวคิด ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า สาเหตุความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างทางศาสนา ชาติพันธุ์ ภาษา และความเข้าใจทางประวัติศาสตร์ที่กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ นำมาใช้เป็นข้ออ้างในการปลุกระดมให้เกิดความรุนแรงได้ง่าย รวมทั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐ ความยากจน ความบกพร่องของกระบวนการยุติธรรม ความด้อยคุณภาพการศึกษา การแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติจากอำนาจเศรษฐกิจภายนอก จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่ความขัดแย้ง และการปลุกระดมทำให้มีความเข้มข้นจนถึงขั้นเกิดอันตรายได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ ซึ่งมีสถาบัน หน่วยงาน และผู้รู้หลายท่านเช่น Croissant(2548)

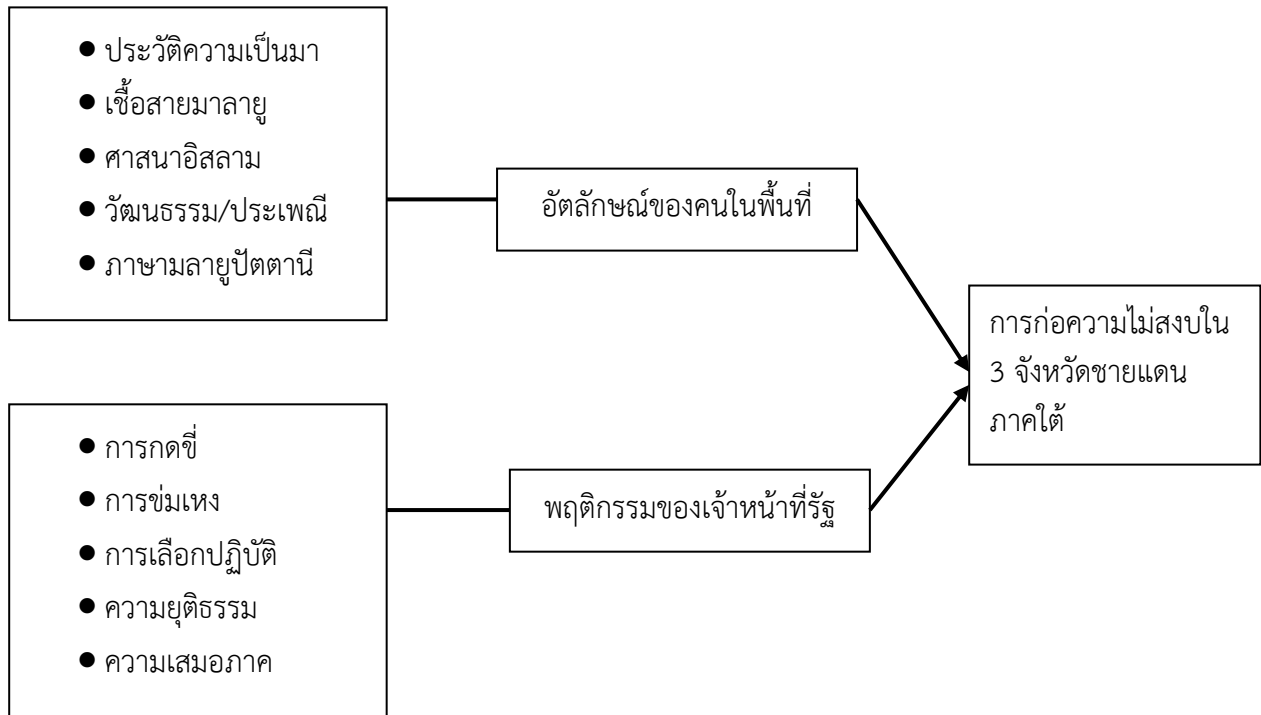
คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ หรือ กอส. (2549 : 3, 11-12, 28-35, 51-52) ศุนย์ข่าวอิศรา(2549) ไสว บุญมา(2549 : 45,49) และ นูรีดา หะยียะโกะ(2553) ให้แนวคิด ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า คนมีความต้องการเพียงปัจจัยสี่เท่านั้น ส่วนประวัติความเป็นมา เชื้อชาติ ศาสนา และภาษา หรือที่เรียกว่า อัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ จึงเป็นเรื่องของคน มีความเชื่อที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งรุนแรงนี้ มีรากเหง้ามาจากความเชื่อของทั้งสองฝ่ายว่า ศาสนาและวัฒนธรรมของตนนั้นเหนือชั้นกว่า ศาสนาและวัฒนธรรมของคนอื่น เมื่อชนกลุ่มใหญ่ไม่ยอมรับความแตกต่างของชนกลุ่มน้อย แต่พยายามครอบงำพวกเขา ความขัดแย้ง จึงรุนแรงอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

4. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมี หน่วยงานและผู้รู้หลายท่านเช่น จุฬารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ (2548 : 63-170) คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติหรือ กอส.(2549 : 5, 11, 15, 17-21, 64-68) ปุณทรีก์ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2555) และ(สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 6, 2555) ให้แนวคิด ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติในพื้นที่บางคนยังไม่เข้าใจวิถีชีวิตของคนมุสลิมตลอดจนวัฒนธรรมท้องถิ่น จึงเลือกปฏิบัติ กลั่นแกล้ง ข่มขู่คุกคาม ไม่ให้ความยุติธรรม ใช้ความรุนแรงเกินขอบเขต ไม่ซื่อสัตย์ คดโกง ใช้อำนาจแสวงหาผลประโยชน์โดยตั้งตนเป็นผู้มีอิทธิพล เรียกเก็บส่วยจากธุรกิจผิดกฎหมาย สร้างสถานการณ์อุ้มฆ่าผู้บริสุทธิ์ ตลอดจนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีของความ

เป็นไทย ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตแบบมุสลิมอย่างมาก ทำให้ทุกข์ของคนในพื้นที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณจนเกิดความกดดันเมื่อได้รับการปลุกระดมหรือชี้แนะให้เข้าร่วมกับกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบหรือให้การสนับสนุน พวกเขาจึงแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นความรุนแรงถึงระดับต่อสู้กับเจ้าหน้าที่รัฐได้

5. สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้สืบค้นมา เช่น เรื่อง ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติจากลัทธิความเชื่อทางศาสนาในแนวทางที่รุนแรง : กรณีศึกษาแนวความคิดในการจัดตั้งรัฐอิสลามบริสุทธ์ (ชูชัย บุญย้อย, 2548) Combating Terrorism : An Academic View (David Wright-Neville, 2549) ปัญหาการก่อสถานการณ์รุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย : กรณีศึกษาปัญหาและสาเหตุ (ประดิษฐ์ชัย บุญรักษา, 2550) ปัญหาการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้สู่ด้วยยุทธศาสตร์และเข็มมุ่งใหม่สำหรับรัฐไทย (กิตติ อริยานนท์, 2554) เป็นต้น มีข้อค้นพบที่ให้แนวคิด ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า นอกจากอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ยังมีประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องกับการก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกหลายประเด็น เช่น ปัญหาระดับพื้นฐานของสังคม ปัญหาระดับโครงสร้างทางสังคม ปัญหาระดับโครงสร้างทางวัฒนธรรม การสร้างเครือข่ายของกลุ่มก่อ ความไม่สงบ ตลอดจนเทคโนโลยีทางการสื่อสาร รวมทั้งประเด็นทางการเมือง กลุ่มผู้มีอิทธิพล การค้ายาเสพติด การค้าของเถื่อน และการค่าน้ำมันเถื่อน เป็นต้น

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง วิจัยโดยการตรวจสอบเอกสาร ส่วนที่สองรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมี โครงสร้าง และส่วนที่สามตรวจสอบข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ตีความข้อมูล ประกอบกับแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมไว้ ซึ่งมีทั้งสอดคล้องและขัดแย้ง แล้วอภิปรายผลการวิจัย

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการรวบรวมข้อมูลเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากการทบทวนวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการก่อความไม่สงบ จากเอกสารทางวิชาการ และเอกสารราชการเกี่ยวกับนโยบาย และแผนตลอดจนกฎระเบียบต่างๆ โดยเฉพาะผลการประชุมสัมมนาจากทุกภาคส่วน และข้อเสนอแนะอีกทั้งมติจากการประชุมคณะกรรมการและอนุกรรมการความมั่นคงแห่งชาติตลอดจนคณะรัฐมนตรี รวมทั้งการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ทำให้ทราบถึงประเด็นที่สามารถนำมาเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง เพื่อใช้เป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เจาะลึกต่อไป โดยส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมถูกต้อง เชื่อถือได้ ก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. หลังจากที่ได้ปรับปรุงประเด็นคำถาม และสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างแล้ว ได้นำไปขอสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแต่ละท่านทั้ง 5 กลุ่ม ในระหว่างการสัมภาษณ์ได้ใช้การสังเกต แบบ

ไม่มีส่วนร่วม หรือการสังเกตโดยตรงควบคู่ไปด้วย เช่น ในประเด็นของการใช้สถานที่ประกอบศาสนกิจ (มัสยิด) เพื่อทำละหมาดตามหลักศาสนาอิสลาม การสื่อสารระหว่างกันและการทักทายด้วยภาษาอาหรับ การดำเนินตามวิถีชีวิตของมุสลิม การประกอบอาชีพ การศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนตาดีกา โรงเรียนเปาะเนาะ และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย

3. สำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ เกี่ยวกับการตั้งด่านตรวจค้น การรักษาความปลอดภัยพระ และครู การดำเนินชีวิตประจำวันของเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนต่าง ๆ ทั้ง ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.), กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า (กอ.รมน.ภาค 4 สน.) และหน่วยปฏิบัติการในระดับแตกต่าง ๆ กัน ซึ่งอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น ค่ายสิรินธร อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี, ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส, จุดตรวจกรมทหารพรานที่ 41 ณ บ้านวังพญา ตำบล วังพญา อำเภอรามัน จังหวัดยะลา และจุดตรวจ กรมทหารพรานที่ 44 ณ ตำบลควนอำเภอยะนาระ จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นการสังเกตการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ รวมถึงด้านระเบียบวินัย ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยของตัวเอง และสถานที่

นอกจากนั้นยังใช้การสังเกตพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ขณะพักจากการปฏิบัติงานแต่ยังอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยการร่วมสนทนาเพื่อรับทราบถึงภาระงาน ตลอดจนขวัญของเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หรือการสังเกตในแต่ละครั้งควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบอีกวิธีหนึ่งด้วย

การตรวจสอบข้อมูล

1. ตรวจสอบแบบสอบถามว่ามีโครงสร้างว่ามีความแม่นยำ และความน่าเชื่อถือได้ โดยนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ

2. ตรวจสอบวิธีรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีรวบรวมข้อมูลแตกต่างกันทั้งที่เป็นข้อมูลเรื่องเดียวกันด้วยวิธีการตรวจสอบแหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

3. ตรวจสอบข้อผิดพลาดเกี่ยวกับประเด็นที่ได้คำตอบมา โดยตรวจสอบหาความแตกต่างของข้อมูลว่ามีความแม่นยำ น่าเชื่อถือจากบุคคล สถานที่ และเวลาซึ่งแตกต่างกันเพียงใด

4. ตรวจสอบข้อมูลที่ได้อาจมีความสอดคล้องหรือแตกต่างกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรมไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อวิเคราะห์และตีความข้อมูลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งใหม่ เริ่มตั้งแต่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 เมื่อกลุ่มก่อความไม่สงบบุกโจมตีที่ตั้งหน่วยกองพันทหารพัฒนาที่ 4 อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส จากนั้นการลอบวางระเบิด วางเพลิง และการลอบฆ่า ได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นมาจนถึงปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2555)

กล่าวได้ว่าสาเหตุสำคัญของการความไม่สงบได้แก่ การขาดการเหลียวแล การเลือกปฏิบัติ และไม่ได้รับความยุติธรรมมานานนับศตวรรษ อย่างไรก็ตาม สาเหตุหลักประการหนึ่งได้แก่ด้านอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ ซึ่งมีความแตกต่างทั้งทางประวัติความเป็นมา เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และอัตลักษณ์ระหว่างรัฐสยามและรัฐปัตตานี

สำหรับการเรียกร้องของคนในพื้นที่ที่ถูกถ่ายโอนต่อไปยังผู้นำทางศาสนา ซึ่งเห็นว่าการดำเนินนโยบายและการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐนั้น ขัดต่อวิถีชีวิตของตนตามหลักศาสนา จึงได้เกิดการต่อสู้

อย่างแพร่หลาย จนในท้ายที่สุดนำไปสู่การรวมตัวเป็นขบวนการในการต่อสู้ด้วยการใช้ความรุนแรงและการเคลื่อนไหวต่อต้าน โดยอาศัยการสร้างอุดมการณ์ร่วมกันทางอัตลักษณ์ และวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นรากฐานของปัญหาอาชญากรรมจนปัจจุบัน

พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมทั้งนโยบาย และกฎหมายต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2483 พระราชกำหนดวัฒนธรรมซึ่งประชาชนชาวไทยต้องปฏิบัติตาม พ.ศ. 2484 จนถึงการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมแห่งชาติในพ.ศ. 2485 และการใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยครอบครัวและมรดกแทนกฎหมายอิสลาม ล้วนสร้างความรู้สึกแปลกแยกแตกต่างให้กับคนต่างชาติพันธุ์ในประเทศอย่างยิ่ง

เนื่องจากเป็นระเบียบที่ออกมาควบคุมและกำกับพฤติกรรมประจำวันของผู้คนประชาชนในพื้นที่จึงถูกจำกัดการดำเนินชีวิตในหลายด้าน ทั้งยังมีบทลงโทษหากฝ่าฝืน เช่น ให้มีการเปลี่ยนชื่อ นามสกุลเป็นแบบไทย ให้เรียนและสื่อสารด้วยภาษาไทย ห้ามใช้ภาษามลายูในการติดต่อราชการ ห้ามเรียนคัมภีร์อัลกุรอาน ส่งเสริมการนับถือพุทธศาสนา กำหนดการแต่งกายแบบสุภาพชนที่ต้องสวมหมวก ใส่ถุงเท้าและรองเท้า ห้ามสวมใส่สร้อย หามใช้ผ้าคลุมศีรษะ และห้ามกินหมาก เป็นต้น จึงเริ่มเกิดความรุนแรงขึ้น

ในปี พ.ศ. 2524 รัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ก่อตั้ง ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Southern Border Provinces Administration Centre) หรือ ศอ.บต. (SBPAC.) เป็นองค์กรพิเศษด้านการพัฒนา และกองบัญชาการผสมพลเรือน ตำรวจ ทหารที่ 43 หรือ พตท. 43 ด้านแก้ไขปัญความไม่สงบในภาคใต้ ซึ่งเป็นกลไกที่สร้างความสมดุลให้กับการบริหารราชการในพื้นที่ 3

จังหวัดชายแดนภาคใต้ จนเกิดความสงบร่มเย็นขึ้น แต่เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2545 รัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ประกาศยุบทั้ง 2 หน่วยงาน และมีประชาชนจำนวนมากออกมาคัดค้านการยุบหน่วยงานดังกล่าว เนื่องจากเกิดความไม่มั่นใจที่ให้ตำรวจซึ่งไม่เป็นมิตรกับประชาชนมาดูแลความสงบในพื้นที่เพียงหน่วยงานเดียว การถอนกำลังทหารกลับที่ตั้งเป็นการเปิดพื้นที่ให้ผู้ก่อความไม่สงบกลับมาเคลื่อนไหวในพื้นที่ และไม่มีข่าวกรองของทางราชการเนื่องจากถูกตัดขาดจากชาวบ้าน ภายหลังจากการยุบหน่วยงานทั้งสองไปแล้ว

สถานการณ์ความไม่สงบได้ทวีความรุนแรง โดยเฉพาะการอุ้มฆ่าชาวบ้านในปี พ.ศ. 2545-2546 การเผาโรงเรียน และสังหารชีวิตครูผู้สอน ผู้ไม่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์การประกาศใช้กฎอัยการศึก ตั้งแต่ 5 มกราคม พ.ศ. 2546 และ พ.ร.ก. ต่อต้านการก่อการร้ายตั้งแต่วันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2546 ทำให้ชาวบ้านเกิดความหวาดผวาระวังกลัวและระแวงเจ้าหน้าที่มากขึ้น เมื่อชาวบ้านไม่ไว้วางใจทางราชการจึงหันไปเป็นแนวร่วมกับกลุ่มก่อความไม่สงบ ด้วยการดักยิงตำรวจ วางระเบิดป้อมและจุดตรวจเพื่อล้างแค้น และล่าสุดรัฐบาลได้ออกกฎหมายมา 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551 และ พระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.

2553 ที่ให้อำนาจเจ้าหน้าที่รัฐมากเกินไป

เจ้าหน้าที่รัฐบางคนใช้วิธีการจับกุมผู้ก่อความไม่สงบ และค้นหาอาวุธทั้งการใช้กำลังเข้าปิดล้อมตรวจค้นบ้านผู้ต้องสงสัย และสถานที่ต่างๆ รวมทั้งจับคนในพื้นที่ไปสอบปากคำในทางลับ แล้วตั้งข้อหาก่อความไม่สงบ และการใช้วิธีการรุนแรงทั้งทางกายภาพและทางศาสนาเพื่อให้รับสารภาพ ซึ่งเป็นความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อประชาชนจำนวนมาก

ยังทำให้ชาวมุสลิมรู้สึกถึงความอยุติธรรม และการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม และมีความรู้สึกคับแค้นเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ กอ.รมน. ซึ่งรับผิดชอบภารกิจด้านความมั่นคง ส่วน ศอ.บต. รับผิดชอบภารกิจด้านการพัฒนาและการให้ความเป็นธรรม ได้ถูกจัดกลับมาใหม่เมื่อ พ.ศ. 2549 หากไม่ประสานงานกันให้ดี การทำงานอาจขัดแย้งกันเองได้ ซึ่งเห็นได้ว่าความขัดแย้งตั้งแต่ระดับ ผู้กำหนดนโยบายลงมาจนถึงผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ย่อมมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง อีกทั้งเป็นการเสริมพลังให้กับกลุ่มก่อความไม่สงบ นำไปอ้างเพื่อการโฆษณาได้อย่างเป็นรูปธรรมอีกด้วย

การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงเป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงคนในพื้นที่ที่ยึดอัตลักษณ์ของตนมาก ความขัดแย้งทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของเขาที่เป็นเงื่อนไขของความไม่สงบ เพราะขาดการเหลียวแล ถูกเลือกปฏิบัติ และไม่ได้รับความยุติธรรมมานาน ความล้มเหลวในการใช้นโยบายที่แข็งกร้าว และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐบางคนที่ยังตอบโต้ด้วยความรุนแรง รวมทั้งการใช้อำนาจเกินความจำเป็น

อย่างไรก็ตาม เมื่อต้นปี พ.ศ. 2556 รัฐบาลได้ริเริ่มให้มีการเจรจากับผู้นำกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ ซึ่งเป็นก้าวสำคัญในการที่จะลดความรุนแรงลง แต่เงื่อนไขของการเจรจาทั้ง 2 ฝ่ายยังมีความไม่ชัดเจน ซึ่งอาจบานปลายไปสู่ความขัดแย้งและกระทบต่อกระบวนการสันติภาพที่เปราะบางอยู่แล้วให้ล้มครืนลงได้ (ปกรณ์ พึ่งเนตร, 2556)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดยุทธศาสตร์ด้านระบบการข่าวกรองให้ได้รับการแจ้งเตือน เพื่อการเตรียมความพร้อม และพัฒนาขึ้นด้วยการปฏิบัติการข่าวสู่มวลชนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการ

ประชาสัมพันธ์บนพื้นฐานความพื่อต่อกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งการแก้ปัญหาเรื่องบุคคลสองสัญชาติ และให้ความเร่งด่วนในการปัญหาการปักปันเขตแดนทางบกในจุดที่มีปัญหา ในด้านเจ้าหน้าที่รัฐควรได้รับการพัฒนาความรู้ทางด้านการเมือง ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2. การดำเนินการควรจะต้องยืดหยุ่น พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่องเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา โดยใช้แนวทางสันติวิธี เน้นที่การใช้ไม้อ่อนมากกว่าใช้ไม้แข็ง เคารพในเรื่องสิทธิมนุษยชน และมีความยุติธรรม ควรเข้มงวดให้ทุกหน่วยงานได้มีการประสานงาน และบูรณาการการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยความเข้าใจเข้าใจ

ซึ่งกันและกัน และควรมีการประเมินผลโดยคนในพื้นที่ที่เข้ามามีส่วนร่วม

3. การบริหารงานเน้นต้องให้มีเจ้าภาพหลัก และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อแก้ปัญหาเป็นไปอย่างยั่งยืน คือ การลดเงื่อนไขที่หล่อเลี้ยง ขบวนการก่อความไม่สงบได้แก่ การให้ความเป็นธรรม การแก้ไขปัญหาสังคม ด้วยการสนับสนุนทางการศึกษา สนับสนุนให้คนในพื้นที่เล่นกีฬา และการพัฒนาให้เท่าเทียมกับภูมิภาคอื่น รวมทั้งประเทศมาเลเซีย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการในสภาวะวิกฤตเพื่อนำมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาชายแดนภาคใต้ต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2549). การก่อความไม่สงบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมยุทธศึกษาทหารบก.
- กิตติ อริยานนท์. (2554). ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ : สู้ด้วยยุทธศาสตร์ และเข้มแข็งใหม่สำหรับประเทศไทย. เอกสารศึกษาส่วนบุคคล. วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการศึกษานักงานตำรวจแห่งชาติ.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ. (2549). เอาชนะความรุนแรงด้วยพลังสมานฉันท์. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ. (2548). กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์: การปรับกระบวนการยุติธรรมไทย. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพัฒนากระบวนการยุติธรรม.
- ชัยศึก เกตุทัต. (2548). รายงานของคณะทำงานพิเศษของรัฐบาล. ศูนย์ข่าวอิศราสมาคมนักข่าว นักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย. จาก: http://www.tjanews.org/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=723.
- ชิดชนก ราธิมมูลา. (2548). ผลกระทบวิกฤตชายแดนใต้ จากท้องถิ่นสู่สากล. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. จาก : http://2519me.com/Me-myself/Today_Me/Me_pointofviews/me'spointofview4g.htm. 15 เมษายน 2554
- ชูชัย บุญย้อย. (2548). ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติจากลัทธิความเชื่อทางศาสนาในแนวทางที่รุนแรง : กรณีศึกษาแนวความคิดในการจัดตั้งรัฐอิสลามบริสุทธ์. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

- นุรีดา หะยียะโกะ. (2553). **มุสลิมในแผนกไทย : บทบาทชาวไทยมุสลิมในการสร้างสรรค์สังคมไทย.** เอกสารวิจัยคณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. งานสัมมนาทางวิชาการมุสลิมศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2553. ณ อาคารมหาจุฬาลงกรณ์.
- บุญรอด ศรีสมบัติ. (2555). **มองจากข้างนอก : วิเคราะห์ปัญหารากเหง้าไฟใต้.** จาก : http://narater2010.blogspot.com/2012/10/blog-post_7722.html. 28 ธันวาคม 2555
- ปกรณ์ พิงเณตร. (2556). **5 ข้อปีอาร์เอ็น...กับ 7 ข้อของฝ่ายความมั่นคงไทย.** จาก : http://wbns.oas.psu.ac.th/shownews.php?news_id=138643
- ประดิษฐ์ชัย บุญรักษ์. (2550). **ปัญหาการก่อสถานการณ์รุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย : กรณีศึกษาปัญหาและสาเหตุจากประวัติและพฤติกรรมของผู้ถูกกล่าวหาว่าเป็นแนวร่วมในการก่อการร้าย.** กรุงเทพฯ ฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- บุญศรี อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2555). **10 อันดับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่รัฐประพฤติไม่เหมาะสม.** สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. จาก : <http://www.krusakon.com/index.php?topic=45>
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี. (2550). **ระบบฐานข้อมูลข่าวชายแดนใต้.** จาก : <http://oas.psu.ac.th/wbns/about.about.php>. 2 ธันวาคม 2553
- โรงเรียนสงครามพิเศษ. (2547). **การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ.** ลพบุรี : แผนกวิชาการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ.
- วิชัย ชูเชิด. (2547). **การกำหนดยุทธศาสตร์ระยะยาวในการแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้.** กรุงเทพฯ: โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.
- ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี. (2555). **98 เดือนแห่งความรุนแรงจังหวัดชายแดนภาคใต้.** ปัตตานี : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศูนย์ข่าวอิศรา สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย. (2549). **แตกต่างด้วยศรัทธา ไม่แตกแยกในความเป็นไทย.** จาก : http://www.tjanews.org/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=814&Itemid=47&lang=26k.
- ศูนย์ข่าวอิศรา สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย. (2550). **การก่อความไม่สงบในภาคใต้ของไทย.** จาก: <http://www.tjanews.org>
- ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. (2550). **สถิติความรุนแรง.** จาก <http://www.deepsouthwatch.org/tags/สถิติความรุนแรง>
- สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 6. (2555). **เลขาธิการ คอ.บต. เผยหลังเปิดรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรม จังหวัดชายแดนภาคใต้.** จาก : http://region6.prd.go.th/ewt_news.php?nid=649&filename=hajj. 14 ธันวาคม 2555
- ไสว บุญมา. (2549). **การปะทะของอารยธรรม และการจัดระเบียบโลกใหม่.** คอลัมน์ ผ่านสมองปราษฎ์. หนังสือพิมพ์ ประชาชาติธุรกิจ. วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 ปีที่ 30 ฉบับที่ 3814(3014) หน้า 49 และวันที่ 03 สิงหาคม พ.ศ. ปีที่ 30 ฉบับที่ 3815 (3015) หน้า 45
- อัทธ์ พิศาลวานิช. (2548). **การประมาณการผลกระทบต่อเศรษฐกิจ กรณีสถานการณ์ความไม่สงบใน**

3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. จัดงานสัมมนาทางวิชาการประจำปี 2547, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

British Act of Parliament. (2548). **The Prevention of Terrorism Act.** The united Kingdom.
Available : http://en.wikipedia.org/wiki/Prevention_of_terrorism_Act_2005

Connor, T. O., (2549). **The Criminology of Terrorism : Theories and Models.** North Carolina Wesleyan College Available : <http://faculty.Newctoconnor/429/429lect02.htm>

Croissant, A. (2548). **Unrest in South Thailand: Contours, Causes, and Consequences Since 2001. Strategic Insights, 5(2).** Available : <http://www.ccc.nps.navy.mil/si/2005/Feb/croissantfeb05.Asp>

David, W.N. (2549). **Combating Terrorism: An Academic View.** Terrorism Research Unit School of Political and Social Inquiry Clayton Campus Monash University, Victoria AUSTRALIA,

Dugan, L., Lafree, G., Fogg, H. (2548). **A First Look at Domestic and International Global Terrorism Event, 1970-1997.** Available : http://www.start.umd.edu/publications/IEEE_terrorism_overview.pdf

Keet, M. (2548). **Causes of Terrorism.** Available : http://www.Metek.org/causes_Terrorism.Html

LaFree, G., et al. (2549). **Building a global terrorism database.** University of Maryland.
Available : <http://www.ncjrs.gov/pdffiles/nij/grants/214260.pdf>

Manyin, M., et al. (2547). **Terrorism in Southeast Asia.** Available : <http://fpc.state.gov/documents/organization/35795.pdf>

Smith, A. L. [Online]. (2547). **Trouble in Thailand's Muslim South: Separatism, not Global Terrorism.** Asia Pacific Center for Security Studies, 3(10), Available : <http://www.apcss.org/Publications/APSSS/Troublein/ThailandsMuslimSouth.pdf>

U.S. Department of Defense. (2549). **Countering Terrorism.** Available : <http://www.pbs.org/wgbh/pages/frontline/teach/alqaeda/glossary.html>

Vaughn, B., et al. (2548). **Terrorism in Southeast Asia.** Available : URL <http://www.fas.org/sgp/crs/terror/RL31672.pdf>

Weinberg, L., et al. (2547). **The Challenges of Conceptualizing Terrorism.** Terrorism and Political Violence, 16(4), 777-794(18). Routledge, part of the Taylor & Francis Group. Available : <http://www.informaworld.com/smpp/content~content=a714005673~db=all>

การปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย

พลเอก ดร.ณัฐ ยุตวรพงษ์สุข¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องการปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบกำลังสำรอง ศึกษารูปแบบของระบบกำลังสำรอง และเสนอแนะการปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการระบบกำลังสำรองยังไม่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างของหน่วยงานในระบบกำลังสำรองยังไม่เหมาะสม ขาดความชัดเจนและไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน หลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร (นศท. /รต.) และหลักสูตรการฝึกกำลังพลสำรองยังไม่เหมาะสม และไม่เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ กำลังพลสำรองยังขาดแนวคิดและอุดมการณ์ในเรื่องความเสียสละเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ขาดความชัดเจนในเรื่องสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง กฎหมาย กฎ ระเบียบมีความล้าสมัยไม่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและไม่สามารถรองรับการปฏิบัติในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรในระบบกำลังสำรองขาดความต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

เพื่อปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทยจึงมีข้อเสนอ ดังนี้ แยกระบบการผลิตกำลังสำรองออกจากระบบการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร จัดแบ่งกำลังสำรองออกเป็นกำลังสำรองเป็นบุคคลและกำลังสำรองเป็นหน่วยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนกำลังรบ เปิดโอกาสให้กำลังพลสำรองสมัครเข้ารับการฝึกในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรพิเศษ ให้เกียรติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกำลังพลสำรอง ประสานประโยชน์กับตัวกำลังพลสำรองและภาคส่วนอื่นๆ และจัดสถานที่ฝึกกำลังสำรองให้กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ พร้อมทั้งกำหนดช่วงเวลาการฝึกไว้หลายๆ ช่วงเวลาในแต่ละปี

คำสำคัญ : การปฏิรูประบบกำลังสำรอง กองทัพไทย นักศึกษาวิชาทหาร

¹ ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และนักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ และการจัดการมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต



The Reform of the Royal Thai Army Reserve System.

Darran Yutthawonsuk

Abstract

The objectives of the research were to study the components and the structure of the organization of the reserve system and to bring forward the reformation of the reserve system of the Royal Thai Army. The study was done by gathering data and information from documentary sources, in-depth interviews and focus groups. It was revealed that the management of the reserve system was still inefficient in that the structure of agencies was still inappropriate, lack of the clarity, and not in the same standard. In addition, the Army ROTC curriculum and the reserve training course were still inappropriate and the standards of those courses were not similar to the training course of active components which caused reserves being unable to work with the active components efficiently. Moreover, the reserves still lacked understanding of the concept and ideology in sacrificing personal gains for the public and the nation. Other issues were that, furthermore, people and other sectors did not have the opportunity to participate, a lack of clarity in the laws about benefits for the reserves, obsolete rules and regulations that did not support the future actions efficiently. Finally, the development of personnel in the reserve system lacked the continuity which caused inefficient performance.

The policy suggestions for the reform of the Royal Thai Army Reserve System are the separation of the reserve production system from the Royal Thai Army Students Training System; improvement in the Royal Thai Army Students Training Curriculum; the establishment of a clear division between personal reserves and reserve units supporting the operation units of the Royal Thai Army; provision of opportunity for the reserves to apply for training to be officers of the Royal Thai Army and for training in other special courses; recognition of, and establish good relationship with, the reserves; integration of

benefits of the reserves with other sectors; and allocation of training sites for reserved forces in various regions of Thailand with varying annual training sessions.

Keywords : The Reform of the Reserve System, The Royal Thai Army, The Royal Thai Army Student Trainees.

บทนำ

การพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล และความต้องการของกองทัพบกเป็นลำดับมา (กองทัพบก, 2550) แต่การพัฒนาที่ผ่านมายังคงเป็นเรื่องภายในกองทัพบกโดยที่เหล่าทัพอื่น และภาคส่วนอื่นๆ ไม่ได้มีส่วนร่วมหรือถ้ามีก็เป็นเพียงส่วนที่น้อยมากทั้งที่ภาคส่วนอื่นเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง เพราะมีกำลังพลสำรองกระจายอยู่ในภาคส่วนเหล่านั้นเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต่างมีความเข้าใจ และคิดว่ากิจกรรมทางทหารเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงกลาโหม และกองทัพ ซึ่งเมื่อพิจารณากฎหมายที่รองรับโดยรวมแล้วพบว่า มีการแบ่งทหารออกเป็น 2 ลักษณะโดยกฎหมาย 2 ฉบับคือ “ข้าราชการทหาร” ซึ่งประกอบด้วย ทหารประจำการ ข้าราชการกลาโหมพลเรือน นักเรียนทหาร ทหารกองประจำการ ฯลฯ โดยมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2551 รองรับทหารในส่วนนี้จะมีที่มาจากระบบอาสาสมัครด้วยการรับสมัครชาย และหญิงที่มีสัญชาติไทยเข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ โดยผ่านกระบวนการศึกษาจากโรงเรียนทหารหรือผ่านการศึกษาอบรมหลักสูตรข้าราชการกลาโหมพลเรือนชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร เป็นต้น ทหารประเภทนี้จะอยู่ในกองทัพจนมีอายุครบ 60 ปี จึงเกษียณอายุราชการออกไป และในห้วงที่ปฏิบัติงานอยู่หากมีการลาออกหรือถูกปลดออก ข้าราชการทหารชายจะถูกแปร

สภาพไปเป็นทหารกองหนุนจนกว่าจะครบเกณฑ์อายุตามที่กฎหมายกำหนดจึงปลดพ้นราชการทหาร ในขณะที่ข้าราชการทหารหญิงจะพ้นราชการทหารไปเลย และยังมีทหารอีกประเภทหนึ่งที่มาจากระบบบังคับเกณฑ์ด้วยการเกณฑ์เฉพาะชายสัญชาติไทยมีอายุระหว่าง 21-30 ปี ที่ได้ขึ้นทะเบียนทหารกองเกิน (สด.9) ตั้งแต่อายุ 18 ปี เข้าเป็นทหารกองประจำการเป็นเวลาประมาณ 2 ปี เมื่อครบกำหนดจะถูกปลดออก เป็นทหารกองหนุนจนกระทั่งมีอายุครบ 46 ปี จึงปลดพ้นราชการทหาร ได้แก่ ทหารกองเกิน และทหารกองหนุน โดยมีพระราชบัญญัติรับราชการทหารปี พ.ศ.2497 รองรับไว้ (กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554)

ดังนั้นการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมาจึงเป็นไปอย่างเชื่องช้าไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนอื่นที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของฝ่ายทหาร และปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ การที่กองทัพบกพยายามจะใช้อำนาจตามกฎหมายที่มีอยู่หรือหากไม่มีก็พยายามเรียกร้องหรือเสนอให้มีกฎหมาย เพื่อนำไปใช้บังคับภาคส่วนอื่นให้ปฏิบัติตาม โดยอ้างเรื่องความมั่นคงของชาติเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งความมั่นคงในบริบท และสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมดังจะเห็นได้จากการที่ผู้บัญชาการทหารบก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน และผู้บัญชาการศูนย์การกำลังสำรอง ได้มีการเสนอ และสนับสนุนให้ผู้สำเร็จ

การฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 3 ต้องเข้ารับการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการ ตามกฎหมาย จากเดิมที่เคยได้รับสิทธิยกเว้นการเข้ารับการตรวจเลือกฯ ทำให้ภาคส่วนอื่นที่ได้รับผลกระทบออกมาคัดค้านแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาปรับปรุงระบบกำลังสำรองแต่เพียงลำพังฝ่ายเดียวของกองทัพโดยไม่มีภาคส่วนอื่นๆ เข้าร่วมจึงเป็นเรื่องที่จะประสบความสำเร็จได้ยาก อีกทั้งในปัจจุบันสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ประเทศมหาอำนาจที่เคยมีบทบาทแบบสองขั้ว เช่น สหรัฐอเมริกา และสหภาพโซเวียต ได้เปลี่ยนแปลงเป็นระบบขั้วอำนาจเดียว โดยมีสหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำที่มีบทบาททั้งด้านการทหาร และการเมืองระหว่างประเทศ กดดันให้ประเทศต่างๆ ให้ความสำคัญกับค่านิยมประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน การรักษาสิ่งแวดล้อม และการค้าเสรี ที่เรียกกันว่าแนวคิดการจัดระเบียบโลกใหม่ (New World Order) ในขณะเดียวกันจีนก็ได้เริ่มเข้ามามีบทบาททางทหาร เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้โลกเปลี่ยนกลับไปสู่ระบบสองขั้วอำนาจอีกครั้งหนึ่งในส่วนประเทศไทยที่กำลังจะเข้าเป็นสมาชิกหนึ่งในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economics Community หรือ AEC) ในปี พ.ศ. 2558 (องค์ความรู้ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”, ออนไลน์, 2556) อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวดที่ 14 มาตรา 281 ที่ระบุไว้ว่ารัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ที่มีงบประมาณในการบริหารจัดการตนเองได้อย่างมีเอกภาพ (โกวิทย์ พวงงาม, 2553)

ดังนั้นรูปแบบการบริหารการปกครองของประเทศไทยจึงมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความหลากหลาย มีอำนาจหน้าที่ มีความสำคัญ และจะมีขนาดใหญ่ขึ้น

ในขณะที่การปกครองส่วนภูมิภาคจะมีขนาดความสำคัญ และอำนาจหน้าที่ลดน้อยลง เหลือเพียงแค่การทำหน้าที่กำกับดูแล และการประสานงาน (ไททัศน์ มาลา, 2554 : 45) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาระบบกำลังสำรองของไทยทั้งในเชิงอุดมการณ์ แนวความคิด และนโยบายยังมีลักษณะที่ล่าช้าไม่ทันต่อการแก้ไขปัญหาจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ การบริหารจัดการยังเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำ โดยการจัดตั้งหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกับกำลังพลสำรอง เช่น ตำรวจตระเวนชายแดน อาสาสมัครรักษาดินแดน อาสาสมัครทหารพราน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน และสิ้นเปลืองงบประมาณ (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, 2555 : 19-20, 24) รวมถึงเรื่องสิทธิประโยชน์ และการได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายของกำลังพลสำรอง จึงเป็นปัญหาที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อความมั่นคงของชาติที่น่าจะทำการศึกษาวิจัยเพื่อประโยชน์ของกองทัพ และประเทศชาติในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย
2. เพื่อศึกษารูปแบบของระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย
3. เพื่อเสนอแนะการปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย

ระบบกำลังสำรองของไทยและต่างประเทศ

ประวัติศาสตร์ได้ให้บทเรียนที่ชัดเจนว่า สงครามจะไม่มีวันจบสิ้นไปจากสังคมของมนุษย์ (दनัย แดงพันธ์, 2541: 1) ระบบกำลังสำรองของไทยได้เริ่มมีมาตั้งแต่สมัยโบราณแล้ว จากการศึกษา ลักษณะระบบกำลังสำรองของกองทัพไทยในแต่ละยุคสมัย พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสามารถสรุปลักษณะระบบ

กำลังสำรองของกองทัพไทย โดยแสดงให้เห็นความแตกต่างที่เด่นชัดในแต่ละยุคสมัย ได้ดังนี้

1. ในสมัยกรุงสุโขทัย และกรุงศรีอยุธยา จะเป็นลักษณะของการเกณฑ์คน (เกณฑ์ไพร่) เข้ารับราชการที่เรียกกันว่า “ไพร่หลวง และไพร่สม” โดยถือหลักว่าชายไทยทุกคนต้องเป็นทหาร เมื่อมีอายุครบ 20 ปี บริบูรณ์ ต้องเข้าเป็นทหารในลักษณะหมุนเวียนกันเข้ารับราชการ โดยมีกำหนดปีละ 6 เดือน เวลานอกนั้นจะปล่อยให้กลับไปประกอบสัมมาอาชีพที่บ้านของตนเอง จนถึงสมัยกรุงธนบุรีได้มีการลดระยะเวลาการเข้ารับราชการลงมาเหลือปีละ 4 เดือน ถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ตอนต้นได้มีการลดเวลาการเข้ารับราชการลงมาอีกเหลือปีละ 3 เดือน แต่ในส่วนของไพร่หลวงตามหัวเมืองชั้นกลางนั้นก็ยังคงให้เข้ารับราชการในกรมทหารประจำเมืองนั้นๆ ปีละ 1 เดือน ทหารในลักษณะนี้จะมีเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับทหารกองหนุนหรือกำลังพลสำรองในปัจจุบันนั่นเอง ในขณะที่ทหารประจำการจะมีเป็นส่วนน้อยซึ่งได้แก่ทหารรักษาพระองค์ และทหารรักษาวัง

เท่านั้น (ดิเรก ยวดลาด, 2539 : 20; ทนงศักดิ์ ตูวินันท์, 2544 : 9)

2. ในสมัยรัชการที่ 5 เมื่อปีพ.ศ. 2448 ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการเกณฑ์ทหารใหม่โดยตราพระราชบัญญัติลักษณะการเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2448 ขึ้นใช้บังคับแต่ก็ยังคงกำหนดให้ชายไทยทุกคนต้องเป็นทหารโดยเมื่อมีอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์จะต้องเข้ารับราชการทหารมีกำหนดระยะเวลา 2 ปี เมื่อครบกำหนดแล้วก็จะปลดเป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 1 และต้องเข้ารับการฝึกปีละ 2 เดือน ติดต่อกันเป็นเวลา 5 ปี ต่อจากนั้น จะถูกปลดเป็นกองหนุนชั้นที่ 2 ซึ่งจะต้องเข้ารับการฝึกอีกปีละ 15 วัน จนครบ 10 ปี จึงจะปลดพ้นราชการ ในเวลาอื่นที่ไม่ได้เข้ารับราชการ ก็ให้กลับไปประกอบสัมมาอาชีพที่บ้านของตนเอง เหมือนกับลักษณะการเกณฑ์ทหารในยุคสมัยแรก แต่เป็นการบังคับใช้เฉพาะกับพลทหารเท่านั้น (ชาติชาย บุญวัฒนะกุล, 2547 : 7; ดำเนิร เลชนะกุล, 2507 : 63-64)

ตารางที่ 1 สรุปการตรวจทหารกองเกินเข้ามาเป็นทหารกองประจำการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2555

พ.ศ.ที่ ตรวจเลือก	ทหารกองเกิน อายุ 21 - 29 ปี	เข้าตรวจ เลือกฯ	ยอด สมัคร	ยอดจับ ใบแดง	รวมส่งเข้า กอง ประจำการ	ส่งเข้ากอง ประจำการ
						กองทัพบก
2545	732,857	541,971	48,941	31,273	80,214	59,622
2546	666,647	559,350	42,591	39,163	81,754	59,962
2547	615,797	488,781	26,920	53,425	80,345	58,433
2548	561,311	474,420	17,805	67,639	85,444	62,944
2549	512,011	459,309	18,086	63,004	81,090	58,452
2550	565,952	441,551	19,991	61,710	81,701	59,038
2551	534,739	430,512	19,628	66,132	85,760	62,323
2552	529,822	422,728	26,639	60,402	87,041	62,611
2553	529,614	448,512	20,053	66,415	87,452	63,344
2554	556,557	476,489	25,800	70,451	97,280	73,503
2555	560,133	520,800	31,529	72,026	103,555	80,030

ที่มา : กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554.

ในส่วนนายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตรกองหนุนนั้นจะได้มาจากนายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ถูกให้ออกจากราชการเพราะเกินอัตราของหน่วยหรือเนื่องจากหน่วยงานถูกยุบเลิกไป ซึ่งก็รวมทั้งนายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตรสำรองที่มีการจัดตั้งระบบการผลิตขึ้นในปี พ.ศ. 2477 ที่เดิมเรียกว่า “นักเรียนนายทหารกอง

สมทบ” ต่อมาเปลี่ยนเป็น “นักเรียนนายดาบ” ซึ่งหากเรียนเกิน 3 ปี และสอบไม่ผ่านตามหลักสูตรก็จะถูกปรับให้เป็นทหารกองหนุน ต่อไป

3. ในปี พ.ศ. 2491 ซึ่งเป็นช่วงที่ได้มีการจัดตั้งกรมการรักษาดินแดนขึ้นในกระทรวงกลาโหม และได้มีการรับสมัครนักเรียน นิสิต นักศึกษาทั้งชายและหญิงเข้ารับการฝึกวิชาทหารหรือที่นิยมเรียกกันว่านักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รต.)

ตารางที่ 2 สรุปรายชื่อนักศึกษาวิชาทหารและผู้สำเร็จการฝึกวิชาทหาร ปี พ.ศ. 2550 – 2554

ปี พ.ศ.		2550	2551	2552	2553	2554
ชั้นปีที่ 1	ชาย	96,232	90,473	97,095	97,345	96,314
	หญิง	13,792	10,605	9,411	6,228	7,077
ชั้นปีที่ 2	ชาย	82,307	86,152	81,313	87,149	88,799
	หญิง	10,505	11,582	9,081	8,070	5,561
ชั้นปีที่ 3	ชาย	79,519	78,904	82,497	77,470	82,878
	หญิง	8,878	9,601	10,729	8,277	7,387
ชั้นปีที่ 4	ชาย	4,305	4,616	4,620	4,417	4,508
	หญิง	3,911	2,981	2,743	4,015	3,624
ชั้นปีที่ 5	ชาย	3,395	3,967	4,300	4,314	4,055
	หญิง	2,595	2,874	2,939	2,666	3,771
รวม	ชาย	265,758	264,112	269,825	270,695	276,554
	หญิง	39,681	37,643	34,903	29,256	27,420
รวมทั้งสิ้น		305,439	301,755	304,728	299,951	303,974

ที่มา : กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554.

โดยเมื่อจบการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 5 แล้วก็จะได้รับการแต่งตั้งยศเป็นว่าที่สิบเอก หรือว่าที่ร้อยตรี ตามลำดับ (ชัยวัฒน์ แจ่มกระจ่าง, 2549 : 27)

หลังจากนั้นในส่วนของนายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตรชายก็จะถูกนำไปขึ้นทะเบียนกองประจำการและปลดเป็นทหารกองหนุนต่อไป ในขณะที่นายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตรหญิงที่สำเร็จการฝึกวิชาทหาร และได้รับการแต่งตั้งยศแล้วจะถูกปลดให้พ้นราชการไปเลย โดยที่กองทัพไม่สามารถจะนำกำลังพลเหล่านี้กลับมาใช้งานราชการได้เหมือนทหารชาย เนื่องจากตาม พระราชบัญญัติรับราชการทหารปี พ.ศ. 2497 นั้นกำหนดให้ทหารกองเกินทหารกองหนุน และทหารกองประจำการมีเฉพาะเพศชายเท่านั้น ทหารกองหนุนที่ได้จากการฝึก

นักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) นี้ในแต่ละปีจะมีจำนวนประมาณ 200,000 นาย ส่วนใหญ่จะเป็นนายทหารชั้นประทวน ในขณะที่นายทหารชั้นสัญญาบัตรจะมีเพียงปีละประมาณ 3,000 นาย ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของกองทัพบก (กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554)

กำลังสำรองที่ได้จากนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) และทหารกองประจำการ จึงถือเป็นกำลังพลสำรองหลักของกองทัพบกไทยตลอดมา (ตารางที่ 1 และ 2) ในขณะที่กำลังสำรองประเภทนายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งเป็นกำลังพลประจำการที่ลาออกหรือถูกปลดออกจากราชการนั้นมีเป็นจำนวนน้อย และโดยรวมแล้วกองทัพบกก็ไม่มีความต้องการที่จะนำกำลังพลสำรองประเภทนี้มาใช้ในราชการแต่อย่างใด เนื่องจากส่วนมากจะเป็นกำลังพลที่มีโรคประจำตัว

ที่ขัดต่อการรับราชการทหาร หรือเป็นผู้ที่กระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นผู้ที่นำความเสื่อมเสียมาสู่กองทัพบก

ในปัจจุบันกองทัพบกได้แบ่งงานในระบบกำลังสำรองออกเป็นระบบงานย่อยๆ 5 ระบบ ได้แก่

1.ระบบการผลิตกำลังสำรอง กำลังพลสำรองที่กองทัพบกจะนำมาทดแทนกำลังพลประจำการของหน่วยในระบบกำลังสำรอง และถือว่าเป็นกำลังสำรองหลัก แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ สิบัติประจำการ และพลทหารกองหนุน ได้มาจากหน่วยทหารทั่วประเทศ นายทหารประทวนกองหนุน และนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ได้มาจากระบบการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร (นศท.หรือ รด.) ซึ่งเป็นกำลังสำรองหลักชั้นผู้บังคับบัญชา (ศักดิ์สิน ทิพยเกสร, 2541 : 25) โดยกองทัพบกได้กำหนดให้ทำการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) ในแต่ละปีงบประมาณ โดยมียอดรวมทั้ง 5 ชั้นปี (ปี 1-5) ประมาณปีละ 231,000 คน (กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554)

2.ระบบการควบคุมกำลังสำรอง เป็นกรรมวิธีที่ใช้เพื่อการควบคุมรักษายอด และดำรงการติดต่อกับกำลังพลสำรองเพื่อให้ทราบสถานภาพต่างๆ ของกำลังพลสำรองอย่างต่อเนื่อง และเพื่อการเตรียมพล ดำเนินการโดยหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน หน่วยเรียกพล (กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554) ซึ่งมีวิธีปฏิบัติ 4 วิธีคือ การตรวจสอบสภาพทหารกองหนุน การติดต่อกับทหารกองหนุนทางเอกสาร การติดต่อทหารกองหนุน โดยชุดเจ้าหน้าที่ของหน่วย และการติดต่อทหารกองหนุนด้วยเครื่องมือสื่อสารชนิดต่างๆ (บุญเลิศ คงกระพันซ์, 2554 : 6; อินทรา กานวณิช, 2554 : 50)

3.ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การดำเนินการคัดเลือกกำลังพลสำรองที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อบรรจุในตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยทหารที่อยู่ในระบบกำลังสำรองตามลักษณะการใช้กำลังพลสำรองคือ เพื่อการเสริมกำลัง เพื่อ

การทดแทนกำลัง และเพื่อขยายกำลังโดยกองทัพบกแบ่งประเภทหน่วยตามโครงสร้างออกเป็น 3 ประเภทคือ หน่วยกำลังประจำการ หน่วยในระบบกำลังสำรอง และหน่วยที่ทำหน้าที่สนับสนุนกำลังประจำการเสริม (รัตนชัย สุวรรณเทศ, 2551 : 193-194; สุรวุฒิ ชูติวิทย์, 2545 : 34-35)

4.ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง การฝึกกำลังพลสำรองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ที่บรรจุ ตามความชำนาญการทางทหาร และการปฏิบัติเป็นหน่วยทางยุทธวิธีในระดับกองร้อยและกองพัน รวมทั้งให้การศึกษาแก่กำลังพลสำรองตามแนวทางรับราชการ โดยใช้ระเบียบหลักสูตร การฝึกที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554)

5.ระบบการเรียกพลหรือระดมพล เป็นกรรมวิธี ในการเรียกกำลังพลสำรองเข้ามารับราชการทหารเป็นการชั่วคราวตามความมุ่งหมายของการเตรียมพล และในการระดมพลนั้นกำลังพลสำรองจะต้องสามารถมารายงานตัวพร้อม ณ ที่ตั้งหน่วยภายใน 72 ชั่วโมง (กระทรวงกลาโหม, 2515) ซึ่งการเตรียมพลแบ่งออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ การเรียกพลเพื่อตรวจสอบ การเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร การเรียกพลเพื่อทดสอบความพร้อม และการระดมพล (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, 2555 - ทบ. ผนวก : 1)

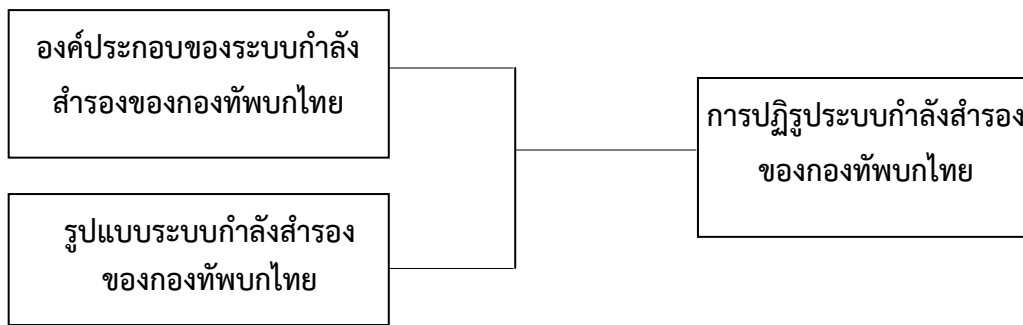
สำหรับระบบกำลังสำรองของต่างประเทศ รูปแบบในการดำเนินกิจกรรมทางทหารในช่วงศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เรียกกันว่าการปฏิวัติทางการทหาร (Revolution In Military Affairs : RMA) ด้วยการนำเทคโนโลยีทางด้านอาวุธ และด้านข้อมูลข่าวสารมาใช้ในทางการทหารอย่างกว้างขวาง และแนวคิดเรื่องการปฏิวัติทางทหาร (Revolution In Military Affairs : RMA) ก็ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างพลเรือนและทหาร (Civil-Military Relation) ที่ Samuel P. Huntington ได้นำเสนอเสนอรูปแบบ

แนวทางการควบคุมกองทัพของรัฐบาล/พลเรือนไว้ 2 แนวทางกว้าง ๆ ได้แก่ การควบคุมแบบอัติวิสัย ด้วยการเพิ่มอำนาจให้กับฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลมากขึ้น จากเดิมที่กองทัพจะอยู่ภายใต้อำนาจของ กษัตริย์หรือชนชั้นนำ และการควบคุมในแบบ ภาววิสัย คือ การสร้างกองทัพให้มีความเป็นทหาร อาชีพด้วยการทำให้ทหารยอมรับอำนาจการปกครอง ของฝ่ายพลเรือนหรือรัฐบาล และกำหนดให้ทหารเป็น เครื่องมือของรัฐบาลทางด้านความมั่นคง (Huntington,1985 : 80-85) เช่นเดียวกับ Charles C. Moskos, John Allen Williams และ David R. Segal (2000) ที่ได้ทำการศึกษาการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรทางทหารจากยุคที่ เรียกว่า “สมัยใหม่” ของกองทัพสหรัฐอเมริกา และ กองทัพของประเทศประชาธิปไตยที่พัฒนาแล้วใน โลกตะวันตก ไปสู่ยุค “หลังสมัยใหม่” พบว่า การทหารสมัยใหม่ซึ่งเริ่มปรากฏขึ้นในศตวรรษที่ 19 จะมีความสัมพันธ์แนบแน่นกับยุคสมัยของการ กำเนิดความเป็น รัฐ-ชาติ ไม่มีรูปแบบโดยพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยทหารเกณฑ์หรือกลุ่มทหารอาสา และผู้บังคับบัญชาที่เป็นทหารอาชีพ โดยเน้นเพศ ชายเป็นหลักและภารกิจก็จะเน้นเรื่องการทำ สงครามเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่การทหารหลัง สมัยใหม่ซึ่งสภาวะการณ์ของความเป็น รัฐ-ชาติ ได้ คลายตัวลงรูปแบบพื้นฐานการจัดองค์กรทางทหารจึง ได้เปลี่ยนมาเป็นกองกำลังอาสาสมัครที่มีภารกิจ หลากหลายมากขึ้น และเป็นกองกำลังที่มีความ หลากหลายทางเพศ โครงสร้างและวัฒนธรรมของ องค์กรก็ขยับเข้ามาใกล้เคียงกับสังคมพลเรือนมากขึ้น (Moskos, Williams and Segal,2000) เช่น ประเทศ เยอรมนีที่ได้นำเอาระบบทหารอาสาสมัครมาใช้แทน

ระบบเดิมที่ใช้การบังคับเกณฑ์ หรือประเทศ สหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย ที่ได้เปลี่ยนแปลง แนวคิดและหลักการทางทหารด้วยการนำกำลังสำรอง ซึ่งเดิมถือว่าเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่ใช้สนับสนุน กำลังประจำการในยามสงคราม มาใช้ปฏิบัติงานทาง ยุทธวิธีร่วมกับหน่วยทหารประจำการในการกิจต่างๆ เพิ่มขึ้น (Department of Defense, 2009)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาระบบกำลังสำรองของ กองทัพบกไทย ซึ่งมีองค์ประกอบของระบบกำลังสำรอง โดยแบ่งออกเป็น 5 ระบบย่อยได้แก่ ระบบการผลิต ระบบการควบคุม ระบบการบรรจุและการใช้ระบบการ ฝึกศึกษา และระบบการเรียกพล/ระดมพล และรูปแบบ ระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย ได้แก่ แนวคิด และอุดมการณ์ โครงสร้าง กฎหมาย กฎ ระเบียบ และการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคส่วนอื่น เพื่อนำไปสู่การปฏิรูประบบกำลังสำรองของ กองทัพบกไทย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรการฝึก ศึกษาและยุทธโศปกรณ์ การพัฒนาบุคลากรในระบบ กำลังสำรอง การให้สิทธิประโยชน์ การบริหารจัดการระบบกำลังสำรองให้ทันสมัย และตัวแบบการ พัฒนาระบบกำลังสำรองในอนาคต แล้วนำมาเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดหลักในการวิจัย (Conceptual Framework for Research)

นิยามศัพท์

กำลังสำรอง หมายถึง กำลังที่มีใช้กำลังประจำการและกองประจำการ ที่เตรียมไว้สำหรับใช้ในยามสงคราม ซึ่งประกอบด้วยกำลังต่างๆ คือ กำลังพลสำรอง กำลังกึ่งทหาร กลุ่มพลั้งพลชนจัดตั้ง กลุ่มพลั้งพลชนอื่นๆ

กำลังพลสำรอง หมายถึง นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง นายทหารประทวนกองหนุน สิบตรีกองประจำการ พลทหารกองหนุนประเภทที่ 1 พลทหารกองหนุนประเภทที่ 2 และทหารกองเกินที่ได้จัดเตรียมไว้

นักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รต.) หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะหรือคุณสมบัติครบถ้วนภายใต้เงื่อนไขตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหารและอยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรการส่งเสริมการฝึกศึกษาวิชาทหารที่กระทรวงกลาโหมกำหนดใช้คำย่อว่า นศท. และกำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาวิชาทหารแห่งใดแห่งหนึ่ง

ระเบียบวิธีวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มุ่งเน้นการค้นหารูปแบบ องค์ประกอบ และปัญหาในระบบกำลังสำรองรวมทั้งความ

เชื่อมโยงเพื่อนำไปสู่วิธีการแก้ไขปัญหาซึ่งจะมีผลต่อแนวทางการจัดการระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยที่เหมาะสม เพื่อดำรงไว้ซึ่งผลประโยชน์ของชาติต่อไปในอนาคต โดยใช้กรอบแนวความคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการทบทวนวรรณกรรมที่นำไปสู่การออกแบบการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการตรวจสอบความถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิจัย เช่น การศึกษาเอกสาร (Documentary Sources) จำนวน 147 เล่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interviews) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 38 คน ประกอบด้วยผู้กำหนดนโยบายฝ่ายการเมือง 2 คน ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติตามคำสั่งตามกฎหมาย ฝ่ายทหารระดับชั้นยศพลเอกจำนวน 4 คน ระดับชั้นยศพลโทจำนวน 3 คน ระดับชั้นยศพลตรี จำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติงานในระบบกำลังสำรองจำนวน 8 คน ผู้แทนกำลังพลสำรอง 3 คน ผู้แทนนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รต.) 6 คน และผู้แทนจากภาคเอกชน 10 คน การสนทนากลุ่ม (Focus Groups) เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานในระบบกำลังสำรองในพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14 จังหวัดชลบุรี มณฑลทหารบกที่ 24 จังหวัดอุดรธานี มณฑลทหารบกที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่ มณฑลทหารบกที่ 41 จังหวัดนครราชสีมา และผู้เข้าร่วม

ประชุมจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลัง
สำรองของกระทรวง กลาโหมที่จังหวัดเพชรบุรี
จำนวน 5 กลุ่มรวม 105 คน รวมทั้งการสังเกตการณ์
แบบมีส่วนร่วม (Participant Observations) ควบคู่
กันไปเพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดแล้วจึงนำข้อมูลนั้น
มาอธิบาย และวิเคราะห์เชิงตรรกะที่บ่งบอก
ความเห็นพ้อง และความเห็นแตกต่างอย่างมีนัย
สัมพันธ์โดยใช้ตารางการแปลผลเชิงปริมาณที่
สามารถอธิบายได้อย่างเป็นระบบเรียงลำดับ
ความสำคัญของแต่ละปัจจัยจากมากไปหาน้อย เป็น
ตัวแทน (Representativeness) ที่บ่งชี้เหตุและผลได้
เป็นอย่างดี การนำเสนอการปฏิรูประบบกำลัง
สำรองของกองทัพไทยได้บ่งบอกความเป็น
ตัวแทนของการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปกำหนด

นโยบาย และนำไปปฏิบัติเพื่อความมั่นคงของชาติ
สืบไป

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา
เอกสาร งานวิจัย กฎหมาย กฎ ระเบียบ และ
ข้อบังคับ (Documentary Sources) ที่เกี่ยวข้องกับ
ระบบกำลังสำรอง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้
ข้อมูลสำคัญ (In - Depth Interview) และจากการ
ประชุมกลุ่ม (Focus Group) เจ้าหน้าที่ระดับ
ปฏิบัติงานในระบบกำลังสำรองในประเด็นของ
รูปแบบ (ตารางที่ 3) และการปฏิรูประบบกำลัง
สำรองของกองทัพไทย(ตารางที่ 4) เพื่อให้เห็น
เด่นชัดในเชิงปริมาณในแต่ละประเด็นว่ามีความ
สัมพันธ์ และแตกต่างกันอย่างไร

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นเรื่องรูปแบบกำลังสำรองของกองทัพไทย
(จำนวนความเห็น)

วิธีการศึกษา	แนวคิด อุดมการณ์	โครงสร้าง ระบบ	กฎหมาย กฎ ระเบียบ	การมีส่วนร่วม
การศึกษาเอกสาร	19	20	12	17
การสัมภาษณ์เชิงลึก	6	16	11	8
การประชุมกลุ่ม	5	5	2	4
รวม	30	41	25	29

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นเรื่องการปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย
(จำนวนความเห็น)

วิธีการศึกษา	การพัฒนา หลักสูตร	การพัฒนา บุคลากร	การให้สิทธิ ประโยชน์	การบริหาร จัดการระบบ
การศึกษาเอกสาร	18	9	10	21
การสัมภาษณ์เชิงลึก	13	4	15	21
การประชุมกลุ่ม	4	1	3	2
รวม	35	14	28	44

สรุปผลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ (Documentary Sources) ที่เกี่ยวข้องกับระบบกำลังสำรอง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (In - Depth Interview) และจากการประชุมกลุ่ม (Focus Group) เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานในระบบกำลังสำรอง เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 มิติ ด้วยการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นที่วิจัยออกมาอย่างชัดเจนแล้วนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถเรียงลำดับประเด็นความสำคัญจากมากที่สุดไปหาความสำคัญน้อยที่สุด จากจำนวนผู้ตอบในตารางที่ 1 และ 2 ได้ดังนี้ ประเด็นการบริหารจัดการระบบกำลังสำรองให้ทันสมัย เป็นประเด็นที่มีผู้ให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ประเด็นโครงสร้างระบบกำลังสำรอง ประเด็นการพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษาและยุทธวิธี ประเด็นแนวคิด และอุดมการณ์ ประเด็นการมีส่วนร่วมของประชาชน ประเด็นการให้สิทธิประโยชน์ ประเด็นกฎหมาย กฎ ระเบียบ และประเด็นการพัฒนาบุคลากรในระบบกำลังสำรอง เป็นลำดับสุดท้ายที่มีผู้ให้ความสำคัญ

สรุป

องค์ประกอบของระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ระบบย่อย ได้แก่ ระบบการผลิตกำลังสำรอง ระบบการควบคุมกำลังสำรอง ระบบการบรรจุและการใช้กำลังสำรอง ระบบการฝึกศึกษากำลังสำรอง และระบบการเรียกพลหรือระดมพล มีปัญหาในหลายด้านที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อให้ระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองทัพและประเทศชาติต่อไป

รูปแบบของระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย ในประเด็นโครงสร้างของระบบกำลังสำรอง เป็นประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญมากที่สุด ลำดับต่อมาคือ ประเด็นแนวคิดอุดมการณ์ และประเด็นการมี

ส่วนร่วมของประชาชนตามลำดับ ในส่วนของประเด็นที่เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ เป็นประเด็นที่มีผู้ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

การปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย ประเด็นการปฏิรูปการบริหารจัดการระบบกำลังสำรองให้ทันสมัยเป็นประเด็นสำคัญมากที่สุด ลำดับต่อมาคือ ประเด็นการพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษา และประเด็นการให้สิทธิประโยชน์ตามลำดับ ในขณะที่ประเด็นการพัฒนาบุคลากรในระบบกำลังสำรอง เป็นประเด็นที่มีผู้ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

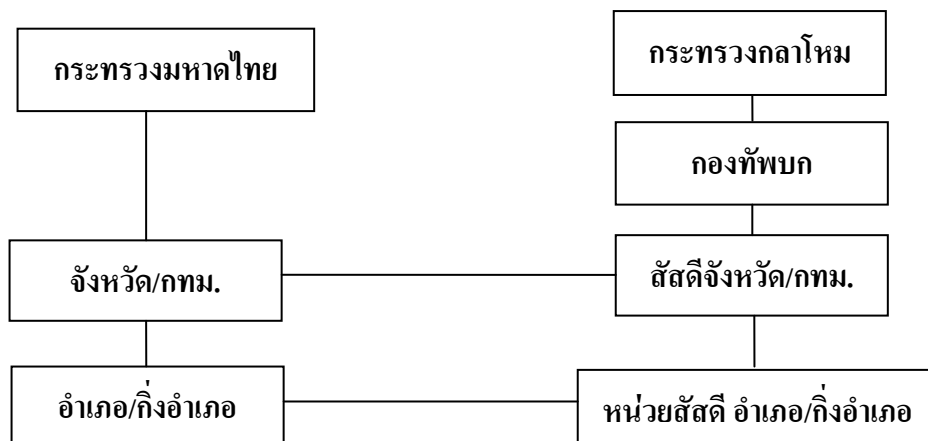
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบกำลังสำรองให้มีความทันสมัยทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน และรองรับอนาคตโดยใช้เทคโนโลยี และระบบบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานสากล โดยให้ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และส่วนราชการอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในระบบกำลังสำรอง เพื่อให้รัฐบาล และกองทัพสามารถนำกำลังสำรองมาใช้งานได้ตั้งแต่ในยามปกติ (Krepinevich, 2009 : 19-29; Moskos, Williams and Segal, 2000 : 17) พร้อมทั้งนำระบบกำลังสำรองอาสาสมัครมาใช้ร่วมกับระบบบังคับเกณฑ์ตามกฎหมายในขั้นต้น และทำการขยายผลต่อไปเมื่อการดำเนินการตามระบบอาสาสมัครประสบความสำเร็จ และพิจารณาใช้ระบบการบังคับเกณฑ์ในกรณีที่มีความจำเป็นเท่านั้น

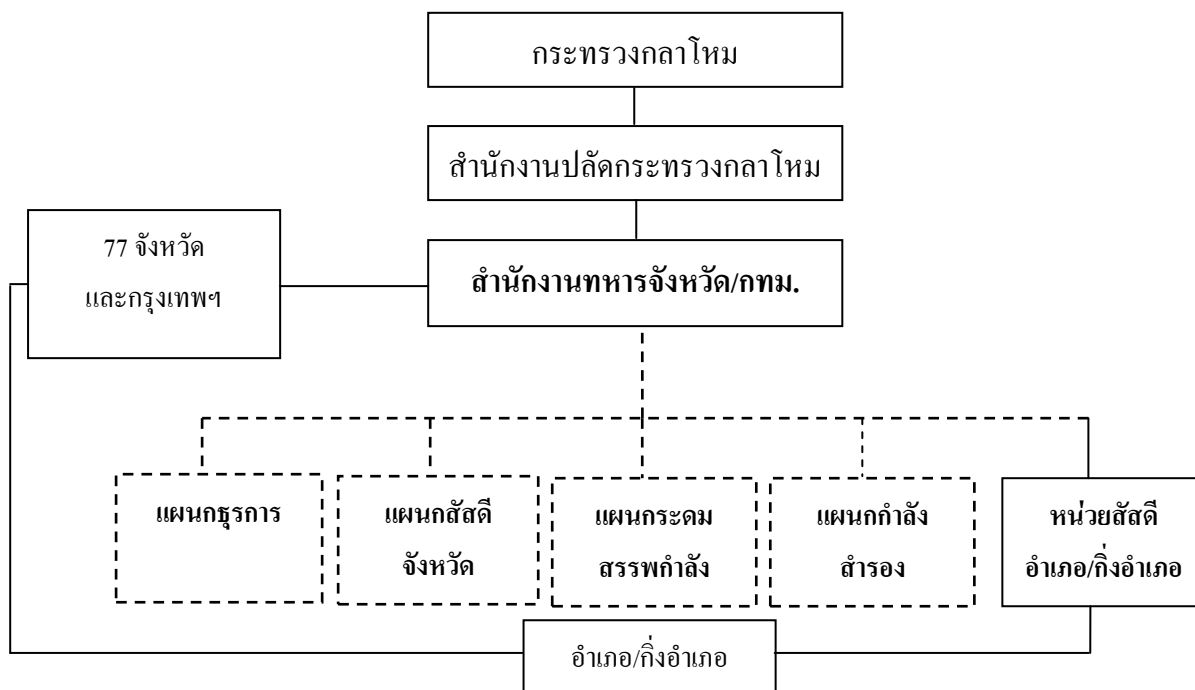
2. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิประโยชน์ และการกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมให้กำลังพลสำรอง รวมถึงนายจ้าง/ผู้ประกอบการโดยเพิ่มระบบการให้สิทธิประโยชน์เป็นระบบย่อยของระบบกำลังสำรองอีกหนึ่งระบบเนื่องจากเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และเพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้ที่เสียสละเพื่อสังคมส่วนรวม

3. ปรับปรุงการจัดสำนักงานสัสดีจังหวัด หน่วยสัสดีอำเภอ และกิ่งอำเภอที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน (ภาพประกอบ 1) ให้เป็นสำนักงานทหารจังหวัดขึ้นตรงกับสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (ภาพประกอบ 2) เพื่อให้สามารถสนับสนุนภารกิจ

ของทุกเหล่าทัพในภาพรวมได้ และพิจารณาบรรจุกำลังพลสำรองตามห้วงระยะเวลา (Part time) เข้ามาช่วยปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรองด้วย



ภาพประกอบที่ 2 โครงสร้างเดิมเฉพาะในส่วนความสัมพันธ์กับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น

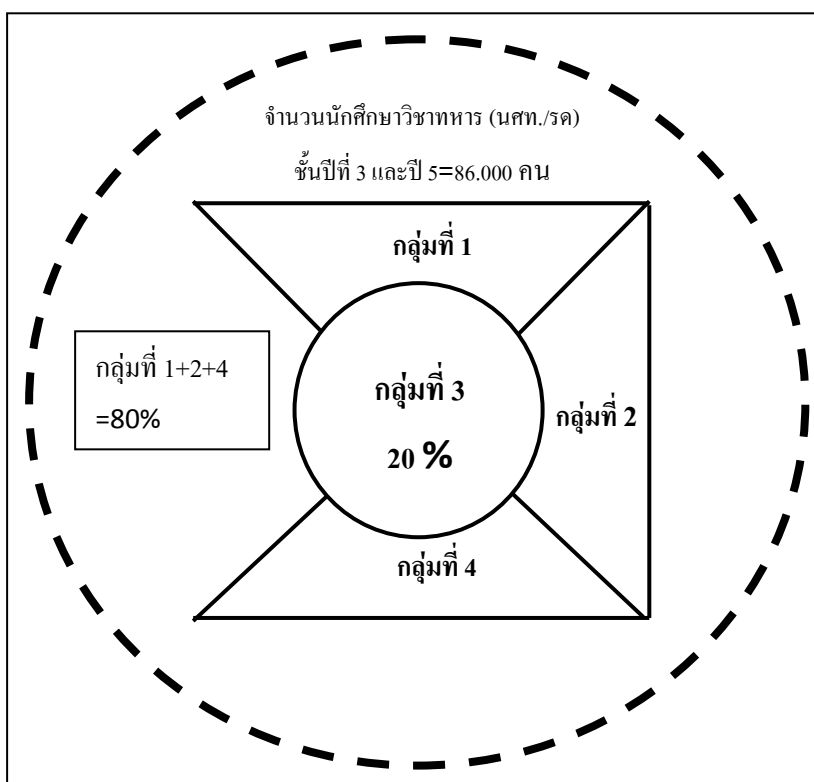


ภาพประกอบที่ 3 โครงสร้างเฉพาะในส่วนความสัมพันธ์กับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นในรูปแบบใหม่ที่เสนอจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1. กองทัพบกจะต้องปรับปรุงกฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับระบบกำลังสำรองให้มีความเหมาะสม และทันสมัยโดยแยกระบบการผลิตกำลังสำรองออกจาก ระบบการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) ซึ่งสามารถ จำแนกได้เป็น 4 กลุ่ม (ภาพประกอบที่ 3) เพื่อให้ สามารถบริหารจัดการระบบกำลังสำรองได้อย่างมี ประสิทธิภาพใกล้เคียงหรือเหมือนกับกำลังประจำการ

2. ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชา ทหาร (นศท./รด.) โดยเฉพาะชั้นปีที่ 1-2 โดยเน้นไป ที่การสร้างระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความเป็นผู้นำ และแนวคิด และอุดมการณ์ที่เกี่ยวกับความเสียสละ ความรักชาติและเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกายให้กับ เยาวชนของชาติเพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สำหรับการฝึกวิชาทหารในส่วนที่เกี่ยวกับอาวุธ และ ยุทธวิธีนั้นควรจะนำไปทำการฝึกในชั้นปีที่ 3-5 เนื่องจากเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะเหมาะสม



ภาพประกอบที่ 4 องค์ประกอบของผู้เข้ารับการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) ทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อเสนอการปฏิรูปที่มองเห็นเป็นรูปธรรม

ที่มา : Lt. Gen. Darran Yuttawonsuk Model

หมายเหตุ กลุ่มที่ 1 หมายถึง กลุ่มที่สมัครเข้าเรียนเพราะต้องการสิทธิในการยกเว้นการเข้ารับการ เกณฑ์ทหาร

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มที่ต้องการได้คะแนนเพิ่มในการสมัครเข้าเรียนในโรงเรียนทหาร

กลุ่มที่ 3 หมายถึง กลุ่มที่มีความต้องการจะเป็นกำลังสำรองของกองทัพอ่างแท้จริง

กลุ่มที่ 4 หมายถึง กลุ่มที่ถูกผู้ปกครองบังคับให้สมัครเข้าเป็นนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) ด้วยเหตุผลต่างๆ

3. จัดแบ่งกำลังสำรองออกเป็น 2 ลักษณะ คือ กำลังสำรองเป็นบุคคล ซึ่งได้แก่ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาที่กองทัพบกขาดแคลน และมีความต้องการเพื่อนำกำลังพลสำรองที่มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญในงานอาชีพมาสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของกองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในส่วนการศึกษาสนับสนุนการรบ และส่วนสนับสนุนการช่วยรบ และกำลังสำรองเป็นหน่วยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนกำลังรบโดยอาจพิจารณา นำกำลังประจำการเสริมกำลังกิจการทั้งของกองทัพ และส่วนราชการอื่นๆ เช่น ตำรวจตระเวนชายแดน อาสาสมัครรักษาดินแดน อาสาสมัครทหารพราน เจ้าหน้าที่อุทยานฯ ฯลฯ มาใช้ทดแทน

4. เปิดโอกาสให้กำลังพลสำรองสมัครเข้ารับการฝึกศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรพิเศษเช่นเดียวกับกำลังประจำการ

5. กองทัพบกจะต้องสร้างการยอมรับการให้เกียรติ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกำลังพลสำรองเสมือนหนึ่งว่าเป็นกำลังส่วนหนึ่งของหน่วยทหารในกองทัพบก

6. การดำเนินการในระบบกำลังสำรองทั้ง 5 ระบบย่อย ควรจะดำเนินการในลักษณะของการประสานประโยชน์กับตัวกำลังพลสำรอง และภาคส่วนอื่นๆ ในลักษณะของการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการขอความร่วมมือจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของกองทัพบก และภาคประชาสังคมอื่นมากกว่าการมุ่งแต่จะใช้กฎหมายบังคับ

7. กองทัพบกควรจัดสถานที่ฝึกให้กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ พร้อมทั้งกำหนดหัววงระยะเวลา

การฝึกไว้หลายๆ หัววงในแต่ละปี เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกำลังพลสำรองนายจ้าง/ผู้ประกอบการต่างๆ

ข้อเสนอสำหรับการวิจัยในอนาคต

การจะปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพบก เพื่อให้สามารถนำกำลังสำรองมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับอนาคต จึงเห็นควรให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และขยายผลต่อไปดังนี้

1. จัดให้มีการศึกษาวิจัยร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบกำลังสำรองที่มีความเหมาะสมกับบริบท และสภาวะแวดล้อมของประเทศไทย

2. ศึกษาถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยให้เป็นมาตรฐานสากล

3. ศึกษาวิจัยการพัฒนาระบบกำลังสำรองทุกเหล่าทัพในภาพรวม เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการพัฒนาระบบกำลังสำรองของแต่ละเหล่าทัพให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

4. ศึกษาผลกระทบจากการบริหารงานระบบกำลังสำรองที่มีต่อภาวะเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการเรียกพลในอนาคต

5. ศึกษาวิจัยการบริหารงานระบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยให้ประสานสอดคล้องกัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงกลาโหม. (2515). **ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล.**
- กองทัพบก. (2550). **หลักสูตรการศึกษาสำหรับนักเรียนนายสิบทหารบก หลักสูตร 1ปี.**(เอกสารถ่ายสำเนา).
- กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. (2555). **แผนรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร.** (เอกสารถ่ายสำเนา).
- กรมการสรรพกำลังกลาโหม. (2554). **แผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2555-2559.** (เอกสารถ่ายสำเนา).
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). **การสังเคราะห์และถอดบทเรียนนวัตกรรมท้องถิ่นและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (ต้นแบบการบริหารจัดการภารกิจที่ถ่ายโอน).** สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดอกเปื้อน.
- ชาติชาย บุญวัฒน์กุล, พลตรี. (2547). **แนวความคิดในการปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังสำรองของ ทบ. ศึกษากรณีการขยายผลโครงการนำร่องทดลองจัดตั้งหน่วยในระบบกำลังสำรองของ ทบ. ปี 2546-2547.** เอกสารวิจัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ชัยวัฒน์ แจ่มกระจ่าง, พันเอก. (2549). **ทัศนคติของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการฝึกศึกษาวิชาทหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์การกำลังสำรองหน่วยบัญชาการกำลังสำรอง.** เอกสารวิจัยวิทยาลัยการทัพบก. สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- दनัย แดงพันธ์, พันเอก. (2541). **การพัฒนาระบบกำลังพลสำรองเพื่อการป้องกันประเทศ กรณีของกองทัพบกไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก ยวดลาด, พลตรี. (2539). **การพัฒนาระบบการผลิตกำลังพลสำรองเพื่อนำไปสู่การเรียกพลที่มีประสิทธิภาพของจังหวัดทหารบกเพชรบุรี.** เอกสารวิจัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ดำเนียร เลชะกุล, พันเอก. (2507). **ประวัติการเตรียมพลในกองทัพบกไทย.** พระนคร : กรมการทหารสื่อสาร.
- ทองศักดิ์ ตูวินันท์, พลตรี. (2544). **แนวคิดในการพัฒนาระบบอาสาสมัครของพลทหารกองประจำการ ด้วยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่อาชีพรับราชการทหารศึกษาเฉพาะกรณีตัวอย่างของกองทัพบก (เหล่าทหารสื่อสารและเหล่าแพทย์).** เอกสารวิจัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ไททัศน์ มาลา, (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). “การปกครองท้องถิ่นไทยในระยะเปลี่ยนผ่าน”. **วารสารวลัยลงกรณ์ปริทัศน์.** ปีที่ 1 (ฉบับที่ 2) : หน้า 45.
- บุญเลิศ คงกระพันธ์, พันเอก. (2554). **การพัฒนาระบบการเรียกพลหรือระดมพลในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารตามระบบการเตรียมพล 1 : 1 : 1 : 3 ของกองทัพบก.** เอกสารวิจัยวิทยาลัยการทัพบก. สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.

- รัตน์ชัย สุวรรณเทศ, พันเอก. (2551). การพัฒนาระบบกำลังสำรองของไทย. เอกสารวิจัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ศักดิ์สิน ทิพย์เกสร, พลตรี. (2541). การกำลังสำรองเพื่อการป้องกันประเทศ. เอกสารวิจัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- สุรวุฒิ ชุตินิธิ, พันเอก. (2545). การแปรสภาพกองพลทหารราบหุ้มเพื่อรองรับระบบกำลังสำรอง **ศึกษารณีย์ พล.ร. 11, 12, 15 และ 16**. เอกสารวิจัยวิทยาลัยเสนาธิการทหาร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน. (2555). แผนการเรียกพลเพื่อตรวจสอบและฝึกวิชาทหาร ประจำปี 2555. **องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.thai-aec.com>.
- อินทรา กานวรงค์, พันเอก. (2554). แนวทางการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกในทศวรรษหน้า. เอกสารวิจัยวิทยาลัยเสนาธิการทหาร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- Department of Defense. (2009). **The Auditor-General Audit Report No.31 2008-09 Performance Audit**. Australian National Audit Office.
- Huntington, S.P. (1985). **The Soldier and the State**. London : The Belknap Press of Harvard University Press.
- Moskos, C.C., Williams, J.A. and Segal D.R. (2000). **The Postmodern Military : Armed Forces of the Cold War**. New York : Oxford University Press.

รายการสัมภาษณ์เชิงลึก

- กลชัย สุวรรณบุรณ์, สัมภาษณ์. (2555, 1 พฤษภาคม). ประธานคณะกรรมการธิการทหาร วุฒิสภา.
- ชูเกียรติ เจริญสุนทร, สัมภาษณ์. (2555, 27 มีนาคม). ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน.
- ทวีกิจ จตุรเจริญคุณ, สัมภาษณ์. (2555, 24 เมษายน). สมาชิกสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ผู้แทนมณฑลทหารบกที่ 24, สัมภาษณ์. (2555, 25 เมษายน).
- ผู้แทนมณฑลทหารบกที่ 33, สัมภาษณ์. (2555, 2 พฤษภาคม).
- ผู้แทนมณฑลทหารบกที่ 41, สัมภาษณ์. (2555, 15 เมษายน).
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, สัมภาษณ์. (2555, 24 เมษายน). สมาชิกสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- วิทวัส รชตะนันท์, สัมภาษณ์. (2555, 5 เมษายน). รองปลัดกระทรวงกลาโหม.
- สุรพงษ์ สุวรรณอัตต์, สัมภาษณ์. (2555, 21 มีนาคม). เจ้ากรมยุทธการทหาร.
- สุรศักดิ์ ศรีศักดิ์, สัมภาษณ์. (2555, 8 มีนาคม). เจ้ากรมการสรรพกำลังกลาโหม.
- สันทัต เมืองคำ, สัมภาษณ์. (2555, 8 มีนาคม). ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ กรมการสรรพกำลังกลาโหม.

การพัฒนาแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

อัญชลี เอ็มวัฒนะ¹

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 2) เพื่อพัฒนาแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกัน และควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และ 3) เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน 92 คน ใช้ในการศึกษาสมรรถนะการป้องกันและการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ กลุ่มที่ 2 เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจำนวน 16 คนที่ได้มาจากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 โดยการนับคะแนนสมรรถนะน้อยที่สุดจนถึงคะแนนของคนที่ 16 แล้วสุ่มเข้ากลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 8 คน กลุ่มทดลองได้รับการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบวัดสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และแบบวัดสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 และ 0.88 ตามลำดับ 2) รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 3) แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.87 และ การสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่โดยรวม และสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่โดยรวม ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มตัวอย่าง 92 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีสมรรถนะรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้การป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านการปฏิบัติงาน และด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรู้การควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และด้านผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

¹อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี

2. รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แต่ละรูปแบบมี 6 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินสถานการณ์โรค 2) การเตรียมการความพร้อมของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน 3) การกำหนดกรอบในการเสริมสร้างสมรรถนะ 4) การวางแผนปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม 5) การปฏิบัติงานตามแผน และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน กลุ่มทดลอง หลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ และหลังการติดตามผล สูงกว่าก่อนได้รับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของกลุ่มทดลอง หลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ และหลังการติดตามผล สูงกว่า สมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การสนทนากลุ่มเฉพาะ เกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านกลุ่มทดลอง พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีความพึงพอใจ เห็นประโยชน์และคุณค่าของรูปแบบดังกล่าวในการเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่

คำสำคัญ: รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ สมรรถนะการป้องกันและควบคุม โรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

The Development of Action Learning Model for Enhancing Disease Prevention and Control Competencies of Health Volunteers

Anchalee Aimwatthana¹

Abstract

The purposes of this research were as follows : 1) To study the disease prevention and control competencies of health volunteers, 2) To develop the action learning model for enhancing disease prevention and control competencies of health volunteers and 3) To study the effects of the action learning model on disease prevention and control competencies of health volunteers.

The sample was divided into 2 groups. The first group for studying the disease prevention and control competencies of health volunteers consisted of 92 health volunteers. The second group for studying the effect of the action learning model on the disease prevention and control competencies of health volunteers consisted of 16 health volunteers, purposively selected from the health volunteers in the first group and randomly assigned into an experimental group and a control group. Each group consisted of 8 health volunteers. The experimental group participated in the action learning model while the control group did not receive any treatment.

The research instruments were 1) a scale measuring the disease prevention competencies with total reliability of 0.91, and a scale measuring the of disease control competencies with total reliability of 0.88, 2)an action learning model with the item objective congruence (IOC) ranged from 0.67-1.00, and 3) a behavior observation form with reliability coefficient of 0.87, and Focus Group interview.

The research results were as follows:

1. The total mean score of the disease prevention and the disease control competencies of 92 health volunteers were high, i.e. knowledge in disease prevention was high, practice and outcome in disease prevention were moderate, knowledge and outcome in disease control were high, and practice in disease prevention and control was moderate.
2. The action learning model for enhancing disease prevention and the disease control competencies of the health volunteers consisted of 6 stages : 1) assessing disease prevention competencies and disease control competencies, 2) preparing for collaboration

and partnerships of the health volunteers,3) framing issues, 4) making collaborative decisions,5) implementing decisions, and 6) evaluation.

3. The disease prevention competencies and the disease control competencies of health volunteers of the experimental group after participation in the action learning model and after the follow-up were significantly higher than before participation in the action learning model at 0.05 level.

4. The disease prevention competencies and the disease control competencies of health volunteers of the experimental group after participation in the action learning model and after the follow-up were significantly higher than that of the control group at 0.01 level.

5. The satisfaction and appreciation of health volunteers of the experimental group after participating in the disease prevention and disease control action learning model as analysed through focus group was high.

Keywords: Action learning model, Disease prevention competencies, Disease control competencies, Health volunteers

บทนำ

โรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ เป็นกลุ่มโรคที่สำนักระบาดวิทยา กระทรวงสาธารณสุข ได้ระบุไว้ 4 โรค ดังนี้ โรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลัน โรคไข้หวัดใหญ่ โรคไข้หวัดนก และโรคปอดบวม (วีระวัฒน์ ปณิตามัย, 2551)

การป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่นั้น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านควรมีสมรรถนะต่อไปนี้เป็นที่พึงปรารถนา คือ มีความรู้เรื่องโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ มีทักษะ สามารถประสานงานกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทั้งตำบลในการหาข่าวเหตุการณ์การระบาดของโรคได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ สามารถแยกผู้ป่วยออกจากคนปกติ ฝ้าสังเกตอาการของผู้ป่วย ผู้สัมผัสโรค ให้คำแนะนำประชาชน รณรงค์ให้วัคซีนในกลุ่มเสี่ยงต่อความ

รุนแรงของโรค ทำลายเชื้อโรค ช่วยกำจัดสัตว์ปีกในพื้นที่การระบาด ป้องกันตนเองการติดเชื้อโรคจากสัตว์ที่เป็นโรครวมทั้งมีความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อป้องกันและควบคุมโรค (กรมควบคุมโรค, 2554: 29-30)

จากการสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะการป้องกันและการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่

1) มีคะแนนความรู้โรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ระดับปานกลางและน้อย คิดเป็น ร้อยละ 55.54

2) ไม่สามารถประสานงานกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทั้งตำบล ให้ทันต่อสถานการณ์การระบาดของโรค คิดเป็น ร้อยละ 44.61

3) ให้คำแนะนำประชาชนเพื่อไม่ให้ติดเชื้อโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ได้ไม่ทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 44.25

4) ประเมินอาการผู้ป่วยที่ติดเชื้อโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ไม่ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 38.42

5) สังเกตอาการของผู้ป่วย ผู้สัมผัสโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ไม่ถูกต้อง ร้อยละ 36.87

6) มีการป้องกันตนเองการติดเชื้อโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ คิดเป็น ร้อยละ 37.12

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักวิชาการสาธารณสุข และผู้ปฏิบัติงานทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วเครือข่ายระดับตำบล เกี่ยวกับสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สรุปได้ว่า ต้องการให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความสามารถด้านการปฏิบัติในการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่มากขึ้น ในเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่ การประเมินสถานการณ์ของโรค การประเมินอาการของผู้ป่วย การช่วยเหลือผู้ป่วย การวางแผนติดตามเยี่ยมผู้ป่วยเพื่อการเฝ้าระวังและควบคุมการแพร่กระจายโรค รวมทั้งการใช้อุปกรณ์ในการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายของโรค

แนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เป็นวิธีการหนึ่งในการเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพราะการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคให้กับบุคลากรควบคู่กับการพัฒนางานการป้องกันและควบคุมโรค ด้วยการ

ใช้ประสบการณ์ และปัญหาจากสถานการณ์จริง มีการใช้กระบวนการกลุ่ม การใช้คำถาม และการค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหา นำไปสู่การปฏิบัติจริง มีการสะท้อนการคิดในแต่ละช่วงของการดำเนินการ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีวิทยากรประจำกลุ่มเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสะท้อนการคิดสรุปประเด็นการเรียนรู้ รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้กระบวนการทำงาน (Marquardt, 1999; McGill & Beaty, 2007; O'Neil, J., Victoria J.M., 2007; Sirmon, Rana & Kostishack, 2002) ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านควรเป็นอย่างไร

3. ภายหลัง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในกลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้วยแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่แล้ว จะมีสมรรถนะการป้องกัน

และควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
3. เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มทดลอง หลังได้รับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และหลังการติดตามผล เพิ่มขึ้นมากกว่า ก่อนได้รับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่
2. สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หลังได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และหลังการติดตามผล เพิ่มขึ้นมากกว่า สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในกลุ่ม

ควบคุม ที่ไม่ได้ได้รับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่

3. สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มทดลอง หลังได้รับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และหลังการติดตามผล เพิ่มขึ้นมากกว่า ก่อนได้รับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่
4. สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หลังได้รับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และหลังการติดตามผล เพิ่มขึ้นมากกว่า สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในกลุ่มควบคุม ที่ไม่ได้ได้รับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดอนหัวฬ่อ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 120 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่

ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 92 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ได้มาจากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในข้อ 1 ที่มีคะแนนสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ต่ำสุดจนถึงลำดับที่ 16 และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง แล้วสุ่มอย่างง่าย เป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 8 คน กลุ่มทดลองได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และปฏิบัติงานตามปกติ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ การพัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 2) รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แบ่งเป็น 1) สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้าย

ไข้หวัดใหญ่ ประกอบด้วย ความรู้ การปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน การป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และ 2) สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ประกอบด้วย ความรู้ การปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน การควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ หมายถึง ความรู้การป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ การปฏิบัติงานการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และผลการปฏิบัติงานการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อไม่ให้เกิดโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่

2. สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หมายถึง ความรู้การควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ การปฏิบัติงานการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และผลของการปฏิบัติงานการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อหยุดยั้งการเกิดโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่

3. รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ หมายถึง แบบจำลองตามแนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ 6 ขั้นตอน เพื่อใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

3.1 รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน 1) การประเมินตามสถานการณ์จริงของโรคที่เป็นจริงในชุมชน 2)

การเตรียมความพร้อมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 3) การกำหนดกรอบในการเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ 4) การจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม 5) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ในสถานการณ์จริง และ 6) การประเมินผล และสรุปผลการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

ในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคจากแนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ได้แก่ การใช้ปัญหาจากสถานการณ์จริง การใช้กระบวนการกลุ่ม การใช้คำถาม การสะท้อนการคิด การมีข้อตกลงในการเรียนรู้ การปฏิบัติจริง การมีวิทยากรกลุ่ม การค้นคว้าจากเอกสารประกอบการให้ความรู้

3.2 รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านประกอบด้วย 6 ขั้นตอน 1) การประเมินตามสถานการณ์จริงของโรคที่เป็นจริงในชุมชน 2) การเตรียมความพร้อมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 3) การกำหนดกรอบในการเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ 4) การจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม 5) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ในสถานการณ์จริง และ 6) การประเมินผล และสรุปผลการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

ในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคจากแนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ได้แก่ การใช้ปัญหาจากสถานการณ์จริง การใช้กระบวนการกลุ่ม การใช้คำถาม การสะท้อนการคิด การมีข้อตกลงใน

การเรียนรู้ การปฏิบัติจริง การมีวิทยากรกลุ่ม และการค้นคว้าจากเอกสารประกอบการให้ความรู้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้แบบวัดสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นำไปใช้ในการวัดสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

2. ได้รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ การปฏิบัติงาน และมีผลการปฏิบัติงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดในการเสริมสร้างสมรรถนะในการป้องกันและควบคุมโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการให้ความรู้เรื่องโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ฝึกปฏิบัติ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน(กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2551; วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551; Parry, 1996) ส่วนแนวคิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ นั้น Revans (1979) อธิบายว่า การเรียนรู้จะเกิดจากประสบการณ์ และความรู้เดิม จากการค้นหาปัญหาที่แท้จริงในงาน เพื่อแก้ไขปัญหานั้นร่วมกันอย่างตรงประเด็น มีการวางแผนคิดและแผนงานในการแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสม และมีการนำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาให้คนในองค์กรได้รับรู้ ส่วน Pedler et al (1991), Marquardt (1999) และ O'Neil (2007) เสนอว่า การเรียนรู้

จากการปฏิบัติด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาบุคคลและ
องค์การ โดยใช้หลักการการจัดการเรียนการสอน ที่
ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และใช้ประเด็นปัญหา

ในการเรียนรู้ และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมใน
ชีวิต และการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรค
กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ดังแผนภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

แนวคิดของรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ: การพัฒนาบุคคลและ
องค์การ โดยใช้หลักการการจัดการเรียนการสอน ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
การเรียนรู้ และใช้ประเด็นปัญหาในการเรียนรู้ และผสมผสานเข้ากับ
สภาพแวดล้อมในชีวิต และการทำงาน

ขั้นตอน ประกอบด้วย

- 1 การประเมินสถานการณ์จริงของโรคในชุมชน
- 2 การเตรียมความพร้อมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
- 3 การกำหนดกรอบในการเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่
- 4 การจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสมรรถนะ
เพื่อการพัฒนาการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่
- 5 การนำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะและการพัฒนาการ
ป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ไปใช้ในสถานการณ์จริง
- 6 การประเมินผล และสรุปผลการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

เทคนิคการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ประกอบด้วย การใช้ปัญหาจาก
สถานการณ์จริง กระบวนการกลุ่ม การใช้คำถาม การสะท้อนการคิด
การมีข้อตกลงในการเรียนรู้ การปฏิบัติจริง การมีส่วนร่วมของวิทยากร
กลุ่ม และ เอกสารประกอบการให้ความรู้

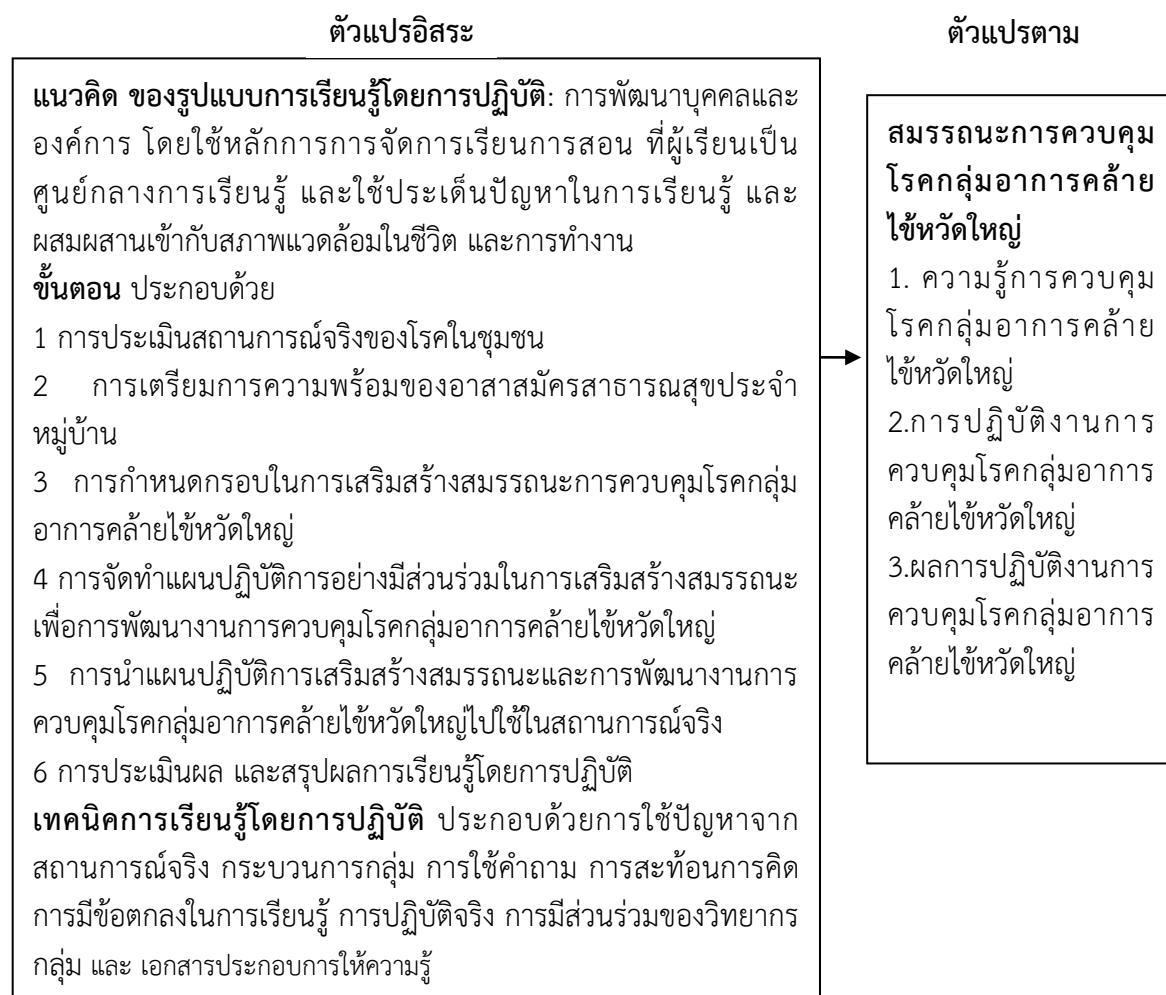
ตัวแปรตาม

**สมรรถนะการป้องกันโรค
กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัด
ใหญ่**

1. ความรู้การป้องกันโรค
กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัด
ใหญ่
2. การปฏิบัติงานการป้องกัน
โรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัด
ใหญ่
3. ผลการปฏิบัติงานการ
ป้องกันโรคกลุ่มอาการ
คล้ายไข้หวัดใหญ่

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรค
กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

2. กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) แบบแผนการวิจัย คือ The Randomized Pretest-Posttest Control Group Design

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) แบบวัดสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.91
- 2) แบบวัดสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.88

3) รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดการพัฒนาบุคคลและองค์การ โดยใช้หลักการ การจัดการเรียนการสอน ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และใช้ประเด็นปัญหาในการเรียนรู้ร่วมกับการสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันและควบคุมโรค ได้รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence Index) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และ รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ใช้เป็น Treatment สำหรับกลุ่มทดลอง

4) การสนทนากลุ่มเฉพาะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่

5) ใช้แบบบันทึกการสังเกตการเรียนรู้โดยการปฏิบัติมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง เท่ากับ 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจากกลุ่มตัวอย่าง 92 คน เพื่อศึกษาสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่

2) ดำเนินการทดลองการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านกลุ่มทดลอง และเก็บรวบรวมคะแนนสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

ระยะเวลาในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้วิจัยดำเนินการทดลองครั้งละ 3 ชั่วโมง อาทิตย์ละ 3 วัน จำนวน 15 ครั้ง 5 อาทิตย์ โดยแบ่งเป็นการป้องกันโรค 7 ครั้ง การควบคุมโรค 8 ครั้ง และติดตามผลการทดลองหลังจากดำเนินการเสร็จสิ้น 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ใช้ความถี่และร้อยละ

2) สมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) เปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ภายในกลุ่มทดลอง และภายในกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลโดยใช้ Wilcoxon Matched Pairs Signed - Ranks Test และ

4) เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม คือ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล โดยใช้ Mann-Whitney U Test

ผลการวิจัย

1. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา มีอาชีพรับจ้าง และ ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อยู่ในช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.43, 78.26, 47.82, 55.43 และ 57.60 ตามลำดับ

2. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบ มีอายุอยู่ระหว่าง 50-59 ปี และ 40-49 ปี จำนวนคนในกลุ่มมีเพศหญิง 7 คน ชาย 1 คน มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น มีอาชีพ ค้าขาย รับจ้าง และแม่บ้าน และ

ระยะเวลาในการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 11-15 ปี

3.สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

3.1 สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่โดยรวม ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของกลุ่มตัวอย่าง 92 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนสมรรถนะการปฏิบัติงานการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่รายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้การป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านการปฏิบัติงาน และด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การแปลผล ความรู้ การปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน (n=92 คน)

สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	Max	Min	Mean	SD	แปลผล
1. ความรู้การป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	5.00	1.88	3.93	0.73	สูง
2. การปฏิบัติงานการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	4.95	2.47	3.34	0.85	ปานกลาง
3. ผลการปฏิบัติงานการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	4.30	2.64	3.35	0.43	ปานกลาง
สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	4.44	2.34	3.54	0.48	สูง

3.2 สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการ คล้ายไข้หวัดใหญ่โดยรวม ของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้านของกลุ่มทดลอง และ กลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัด

ใหญ่รายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง ด้านการปฏิบัติงาน และด้านผลการ ปฏิบัติงานการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัด ใหญ่โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดัง แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ก่อนการทดลอง ในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่ม อาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	กลุ่มทดลอง (n=8)					กลุ่มควบคุม (n=8)				
	Max	Min	Mean	SD	แปลผล	Max	Min	Mean	SD	แปลผล
1. ความรู้การป้องกันโรคกลุ่ม อาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	5.00	1.88	4.05	1.12	สูง	5.00	1.88	4.04	1.12	สูง
2. การปฏิบัติงานการป้องกันโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	2.76	2.50	2.61	0.09	ปาน	2.73	2.52	2.63	0.08	ปาน
3. ผลการปฏิบัติงานการป้องกัน โรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	3.08	2.64	2.88	0.17	ปาน	3.03	2.76	2.91	0.10	ปาน
สมรรถนะการป้องกันโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	3.58	2.34	3.18	0.45	ปาน	3.57	2.39	3.19	0.43	ปาน

3.3 สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการ คล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน กลุ่มทดลอง หลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการ เรียนรู้โดยการปฏิบัติ และหลังการติดตามผล เพิ่ม มากขึ้นกว่าก่อนได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการ

เรียนรู้โดยการปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มควบคุมคะแนนสมรรถนะการ ป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ หลังการ ทดลองไม่เพิ่มขึ้น ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ภายในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และ หลังการติดตามผล

สมรรถนะการป้องกันโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัด ใหญ่	ช่วงเวลาของการเข้าร่วม การเสริมสร้างสมรรถนะ	Negative Rank	Positive Rank	Ties	Z	P
กลุ่มทดลอง (n=8 คน)	หลังการทดลอง – ก่อนการ ทดลอง	0.00	4.50	0.00	-2.52*	0.012
	หลังการติดตามผล- ก่อนการ ทดลอง	0.00	4.50	0.00	-2.52*	0.012

	หลังการติดตามผล-หลังการทดลอง	0.00	4.50	0.00	-2.52*	0.012
กลุ่มควบคุม (n=8 คน)	หลังการทดลอง – ก่อนการทดลอง	4.14	7.00	0.00	-1.54	0.123
	หลังการติดตามผล- ก่อนการทดลอง	3.67	7.00	0.00	-0.56	0.575
	หลังการติดตามผล-หลังการทดลอง	4.50	4.50	0.00	-1.26	0.208

*p < .05

3.4 สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ของกลุ่มทดลอง หลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัด

ใหญ่ และหลังการติดตามผล เพิ่มมากขึ้นกว่าสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ระหว่าง กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	หลังการติดตามผล
สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่			
กลุ่มทดลอง (n=8 คน)	Mean Rank = 8.38 Sum of Ranks = 67.00	Mean Rank = 12.50 Sum of Ranks = 100.00	Mean Rank = 12.50 Sum of Ranks = 100.00
กลุ่มควบคุม (n=8 คน)	Mean Rank = 8.62 Sum of Ranks = 69.00	Mean Rank = 4.50 Sum of Ranks = 36.00	Mean Rank = 4.50 Sum of Ranks = 36.00
ค่าสถิติทดสอบ	Mann-Whitney U = 31.00 Z = -0.11 P = 0.916	Mann-Whitney U = 0.00** Z = -3.36 P = 0.001	Mann-Whitney U = 0.00** Z = -3.36 P = 0.001

**p < .01

4.สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่

4.1 สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่โดยรวม ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มตัวอย่าง 92 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สมรรถนะการควบคุมโรค

กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่รายด้าน ซึ่งได้แก่ด้านความรู้ และด้านผลการปฏิบัติงานการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน (n=92คน)

สมรรถนะการควบคุมอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	Max	Min	Mean	SD	แปลผล
1.ความรู้การควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	5.00	2.08	4.30	0.49	สูง
2.การปฏิบัติงานการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	4.30	2.50	3.51	0.36	ปานกลาง
3.ผลการปฏิบัติงานควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	4.68	2.19	3.72	0.71	สูง
สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	4.34	2.26	3.85	0.42	สูง

4.2 สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่โดยรวมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการ

ปฏิบัติงาน และด้านผลการปฏิบัติงานการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับควรปรับปรุงและปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัคร
ประจำหมู่บ้าน กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

สมรรถนะการควบคุม โรคกลุ่มอาการคล้าย ไข้หวัดใหญ่	กลุ่มทดลอง (n=8)					กลุ่มควบคุม (n=8)				
	Max	Min	Mean	SD	แปลผล	Max	Min	Mean	SD	แปลผล
1. ความรู้การควบคุม โรคกลุ่มอาการคล้าย ไข้หวัดใหญ่	4.81	2.08	3.86	1.0	สูง	4.81	2.08	3.89	0.97	สูง
2. การปฏิบัติงานการ ควบคุมโรคกลุ่มอาการ คล้ายไข้หวัดใหญ่	3.10	2.50	2.93	0.1	ปาน กลาง	3.09	2.59	2.97	0.16	ปาน กลาง
3. ผลการปฏิบัติงานการ ควบคุมโรคอาการคล้าย ไข้หวัดใหญ่	2.88	2.19	2.46	0.2	ควร ปรับ	2.97	2.19	2.54	0.25	ปาน กลาง
สมรรถนะการควบคุม โรคกลุ่ม อาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	3.53	2.26	3.09	0.4	ปาน กลาง	3.54	2.29	3.13	0.44	ปาน กลาง

4.3 สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่ม
อาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้าน ภายในกลุ่มทดลอง หลังได้รับการ
พัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติและ

หลังการติดตามผล เพิ่มมากขึ้นกว่า ก่อนได้รับการ
พัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มควบคุม
ไม่เพิ่มขึ้น ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ภายในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง
และ หลังการติดตามผล

สมรรถนะการควบคุมโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่	ช่วงเวลาของการเข้าร่วมการ เสริมสร้างสมรรถนะ	Negative Rank	Positive Rank	Ties	Z	P
กลุ่มทดลอง	หลังการทดลอง – ก่อนการทดลอง	0.00	4.50	0.00	-2.52*	0.012
(n=8 คน)	หลังการติดตามผล – ก่อนการทดลอง	0.00	4.50	0.00	-2.52*	0.012
	หลังการติดตามผล – หลังการทดลอง	0.00	4.50	0.00	-2.52*	0.012
กลุ่มควบคุม	หลังการทดลอง – ก่อนการทดลอง	4.60	4.33	0.00	-0.70	0.484
(n=8 คน)	หลังการติดตามผล– ก่อนการทดลอง	4.00	5.00	0.00	-0.28	0.779
	หลังการติดตามผล– หลังการทดลอง	5.50	4.17	0.00	-0.98	0.327

$p < .05$

4.4 สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่ม
อาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้าน ของกลุ่มทดลอง หลังได้รับการ
พัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ และ
หลังการติดตามผล เพิ่มมากขึ้นกว่า สมรรถนะการ

ควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของ กลุ่ม
ควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดัง
ตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ระหว่าง กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการ
ทดลอง และหลังการติดตามผล

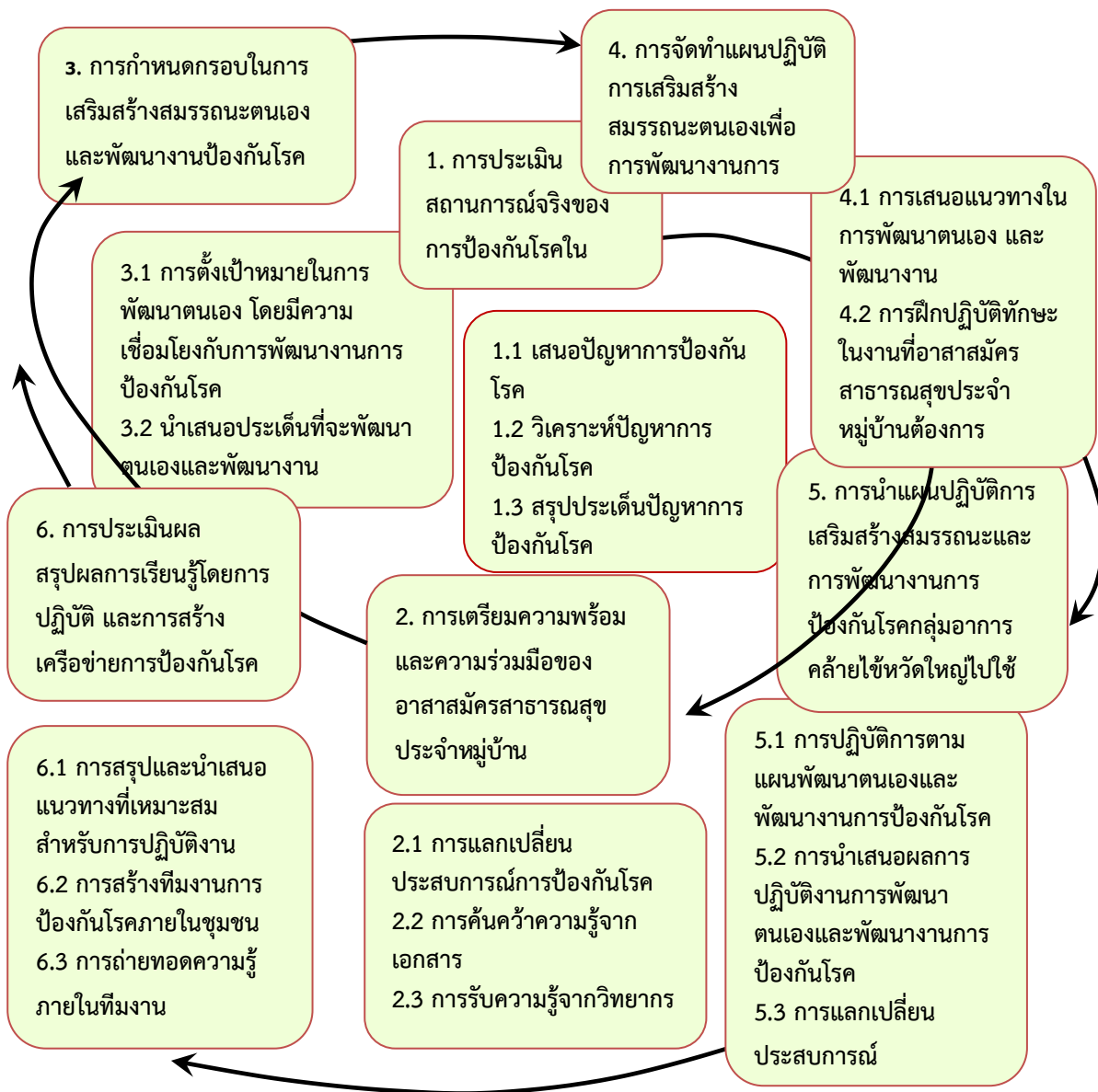
	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	หลังการติดตามผล
สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่			
กลุ่มทดลอง (n=8 คน)	Mean Rank = 7.88 Sum of Ranks = 63.00	Mean Rank = 12.50 Sum of Ranks = 100	Mean Rank = 12.50 Sum of Ranks = 100
กลุ่มควบคุม (n=8 คน)	Mean Rank = 9.12 Sum of Ranks = 73.00	Mean Rank = 4.50 Sum of Ranks = 36.00	Mean Rank = 4.50 Sum of Ranks = 36.00
ค่าสถิติทดสอบ	Mann-Whitney U = 27.00 Z = -0.53 P = 0.600	Mann-Whitney U = 0.00** Z = -3.36 P = 0.001	Mann-Whitney U = 0.00** Z = -3.36 P = 0.001

**p < .01

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มตัวอย่าง 92 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่รายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ การป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านการปฏิบัติงานการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และผลการปฏิบัติงานการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินตามสถานการณ์จริงของโรคที่เป็นจริงในชุมชน 2) การเตรียมความพร้อมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 3) การกำหนดกรอบในการเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ 4) การจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม 5) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ในสถานการณ์จริง 6) การประเมินผล และสรุปผลการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ



แผนภาพที่ 3 รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

3. ผลการประเมิน การพัฒนาสมรรถนะด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ สรุปได้ดังนี้

1) สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ของกลุ่มทดลอง หลังได้รับการ

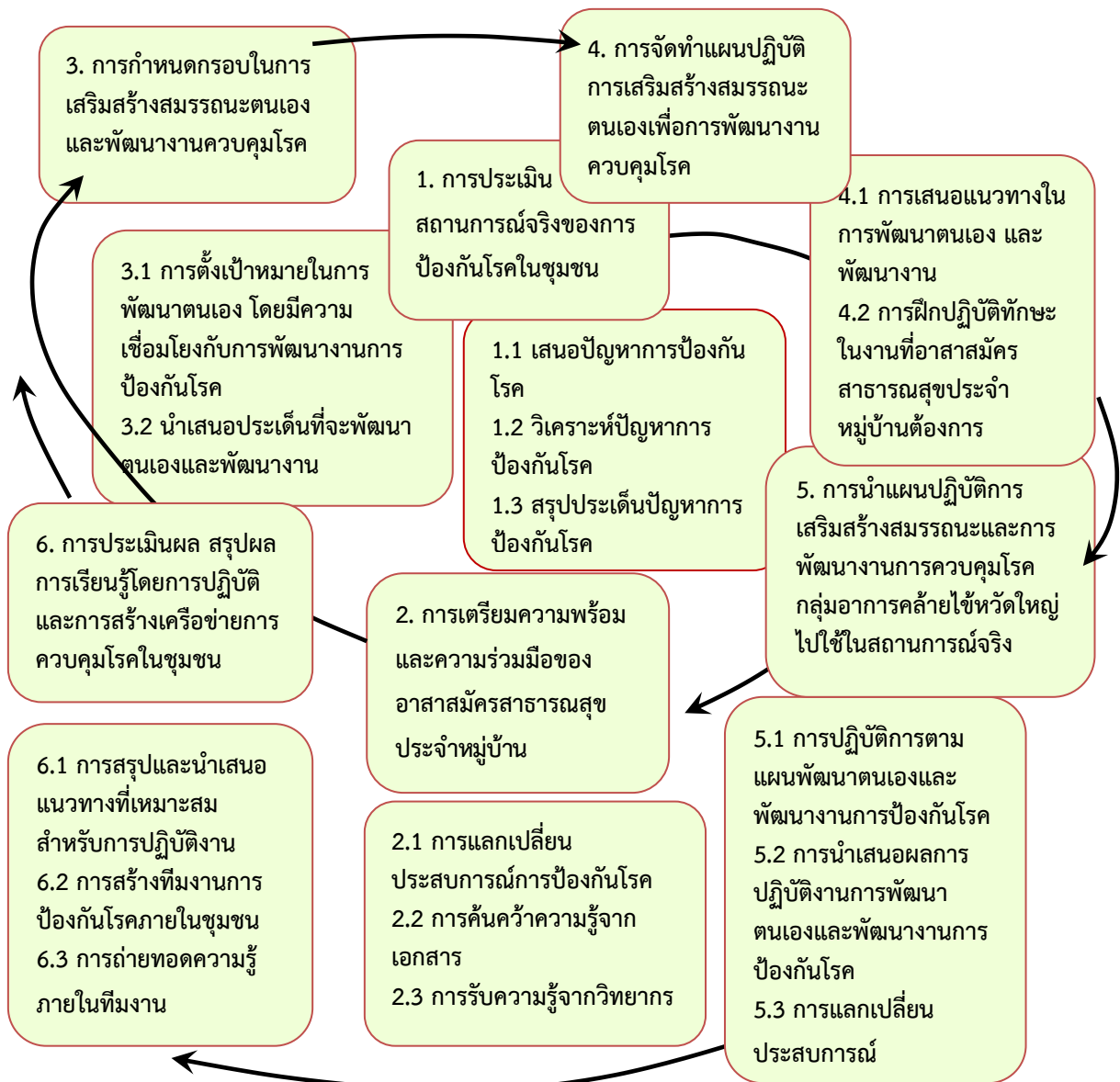
พัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และหลังการติดตามผล เพิ่มขึ้นกว่า ก่อนได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการ คล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ของกลุ่มทดลอง หลังได้รับการ พัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรค กลุ่มอาการ คล้ายไข้หวัดใหญ่ และหลังการติดตามผล สูงกว่า สมรรถนะการป้องกันโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัด ใหญ่ กลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการ คล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน กลุ่มตัวอย่าง 92 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้าย ไข้หวัดใหญ่รายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้การควบคุม โรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และผลการ ปฏิบัติงานการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัด

ใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการ ปฏิบัติงานควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

5. รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการ คล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วย 1) การประเมินตามสถานการณ์จริงของโรคที่เป็นจริง ในชุมชน 2) การเตรียมความพร้อมของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 3) การกำหนดกรอบใน การเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการ คล้ายไข้หวัดใหญ่ 4) การจัดทำแผนปฏิบัติการอย่าง มีส่วนร่วม 5) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ใน สถานการณ์จริง 6) การประเมินผล และสรุปผลการ เรียนรู้โดยการปฏิบัติ



แผนภาพที่ 4 รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

6. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สรุปได้ดังนี้

1) สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ

หมู่บ้าน ของกลุ่มทดลอง หลังได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และหลังการติดตามผล เพิ่มขึ้นกว่าเดิม ได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่ม

อาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) สมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของกลุ่มทดลอง หลังได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้วยรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และหลังการติดตามผล สูงกว่าสมรรถนะการควบคุมโรค กลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ กลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การสนทนากลุ่มเฉพาะ เกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านกลุ่มทดลอง พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความพึงพอใจ เห็นประโยชน์และคุณค่าของรูปแบบดังกล่าวเพราะได้นำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนความรู้ และได้ทบทวนการปฏิบัติ เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ได้เป็นอย่างดี

การอภิปรายผล

รูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติของการวิจัยครั้งนี้สามารถเสริมสร้างสมรรถนะป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้มีโอกาส เสนอปัญหา ซักถาม อภิปราย สะท้อนการคิด จากประสบการณ์ การปฏิบัติในการเข้าร่วมการทดลอง และวิทยากรกลุ่มช่วยกระตุ้นให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนการสนับสนุนช่วยแก้ปัญหาขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

การป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ เป็นผลสำเร็จโดยมีความรู้ การปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1999), Marsick & Watkins (1996) ที่ได้ให้แนวคิดว่าการเรียนรู้โดยการปฏิบัติด้วยจะเกิดการเรียนรู้ในการประชุมกลุ่มแต่ละครั้ง ด้วยการได้ทบทวน ไตร่ตรอง จากประสบการณ์ การปฏิบัติ การได้รับข้อเสนอแนะจากสมาชิกในกลุ่ม และจากวิทยากรกลุ่ม กระบวนการดังกล่าวทำให้มีการพัฒนาตนเองพร้อมๆ กับเกิดการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะเฉพาะด้านการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อนำใช้ในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติในงานการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ และทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมกับการพัฒนางานการป้องกันและควบคุมโรคกลุ่มอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

1. การนำรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านไปใช้ ควรมีการวิเคราะห์สมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานนั้นๆ ก่อนทุกครั้งเพื่อการพัฒนาเรียนรู้โดยการปฏิบัติที่เหมาะสม อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดสมรรถนะในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การนำรูปแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านไปใช้ ควรมีการวิเคราะห์สมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานนั้นๆ ก่อนทุกครั้ง

เพื่อการพัฒนาแบบการเรียนรู้โดยการปฏิบัติที่ เกิดสมรรถนะในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เหมาะสม อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรให้

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค (2554). **คู่มือเฝ้าระวังเหตุการณ์และควบคุมโรคระบาดในชุมชน**. สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมควบคุมโรคติดต่อ (2554). **คู่มือการป้องกันและควบคุมโรคติดต่ออุบัติใหม่สำหรับบุคลากรทาง
การแพทย์และสาธารณสุข ปี 2554**. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี(2554). **รายงานการวิจัย
ใช้หัตถ์นก**. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551). **การประเมินเพื่อการพัฒนา**. นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไตร.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี(2553). **สรุปรายงานประจำปี 2553**. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง
สาธารณสุข.
- สำนักกระบวนวิทยา (2554). **สรุปรายงานการเฝ้าระวังโรคปี 2554**. นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า
และพัสดุภัณฑ์.
- Marquardt, M.J.Z(1999). **Action Learning in Action: Transforming Problems and People
for World-Class Organizational Learning** New York : McGraw-Hill.McGill.
- Marquardt, M.J.(1996). **Building the Learning Organization: A Systems Approach to
Quantum Improvement and Global Success**. New York : McGraw-Hill.
- Marsick, V. J. & Watkins, K.(1996).**Informal and Incidental Learning in the Workplace**
London,Routledge.
- O'Neil, J., Victoria J.M.(2007).**Understanding Action Learning**. American Management
Association, New York: AMACOM. Books.
- Pedler, M.(1997).**Action Learning in Practice**. Third Edition, Gower Publishing, Hampshire.
- Parry, S.B. (1997). **Evaluating the Impact of Training**. Alaxandria. VA: American Society for
Training & Development.
- Revans, Reginald W.(1970). "The Managerial Alphabet."in **Approaches to the Study of
Organizational Behavior**, ed. G. Heald, 141-161. London: Taavistock.
- Sirmon, Rana, Kostishack (2002). **Learning While Doing: A Model for Working in
Collaboration and Through Partnership**.Washington,D.C.: Pinchot Institute.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จักรีรัตน์ แสงวารี¹
พัลลภ พิริยะสุรวงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการทบทวนวรรณกรรมเพื่อหาตัวแปรเบื้องต้นและการยืนยันปัจจัยที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญหลัก 4 ด้านคือ

- 1) ผู้นำและภาวะผู้นำ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์การบริหาร การขับเคลื่อนนโยบาย และการบริหารจัดการองค์ความรู้
- 2) องค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างการบริหารองค์การ ระบบการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
- 3) เทคโนโลยี ประกอบด้วย เครื่องมือในการจัดการ เครื่องมือในการสื่อสาร และเทคโนโลยีสนับสนุน
- 4) การเรียนรู้ ประกอบด้วย ฐานความรู้ในองค์การ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การ และการจัดการสารสนเทศ

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยุและโทรทัศน์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



Factors Affecting Knowledge Management in Private Higher Education

Institutions

Jakgreerat Sangvari¹
Panlop Piriyasurawong²

Abstract

The purpose of this research was to study factors affecting knowledge management in private higher education institutions. This research took qualitative research approach, i.e. literature review and focus group of five experts to identify factors affecting knowledge management in private higher education institutions.

The research results were as follows:

Four factors affecting knowledge management in private higher education institutions were:

- 1) Leadership featuring 4 aspects: 1) vision, 2) administration policy, 3) driven policy, and 4) knowledge management administration.
- 2) Organization featuring 3 aspects: 1) organization structure, 2) administration system, and 3) organizational culture for change management.
- 3) Technologies featuring 3 aspects: 1) management tools, 2) communication tools, and 3) supportive technologies.
- 4) Learning featuring 3 aspects: 1) knowledge-based organization, 2) knowledge sharing, and 3) information management.

Keywords: Knowledge management, Private higher education institutions

บทนำ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการศึกษา เป็นผลทำให้โลกได้เข้าสู่ยุคสังคมฐานความรู้ (knowledge-based society) โดยให้สติปัญญาและความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร ทั้งนี้การที่จะนำสังคมไปสู่ฐานความรู้ที่มีคุณภาพได้นั้นต้องให้ความสำคัญต่อระบบการศึกษาที่ต้องตอบสนองความต้องการต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง

การศึกษานับเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคนในประเทศ เพราะจะช่วยสร้างความเจริญที่ยั่งยืนในอนาคตได้ เพื่อทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการกำลังคนที่มีความรู้และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ (2549: 2) ว่าด้วยมาตรฐานการอุดมศึกษาด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่ระบุไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการแสวงหาความรู้ การสร้าง และการจัดการความรู้ตามแนวทางและหลักการอันนำไปสู่สังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ และในด้านคุณภาพบัณฑิตระดับอุดมศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานและสร้างงานพัฒนาสังคมให้สามารถทำงานแข่งขันในระดับสากล

ในการทำงานต่างๆ ต้องการองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง วิธีการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้นั้นก็คือ การเรียนรู้ (learning) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั่วทุกระบบจะทำให้องค์กรไม่เพียงแต่อยู่รอดได้แต่ยังมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ

ฉะนั้นแนวคิดการจัดการความรู้ในองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรให้เพิ่มขึ้น อีกทั้งยังส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) จากบุคคลที่ไม่รู้ให้กลายเป็นผู้รู้ ด้านความเข้าใจ (Understanding) จากบุคคลที่มีความเข้าใจไม่กระจ่างถ่องแท้ให้เป็นคนที่เข้าใจได้อย่างลึกซึ้ง ด้านทักษะ (Skill) จากบุคคลที่อ่อนทางทักษะให้เป็นคนที่เปี่ยมไปด้วยทักษะไม่ว่าจะเป็นทักษะในสายงานหรือนอกสายงาน ด้านเจตคติ (Attitude) จากบุคคลที่มีทัศนคติที่โต้แย้งอย่างไม่มีเหตุผล ทำให้คนที่มีทัศนคติอย่างมีเหตุผล และด้านคุณค่า (Value) จากบุคคลที่ด้อยคุณค่ากับองค์กร กลายเป็นคนสำคัญขององค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จจึงต้องอาศัยปัจจัยหลายประการด้วยกันและสิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือสถาบันการศึกษาของประเทศ (กฤษติกา สงวนศักดิ์ศิริ. 2554: 2-3)

การจัดการความรู้ในสถาบันศึกษาจะต้องดำเนินการภายใต้กรอบหลักโดยเฉพาะอุดมศึกษาไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ ซึ่งสำนักงานงานคณะกรรมการอุดมศึกษาได้กำหนดจัดการความรู้ไว้เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานการอุดมศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษาของชาติ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาการจัดการความรู้ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานกำกับและส่งเสริมการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาได้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF: HEd) เพื่อเป็น

เครื่องมือในการนำนโยบายที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามุ่งเน้นเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ผลการเรียนรู้ (Learning outcomes) ของผู้เรียน ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพ 5 ด้านคือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and moral) 2) ด้านความรู้ (Knowledge) 3) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive skills) 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal skills and responsibility) 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical analysis communication and information technology skills) ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานที่ดีสามารถเทียบเคียงกันได้กับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

การดำเนินงานในสถาบันศึกษาเอกชนนั้น ต้องอาศัยยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ในการเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความรู้ การแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศในการบรรลุภารกิจหลัก อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งความรู้และสังคมอุดมปัญญาที่ยั่งยืน (ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2550: 18)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะทำวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัยให้ประสบผลสำเร็จ สามารถอยู่ร่วมกันด้วยความพร้อมและสมบูรณ์ ช่วยสร้างสรรค์สังคมและพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นการวิจัยจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge management)

ระยะที่ 2 การยืนยันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านจัดการความรู้และผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจงโดยมีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 5 ปี ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจัดการความรู้ จำนวน 3 ท่าน และ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 2 ท่าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการความรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานต่างๆ ที่นำเอากลยุทธ์ กระบวนการ และเครื่องมือเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

2. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันอุดมศึกษามีเปิดทำการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ภายใต้การบริหารของหน่วยงานเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผลของการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. สามารถประยุกต์เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรโดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.1 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

1.2 วิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานวิจัยทำการตรวจสอบและทำการปรับปรุงแก้ไข

2. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อประเมินและหาข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการสนทนากลุ่มดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดประเด็นปัญหาและคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

2.2 กำหนดกรอบการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด คือผู้ให้ข้อมูล

หลักจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางด้านการจัดการความรู้และการศึกษา

2.3 กำหนดทีมงานการสนทนากลุ่ม ได้แก่ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ผู้จดบันทึก (Notetaker) และผู้ช่วยทั่วไป (Assistant)

2.4 สร้าง/ทดสอบแนวคำถาม

2.5 เลือกกลุ่มตัวอย่าง

2.6 จัดการสนทนากลุ่ม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม จะถูกนำมาประมวลเข้าด้วยกันโดยลักษณะของการวิเคราะห์ข้อมูลในการแสดงความคิดเห็นของผู้ที่เข้าการสนทนากลุ่มและนำเสนอผลการวิจัยโดยเชื่อมโยงตามลำดับเนื้อหาที่มีความเกี่ยวเนื่อง ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการตีความข้อมูล การเปรียบเทียบข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล (สุเทพ เดชะชีพและคณะ, 2555: 134-135)

ผลการวิจัย

ผลการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยจำแนกออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ จากการทบทวนวรรณกรรม

จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีปัจจัยที่สำคัญประกอบไปด้วย 4 ด้านดังนี้

1. ผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การซึ่งทำหน้าที่ในการพัฒนากลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรอยู่รอด และประสบความสำเร็จ ทั้งในกระบวนการหรือระบบการจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการพัฒนากลยุทธ์

ขององค์การ ขึ้น โดยผู้บริหารเป็นผู้ทำหน้าที่สร้างและใช้กลยุทธ์ รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมด้านวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่องค์การเป็นอยู่เพื่อความสำเร็จของกลยุทธ์

2. องค์กร (Organization) โครงสร้างขององค์การและโครงสร้างพื้นฐานต้องสนับสนุนกลยุทธ์การจัดการความรู้ ทั้งนี้กระบวนการดำเนินงานขององค์การและระบบการบริหารจัดการต้องมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นเพียงพอให้นำไปสู่การปรับเปลี่ยนในวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

3. เทคโนโลยี (Technology) เป็นสิ่งผลักดันที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นคลังความรู้ เครื่องมือในการจัดการและการสื่อสาร

เทคโนโลยีต้องเป็นสิ่งสนับสนุนกลยุทธ์องค์การเพิ่มคุณค่าและการวัดผล

4. การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้ที่ได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีการพัฒนามาจากการจัดการสารสนเทศ การสร้างฐานความรู้ในองค์การ การจัดการความรู้ การเรียนรู้ในองค์การ และนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามลำดับ

จากปัจจัยทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมา ซึ่งเป็นตัวแปร สามารถกำหนดตัวแปรหลัก และตัวแปรย่อยออกมาได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ จากการทบทวนวรรณกรรม

สรุปตัวแปร	ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย
1. ผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การซึ่งทำหน้าที่ในการพัฒนากลยุทธ์ที่ทำให้องค์การอยู่รอด และประสบความสำเร็จ ทั้งในกระบวนการหรือระบบการจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ขององค์การขึ้น โดยผู้บริหารเป็นผู้ทำหน้าที่สร้างและใช้กลยุทธ์ รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมด้านวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่องค์การเป็นอยู่เพื่อความสำเร็จของกลยุทธ์	ผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership)	- กลยุทธ์การบริหาร (สร้างกลยุทธ์ และใช้กลยุทธ์) - กระบวนการจัดการความรู้ - ระบบการจัดการความรู้
2. องค์กร (Organization) โครงสร้างขององค์การและโครงสร้างพื้นฐานต้องสนับสนุนกลยุทธ์การจัดการความรู้ ทั้ง กระบวนการดำเนินงานขององค์การ และระบบการบริหารจัดการต้องมีประสิทธิภาพ และยืดหยุ่นเพียงพอให้นำไปสู่การปรับเปลี่ยนในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีได้	องค์กร (Organization)	- โครงสร้างขององค์การ - กระบวนการดำเนินงานขององค์การ - ระบบการบริหารจัดการ - วัฒนธรรมองค์กร
3. เทคโนโลยี (Technology) เป็นสิ่งผลักดันที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นคลังความรู้ เครื่องมือในการจัดการและการสื่อสาร เทคโนโลยีต้องเป็นสิ่งสนับสนุนกลยุทธ์องค์การเพิ่มคุณค่าและการวัดผล	เทคโนโลยี (Technology)	- เครื่องมือในการจัดการ - เครื่องมือในการสื่อสาร - เทคโนโลยีสนับสนุน

สรุปตัวแปร	ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย
4. การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้ที่ได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีการพัฒนามาจากการจัดการสารสนเทศ การสร้างฐานความรู้ในองค์กร การจัดการความรู้ การเรียนรู้ในองค์กร และนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตามลำดับ	การเรียนรู้ (Learning)	- กระบวนการเรียนรู้ - การจัดการสารสนเทศ - ฐานความรู้ในองค์กร - การเรียนรู้ในองค์กร

หมายเหตุ ขีดเส้นใต้ คือ คำสำคัญที่นำมากำหนดเป็นตัวแปรย่อย

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากผู้ทรงคุณวุฒิ

จากปัจจัยด้านการจัดการความรู้ 4 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการตั้งคำถามเพื่อดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม เป็นเชิงคุณภาพประกอบด้วยการตีความข้อมูล การเปรียบเทียบข้อมูล และสังเกตข้อมูล จนได้ความคิดเห็นที่สอดคล้องหรือแตกต่างของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยผลการประเมินและข้อเสนอแนะของปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อเป็นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านผู้นำ และ ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสำเร็จของการจัดการความรู้ผู้นำจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ การผลักดันนโยบาย การวางแผนกลยุทธ์ การควบคุม การวัดและประเมินผล รวมถึงการสื่อสารทำความเข้าใจกับทุกคนในองค์กร เพื่อให้ยอมรับเห็นประโยชน์ร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำหรือผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานทุกอย่างในองค์กร

ทำให้องค์กรมีการเจริญก้าวหน้าได้ง่ายและรวดเร็ว

2. องค์กร (Organization) คือ องค์กรต้องขึ้นอยู่กับโครงสร้างการบริหาร และฝ่ายสนับสนุนของหน่วยงานต่างๆ ที่จะต้องขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารตนเองให้บรรลุเป้าหมาย จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกิดการพัฒนาลำนำ องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และนำความรู้ที่มีอยู่มาเป็นฐานในการต่อยอดความรู้ของคนรุ่นต่อไป ดังนั้น การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติจะทำงานได้ง่ายขึ้นและถูกต้อง เกิดระบบหรือโครงสร้างที่ชัดเจน

3. เทคโนโลยี (Technology) คือ เทคโนโลยีจะเป็นสื่อกลางในการสื่อสาร ที่จะทำให้กลยุทธ์ประสบความสำเร็จ แสดงถึงความทันสมัย การบริหารจัดการระบบ และการสื่อสารถึงกลุ่มเป้าหมายในระดับต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิผล ให้รูปแบบต่างๆ เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสนับสนุนการบริหารงานภายในสถาบันได้เป็นอย่างดี และเทคโนโลยีจะทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความสะดวก รวดเร็วและมี

ประสิทธิภาพได้ด้วยเทคโนโลยี เพราะจะสร้างภาพลักษณ์ความทันสมัยให้เกิดแก่องค์กรได้

4. การเรียนรู้ (Learning) คือการเรียนรู้ต้องอาศัย ความรู้จากประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมไปสู่การปฏิบัติ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน การทำงานในทุกส่วนทั้งในด้านการศึกษาวิชาการ การปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ นักศึกษาต้องอาศัยการเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาและแสวงหาแนวทางที่ดีที่สุดแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นนำไปสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจะสามารถนำไปปรับใช้ในการวางนโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน และพัฒนาบุคลากรต่อไปได้ สถาบันการศึกษาเป็นแหล่งขององค์ความรู้

แขนงต่างๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสืบค้น จัดเก็บ รวบรวม ระบบการจัดการสารสนเทศ ความรู้ วิชาการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อภาคส่วนอื่นๆ ต่อไป ดังนั้น การเรียนรู้จะทำให้เกิดการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเกิดการรับรู้ข้อมูล ซึ่งการเรียนรู้ทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีระบบมีประสิทธิภาพ

จากสรุปผลการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน นำเสนอในตารางการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อหาปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ด้าน (ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ ด้านองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านการเรียนรู้) เพื่อหาปัจจัยต่างๆ รายละเอียดดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปตัวแปร	ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย
1. ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสำเร็จของการจัดการความรู้ผู้นำจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ การผลักดันนโยบายการ วางแผน กลยุทธ์ การควบคุม การวัดและประเมินผล รวมถึงการสื่อสารทำความเข้าใจกับทุกคนในองค์กร เพื่อให้ยอมรับเห็นประโยชน์ร่วมกัน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้นำหรือผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานทุกอย่างในองค์กร ทำให้องค์กรมีการเจริญก้าวหน้าได้ง่ายและรวดเร็ว	ผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership)	- วิสัยทัศน์ - การผลักดันนโยบาย - การวางแผนกลยุทธ์ - การขับเคลื่อนนโยบาย - การควบคุม - การวัดและประเมินผล - การสื่อสาร
2. องค์กร (Organization) คือ องค์กรต้องขึ้นอยู่กับโครงสร้างการบริหาร และฝ่ายสนับสนุนของหน่วยงานต่างๆ ที่จะต้องขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารตนเองให้บรรลุเป้าหมาย จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกิดการพัฒนาผู้นำ องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการ	องค์กร (Organization)	- โครงสร้างการบริหาร - ระบบการบริหารจัดการองค์กร - สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง - แบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

สรุปตัวแปร	ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย
เปลี่ยนแปลงและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และนำความรู้ที่มีอยู่มาเป็นฐานในการต่อยอดความรู้ของคนรุ่นต่อไป ดังนั้นการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติจะทำงานได้ง่ายขึ้นและถูกต้อง เกิดระบบหรือโครงสร้างที่ชัดเจน		- จัดทำฐานความรู้และต่อยอดความรู้
3. เทคโนโลยี (Technology) คือ เทคโนโลยีจะเป็นสื่อกลางในการสื่อสาร ที่จะทำให้กลยุทธ์ประสบความสำเร็จ แสดงถึงความทันสมัย การบริหารจัดการระบบ และการสื่อสารถึงกลุ่มเป้าหมายในระดับต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ ให้เกิดประสิทธิผล ให้รูปแบบต่างๆ เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสนับสนุนการบริหารงานภายในสถาบันได้เป็นอย่างดี และเทคโนโลยีจะทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพได้ด้วยเทคโนโลยี เพราะจะสร้างภาพลักษณ์ความทันสมัยให้เกิดแก่องค์กรได้	เทคโนโลยี (Technology)	- เครื่องมือในการบริหารจัดการระบบ - เครื่องมือ/ช่องทางในการสื่อสาร - เทคโนโลยีสนับสนุน
4. การเรียนรู้ (Learning) คือการเรียนรู้ต้องอาศัยความรู้จากประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมไปสู่การปฏิบัติ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน การทำงานในทุกส่วนทั้งในด้านการศึกษาวิชาการ การปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ นักศึกษาต้องอาศัยการเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาและแสวงหาแนวทางที่ดีที่สุด แก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นนำไปสู่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจะสามารถนำไปปรับใช้ในการวางแผนนโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน และพัฒนาบุคลากรต่อไปได้ สถาบันการศึกษาเป็นแหล่งขององค์ความรู้แขนงต่างๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสืบค้น จัดเก็บ รวบรวม ระบบการจัดการสารสนเทศ ความรู้ วิชาการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อภาคส่วนอื่นๆ ต่อไป ดังนั้น การเรียนรู้จะทำให้เกิดการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเกิดการรับรู้ข้อมูล ซึ่งการเรียนรู้ทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีระบบมีประสิทธิภาพ	การเรียนรู้ (Learning)	- ประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อม - องค์ความรู้ - การนำไปปรับใช้ในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน - การรวบรวมองค์ความรู้ - ระบบจัดการสารสนเทศ - ระบบการบริหารจัดการองค์กร

หมายเหตุ ขีดเส้นใต้ คือ คำสำคัญที่นำมากำหนดเป็นตัวแปรย่อย

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ ความรู้ในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน

จากตารางการวิเคราะห์ และ
สังเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ จาก
การทบทวนวรรณกรรม (ตารางที่ 1) และ
ตารางการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัจจัยด้าน

การจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน จากผู้ทรงคุณวุฒิ (ตารางที่2) ผู้วิจัยได้
นำผลมาทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์
ร่วมกันเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ
ความรู้สถาบันอุดมศึกษาเอกชน รายละเอียด
ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน

ตัวแปรหลัก	ปัจจัยด้านการจัดการ ความรู้จากการทบทวน วรรณกรรม	ปัจจัยด้านการจัดการ ความรู้ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากผู้ทรงคุณวุฒิ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ จัดการความรู้ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ผลการวิจัย)
ผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership)	- กลยุทธ์การบริหาร (1) (2) (3) - กระบวนการจัดการ ความรู้ (4) - ระบบการจัดการความรู้ (4)	- วิสัยทัศน์ (1) - การผลักดันนโยบาย (3) - การวางแผนกลยุทธ์ (2) - การขับเคลื่อนนโยบาย (3) - การควบคุม (3) - การวัดและประเมินผล (2) - การสื่อสาร (10)	- วิสัยทัศน์ (1) - กลยุทธ์การบริหาร (2) - การขับเคลื่อนนโยบาย (3) - การบริหารจัดการองค์ ความรู้ (4)
องค์การ (Organization)	- โครงสร้างขององค์การ (5) - กระบวนการดำเนินงาน ขององค์การ (6) - ระบบการบริหารจัดการ (6) - วัฒนธรรมองค์การ (7)	- โครงสร้างการบริหาร (5) - ระบบการบริหารจัดการ องค์การ (6) - สร้างวัฒนธรรมองค์การ ที่เอื้อต่อการ เปลี่ยนแปลง (7) - แบ่งปันความรู้ระหว่าง บุคลากรภายในองค์การ (12) - จัดทำฐานความรู้และต่อ ยอดความรู้ (12)	- โครงสร้างการบริหาร องค์การ (5) - ระบบการบริหารจัดการ (6) - วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อ ต่อการเปลี่ยนแปลง (7)
เทคโนโลยี (Technology)	- เครื่องมือในการจัดการ (8) - เครื่องมือในการสื่อสาร (9)	- เครื่องมือในการบริหาร จัดการระบบ (8) - เครื่องมือ/ช่องทางใน การสื่อสาร (9)	- เครื่องมือในการจัดการ (8) - เครื่องมือในการสื่อสาร (9)

ตัวแปรหลัก	ปัจจัยด้านการจัดการ ความรู้จากการทบทวน วรรณกรรม	ปัจจัยด้านการจัดการ ความรู้ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากผู้ทรงคุณวุฒิ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ จัดการความรู้ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ผลการวิจัย)
	- เทคโนโลยีสนับสนุน (10)	- เทคโนโลยีสนับสนุน (10)	- เทคโนโลยีสนับสนุน (10)
การเรียนรู้ (Learning)	- กระบวนการเรียนรู้ (12) - การจัดการสารสนเทศ (13) - ฐานความรู้ในองค์กร (11) - การเรียนรู้ในองค์กร (12)	- ประสบการณ์ทางตรง และทางอ้อม (11) - องค์ความรู้ (4) - ระบบจัดการสารสนเทศ (13) - ระบบการบริหารจัดการ องค์กร (6)	- ฐานความรู้ในองค์กร (11) - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน องค์กร (12) - การจัดการสารสนเทศ (13)

หมายเหตุ : หมายเลขที่วงเล็บ () หมายถึงการแสดงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ส่งผลให้ได้ผลการวิจัย ที่เกิดจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการทบทวนวรรณกรรมกับผลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งสามารถแสดงออกมาเป็นสูตรได้ดังนี้

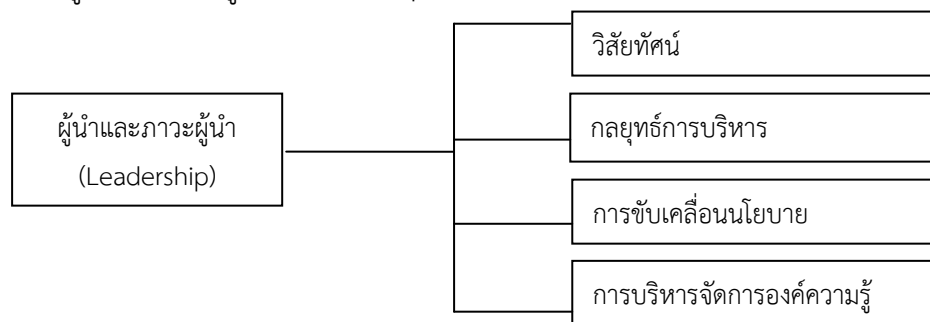
$$\text{การทบทวนวรรณกรรม} + \text{ผู้ทรงคุณวุฒิ} = \text{ผลการวิจัย}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” มีประเด็นในการอภิปรายสรุปจากการออกมาเป็นแผนภูมิซึ่งได้จากการวิเคราะห์

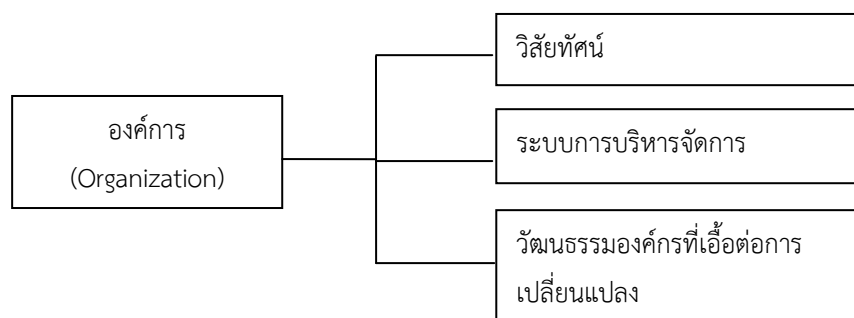
และสังเคราะห์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการความรู้จากการทบทวนวรรณกรรมกับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสามารถนำเสนอในลักษณะแผนภูมิได้ดังนี้

1. ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership)



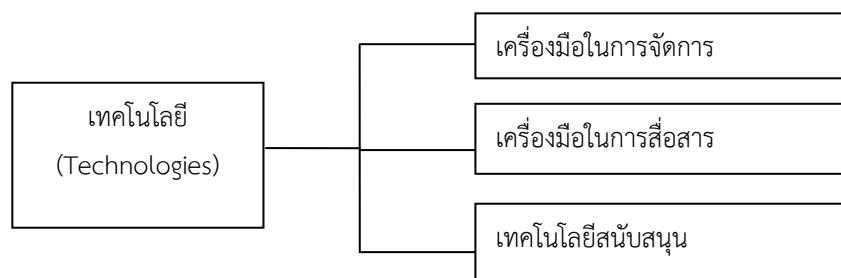
แผนภูมิที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้านภาวะผู้นำ

2. ด้านองค์การ (Organization)



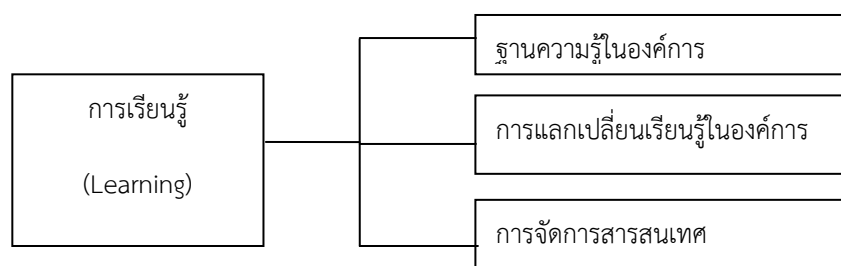
แผนภูมิที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้านองค์การ

3. ด้านเทคโนโลยี (Technologies)



แผนภูมิที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้านเทคโนโลยี

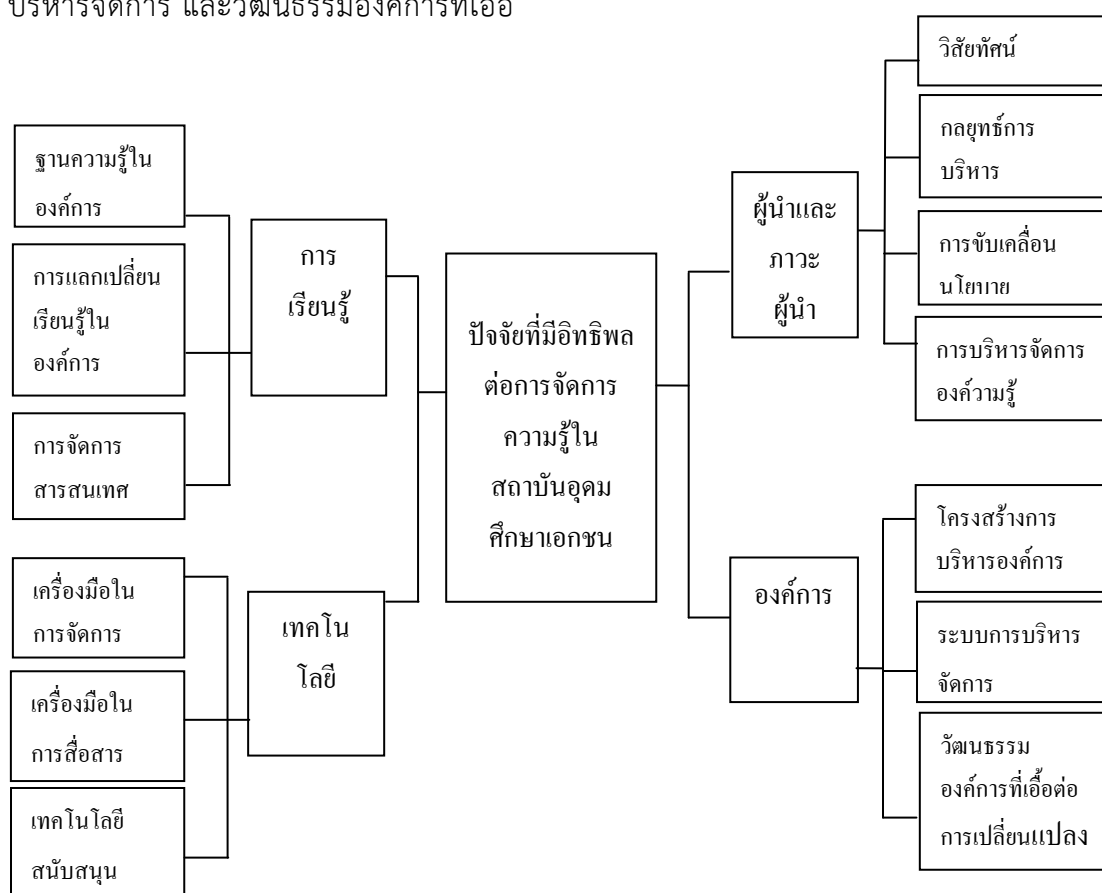
4. ด้านการเรียนรู้ (Learning)



แผนภูมิที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้านการเรียนรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น ประกอบไปปัจจัยที่สำคัญ 4 ด้านหลักๆ คือ 1) ผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ กลยุทธ์การบริหาร การขับเคลื่อนนโยบาย และการบริหารจัดการองค์ความรู้ 2) องค์กร (Organization) ซึ่งต้องมีโครงสร้างการบริหารองค์การ ระบบการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อ

ต่อการเปลี่ยนแปลง 3) เทคโนโลยี (Technologies) ต้องอาศัยเครื่องมือในการจัดการ เครื่องมือในการสื่อสาร และเทคโนโลยีสนับสนุน 4) การเรียนรู้ (Learning) ไม่ว่าจะเป็นฐานความรู้ในองค์การ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การ และการจัดการสารสนเทศซึ่งสามารถนำมาเชื่อมความสัมพันธ์ของตัวแปรดังแสดงรายละเอียดในแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ทั้งนี้ผลของวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับปัจจัยการจัดการความรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stankosky and Baldanza (2001) ต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ด้าน ที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ กล่าวคือ 1)

ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) องค์กร (Organization) 3) เทคโนโลยี (Technology) และ 4) การเรียนรู้ (Learning) นอกจากนั้นยังสัมพันธ์กับปัจจัยที่ช่วยให้การจัดการความรู้ในองค์การประสบความสำเร็จของบุญดี บุญญาภิ

และคณะ (2549: 59) ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) 3) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และ 5) การวัดผล (Measurement) อีกทั้งงานวิจัยของ Martin (2004) ซึ่งประมวลแล้วพบว่ามียุทธศาสตร์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านผู้บริหาร และด้านการบริหารจัดการองค์การ รวมถึงงานสังเคราะห์ในรูปของตารางของ Keyesr (2004) สรุปออกเป็น 5 ด้านคือ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การบริหารจัดการองค์การ 4) ผู้บริหารองค์การ และ 5) กระบวนการจัดการความรู้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้พบว่าสามารถทำการวิจัยในครั้งต่อไปได้ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยถึงรูปแบบการจัดการความรู้โดยเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาสังกัดเอกชนกับสถาบันอุดมศึกษาสังกัดรัฐบาล
2. ควรศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้
3. ควรศึกษาวิจัยโดยพัฒนาต่อยอดทางปัจจัยด้านการจัดการความรู้ เช่นการออกแบบรูปแบบ และนำไปใช้จริง ควรถึงการประเมินผลของการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กุนทิกา สงวนศักดิ์ศิริ. (2554). **รูปแบบการจัดความรู้ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. ปรินญาดุษฐ์บัณฑิต. สาขาวิชาการพัฒนาระบบการมนุษย์. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2549). **การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล. (2554). **ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยเอกชน**. *Executive Journal*. 31(3): 12-19.
- สุเทพ เดชะชีพและคณะ. (2555). **คุณภาพรายการของสถานีโทรทัศน์กรุงเทพมหานครที่ออกอากาศในช่วงเดือนเมษายน – กันยายน 2554 : ในมุมมองของนักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์**. *Kasem Bundit Journal*. 13(1):134-135.
- Keyser, R.L. (2004). **Assessing the Relationship Between Knowledge Management and Plant Performance at the Tennessee Valley Authority**. Doctoral Dissertation, Industrial and Systems Engineering and Engineering Management, The University of Alabama in Huntsville, Huntsville, Alabama.
- Martin, J.S. (2004) . **Enhancing and Inhibiting Interactions Between Business Processing and Knowledge Production: A Macro Study of Leadership and Knowledge Processing in Higher Education**. Ph.D. dissertation, Clemson University.
- Stankosky, M., and Baldaza, C. (2001). “A System Approach to Engineering : A Knowledge Management System”. In **Knowledge Management : The Catalyst for Electronic Government**, edited by R.C.Barquin, A. Bennet and S.G.Remex. Vienna, Virginia: Management Concepts.

การสังเคราะห์งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

รัฐจวน คำขิรพิทักษ์¹

สุติมา หาบุญโชะ²

สิริลักษณ์ สักวาลน้อย³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 2) สังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 3) เพื่อสรุปภาพรวมของงานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ทั้งในด้านของระเบียบวิธีวิจัยและรูปแบบการจัดการเรียนการสอน

ประชากร คือ งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่จัดทำขึ้นระหว่างปีการศึกษา 2550 -2554 จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการบัญชีชั้นกลาง 2 (AC 307) การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชา การเงินธุรกิจ (FB 201) การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาสัมมนากรณีศึกษาด้านประชาสัมพันธ์ (PA 412) และการศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้รายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต (ศท. 124) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.ระเบียบวิธีวิจัยและผลการวิจัย

1.1 งานวิจัยทั้ง 4 โครงการ ดำเนินการวิจัยแบบ การวิจัยกึ่งทดลอง และการวิจัยเชิงพรรณนา

1.2 เครื่องมือวัดตัวแปร งานวิจัยกึ่งทดลอง ทั้ง 3 เรื่อง เป็นเครื่องมือวัดสมรรถนะความพอเพียง ส่วนงานวิจัยเชิงพรรณนา 1 เรื่อง เป็นเครื่องมือวัดความสุขในการเรียนรู้ เครื่องมือวัดตัวแปรที่สร้างขึ้นทั้งหมด มีการหาคุณภาพด้วยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเที่ยงทั้งฉบับ

1.3 การใช้สถิติและเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยทั้ง 4 เรื่อง ใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิง t - test ทดสอบความแตกต่าง และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation

1.4 ผลการวิจัย

งานวิจัยกึ่งทดลองทั้ง 2 เรื่อง ที่มีกลุ่มควบคุม สมรรถนะความพอเพียงสูงขึ้นหลังการทดลอง และสมรรถนะความพอเพียงของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม โดยงานวิจัยกึ่งทดลอง 1 เรื่อง ที่ไม่มีกลุ่มควบคุม สมรรถนะความพอเพียงสูงขึ้นหลังการทดลอง สำหรับงานวิจัยเชิงพรรณนาค้นศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

¹ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

² อาจารย์ประจำศูนย์พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

³ ผู้ช่วยเลขานุการศูนย์พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ระดับ B ขึ้นไป จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขในการเรียนระดับมาก (3.90) และมีความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการเรียนรู้อยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. ผลการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต พบว่าเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ มีจุดมุ่งหมายในการนำหลักแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผสมผสานเข้าไปในเนื้อหาการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ ดังนี้

2.1 ได้นำหลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง ที่ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี บนเงื่อนไขของการใช้ความรู้ คุณธรรม บารมี การสอดแทรกเป็นหลักคิดในการจัดการเรียนการสอน

2.2 ได้มีการบูรณาการหลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน 2 ลักษณะ คือ การบูรณาการแบบพหุวิทยาการ (Multidisciplinary) และการบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary)

2.3 ใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังนี้

- กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษา และกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนโดยให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติงาน

- กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การซักถามเป็นรายบุคคล แบ่งกลุ่ม นักศึกษาร่วมกันอภิปรายหาคำตอบ การสรุปประเด็นโดยใช้แผนผังความคิด การเรียนแบบร่วมมือ การใช้บทบาทสมมติและสถานการณ์จำลอง

- การประเมินการเรียนการสอน ใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) แบ่งเป็นการประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียนและคะแนนจากการทดสอบปลายภาคเรียน ใช้เกณฑ์การสอบปลายภาคเรียน 30 % อีก 70 % แบ่งเป็นการประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียนอันประกอบด้วย การเข้าชั้นเรียน การทำงานที่ได้รับมอบหมายและการสอบกลางภาค

คำสำคัญ: สังเคราะห์งานวิจัย การจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



A Synthesis of Researches Relating to Learning and Instruction Based on the Philosophy of the Sufficiency Economy, Kasem Bundit University

Ranchuan Kamwachirapitak¹

Sutima Habyusoh²

Sirilak Sangwannoi³

Abstract

The purposes of this research were: 1) To analyze methodology of research work relating to learning and instruction based on the Philosophy of the Sufficiency Economy, Kasem Bundit University, 2) To synthesize instructional model of research work relating to learning and instruction based on the Philosophy of the Sufficiency Economy by using content analysis, 3) To draw conclusion of integrated results both in terms of research methodology and in terms of instructional model of the researches.

The study examined 4 researches relating to learning and instruction based on the Philosophy of the Sufficiency Economy conducted during 2003-2007 academic years at Kasem Bundit University in 4 courses of studies, namely the Development of Instructional Model Based on the Philosophy of Sufficiency Economy in Intermediate Accounting 2 (AC 307), the Development of Instructional Model Based on the Philosophy of Sufficiency Economy in Business Finance (FB 201), the Development of Instructional Model Based the Philosophy of the Sufficiency Economy in a Case Study Seminar on Public Relations (PA 412), and Study of Effectiveness of Learning Management in Sufficiency Economy and Quality of Life (GE124). Results of the study were as follows:

1. Research Method and Finding.

1.1 The four researches employed quasi – experimental and descriptive approaches.

1.2 The research instrument for the 3 quasi – experimental researches measured Sufficiency Economy Competency. In the descriptive research, it measured learning happiness. The research instruments were qualified with content validity, item discrimination and reliability.

1.3 Data analysis were conducted by means of mean, standard deviation, t – test and Pearson Product Moment Correlation.

1.4 Results of all the studies showed that after the experiment, the Sufficiency Economy Competency of the experimental group increased and the Sufficiency Economy Competency of the experimental group was higher than that of the control group. For the

¹ Director of Development Center for Innovation of Learning and Instruction, Kasem Bundit University

² Department of Development Center for Innovation of Learning and Instruction, Kasem Bundit University

³ Assistant Secretary of Development Center for Innovation of Learning and Instruction, Kasem Bundit University

descriptive research, the students' learning effectiveness attained grade "B" with a percentage of 74.86. The Students' learning happiness was high, and there was a positive correlation between learning happiness and learning effectiveness.

2. Synthesis of the Research Results.

2.1 Sufficiency economy concept applied in the research works stressed the middle path. It consisted of moderation, reasonableness, self immunity, and co – operation, all of which were based on wisdom and moral.

2.2 On integrating sufficiency concept, it came out that 3 researches used multidisciplinary integration whereas the other one used interdisciplinary integration.

2.3 Concerning the learning and teaching procedure, student centered learning was employed as follows:

- Learning strategies were problem – based learning, research – based learning, project – based learning, case – based learning and work – based learning.

- Students engaged and participated in classroom activities assigned by the instructors to foster active learning class. These included individual inquiry, small group discussion, mind map conclusion, collaborative learning, role play and simulation.

- On course evaluation, authentic assessment was used as formative and summative evaluation. A criteria for summative evaluation was 30% in the final exam whereas the other 70% was formative evaluation for class participation, classroom assignment and midterm exam.

Key words: Synthesis of researches, Learning and instruction based on the Philosophy of Sufficiency Economy

บทนำ

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เล็งเห็นความสำคัญของการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นหลักในการดำรงชีวิตและปฏิบัติตนของประชาชนคนไทยให้ดำเนินไปในทางสายกลางที่มีความพอประมาณ ความมีเหตุผลมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีบนพื้นฐานความรู้ คุณคุณธรรม ไม่เอาเปรียบกันเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งโดยเฉพาะผลประโยชน์ของประเทศชาติ จึงได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ผู้สอนนำแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงสอดแทรกเข้าไปในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาต่างๆ ตามหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ในการนี้คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งจากคณะบริหารธุรกิจ และคณะนิติศาสตร์ได้ทดลองนำร่องบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการบัญชีชั้นกลาง 2 (AC 307) รายวิชาการเงินธุรกิจ (FB 201) และรายวิชาสัมมนากรณีศึกษาด้านประชาสัมพันธ์ (PA 412) ในลักษณะของการบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary) รวมทั้งได้ติดตามผลของการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวโดยพัฒนาเป็นงานวิจัยขึ้น 3 เรื่อง คือ

1. การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการบัญชีชั้นกลาง 2 (AC 307)

The Development of an Instructional Model Based on the Philosophy of the Sufficiency Economy for Intermediate Accounting II (AC 307).

2. การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการเงินธุรกิจ (FB 201)

The Development of an Instructional Model Based on the Philosophy of the Sufficiency Economy for Business Finance (FB 201).

3. การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาสัมมนากรณีศึกษาด้านประชาสัมพันธ์ (PA 412)

The Development of an Instructional Model Based on the Philosophy of the Sufficiency Economy for a Seminar on Public Relations Case Study (PA 412).

หลังจากนั้นได้เกิดผลงานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอันดับที่ 4 ขึ้น คือ

4. การศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในรายวิชา ศท.124 เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต

A Study of Learning Effectiveness Sufficiency Economy and Quality of Life (GE 124).

งานวิจัยอันดับที่ 4 นี้เป็นการวิจัยติดตามผลการจัดการเรียนการสอนรายวิชา GE 124 ซึ่งเป็นรายวิชาที่มหาวิทยาลัยอนุมัติให้เปิดสอนเป็นรายวิชาใหม่สังกัดหลักสูตรวิชาศึกษาทั่วไป ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ 1 / 2554 เป็นรายวิชาที่พัฒนาขึ้นมาจากความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยจากเรื่องที่ 1 – 3 ในลักษณะการบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ที่มีการจัดการเรียนการสอนเป็นทีม (Team teaching) โดยคณาจารย์จากคณะและสาขาวิชาต่างๆ จำนวน 5 คน ใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student – centered learning) และมีการวิจัยติดตามผลการจัดการเรียนรู้รายวิชานี้ในรูปของการวิจัยเชิงประเมินประสิทธิภาพว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการ

จัดการเรียนตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาหรือไม่ เพียงใด เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้รายวิชา ดังกล่าวต่อไป การดำเนินการวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 4 เรื่องดังกล่าวเป็นกระบวนการสำคัญในเรื่องของการบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่หรือแนวคิดใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การผลิตบัณฑิตที่มีคุณค่า คุณธรรมและคุณประโยชน์ตามปรัชญาปณิธาน และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตพร้อมที่จะออกไปเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคมอันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชากรและประเทศชาติโดยรวม

ศูนย์พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ซึ่งมีบทบาทเป็นศูนย์กลางของการประสานงานให้มีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมคณาจารย์ให้สามารถสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เห็นความสำคัญของการดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยอันเกี่ยวเนื่องกับการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตเพื่อให้ได้ข้อสรุปจากงานวิจัยเกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงของการขยายพรมแดนความรู้และในเชิงของการนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับสาธารณชน นำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงในด้านความพอเพียงจึงได้จัดทำโครงการวิจัย “การสังเคราะห์งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต” ระหว่างปีการศึกษา 2550 – 2554 โดยเน้นการสังเคราะห์ข้อค้นพบของงานวิจัยด้วยเทคนิคการ

วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้ได้ภาพของความรู้ใหม่ด้านการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อไปในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยและในสังคมทั่วไปโดยรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
2. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)
3. เพื่อสรุปภาพรวมที่เป็นผลร่วมกันของงานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ทั้งในด้านของระเบียบวิธีวิจัยและรูปแบบการจัดการเรียน การสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร คือ งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่จัดทำขึ้นระหว่างปีการศึกษา 2550 – 2554 จำนวน 4 เรื่อง
2. ในการวิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยวิเคราะห์จำแนกตามหมวดหมู่ประเภทการวิจัย รูปแบบการวิจัย คำถามวิจัยและตัวแปรที่ศึกษา วัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย เทคนิคทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัย
3. ในการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป็นการสังเคราะห์หลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิธีบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ และกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินการเรียนการสอน

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. การวิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยแต่ละด้านนั้นถือตามข้อมูลที่ปรากฏในงานวิจัยแต่ละฉบับเป็นเกณฑ์
2. การสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสังเคราะห์เฉพาะข้อค้นพบสำคัญที่สอดคล้องกับข้อเรื่องวิจัยและวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยแต่ละฉบับ และสรุปภาพรวมที่เป็นผลร่วมกันของงานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 4 เรื่อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้เห็นภาพรวมของระเบียบวิธีวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัยด้านการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยต่อไปในอนาคต
2. ได้องค์ความรู้ด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอันจะนำไปสู่แนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีแพร่หลายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตมีการพัฒนาการสอนและการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ

4. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตจะได้อาจารย์ผู้สอนที่มีศักยภาพด้านการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน

5. นักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตมีศักยภาพสูงขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ (Model) หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบและมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎี หรือหลักการเรียนรู้ มีองค์ประกอบในการจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กัน ได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2. การวิเคราะห์เนื้อหา หมายถึง เนื้อหาที่เป็นจุดเน้นในการทำวิจัยการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อันประกอบด้วยระเบียบวิธีวิจัย และเนื้อหาสาระการจัดการเรียนการสอนอันประกอบด้วยวิธีบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน และการประเมินการสอน

3. การสังเคราะห์งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการบรรยายสรุปเชิงเนื้อหาจากประเด็นที่เป็นข้อค้นพบด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยใช้เกณฑ์ของระเบียบวิธีวิจัยและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ประกอบด้วยหลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิธีบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์และกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินการเรียนการสอน ตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัย การจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ตามหมวดหมู่ประเภทการวิจัย รูปแบบการวิจัย คำถามวิจัยและตัวแปรที่ศึกษา วัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย สถิติ/เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัย

ตอนที่ 2 สังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ตามหมวดหมู่หลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิธีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์และกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินการเรียนการสอน

4. การบูรณาการ หมายถึง การนำเอาศาสตร์หรือข้อความรู้จากรายวิชาต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาแบบบูรณาการ (Integrated course) ใน 2 ลักษณะ คือ

4.1 รายวิชาบูรณาการแบบพหุวิทยาการ (Multidisciplinary) เป็นการนำเนื้อหาสาระที่ต้องการจะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สอดแทรก (Infusion) ไว้ในวิชาที่มีเนื้อหาคือเป็นรายวิชาเป็นแกนอยู่แล้วเป็นการบูรณาการที่มีเนื้อหารายวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นหลัก โดยการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในรายวิชาที่เป็นแกนอยู่แล้ว

4.2 รายวิชาบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เป็นการนำเนื้อหาสาระความพอเพียงจากหลายศาสตร์มาบูรณาการเป็นเนื้อหาสาระของรายวิชาเดียวกัน อาจารย์ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญจากศาสตร์ต่างๆ มาร่วมกันสอนในรายวิชาเดียวกัน ในรายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต อาจารย์ร่วมกันสอนในลักษณะ Team teaching โดยมีอาจารย์ผู้มีความเชี่ยวชาญด้าน

สังคมวิทยา จิตวิทยา ด้านสุขภาวะการณอกกำลังกาย และสถาปัตยกรรมศาสตร์

5. การจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึงการจัดการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้แนวความคิดที่มีความพอประมาณ มีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยมีเงื่อนไขความรู้ อดทน รอบรู้และรอบคอบอย่างระมัดระวัง และเงื่อนไขคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน แบ่งปัน บูรณาการเข้าไปในเนื้อหา / สาระ และ / หรือ กิจกรรมของการจัดการเรียนการสอนใน 2 ลักษณะ คือ

5.1 การบูรณาการแบบพหุวิทยาการ (Multidisciplinary) คือ การนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนไปสอดแทรกในรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระวิชาที่เป็นแกนหลักอยู่แล้ว ได้แก่รายวิชาการบัญชีชั้นกลาง 2 (AC 307) รายวิชาการเงินธุรกิจ (FB 201) รายวิชาสัมมนากรณีศึกษาด้านประชาสัมพันธ์ (PA 412)

5.2 การบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) คือ การนำเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระ คือ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สังคมวิทยา จิตวิทยา สุขภาวะ มาเชื่อมโยงเป็นเนื้อหาสาระของรายวิชา เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต (GE 124) และอาจารย์ผู้สอนจัดการเรียนการสอนเป็นทีมร่วมกันในรายวิชาเดียวกัน

6. กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในลักษณะที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ (Construction of knowledge) ด้วยตนเอง ตามแนวทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้ Constructivism ที่มีความเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ผู้เรียนพัฒนาความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระของบทเรียนด้วยตนเองมากกว่าที่จะรับความรู้จากการถ่ายทอดของผู้อื่นโดยตรง ผู้เรียนจะ

เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ และการเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริง การเรียนรู้ที่มีความหมายเกิดขึ้นได้จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยตนเอง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษา และกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนโดยให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติงาน

7. การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) หมายถึง การประเมินการสอนด้วยการประเมินผู้เรียนทั้งด้านความรู้-ความคิด กระบวนการและความรู้สึกด้วยวิธีการที่หลากหลายหลายด้วยการทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ แฟ้มสะสมงาน มีการสรุปผลการประเมินด้วยการบรรยายเชิงคุณภาพนอกเหนือจากการให้ค่าหรือคะแนน ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งก่อนการสอนระหว่างการสอน และสิ้นสุดการสอน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การสังเคราะห์งานวิจัยเป็นการนำหน่วยย่อยๆ หรือส่วนต่างๆ ของผลการวิจัยที่เป็นข้อความรู้จากงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาประเด็นปัญหาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ทั้งที่เป็นข้อความรู้ที่สอดคล้องกันหรือขัดแย้งกันมาสังเคราะห์อย่างมีระบบ แล้วนำมาบรรยายสรุปรวมกันตามประเด็นปัญหาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน จนเกิดเป็นข้อความรู้และได้คำตอบเป็นข้อสรุปของประเด็นปัญหานั้นๆ ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น(จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช และคณะ, 2531; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552; Cooper and Lindsay,1944) โดยในส่วนของการ

สังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552) ระบุว่า เป็นการวิเคราะห์จำนวน ตัวเลข หรือค่าสถิติในประเด็นหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ที่ปรากฏอยู่ในงานวิจัย แล้วนำมาจัดกลุ่มและหมวดหมู่ทำให้ได้ข้อสรุปใหม่การสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงเป็นการวิเคราะห์ผลวิเคราะห์ หรือการวิเคราะห์เชิงผสมผสาน (integrative analysis) หรือการวิจัยงานวิจัย (research of research) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์อภิมาน (meta – analysis) เพื่อคำนวณหาขนาดของอิทธิพล (effect size) สำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ วิจัย แหวนเพชร และคณะ(2554) กล่าวว่าเป็นการบรรยายสรุปเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับประเด็นที่เป็นข้อค้นพบจากงานวิจัยที่นำมาศึกษา โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการสังเคราะห์เชิงบรรยาย ด้วยการสรุปผลตามเกณฑ์ที่ผู้สังเคราะห์งานวิจัยกำหนด

สำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตใช้การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีขั้นตอนของการสังเคราะห์ดังต่อไปนี้ คือ

(1)ผู้วิจัยอ่านและทำความเข้าใจเนื้อหาสาระในรายงานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ทั้ง 4 เรื่อง คือ

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการบัญชีชั้นกลาง 2 (AC.307) (ขวัญหทัย มิตรภานนท์ และคณะ,2550)

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการเงินธุรกิจ (FB.201) (อิงอร ต้นพันธ์และคณะ, 2550)

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชา

สัมมนากรณีศึกษาด้านประชาสัมพันธ์ (PA.412) (บุษกร สุขกลับและคณะ, 2550)

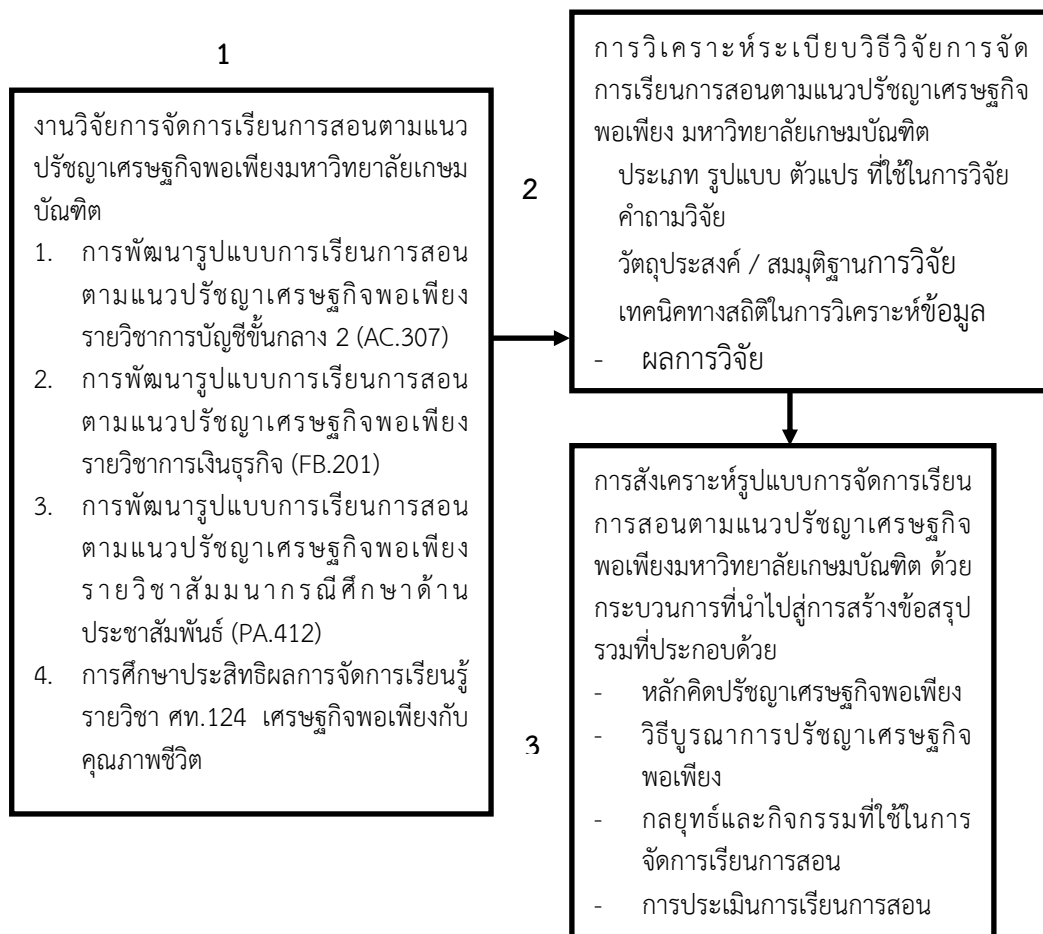
การศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้รายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต (ศท. 124) (ภณ ใจสมัครและคณะ, 2554)

(2) วางกรอบ กำหนดขั้นตอนของการสังเคราะห์งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 4 เรื่อง สร้างเป็นองค์ความรู้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกำหนดเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1) วิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตอันประกอบด้วย ประเภท การวิจัย รูปแบบการวิจัย คำถามวิจัยและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา วัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย สถิติเทคนิค การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

2) สังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต อันประกอบด้วย หลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิธีบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจ กลยุทธ์และกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินการเรียนการสอน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดลำดับขั้นการสังเคราะห์งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วิธีดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัย การจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต” เป็นการวิจัย เอกสาร (Documentary research) จากการศึกษา งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จัดทำ ขึ้นระหว่างปีการศึกษา 2550 – 2554 จำนวน 4 ฉบับ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 รวบรวมงานวิจัยการจัดการ เรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 4 ฉบับ

ขั้นที่ 2 ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของงานวิจัยตั้งแต่ บทนำ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล และ ผลการวิจัยของงานวิจัยการจัดการเรียนการสอน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 4 เรื่อง

ขั้นที่ 3 สังเคราะห์องค์ความรู้จาก การศึกษาวิเคราะห์ด้วยการสรุปและเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นองค์ความรู้ที่ เกิดขึ้น จำแนกตามระเบียบวิธีวิจัยและรูปแบบการ จัดการเรียนการสอน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ งานวิจัย การจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ที่กระทำตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 จนถึงปีการศึกษา 2554 จำนวน 4 ฉบับ คือ

1. การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการบัญชี ชั้น กลาง 2 (AC 307)

2. การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการเงิน ธุรกิจ (FB 201)

3. การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาสัมมนา กรณีศึกษาด้านประชาสัมพันธ์ (PA 412)

4. การศึกษาประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้รายวิชา ศท.124 เศรษฐกิจพอเพียงกับ คุณภาพชีวิต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสรุป ประเด็นและจัดหมวดหมู่ของงานวิจัย ที่ผู้วิจัยสร้าง ขึ้นตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัยการจัดการเรียน การสอน ตาม แนว ปรัชญา เศรษฐกิจ พอ เพียง มหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิต

1.1 ประเภท รูปแบบ ตัวแปรที่ใช้ใน การวิจัย

1.2 วัตถุประสงค์ / สมมติฐานการวิจัย

1.3 ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง

1.4 เครื่องมือการวิจัย

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล / ผลการวิจัย

2. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตาม แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษม บัณฑิต

2.1 หลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 วิธีบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง

2.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.4 การประเมินการเรียนการสอน

การรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยอ่าน งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 4 ฉบับแล้วลงข้อมูลในแบบ สรุปประเด็น และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อ

วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2556

จำแนกข้อค้นพบของงานวิจัยเป็นด้านๆ และสรุปภาพรวมของข้อค้นพบแต่ละด้าน

การเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัย

การรายงานผลการสังเคราะห์งานวิจัยนำเสนอเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การรายงานผลการวิเคราะห์ระเบียบวิธีการวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำเสนอเป็นตารางประกอบคำอธิบายสรุป ประกอบด้วย

- ประเภท รูปแบบคำถามและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- วัตถุประสงค์ / สมมุติฐานการวิจัย
- เครื่องมือการวิจัย
- สถิติเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล
- ผลการวิจัย

ตอนที่ 2 การรายงานผลการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย

- หลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- วิธีบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์และกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- การประเมินการเรียนการสอน

ผลการวิจัย

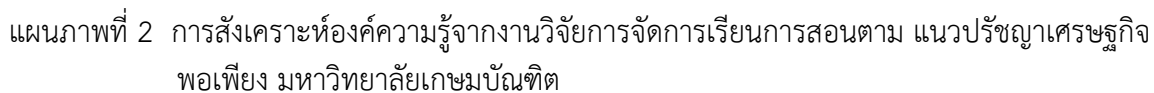
ช่วง ปี ก า ร ศึ ก ษ า 2550-2554 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตมีงานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเกิดขึ้น 4 เรื่อง จำแนกตามประเภทของการวิจัยได้เป็น 2

ประเภท คือ การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental research) 3 เรื่อง และการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) 1 เรื่อง

การวิจัยกึ่งทดลอง 2 เรื่อง คือ การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการบัญชีชั้นกลาง 2 (AC 307) และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการเงินธุรกิจ (FB 201) ใช้รูปแบบการวิจัยแบบ Pretest – posttest control group design ศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม วัดตัวแปรตามก่อนและหลังการทดลอง เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามอย่างชัดเจน สำหรับการวิจัยกึ่งทดลองเรื่องที่ 3 ใช้รูปแบบการวิจัยแบบ One group pretest – posttest design เป็นการศึกษาที่ศึกษากลุ่มทดลองกลุ่มเดียว โดยไม่มีกลุ่มควบคุม ใช้การวัดหรือสังเกตตัวแปรตามก่อนและหลังการทดลองในการพิจารณาเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม

การวิจัยเชิงพรรณนา 1 เรื่อง คือ การศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้รายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต (ศท.124) เป็นการศึกษาติดตามผล โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวและวัดหรือสังเกตตัวแปรตามครั้งเดียวเมื่อจบภาคการศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความสุขในการเรียนรู้รายวิชาดังกล่าว

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต แสดงได้ดังแผนภาพดังนี้



ช่ ว ง ป่ ก า ร คี ก ษ า 2550-2554
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตมีงานวิจัยการจัดการเรียน
การสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเกิดขึ้น
4 เรื่อง จำแนกตามประเภทของการวิจัยได้เป็น 2

ประเภท คือ การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) 3 เรื่อง และการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) 1 เรื่อง

การวิจัยกึ่งทดลอง 2 เรื่อง คือ การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียงรายวิชาการบัญชีชั้นกลาง 2 (AC 307) และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการเงินธุรกิจ (FB 201) ใช้รูปแบบการวิจัยแบบ Pretest – posttest control group design ศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม วัดตัวแปรตามก่อนและหลังการทดลอง เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามอย่างชัดเจน สำหรับการวิจัยกึ่งทดลองเรื่องที่ 3 ใช้รูปแบบการวิจัยแบบ One group pretest – posttest design เป็นการวิจัยที่ศึกษากลุ่มทดลองกลุ่มเดียว โดยไม่มีกลุ่มควบคุมใช้การวัดหรือสังเกตตัวแปรตามก่อนและหลังการทดลองในการพิจารณาเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม

การวิจัยเชิงพรรณนา 1 เรื่อง คือ การศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้รายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต (ศท.124) เป็นการวิจัยศึกษาติดตามผล โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวและวัดหรือสังเกตตัวแปรตามครั้งเดียวเมื่อจบภาคการศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย Correlation Study ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความสุขในการเรียนรู้รายวิชาดังกล่าว

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปรากฏผลดังนี้

1. องค์ความรู้ด้านหลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 4 เรื่อง ได้นำหลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง อันประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี บนเงื่อนไขของการใช้ความรู้ คุณธรรม บูรณาการสอดแทรกเป็นหลักคิดให้กับนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. องค์ความรู้ด้านวิธีบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

งานวิจัยการวัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 4 เรื่อง ได้มีการบูรณาการหลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 การบูรณาการแบบพหุวิทยาการ (Multidisciplinary) เป็นการนำเนื้อหาสาระที่ต้องการจะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สอดแทรก (Infusion) ไว้ในวิชาที่มีเนื้อของรายวิชาเป็นแกนอยู่แล้ว เป็นการบูรณาการที่เนื้อหาวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นหลัก โดยการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในรายวิชาที่เป็นแกนอยู่แล้ว

2.2 การบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เป็นการนำเนื้อหาสาระความพอเพียงจากหลายศาสตร์มาบูรณาการเป็นเนื้อหาสาระของรายวิชาเดียวกัน อาจารย์ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญจากศาสตร์ต่างๆ มาร่วมกันสอนในรายวิชาเดียวกัน ในรายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต อาจารย์ร่วมกันสอนในลักษณะ Team teaching โดยมีอาจารย์ผู้มีความเชี่ยวชาญด้านสังคมวิทยา ด้านจิตวิทยา ด้านสุขภาวะการณอกกำลังกาย และสถาปัตยกรรมศาสตร์

รายวิชาการบัญชีชั้นกลาง 2 (AC 307) รายวิชาการเงินธุรกิจ (FB 201) และรายวิชาสัมมนากรณีศึกษาด้านประชาสัมพันธ์ (PA 412) ได้นำหลักการ แนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสอดแทรกในรายวิชาที่มีเนื้อหาระดับในแกนหลักอยู่แล้ว ได้แก่ รายวิชาการบัญชีชั้นกลาง 2 (AC 307) รายวิชาการเงินธุรกิจ (FB 201) และรายวิชาสัมมนากรณีศึกษาด้านประชาสัมพันธ์ (PA 412) ซึ่งเป็นการบูรณาการแบบ พหุ วิทยา การ (Multidisciplinary)

รายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต (ศท 124) มีการนำเนื้อหาจากหลายศาสตร์

(Disciplinary) คือ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สังคม วิทยา จิตวิทยา และสุขภาพ มาเชื่อมโยงเป็น เนื้อหาสาระของรายวิชาเดียว ซึ่งเป็นการบูรณาการ แบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) และมีผู้สอน จากหลายศาสตร์มาร่วมกันสอนในรายวิชาเดียวกัน

3. องค์ความรู้ด้านกลยุทธ์และกิจกรรมที่ ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตาม แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 4 เรื่อง ใช้กล ยุทธ์การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็น ฐาน (Problem – based learning) การจัดการ เรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research – based learning) การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ โครงการเป็นฐาน (Project – based learning) การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษา (Case – approach method) และการจัดการเรียนการสอน โดยให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติงาน (Work - based learning) โดยในแต่ละกลยุทธ์ของการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้ ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง โดย การใช้กิจกรรมตั้งคำถามแล้วให้นักศึกษาตอบ แบ่งนักศึกษาเป็นกลุ่มร่วมกันหาคำตอบตามใบงาน ที่กลุ่มได้รับ แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มร่วมกันอภิปรายหา คำตอบจากใบงาน ใช้แผนผังความคิด (Mind map) ให้นักศึกษาสรุปประเด็นสำคัญโดยเชื่อมโยงประเด็น หลัก ประเด็นที่ได้เรียนรู้การใช้บทบาทสมมติและ สถานการณ์จำลอง (Role playing and simulation) การเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer learning) และ การ เรี ย น แบบ ร่ว ม มี อ (Collaborative learning)

4 องค์ความรู้ด้านการประเมินการเรียน การสอน

4.1 องค์ความรู้ด้านการประเมินตลอด ภาควิชาเรียน

งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตาม แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 4 เรื่อง ใช้การ ประเมินการเรียนการสอน ด้วยการประเมิน ความก้าวหน้าระหว่างเรียน 50% (แบ่งเป็นคะแนน ภาควิชาปฏิบัติในชั้นเรียน 10% คะแนนทดสอบย่อย 10% คะแนนสอบกลางภาค 30%) และคะแนน จากการทดสอบปลายภาคเรียน 50% รวมคะแนน ตลอดภาค 100%

4.2 องค์ความรู้ด้านการประเมิน ความก้าวหน้าระหว่างเรียน

งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตาม แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 4 เรื่อง ใช้การ ประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียน จากการ ประเมินการเรียนโดยตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย ได้แก่ การสังเกตและบันทึกพฤติกรรม การเข้าเรียน การซักถามนักศึกษาเป็นรายบุคคล ระหว่างการบรรยายการสังเกตพฤติกรรมของ นักศึกษาในการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การตรวจสอบ ผลงานที่ได้รับมอบหมายการสรุปเนื้อหาโดยใช้ แผนผังความคิด การฝึกทำแบบฝึกหัดในชั้นเรียน การนำเสนอผลการทำแบบฝึกหัดหน้าชั้นเรียน การ นำเสนอผลการศึกษากรณีศึกษา การประเมินผลใบ งานกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเขียน วิเคราะห์ใบงาน การทำแบบทดสอบหลังเรียน และ การตรวจสอบผลงานที่มอบหมายให้นักศึกษาจัดทำ บอร์ดเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลัก แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์ระเบียบวิธี วิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

1.1 ผลการวิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยที่ พบว่า ช่วงปีการศึกษา 2550 – 2554 มหาวิทยาลัย เกษมบัณฑิตมีงานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตาม

แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเกิดขึ้น 4 เรื่อง จำแนกเป็นงานวิจัยกึ่งทดลอง 3 เรื่อง และงานวิจัยเชิงพรรณนา 1 เรื่อง โดยภาพรวมนับว่าคณาจารย์ยังผลิตผลงานวิจัยด้านการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน โดยเฉพาะรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยังมีจำนวนน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากคณาจารย์ส่วนใหญ่ยังขาดความมั่นใจ และไม่แน่ใจในการใช้ระเบียบวิธีในชั้นเรียน /ด้านการเรียนการสอน อาจารย์จากคณะวิชาที่ไม่ได้รับจากการศึกษามาจากศาสตร์ทางการเรียนการสอน เช่น ครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ มักจะคิดว่าอาจารย์จากสำนักวิชาศึกษาทั่วไป หรืออาจารย์ที่จบการศึกษามาทางด้านศาสตร์ด้านครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์เท่านั้น จึงจะทำวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยด้านการเรียนการสอนได้ ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วมหาวิทยาลัยเองมีนโยบายสนับสนุนให้คณาจารย์ทำวิจัยด้านในชั้นเรียน/วิจัยด้านการเรียนการสอนมาก โดยการจัดวิทยากรบรรยายให้ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอน รวมทั้งการส่งเสริมให้คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้เข้าร่วมประชุมและนำเสนอผลงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประชุมระดับชาติและระดับนานาชาติ ที่จริงแล้วเกณฑ์การประเมินผลงานด้านวิจัยในชั้นเรียนของคณาจารย์จากศาสตร์ต่างๆที่ไม่ได้สังกัดคณะวิชาหรือศาสตร์ด้านวิทยวิธีการสอน เช่น สถาปัตยกรรม วิศวกรรม ผู้วิจัยอาจใช้แนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ในศาสตร์ของตนมาเป็นหลักคิด หรือแนวทางในการสร้างรูปแบบหรือพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในศาสตร์ของตน และมีการนำไปทดลองใช้หรือปฏิบัติในชั้นเรียนมีการใช้ออกแบบวิจัยเหมาะสม ข้อมูลถูกต้องมีความเที่ยง ผลการวิจัยเกิดจากการ

วิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้องสามารถนำไปพัฒนาผู้เรียนได้ เช่นนี้ควรนับว่าเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานที่สามารถจะนำไปใช้ในการขอผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ผู้ทำวิจัยได้

1.2 จากผลการวิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยที่พบว่า งานวิจัยทั้ง 4 เรื่อง กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากสถานการณ์และบริบทของปัญหาด้านสมรรถนะของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสุขในการเรียนรู้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในชั้นเรียนและทั้งห้องเรียนโดยมีผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สอนโดยตรงของนักเรียนทั้งชั้นเรียนจึงเจาะจงเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อต้องการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนของตนเองโดยตรง

1.3 จากผลการวิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยที่พบว่า ประเภทการวิจัยใช้การวิจัยกึ่งทดลองมากที่สุดถึง 3 เรื่อง และเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ 1 เรื่อง ซึ่งก็มีความสมเหตุสมผลเนื่องจากการวิจัยการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งจะนำรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาสมรรถนะความพอเพียงซึ่งเป็นปัญหาวิจัยให้กับนักศึกษาในชั้นเรียนของตนจึงให้ความสำคัญกับการออกแบบวิจัยกึ่งทดลองที่สามารถยืนยันว่าผลที่เกิดขึ้นหรือสมรรถนะความพอเพียงที่เพิ่มขึ้นของนักศึกษา มาจากการใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัย ไม่ใช่มาจากปัจจัยอื่น โดยเฉพาะการตั้งสมมุติฐานการวิจัยของการวิจัยกึ่งทดลองทั้ง 3 เรื่อง ก็ถูกต้องตามหลักการตั้งสมมุติฐานการวิจัยเชิงทดลอง ที่ต้องตั้งสมมุติฐานทางเดียวว่าเมื่อใช้นวัตกรรมที่ได้มาจากการวิจัยแล้วปัญหาของนักศึกษาจะลดลงไป แต่สิ่งที่พึงประสงค์จะเพิ่มมากขึ้น (รัฐจวน คำชिरพิทักษ์, 2555)

1.4 จากผลการวิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยที่พบว่า การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยการจัดการเรียนการสอนทั้ง 4 เรื่อง นับว่าเป็นจุดเด่นเนื่องจากการนิยามตัวแปรที่ต้องการวัดและมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีการหาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ที่มีค่า 0.2 ขึ้น ได้ค่าความเที่ยงแบบวัดสมรรถนะความพอเพียงทั้งฉบับ 0.86 แบบวัดความสุขในการเรียนรู้มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ 0.96

ในเรื่องการหาคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรที่ศึกษา จากการพูดคุยและสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการของคณะผู้วิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 4 เรื่อง เห็นว่าเป็นเรื่องยากและมีความซับซ้อนในคำตอบ ผู้วิจัยต้องการได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษจะด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการจัดการฝึกอบรมแบบอิงประสบการณ์ก็จะช่วยให้ผู้วิจัยเกิดความมั่นใจและผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพยิ่งขึ้นได้

งานวิจัยทั้ง 4 เรื่อง ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้ง 4 เรื่อง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติอ้างอิง t-test มากที่สุด 3 เรื่อง อีก 1 เรื่อง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) Pearson Product Moment Correlation และผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 4 เรื่อง

1.5 จากผลการวิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยที่พบว่า

ผลการวิจัยทั้งหมด 3 เรื่อง พบว่าการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถพัฒนาสมรรถนะความพอเพียงให้กับนักศึกษาได้ และการวิจัยเชิงพัฒนา 1 เรื่อง

สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์และความสุขในการเรียนรู้ได้ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงควรมีการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความพอเพียงของนักศึกษาด้วย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาปรับวิธีคิด และใช้วิธีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสมดังปณิธานและเป้าหมายของการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ต้องการทำให้เยาวชนคนไทยรู้จักความพอเพียง ปลุกฝังอบรมบ่มเพาะให้เยาวชนคนไทยมีความสมดุลทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม (เพ็ญพรรณ ชุตติวิสุทธิ์, 2553)

2. อภิปรายผลการสังเคราะห์องค์ความรู้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

2.1 องค์ความรู้ด้านหลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

องค์ความรู้ด้านหลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี บนเงื่อนไขของการใช้ความรู้ คุณธรรม สามารถบูรณาการสอดแทรกเป็นหลักคิดให้กับนักศึกษาทุกคนได้ ในทุกรายวิชา ด้วยการใช้วิธีการบูรณาการใน 2 รูปแบบคือ การบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแบบพหุวิทยาการ (Multidisciplinary) คือ การนำหลักการ แนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสอดแทรกในเนื้อหาสาระเป็นแกนหลักอยู่แล้ว และการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ที่เชื่อมโยงหลักการ แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นเป็นเนื้อหาสาระรายวิชาเดียวโดดๆ

2.2 องค์ความรู้ด้านกลยุทธ์และกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนทั้ง 4 รายวิชา ใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา การสื่อสารและความสามารถในการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน ใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐานที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการศึกษาค้นคว้า และค้นพบข้อเท็จจริงต่างๆในเรื่องที่ศึกษาผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงการเป็นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยการลงมือเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองทั้งรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม เริ่มตั้งแต่การคิดปัญหาที่ตนเองสนใจและอยากรู้คำตอบเกี่ยวกับสิ่งนั้น แล้วดำเนินการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยอาศัยความรู้ความเข้าใจจากเรื่องต่างๆ ที่ศึกษา และกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การปฏิบัติงานโดยตรงเป็นการบูรณาการภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเข้าด้วยกัน คือ บูรณาการความรู้กับประสบการณ์

โดยมีกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การยกตัวอย่าง / การตั้งคำถาม แล้วสุ่มให้นักศึกษาตอบ แบ่งกลุ่มนักศึกษาร่วมกันหาคำตอบตามใบงานที่ได้รับ แบ่งกลุ่มนักศึกษาร่วมกันอภิปรายหาคำตอบจากใบงานและการนำเสนอหน้าชั้นเรียน นักศึกษาสรุปประเด็นโดยใช้แผนผังความคิด การใช้บทบาทสมมติและสถานการณ์จำลอง การเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การเรียนแบบร่วมมือและการฝึกปฏิบัติ

จากผลงานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นับว่าอาจารย์ผู้วิจัยได้มีการเปลี่ยนวิธีการสอนแบบเดิมๆจากการที่เน้นครูหรือผู้สอนเป็นผู้พูด แต่เพียงฝ่ายเดียว แจกแต่ sheet เฉลยแต่ข้อสอบ มอบแต่การบ้าน ที่มี

ถูกโจมตีว่าทำให้ผู้เรียนเป็นแต่เพียงผู้ฟัง ส่วนใหญ่เฉื่อยไม่กระตือรือร้น ทำให้ผู้เรียนคิดไม่เก่ง ทำงานกลุ่มไม่เป็น นำเสนอไม่เก่ง มาเป็นผู้สอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียนมีการศึกษาหาความหมาย และทำความเข้าใจสร้างความรู้จากเนื้อหาสาระที่เรียนด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์และทำกิจกรรมการเรียนรู้กับเพื่อนในการช่วยกันหาคำตอบ ร่วมกันนำเสนอผลงาน อภิปรายและสรุปข้อความรู้ที่ได้ร่วมกัน เป็นการเปลี่ยนบทบาทผู้เรียนจากการเป็นผู้รับฟังอย่างเดียว (Passive learner) มาเป็นผู้เรียนที่ร่วมกิจกรรมการสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองตามหลักการและแนวคิดของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาจัดเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้สำเร็จ

2.3 องค์ความรู้ด้านการประเมินการเรียนการสอน

งานวิจัยการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 4 เรื่อง มีการประเมินความก้าวหน้าระหว่างเรียนและคะแนนจากการสอบปลายภาคเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลายด้วยคะแนนจากคะแนนภาคปฏิบัติทำแบบฝึกหัดในชั้นเรียน จากคะแนนการจัดสัมมนาอภิปรายและวิเคราะห์กรณีศึกษา จากคะแนนการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน คะแนนจากการทำรายงานเดี่ยว รายงานกลุ่ม และการทำงานกลุ่ม

การประเมินการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายดังกล่าว เป็นการประเมินผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ และความรู้สึกจากสิ่งที่ปฏิบัติจริง งานที่ทำจริงใช้ตีค่า (assess) ผลที่ผู้เรียนได้รับจากประสบการณ์จริง ด้วยวิธีการที่ผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียนทำงานใกล้ชิดร่วมกัน การตีค่าการสรุปผลให้คะแนนมีทั้งการบรรยายเชิงคุณภาพและการให้คะแนนเชิงปริมาณ

เป็นการประเมินตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1 แนวทางการพัฒนางานวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กระทำได้ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ 2 แบบคือการวิจัยเชิงพรรณนาและการวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงคุณภาพที่ยังไม่ปรากฏก็ควรได้รับการส่งเสริมให้เลือกมาใช้ในการวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกได้ หรืออาจจะเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed model method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวโน้มการวิจัยที่ได้รับความนิยมและยอมรับว่าเป็นงานวิจัยที่มีคุณค่าและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการจัดการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ด้านการสอนและการทำวิจัยได้เป็นอย่างดี

2 ในการจัดการเรียนการสอนควรใช้กลยุทธ์และกิจกรรมของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองได้จะเกิดประโยชน์คุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนได้จริง และผู้สอนควรทำความเข้าใจและ

ตระหนักถึงปัจจัยสำคัญที่จะให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะมีประสิทธิภาพสูงสุดก็ต่อเมื่อการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียน เกิดศรัทธาต่อการเรียน เป็นการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาได้สมบูรณ์ครบถ้วน

3 ในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในการจัดการเรียนการสอนอาจกระทำได้ด้วยการบูรณาการหลักแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในรายวิชาในลักษณะของการบูรณาการแบบพหุสาขาวิชา (Multidisciplinary) หรือการบูรณาการแบบสหสาขาวิชา (Interdisciplinary) หรือการจัดเป็นรายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงโดยตรงก็ได้ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาต่างๆของทุกหลักสูตร

4 การประเมินการเรียนการสอนควรดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนควรออกแบบการประเมินการเรียนการสอนไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญการประเมินที่ครบถ้วนทั้งด้านความรู้ คุณลักษณะและทักษะของนักศึกษาที่สอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน

บรรณานุกรม

- ขวัญหทัย มิตรภานนท์และคณะ. (2550). รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการบัญชีกลาง 2 (AC 307). กรุงเทพฯ : โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิชและคณะ. (2531). การวิเคราะห์และสังเคราะห์. บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). การวิเคราะห์อภิมาน META – ANALYSIS. กรุงเทพฯ : สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- บุษกร สุขกลับและคณะ. (2550). รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาสัมมนากรณีศึกษาด้านประชาสัมพันธ์ (PA 412). กรุงเทพฯ : โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- เพ็ญพรรณ ชูติวิศุทธิ์. (2553). การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี. วารสารร่วมพถกษ. ปีที่ 28 (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภณ ใจสมักรและคณะ. (2554). รายงานวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้รายวิชา **ศท. 124 เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต** กรุงเทพฯ : โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- รัฐจวน คำวชิรพิทักษ์. (2555). วิธีวิทยาและการออกแบบวิจัยทางจิตวิทยา. เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชา จว 5023. (เอกสารอัดสำเนา).
- วิชัย แหวนเพชร และคณะ (2554). รายงานการวิจัยการสังเคราะห์งานวิจัยด้านพัฒนาการเรียนการสอนของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อิงอร ตันพันธ์และคณะ. (2550). รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรายวิชาการเงินธุรกิจ (FB 201). กรุงเทพฯ : โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- Cooper, H. and Lindsay, J. J. (1994). Research Synthesis and Meta – Analysis. In Bickman, L. and Rog, D. J. (eds.), *Handbook of Applied Social Research Methods*, pp. 312 – 337. California Sage Publication.

ตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมือง: ตัวแบบของอิสตัน และพาร์สันส์

ไพรวลัย เคนพรม¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอวิธีการวิเคราะห์ระบบการเมืองตามตัวแบบของอิสตันและพาร์สันส์ ซึ่งปัจจุบันนักรัฐศาสตร์ได้รับอิทธิพลทางความคิดในการวิเคราะห์การเมืองมาจากนักคิดสองท่านนี้ ซึ่งเป็นแนว การวิเคราะห์ในเชิงโครงสร้าง การวิเคราะห์ระบบการเมืองควรมีการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หลากหลายแนวทาง ทั้งแนวคิดทฤษฎีมานุษยวิทยา จิตวิทยา และสังคมวิทยา แล้วประมวลเข้ามาสู่แนวคิดปรัชญา มนุษยศาสตร์ จิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ ที่จะเน้นไปที่ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ คุณลักษณะผู้นำ ภาวะผู้นำ ศาสนา วัฒนธรรม จริยธรรมคุณธรรม และมโนธรรมของผู้นำในสังคม องค์การ สถาบัน การบริหารการปกครอง โดยปรับบูรณาการกับแนวคิดของนักคิดหลังสมัยใหม่นิยม หรือแนวคิดหลังโครงสร้างนิยม จะช่วยให้การวิเคราะห์ระบบ ทางการเมืองมีความน่าเชื่อถือถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น

คำสำคัญ: ระบบการเมือง, อิสตัน, พาร์สันส์, หลังสมัยใหม่นิยม, หลังโครงสร้างนิยม

¹ นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์และความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Analytical Model of Political System: The Easton and Parson Models

Priwan Khenprom

Abstract

The objective of this article is to present how to conduct an analysis of political system by means of Easton Model and Parsons Model. At present, Political scientists have been influenced by both Easton and Parsons in their analysis of political systems. Both Models, however, are primarily based on structural analysis. The analysis of political systems would better be carried out under various conceptual frameworks, including concepts in anthropology, psychology, and sociology. Moreover, the analysis would be integrated with the concepts in philosophy, humanity, psychological science, and social sciences with an emphasis on status, authority, responsibility, sacrifice, leadership characteristics, leadership, religion, culture, virtue, conscience, firms, institutes, and governances. Furthermore, post modernism concept or post structuralism concept should be also taken into consideration. The said approaches would eventually lead to a more appropriate and reliable political analysis.

Keywords: Political system, Easton, Parsons, Post modernism, Post structuralism

บทนำ

จากอดีตถึงปัจจุบันนักรัฐศาสตร์มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทางการเมืองเพื่อที่จะอธิบาย พรรณนา และพยากรณ์ สิ่งเกี่ยวกับการเมืองเพื่อให้สังคมและการเมืองสร้างประโยชน์ให้กับผู้คนในสังคม ก่อนที่จะให้ความหมายของระบบการเมือง(Political system) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความหมายของระบบ (system) เป็นลำดับแรกกล่าวคือ การเมือง (Politics) เป็นระบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่มีความเกี่ยวพันหรือมีอิทธิพลต่อกัน โดยประกอบด้วย องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบกระบวนการและองค์ประกอบปัจจัยนำออกโดยทุกองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีส่วนในการผลักดันในกระบวนการสำหรับคำว่า “การเมือง” เป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือปัจจัยองค์ประกอบภายใน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต และองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและสภาพแวดล้อมระดับโลก องค์ประกอบเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญในระบบการเมือง มีปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการแปลงรูปเพื่อให้ได้ผลผลิตของระบบ ผลผลิตก็จะได้รับอิทธิพลจากแรงผลักดันทางการเมืองย้อนกลับไปในระบบสารสนเทศที่จะปรับเปลี่ยนเป็นปัจจัยนำเข้าอีกครั้ง และนำเข้าสู่ระบบทางการเมืองอีกครั้งต่อไป

ในอดีตนักรัฐศาสตร์ได้ให้ความสนใจศึกษาระบบการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งนับตั้งแต่ทศวรรษ 1960 เป็นต้นมา การให้ความหมายของระบบการเมืองเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจให้กระจ่างเพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำความเข้าใจ รวมถึงเพื่อการพัฒนาข้อเสนอ และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง แก้ไขปัญหาทางการเมืองต่อไป เมื่อก้าวถึงการศึกษา

ระบบการเมืองนักรัฐศาสตร์มักจะอ้างถึงการนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการศึกษาระบบการเมืองของนักวิชาการสองท่าน คือ เดวิด อีสตัน (Easton, 1965, 1979, 1979, 1981) และพาร์สันส์ (Parsons, 1967, 1967, 1970, 2007) ดังนี้

ตัวแบบของเดวิด อีสตัน ในการศึกษากระบวนการเมืองตามแนวคิดของอีสตัน ควรเริ่มจากการศึกษางานวิชาการที่เขาเขียนขึ้น ในปี ค.ศ. 1965 ที่ชื่อว่า “A Framework for Political Analysis” ตีพิมพ์โดยสำนักพิมพ์ Princeton University อีสตันได้นำทฤษฎีระบบมาใช้วิเคราะห์ระบบการเมือง และเขาเสนอตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมืองขึ้น จากนั้นตัวแบบของเขาก็ได้รับความนิยมในการอ้างอิงและนำมาศึกษาต่อเรื่อยมา จนถึงปัจจุบัน อีสตันได้เสนอว่าองค์ประกอบการวิเคราะห์การเมืองจำเป็นต้องแยกองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์การเมืองออกมาให้ชัดเจน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระบบการเมืองซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจระบบการเมืองนั้นๆ ได้ตามที่ต้องการ องค์ประกอบของระบบที่อีสตันกล่าวถึงได้แก่ สภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปลงรูปหรือกระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ โดยที่ปัจจัยนำเข้า ของระบบประกอบด้วย ความต้องการและการสนับสนุน ส่วนผลผลิตของระบบ ประกอบด้วย การตัดสินใจและการดำเนินการ ที่ผ่านมามีนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาระบบการเมืองกล่าวอ้างถึงงานของอีสตันจำนวนมาก และนำแนวคิดของเขามาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาระบบการเมือง โดยเฉพาะนักรัฐศาสตร์เมื่อก้าวถึงระบบการเมืองมักจะตั้งคำถามถึงงานของอีสตันเสมอถือว่าเป็นงานเขียนที่ได้รับความนิยมในการกล่าวอ้างถึงมากกว่านักรัฐศาสตร์ท่านอื่นๆ ในความคิดของผู้เขียนน่าจะมากกว่าการอ้างถึงแนวคิดของพาร์สันส์ด้วย

ส่วนตัวแบบของทาล์คอต พาร์สันส์นั้น เป็นแนวคิดที่มองสังคมเป็นเรื่องของโครงสร้าง แนวคิดนี้มีอิทธิพลต่อนักทฤษฎีทางสังคมศาสตร์อย่างมาก และนักรัฐศาสตร์ ในอดีตต่อมาจนถึงปัจจุบัน พาร์สันส์เขียนงานจำนวนมากเพื่อถ่ายทอดความคิดของเขา งานเขียนที่ชื่อว่า “The Structure of Social Action” ในปี ค.ศ.1937 งานเขียนที่ชื่อว่า “The Social System” ในปี ค.ศ.1951 งานเขียนที่ชื่อว่า “Structure and Process in Modern Societies” ในปี ค.ศ.1960 งานเขียนที่ชื่อว่า “Sociological Theory and Modern Society” ในปี ค.ศ.1968 งานเขียนที่ชื่อว่า “Politics and Social Structure” ในปี ค.ศ. 1969 งานเขียนที่ชื่อว่า “Social Systems and the Evolution of Action Theory” ในปี ค.ศ.1977 งานเขียนที่ชื่อว่า “Action Theory and the Human Condition” ในปี ค.ศ. 1978 (Parsons, 1964, 1967, 1970, 2007) พาร์สันส์มีข้อเสนอว่าสังคมมีโครงสร้างที่ตายตัว ระบบสังคมมีระบบย่อยจำนวนหลายระบบ แต่ละระบบของสังคมมีหน้าที่ทางสังคมที่ต้องดำเนินไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละระบบในสังคม การทำความเข้าใจโครงสร้างและระบบสังคมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาระบบสังคม และระบบการเมือง

ที่ผ่านมา มีนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาระบบการเมืองกล่าวอ้างถึงงานของพาร์สันส์จำนวนมากเช่นกัน และนำแนวคิดของเขามาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาระบบการเมือง โดยเฉพาะนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาระบบการเมืองในเชิงสังคมวิทยาการเมือง (political sociology) หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทฤษฎีสังคมและการเมือง ถึงแม้ว่าจะได้รับการกล่าวถึงน้อยกว่าแนวคิดระบบการเมืองของอิสตันก็ตาม

ตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมืองของอิสตัน

อิสตันนำเสนอตัวแบบระบบการเมือง ซึ่งมีนักรัฐศาสตร์จำนวนมากนำมาใช้ในการศึกษาระบบการเมือง อิสตันเห็นว่าองค์ประกอบของการวิเคราะห์การเมืองควรเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ กล่าวคือ

องค์ประกอบแรก สภาพแวดล้อม อิสตันเห็นว่าสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับระบบการเมืองมีอยู่มากมายที่มีอิทธิพลต่อการเมือง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินการให้ มีสารสนเทศเพียงพอต่อการวิเคราะห์ถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเมือง สภาพแวดล้อมในที่นี้อาจจะเป็นสถาบันทางการเมือง สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองก็ได้ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปเป็นสิ่งที่ ไม่สามารถควบคุมได้ในทางปฏิบัติของการวิเคราะห์ระบบการเมือง สำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของแต่ละสังคมย่อมมีแตกต่างกัน รวมถึงเมื่อวิเคราะห์ระบบการเมืองที่มีระบอบ การปกครองแตกต่างกันย่อมจะมีสภาพแวดล้อม ที่ไม่สามารถควบคุมได้แตกต่างกันด้วย ในสังคมที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย ย่อมมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำหน้าที่ขององค์ประกอบได้ดีกว่าสังคมที่ปกครองในระบอบเผด็จการ เนื่องจากสังคมประชาธิปไตยมีระบบสังคมมีการเปิดมากกว่าสังคมเผด็จการ สภาพแวดล้อมภายนอกของระบบการเมืองก็มีอิทธิพลมากกว่าสังคมเผด็จการที่มักจะพยายามควบคุมสภาพแวดล้อมภายนอกโดยการปิดประเทศ

องค์ประกอบที่สอง ปัจจัยนำเข้า อิสตันเห็นว่าปัจจัยนำเข้าเป็นตัวป้อนที่นำเข้าสู่กระบวนการแปลงรูปหรือระบบการเมือง ปัจจัยนำเข้าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะส่งเข้าสู่กระบวนการแปลงรูปหรือระบบการเมือง ในทัศนะของอิสตันประกอบไปด้วย ความต้องการและการสนับสนุน โดยความต้องการเป็นความต้องการของผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียในระบบการเมือง ส่วนการสนับสนุน เป็นการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบการเมืองเช่นกัน สิ่งเหล่านี้เป็นเสมือนวัตถุดิบที่ส่งผลเข้าสู่ระบบการเมือง ในทางปฏิบัติของการวิเคราะห์ระบบการเมือง สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้ามีความแตกต่างกัน ในระบอบการปกครองต่างกัน สังคมที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยย่อมมีความต้องการของประชาชนและการสนับสนุนอย่างหลากหลาย ประเด็น เนื่องจากสังคมเปิดกว้างในการแสดงความต้องการและแสดงการสนับสนุนทางการเมือง รวมถึงมีช่องทางในการแสดงออกถึงความต้องการและการสนับสนุนได้มากกว่าสังคมที่ปกครองในระบอบเผด็จการ ซึ่งมักจะมีการจำกัดการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการแสดงความต้องการและการสนับสนุน ผู้ปกครองผูกขาดในการเสนอความต้องการต่างๆ โดยตัดสินใจแทนประชาชนว่าสิ่งใดควรเป็นสิ่งที่ต้องการ ส่วนประชาชนมีหน้าที่สนับสนุนเท่านั้นโดยใช้กลไกรัฐเป็นเครื่องมือบีบบังคับทั้งทางตรงและทางอ้อม

องค์ประกอบที่สาม กระบวนการทางการเมือง อีสตันเห็นว่าในกระบวนการที่เรียกว่า “กระบวนการแปลงรูป” (conversion process) เป็นกระบวนการที่นำปัจจัยนำเข้ามาสู่กระบวนการแปรเปลี่ยนสภาพหรือกระบวนการแปลงรูปร่าง ปัจจัยนำเข้าที่นำเข้าสู่กระบวนการนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากผลผลิตจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับปัจจัยนำเข้านี้เป็นสำคัญด้วย กระบวนการนี้เป็นกระบวนการเปลี่ยนสภาพของความต้องการและข้อเรียกร้องให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตในระบบการเมือง ในทางปฏิบัติของการวิเคราะห์ระบบการเมือง สำหรับการวิเคราะห์กระบวนการทางการเมืองนั้น มักจะเกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ขององค์กรทางสังคมและการเมืองเป็นหลัก การทำหน้าที่ของกลไกทางสังคม รวมถึงกระบวนการเคลื่อนไหวทางการเมือง กระบวนการกลุ่มทางสังคม

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในกระบวนการทางการเมืองหรือไม่ มักจะขึ้นอยู่กับระบอบการปกครองของสังคมนั้นเป็นหลัก หากสังคมปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยมักจะมีกลไก ที่เอื้ออำนวยต่อทุกฝ่ายที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในการร่วมกันแปลงรูปของปัจจัยนำเข้าให้ได้ผลผลิตที่ต้องการ แต่หากสังคมปกครองในระบอบเผด็จการมักจะมี การดำเนินการในทางตรงกันข้าม กระบวนการทางการเมืองมักจะถูกผูกขาดจากผู้ปกครองเป็นหลัก ผลผลิตจึงไม่สะท้อนถึงความต้องการและการสนับสนุนจากประชาชน แต่มักจะเป็นความต้องการของผู้ปกครองและให้ประชาชนสนับสนุน

องค์ประกอบที่สี่ ผลผลิต อีสตันเห็นว่า เป็นสิ่งที่ได้จากกระบวนการแปลงรูปหรือขั้นตอนในกระบวนการในระบบการเมือง โดยสิ่งที่ได้จากกระบวนการดังกล่าว ประกอบด้วย การตัดสินใจ และการดำเนินการเป็นการตัดสินใจทางการเมือง และการดำเนินการ ซึ่งการตัดสินใจเป็นการตัดสินใจที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ การตัดสินใจไม่ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ผลผลิตของกระบวนการยังอาจหมายความว่าความรวมถึงนโยบายสาธารณะที่ได้จากกระบวนการแปลงรูปทางการเมือง เนื่องจากนโยบายสาธารณะ เป็นแนวทางอย่างกว้างของผู้มีหน้าที่ตัดสินใจทางการเมืองว่าจะตัดสินใจที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือตัดสินใจว่าจะไม่ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ในทางปฏิบัติของการวิเคราะห์ระบบการเมือง สำหรับการวิเคราะห์ผลผลิตตามแนวคิดของอีสตัน ทั้งผลผลิตส่วนที่เป็น การตัดสินใจ และการดำเนินการ โดยการตัดสินใจเป็นการตัดสินใจในภาพกว้างหรือแนวทางการปฏิบัติการทางสังคมและการเมือง รวมถึงสิ่งที่เป็นการตัดสินใจไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วย ผลผลิตจึงอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติ หรือคำสั่งต่างๆ

ก็ได้ ผลผลิตทั้งสองส่วนจะสัมพันธ์กับสิ่งที่เป็นปัจจัยนำเข้าเสมอ การทำความเข้าใจผลผลิตจึงต้องพิจารณาในมิติที่กล่าวมาจึงจะทำให้เข้าใจผลผลิตของกระบวนการทางการเมือง

องค์ประกอบสุดท้าย ข้อมูลย้อนกลับ อิสตันเห็นว่าข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากกระบวนการแปลงรูปในระบบการเมือง เมื่อได้ผลผลิตจากกระบวนการแล้วก็จะได้ข้อมูลสารสนเทศนำกลับไปสู่กระบวนการตั้งต้นใหม่ นั่นคือ ย้อนกลับไปยังปัจจัยนำเข้าของกระบวนการ เมื่อปัจจัยนำเข้าได้รับสารสนเทศดังกล่าวก็จะมี การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าก่อนที่จะนำเข้าสู่กระบวนการแปลงรูปอีกครั้งหนึ่ง ในที่นี้ปัจจัยนำเข้าทั้งความต้องการและการสนับสนุนก็มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงโดยมีพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศจากข้อมูลย้อนกลับ ในทางปฏิบัติของการวิเคราะห์ระบบการเมืองดังกล่าว การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญในระบบการเมือง ข้อมูลย้อนกลับนอกจากจะเป็นสิ่งที่ได้จากกระบวนการทางการเมืองในรูปของผลผลิต ในเบื้องต้นแล้ว ข้อมูลย้อนกลับนี้ก็ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ข้อมูลย้อนกลับจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าก่อนที่จะนำเข้าสู่กระบวนการทางการเมืองอีกครั้ง

ตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมืองของพาร์สันส์

ตัวแบบของพาร์สันส์ได้รับความนิยมนำมาศึกษาโครงสร้างและระบบสังคม รวมถึงระบบการเมืองด้วย แนวคิดพื้นฐานของพาร์สันส์เห็นว่าสังคมที่ดีจะต้องมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยกำหนดค่านิยมของคนในสังคมขึ้นมา บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมจะยอมรับค่านิยมนั้นเนื่องจากสังคมมีมาตรการในการควบคุมคนในสังคมให้ปฏิบัติตาม สมาชิกของสังคมก็มีความ

ต้องการการยอมรับเข้ากลุ่ม ในเบื้องต้นกลุ่มอาจจะมีมาตรการหากบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มไม่ได้ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกลุ่ม อาจแสดงถึงการไม่ยอมรับเข้ากลุ่ม ขับออกจากความเป็นสมาชิกกลุ่ม

พาร์สันส์เห็นว่าการที่สังคมมีระเบียบจะทำให้คนไม่เห็นแก่ตัว และทำตัวเป็นประโยชน์กับกลุ่มของตนหรือสังคม นั่นเอง ส่วนมาตรการขั้นสูงขึ้นมาในระดับสังคม เป็นมาตรการทางกฎหมายจัดการบุคคลที่ละเมิดค่านิยมของสังคม เมื่อสังคมมีทั้งมาตรการของกลุ่มและกฎหมายเป็นเครื่องมือ โดยทำให้คนมีค่านิยม ที่สอดคล้องกัน ก็จะทำให้เกิด “ความเป็นระเบียบ” ขึ้น ระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นแนวปฏิบัติของคนในสังคมหรือเป็นวิถีปฏิบัติภายใต้ชุดความเชื่อบางอย่างร่วมกันของคนที่เป็นสมาชิกสังคม แนวคิดการปรากฏตัวถือเป็นแนวคิดพื้นฐานที่พาร์สันส์นำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างทฤษฎีหรือตัวแบบที่เรียกว่า “ระบบสังคม” โดยพาร์สันส์เห็นว่าสังคมมีโครงสร้างมีองค์ประกอบย่อยต่างๆ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน หากเข้าใจชุดความคิดเหล่านี้ก็จะเกิดประโยชน์ในการสร้างหรือออกแบบสังคมที่ดี เนื่องจากสังคมมีความสลับซับซ้อนมากมายนัก

สังคมในความคิดของพาร์สันส์เป็นการรวมกันของระบบต่างๆ มากมาย หลายระบบ เขาพยายามศึกษาและแยกองค์ประกอบออกมาว่า สังคมมีองค์ประกอบใดบ้าง มีระบบใดบ้าง โดยเขาพบว่าระบบสังคมทุกระบบจะต้องมีมาตรการหรือกลไกที่มาตอบสนองหรือต้องได้รับการตอบสนอง หากระบบสังคมใดไม่ได้รับการตอบสนองระบบนั้นก็จะไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ดังนั้น เพื่อให้ระบบสังคมสามารถดำรงอยู่ได้จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม หากระบบสังคมได้รับการตอบสนองระบบนั้นสามารถดำรงอยู่ได้ ระบบนั้นก็จะทำหน้าที่ที่คาดหวังที่มีต่อระบบนั้นได้อย่างราบรื่น และต่อเนื่องเรื่อยไป กระบวนการ

ทำหน้าที่ของระบบสังคมที่ใช้ได้ต้องดำเนินไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สำหรับการทำความเข้าใจระบบสังคมในความคิดของพาร์สันส์จึงมีความสำคัญ โดยพิจารณาว่าระบบสังคมได้รับการตอบสนองหรือไม่ เนื่องจากระบบสังคมต้องการการตอบสนอง ระบบนั้นจึงจะดำรงอยู่ได้และพร้อมจะทำหน้าที่ของระบบต่อไปอย่างต่อเนื่องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในสังคมมีสถาบันหลักหลายสถาบัน โดยสถาบันหลักเหล่านั้นจะทำหน้าที่ของตนเพื่อรับใช้หรือรองรับตอบสนองความต้องการ หากกระบวนการนี้ราบรื่นก็จะทำให้สังคมสามารถดำรงอยู่ในภาพรวม พาร์สันส์กล่าวถึงการปรับตัวในการผลิตสินค้า การสร้างความมั่งคั่งในทางเศรษฐกิจ โดยใช้ประโยชน์จากสภาวะแวดล้อม ใช้เงินเป็นตัวขับเคลื่อน การทำงานตามหน้าที่ นอกจากนี้การใช้ประโยชน์จากการเมืองให้บรรลุเป้าหมาย ความชอบธรรมในการใช้อำนาจเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยเฉพาะการใช้อำนาจทางการเมือง

ส่วนหน้าที่พื้นฐานของสังคม พาร์สันส์เชื่อว่าหน้าที่พื้นฐานของสังคม 4 ประการ กล่าวคือ

1. การปรับตัวเป็นหน้าที่สำคัญมากที่จะต้องมีการดำเนินการ โดยยึดระบบเป็นหลัก ซึ่งต้องมีการสำรวจตรวจสอบว่าสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์หรือเกิดขึ้นปรากฏอยู่ในสังคมนั้น มีความเหมาะสมสอดคล้องหรือตรงกับความต้องการ ของระบบหรือไม่ หากเหมาะสมสอดคล้องก็ไม่จำเป็นต้องปรับตัว แต่หากพบว่ามีช่องว่างของความเหมาะสมหรือไม่มีความเหมาะสมหรือสอดคล้องก็มีความจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมสอดคล้องต่อไป โดยไม่มีสิ่งใดที่ไม่ต้องปรับตัว เนื่องจากความต้องการของระบบมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

2. การกำหนดเป้าหมายของสังคมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากที่ต้องดำเนินการให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม และต้องมีการบวนการอบรมปณิธาน

ทางสังคมโดยเป็นหน้าที่ของระบบต่างๆ และสถาบันทางสังคมเหล่านั้นจะต้องทำหน้าที่ของตนเองเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ได้ หากย้อนกลับมาพิจารณาสังคมไทย ความคิดกระแสหลักต้องการให้สังคมมีระบอบการปกครองประชาธิปไตยแบบไทย โดยมีการนำเกณฑ์การตัดสินใจแบบธรรมาธิปไตย หรือการสร้างประชาธิปไตยที่มีธรรมหรือศีลธรรมเราก็ต้องมีระบบสังคม มีสถาบันของสังคมมาทำหน้าที่เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายนั้นให้ได้ โดยอาจใช้เรื่องอำนาจหรืออำนาจรัฐในการเมืองมาช่วยให้เกิดการประสานให้บรรลุเป้าหมาย หรือหากต้องการระบอบประชาธิปไตยแบบตะวันตก สังคมต้องร่วมกันกำหนดเป็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุก็จำเป็นต้องอาศัยระบบต่างๆ มาทำหน้าที่เช่นกัน

3. การบูรณาการเป็นอีกหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การทำให้ทุกหน่วยในระบบสังคมสามารถสอดประสานกันร่วมมือกันอย่างลงตัว สังคมต้องมีการบูรณาการไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน หากไม่สามารถทำให้เกิดการ บูรณาการประสานกันก็จะทำให้ไม่สามารถที่จะบูรณาการประสานกันได้ก็จะทำให้สังคมเกิดปัญหา พาร์สันส์เห็นว่าสังคมเป็นระบบใหญ่ที่มีระบบย่อยมากมายหลากหลาย มีความแตกต่างกันอย่างยิ่ง แต่ระบบสังคมใหญ่ต้องมิกลไประสานกันให้แต่ละระบบย่อยทำหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์อย่างบูรณาการร่วมกัน ภายใต้ความแตกต่างหลากหลายของระบบย่อยในภาพรวมของการบูรณาการ การทำหน้าที่ของระบบย่อยในสังคมต้องมีความกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียว ประสานกันอย่างบูรณาการ เป็นข้อเสนอของพาร์สันส์ที่ต้องการให้สังคมดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ภายใต้การทำหน้าที่ของระบบย่อยในสังคม โดยเป็นการเสนอให้มีการตรวจสอบว่าแบบแผนของสังคมที่มีนั้นถือเป็นสิ่งที่ปัจเจกบุคคลหรือคนในสังคมต้อง

ปฏิบัติตามหน้าที่ของตน หากปรากฏว่าปัจเจกบุคคลไม่สามารถทำหน้าที่ตามที่คาดหวังได้หรือขาดแรงจูงใจที่จะก้าวไปกับสังคมสู่เป้าหมายสังคม เป็นหน้าที่ของสถาบันทางสังคมที่จะต้องฟื้นฟูสภาพจิตใจให้ปัจเจกบุคคลเหล่านั้นสามารถเข้าใจและร่วมเดินทางไปด้วยกันสู่เป้าหมายของสังคม

4. การฟื้นฟูปัจเจกบุคคลให้มีจุดร่วมของเป้าหมายเดียวกันเพื่อรักษาไว้ซึ่งแบบแผนของสังคม ทุกส่วนต้องใช้ความพยายามในการรักษาแบบแผนของสังคมไว้ การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นได้ เป็นสิ่งที่พาร์สันส์เรียกว่า “การปรับตัว” แต่การปรับตัวต้องกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทางการเมือง พาร์สันส์ไม่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงแบบรวดเร็ว รุนแรงหรือการเปลี่ยนแปลงระบบแบบถอนรากถอนโคน หรือไม่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงในแนวทาง “ปฏิวัติ” โคนล้มอย่างรุนแรงและยังไม่เห็นด้วยกับการใช้ความรุนแรงทางสังคมและการเมืองในการเปลี่ยนแปลงสังคมและการเมือง

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นสิ่งจำเป็นยิ่งต่อการทำหน้าที่ปรับตัวของสังคม โดยเป็นพื้นฐานที่สังคมต้องตระหนักถึงความสำคัญ ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์โครงสร้างระบบและสภาพแวดล้อม ทางสังคมเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับตัวของสังคม นั่นเอง

การทำหน้าที่ปรับตัวของปัจเจกบุคคลเป็นความพยายามที่จะให้สังคมบรรลุเป้าหมายของสังคม พาร์สันส์จึงให้ความสำคัญกับคนที่อยู่ในสังคมในฐานะสมาชิกสังคม โดยเน้นที่บุคลิกภาพของบุคคล โดยบุคลิกภาพของคนในสังคมจะต้องสอดคล้องและไม่เป็นอุปสรรคขัดขวางการไปสู่เป้าหมายการบรรลุเป้าหมายของสังคม หากพิจารณาแล้วพบว่าคนในสังคมมีบุคลิกภาพที่ไม่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือทำให้สังคมไม่บรรลุเป้าหมาย เป็นหน้าที่

ของระบบย่อยในสังคมที่ต้องปรับบุคลิกภาพของบุคคลเหล่านั้นภายใต้ชุดอุดมการณ์เดียวกัน

ส่วนกระบวนการในการปรับบุคลิกภาพนั้น สถาบันทางสังคมจะใช้กระบวนการอบรมบ่มนิสัยทางสังคมเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับบุคลิกภาพของคนในสังคม ภายใต้การมีอุดมการณ์เดียวกันของคนในสังคม โดยเป้าหมายของระบบบุคลิกภาพสุดท้ายคือ การบรรลุเป้าหมายของสังคม พาร์สันส์ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ ของระบบสังคมว่าสังคมมีระบบย่อยมากมายจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เราต้องเกิดความเข้าใจระบบสังคมแต่ละระบบ ซึ่งแต่ละระบบมีความแตกต่างกัน แต่เป้าหมายที่แต่ละระบบต้องมีร่วมกันคือ เป้าหมายสังคม ส่วนในกระบวนการทำหน้าที่ของระบบย่อยต่างๆ ต้องประสานร่วมมือกันเป็นสิ่งที่พาร์สันส์เห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายที่สำคัญของระบบสังคม คือ การบูรณาการระบบสังคม พาร์สันส์ชี้ให้เห็นว่าระบบสังคมจะทำหน้าที่ได้ดีเพียงใดโดยมีการปรับตัว รวมถึงมีการบูรณาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสังคม มีระบบวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการรักษาไว้ซึ่งแบบแผนของสังคม โดยสิ่งนี้เป็นเป้าหมายของสังคม พาร์สันส์เชื่อว่าระบบวัฒนธรรมจะเป็นสิ่งเชื่อมโยงฟื้นฟูจิตใจและจูงใจผู้คนในสังคมโดยเป้าหมายสุดท้ายของระบบวัฒนธรรม คือ การรักษาแบบแผนของสังคมไว้

ส่วนระบบย่อยของสังคมในความคิดของพาร์สันส์ ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มีความสำคัญในลำดับแรกที่ต้องพิจารณา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ในการปรับตัว ส่วนระบบเศรษฐกิจที่พาร์สันส์เห็นว่าเป็นระบบที่เหมาะสมคือ “ระบบทุนนิยม” หากสามารถระบุระบบเศรษฐกิจและสิ่งที่เกี่ยวกับมนุษย์เพื่อที่จะทำให้สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของสังคมถือเป็นสิ่งที่เหมาะสมในความคิดของพาร์สันส์ เมื่อมีระบบเศรษฐกิจแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัว ระบบที่สองเป็นระบบ

การเมืองเพื่อนำพาสังคมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยการประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พาร์สันส์เน้นการมีเป้าหมายร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญเพื่อที่จะก้าวเดินไปร่วมกัน

ระบบของสังคมหรือชุมชน มีเป้าหมายของการทำหน้าที่บูรณาการ พาร์สันส์เน้นว่าสังคมจำเป็นต้องมีการผลิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นจะถือว่าเป็นระบบของสังคมหรือชุมชน และจุดเน้นอีกประการหนึ่งคือ การมีเป้าหมายของการอยู่ร่วมกัน อย่างน้อยสังคมต้องมีการผลิตและการมีเป้าหมายร่วมกัน ระบบของความไว้วางใจเป็นระบบย่อยที่จะมาทำหน้าที่คุ้มครองและธำรงวัฒนธรรม พาร์สันส์เห็นความสำคัญกับการธำรงรักษาวรรณธรรมให้คงอยู่สืบทอดโดยสร้างระบบของความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในสังคมเป็นสิ่งที่ต้องรักษาไว้เป็นแบบแผนของสังคม

ส่วนการนำตัวแบบของพาร์สันส์มาใช้ในการวิเคราะห์ระบบการเมืองนั้นเป็นความพยายามในการวิเคราะห์บนฐานความคิดหรือความเชื่อว่าสังคมมีลักษณะเป็นโครงสร้าง มีระบบทางสังคม ที่เป็นรูปธรรม ผู้ศึกษาต้องค้นหาให้ทราบถึงโครงสร้างเหล่านั้นในฐานะที่เป็นตัวแบบสำคัญต่อการทำความเข้าใจระบบนั้น การวิเคราะห์ระบบการเมืองก็เช่นกัน หากสามารถที่จะวิเคราะห์ให้ทราบถึงโครงสร้างทางการเมืองระบอบองค์ประกอบของการเมือง สถาบันทางการเมือง การทำความเข้าใจหน้าที่และการทำหน้าที่ของระบบต่างๆ ทางการเมืองก็จะทำให้เกิดความเข้าใจระบบการเมือง หากสภาพแวดล้อมของสังคมในขณะหนึ่งประชาชนต้องการบริการด้านสุขภาพจากรัฐอย่างมาก เมื่อนำเข้าสู่ระบบกลุ่มเรียกร้องหรือกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ก็จะพยายามที่จะกดดันสนับสนุนให้เกิดการต่อรองระหว่างกันกลไกในโครงสร้างทางการเมืองควรอย่างยิ่งที่จะกำหนดหรือออกแบบไว้ให้มีความเหมาะสม เพื่อความยุติธรรม

ทางสังคมในการให้บริการสุขภาพให้กับประชาชน (Ruger, 2012)

อย่างไรก็ตาม หากระบบการเมืองได้ทำหน้าที่ของตนเองตามที่คาดหวังก็จะเกิดความยุติธรรมทางสังคมในการจัดสรรแบ่งปันทรัพยากรอย่างเสมอภาคกัน ประเด็นการวิเคราะห์การเมืองมักจะวิเคราะห์หลายประเด็น เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบการเมืองกับเศรษฐกิจการเมือง เป็นต้น (List, 2012)

การวิเคราะห์การเมืองโดยมุ่งวิเคราะห์ที่ระบบการเมืองยังเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทางการเมือง เช่น การวิเคราะห์การปฏิวัติในสเปน ในระบบการเมืองของแอฟริกาตะวันตก (Dueppen, 2012) หรือการวิเคราะห์ระบบการรัฐประหารในประเทศไทย ซึ่งแต่ละระบบการเมืองก็มีปัจจัยนำเข้า สิ่งแวดล้อม โครงสร้าง และกลุ่มผลประโยชน์จำนวนมากที่แตกต่างกัน ผลจากการวิเคราะห์จะทำให้ทราบถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ

ข้อถกเถียงบางประการ

การวิเคราะห์ระบบการเมืองที่นำแนวคิดของอิสตันและพาร์สันส์มาใช้ในการวิเคราะห์ระบบการเมืองนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาพื้นฐานความคิดหรือปรัชญาการแสวงหาความรู้ของนักคิดทั้งสองท่าน ถึงแม้ว่าที่ผ่านมา นักคิดทั้งสองท่านนี้ต่างได้รับการยอมรับอย่างยิ่งโดยเมื่อกล่าวถึงการวิเคราะห์ระบบการเมืองจำเป็นที่ผู้ศึกษาหรือผู้วิเคราะห์จะต้องทราบถึงหรือกล่าวอ้างอิงถึงนักคิดทั้งสองท่าน

นักรัฐศาสตร์ในประเทศไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับระบบการเมืองมักจะต้องกล่าวอ้างถึงอย่างน้อยที่สุดต้องกล่าวอ้างถึงอิสตัน ไม่เช่นนั้นก็ไม่ถือว่า มีความรู้เรื่องการเมืองวิเคราะห์ระบบการเมือง นักศึกษาทางรัฐศาสตร์ต้องศึกษาตัวแบบของอิสตัน อาจารย์ผู้สอนก็เน้นความสำคัญโดยมักจะออกเป็นข้อสอบ

ให้นักศึกษารัฐศาสตร์ประยุกต์ตัวแบบของอิสตันมาใช้ในการวิเคราะห์ระบบการเมืองอยู่เสมอ โดยในการสอบนั้นๆ ผู้สอนอาจจะยกตัวอย่างปรากฏการณ์ทางการเมืองให้นักศึกษาประยุกต์แนวคิดของอิสตันมาใช้ หากจะกล่าวว่านักศึกษารัฐศาสตร์ที่เรียนเรื่องการวิเคราะห์ระบบการเมืองต้องรู้จักตัวแบบของอิสตัน ไม่เช่นนั้นผู้สอนก็ไม่ถือว่าผ่านการศึกษาระบบการเมือง หากท่านไม่เชื่อก็ลองทดสอบถามนักศึกษารัฐศาสตร์หรือนักศึกษาสาขาสังคมศาสตร์ทั่วไปดูก็ย่อมได้ข้อมูลตรงกับผู้เขียน เพียงแต่หากสอบถามนักศึกษาสาขาสังคมศาสตร์อื่นๆ ที่ศึกษาเน้นทางทฤษฎีสังคมก็อาจจะทราบว่าไม่มีตัวแบบของพาร์สันส์เพิ่มขึ้นมาใช้ในการวิเคราะห์ระบบการเมือง อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการเมืองที่มีการศึกษาในปัจจุบันมีมากมายหลากหลาย มีนักรัฐศาสตร์ นักปรัชญา และสังคมศาสตร์ที่สนใจศึกษาทฤษฎีการเมือง นำเสนอไว้ชัดเจนอย่างกว้างขวาง เช่น ทฤษฎีประชาธิปไตยเสรีนิยม ทฤษฎีการพัฒนาการเมือง ทฤษฎีสังคมนิยม ทฤษฎีว่าด้วยความแปลกแยก ทฤษฎีวิภาษวิธี ทฤษฎีการปฏิวัติทางสังคม ทฤษฎีสตรีนิยม ทฤษฎีความยุติธรรมทางสังคม และทฤษฎีการไม่ใช้ความรุนแรงทางสังคมและการเมือง เป็นต้น

สำหรับประเทศไทยทุกครั้งเมื่อเกิดวิกฤติทางการเมือง ผู้คนส่วนใหญ่หันหน้าไปหานักรัฐศาสตร์อย่างพร้อมเพรียงกัน แล้วถามว่า “นักนิติศาสตร์ท่านใดจะให้คำตอบเรื่องนี้ได้?” หรือหากไม่เป็นดังข้างต้น ผู้คนก็ให้เกียรติ นักรัฐศาสตร์ รับฟังอย่างตั้งใจตามมารยาท วัฒนธรรม และประเพณีอันดีของไทย แล้วไปถาม นักนิติศาสตร์ว่า “ข้อเสนอของนักรัฐศาสตร์รับฟังได้ไหม?” จึงไม่แปลกหากจะเห็นนักนิติศาสตร์ผลักดันนำเสนอข้อเสนอต่างๆ ของตนทางสื่อสารมวลชนทุกแขนงอย่างกว้างขวาง สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นมิติความเสื่อมศรัทธา ของผู้คนในสังคมที่มีต่อนักรัฐศาสตร์ไทย นักรัฐศาสตร์ควรมีการทบทวนตำแหน่งแห่งที่ ของสาขาวิชา

ตนเอง รวมถึงระเบียบวิธีการแสวงหาความรู้ และหันมาตั้งคำถามพื้นฐานให้มากขึ้น

ตัวแบบการวิเคราะห์การเมืองของอิสตันและตัวแบบของพาร์สันส์มีปรัชญาการแสวงหาความรู้ที่แตกต่างกัน โดยอิสตันได้ประยุกต์ทฤษฎีระบบมาใช้ในการวิเคราะห์ระบบการเมือง เขาเห็นว่าระบบการเมืองมีลักษณะความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตที่มีองค์ประกอบของระบบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ระบบหรือองค์ประกอบเหล่านั้นมีหน้าที่ของตน โดยทำหน้าที่ประสานกันอย่างชัดเจน ระบบหรือองค์ประกอบเหล่านั้นมีการดำรงอยู่แล้วชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม มนุษย์ต้องทำความเข้าใจระบบนั้นก็จะทำให้เกิดความเข้าใจในภาพกว้างต่อไป โดยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ต่อไป

ส่วนตัวแบบของพาร์สันส์ก็มีความคิดหรือความเชื่อไม่แตกต่างจากอิสตันมากนัก โดยอิสตันเชื่อว่าสังคมและการเมืองมีโครงสร้างของตนเอง มีองค์ประกอบที่ประกอบกันเป็นระบบ มีการจัดวางความสัมพันธ์ระหว่างกัน เขาได้รับอิทธิพลจากกลุ่มนักคิดโครงสร้างหน้าที่นิยม การทำความเข้าใจสังคมหรือการเมืองต้องเข้าใจระบบโครงสร้างและหน้าที่ของระบบหรือองค์ประกอบเหล่านั้น เนื่องจากเป็นตัวแบบที่ทำให้เข้าใจสังคมและการเมืองได้ง่ายขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากสังคมมีความสลับซับซ้อนอย่างยิ่ง หากไม่สามารถเข้าใจโครงสร้างและการกระทำทางสังคม หรือการทำหน้าที่ของระบบของสังคมก็ยากที่จะเข้าใจระบบนั้น การวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบการเมืองก็เช่นกัน

ผู้เขียนเห็นว่าตัวแบบระบบการเมืองของอิสตัน และตัวแบบของพาร์สันส์ นั้นวางอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาการแสวงหาความรู้ที่เชื่อว่ามีความจริงดำรงอยู่ก่อนแล้ว มนุษย์ที่ต้องการทราบถึงความจริงหรือความรู้เหล่านั้นต้องศึกษาให้ทราบถึงโครงสร้างและการกระทำหรือรหัสบางอย่างของสังคม อันเป็นการทำความเข้าใจ

เพื่อให้ได้ตัวแบบหรือ model ซึ่งตัวแบบดังกล่าวนี้เป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจสังคมและการเมือง เป็นแนวคิดหลักของนักคิดในกลุ่มโครงสร้างหน้าที่นิยม แนวคิดนี้ได้รับการโจมตีจากนักคิดหลังสมัยใหม่ (post modernism) ว่าความรู้ความจริงไม่มีอยู่จริงและไม่ได้เป็นอย่างที่นักคิดในอดีตเสนอไว้ การสร้างตัวแบบหรือทฤษฎีทางสังคมและการเมืองจึงไม่สามารถทำได้ เนื่องจากไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถสรุปอ้างอิงไป ทุกปรากฏการณ์อย่างที่นักคิดกลุ่มโครงสร้างหน้าที่นำเสนอไว้

สำหรับความรู้ความจริงในความคิดของนักคิดหลังสมัยใหม่นั้นไม่เชื่อในความรู้และความจริงว่าดำรงอยู่แล้ว หากแต่เชื่อว่าความรู้ความจริง เป็นสิ่งที่ไม่มีอยู่จริง หากจะมีก็มีเฉพาะสิ่งที่กำลังจะเป็นหรือสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น การที่จะแสวงหาความรู้ความจริงจึงไม่สามารถทำได้ ทฤษฎีจึงไม่มีอยู่จริงและไม่สามารถที่จะนำไปใช้อธิบายหรือทำนายปรากฏการณ์ใดๆ ได้ สิ่งที่ค้นพบเป็นได้เพียงสิ่งที่อธิบายได้เฉพาะกรณีเมื่อต้องการอธิบายกรณีอื่นก็ต้องแสวงหาคำอธิบายใหม่ไปเรื่อยๆ เป็นต้น

การวิเคราะห์ทางการเมืองเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงปรากฏการณ์นั้นอย่างชัดเจน ไม่ควรอย่างยิ่งที่จะยึดถือตัวแบบที่นำเสนอข้างต้นนี้เป็นแบบอย่างอย่างมั่นคง ไม่มีความยืดหยุ่นเนื่องจากสังคมและการเมืองมีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ศึกษาจำนวนมาก อันเป็นปัจจัยที่สามารถสังเกตได้และไม่สามารถสังเกตได้ อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ระบบการเมืองที่เริ่มจากการประยุกต์ใช้ตัวแบบของอิสตันและพาร์สันส์มาใช้ในการวิเคราะห์ระบบการเมืองก็ยังเป็นสิ่งสำคัญ อันจะทำให้เกิดความเข้าใจระบบการเมืองได้ หากแต่ผู้วิเคราะห์ต้องใช้ความรอบคอบ ความระมัดระวังในการวิเคราะห์คำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย รวมถึง

บูรณาการใช้วิธีการวิเคราะห์ให้หลากหลายที่จะเอื้ออำนวยต่อการทำความเข้าใจระบบการเมืองต่อไป การมุ่งที่จะสร้างทฤษฎีหลักทั่วไป จึงไม่เป็นสิ่งที่ควรทำ เนื่องจากไม่สามารถทำได้ ผู้ศึกษาสามารถทำได้แต่เพียงการสร้างสมมุติฐานชั่วคราวหรือทฤษฎีชั่วคราวเท่านั้น ส่วนในการวิเคราะห์ระบบการเมือง นักรัฐศาสตร์มีความเห็นเกี่ยวกับสถานะของทฤษฎีการเมืองหรือตำแหน่งแห่งที่ของรัฐศาสตร์ เมื่อพิจารณาในมิติของทฤษฎีทางการเมืองในปัจจุบันไม่สอดคล้องกัน โดยมีความแตกต่างหลากหลายของความคิด แต่ละแนวทางก็มีความน่าสนใจในแบบของตน ทำให้นักรัฐศาสตร์รุ่นใหม่ต้องไตร่ตรองใคร่ครวญให้ดีเกี่ยวกับสิ่งที่ถือว่าเป็นความรู้ความจริงที่ได้ถูกนำเสนอมาแล้วว่ามีอะไรเหมาะสมหรือไม่อย่างไร หากไม่เหมาะสมควรปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร กระบวนการเหล่านี้เชื่อว่าจะทำให้พัฒนาการของการวิเคราะห์ระบบการเมืองมีความก้าวหน้าทางวิชาการและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมการเมืองต่อไป

สรุปและเสนอแนะ

ระบบการเมืองเป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทางการเมืองทั้งภายในและภายนอก โดยมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สิ่งแวดล้อมเป็นแรงผลักดันสำคัญในระบบมีปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการแปลงรูปเพื่อให้ได้ ผลผลิตของระบบ ผลผลิตก็จะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมย้อนกลับไปในฐานะสารสนเทศที่จะปรับไปเป็นปัจจัยนำเข้าอีกครั้งและนำเข้าสู่ระบบอีกครั้งต่อไปเรื่อยๆ การวิเคราะห์การเมืองเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจระบบการเมืองของประเทศต่างๆ แต่ละประเทศมีระบบการเมืองที่แตกต่างกัน การทำความเข้าใจระบบการเมืองของประเทศใดควรศึกษาระบบสภาพแวดล้อม ระบบโครงสร้างของสังคมและ

การเมืองนั้นให้เข้าใจเพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจระบบการเมือง ปัจจุบันนักรัฐศาสตร์ได้รับอิทธิพลทางความคิดในการวิเคราะห์การเมืองมาจากนักคิดสองท่าน คือ ฮิสตัน และพาร์สันส์ มาใช้ในการวิเคราะห์ระบบการเมือง ซึ่งเป็นแนวการวิเคราะห์ในเชิงโครงสร้างทางสังคมที่มีมุมมองต่อความรู้ความจริงและการดำรงอยู่ของความรู้ความจริงที่มนุษย์สามารถเข้าถึงและเข้าใจได้ การวิเคราะห์การเมืองควรมีการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หลากหลายแนวความคิดทฤษฎี โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวความคิดทฤษฎีมานุษยวิทยา จิตวิทยา

สังคมวิทยา แล้วโยงไปสัมพันธ์ในระบบของศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับมนุษยศาสตร์ จิตศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ที่เน้นไปถึงคุณลักษณะและภาวะผู้นำ วัฒนธรรม จริยธรรม คุณธรรมและมโนธรรมของสังคม และในปัจจุบันควรนำแนวทางการวิเคราะห์ระบบการเมืองตามแนวทางของนักคิดหลังสมัยใหม่นิยมหรือแนวทางหลังโครงสร้างนิยม มาใช้ในการวิเคราะห์ระบบการเมืองด้วย เพื่อให้ได้ความรู้ความจริงที่ลุ่มลึกหลากหลายและทำให้เห็นถึงความซับซ้อนของความรู้ความจริงเหล่านั้น

บรรณานุกรม

- Dueppen, Stephen. (2012). **Equalitarian Revolution in the Savanna: The Origins of a West African Political System**. Sheffield: Equinox Publishing.
- Easton, David. (1965). **A Systems Analysis of Political life**. Chicago: University of Chicago Press.
- Easton, David. (1979). **A Framework for Political Analysis**. Chicago: University of Chicago Press.
- Easton, David. (1979). **A Systems Analysis of Political life**. Chicago: University of Chicago Press.
- Easton, David. (1981). **Political System: An Enquiry into the State of Political Science**. Chicago: University of Chicago Press.
- List, Friedrich. (2012). **National System of Political Economy**. New York: General Books LLC.
- Parsons, Talcott. (1964). **Essays in Sociological Theory**. Mankato: Free Press.
- Parsons, Talcott. (1967). **The Structure of Social Action, Vol. 1: Marshall Pareto, Durkheim**. 2nd ed. Mankato: Free Press.
- Parsons, Talcott. (1967). **The Structure of Social Action, Vol. 2**. 2nd ed. Mankato: Free Press.
- Parsons, Talcott. (1970). **Social System**. Kentucky: Routledge & Paul PLC.
- Parsons, Talcott. (2007). **Social Structure and Personality**. Mankato: Free Press.
- Ruger, Jennifer Prah. (2012). **Health and Social Justice**. Oxford: Oxford University Press.

Teaching Argumentative Writing to Thai Students

สมศักดิ์ แก้วหนู¹

บทคัดย่อ

เนื่องจากภาษาเป็นจุดเริ่มต้นของความหมาย ผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศจำเป็นต้องมีตัวภาษาเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการเขียน ด้วยเหตุนี้การสอนการเขียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศซึ่งยึดแนวการสอนแบบกึ่งเก่าใหม่ (current-traditional pedagogy) จึงเน้นไวยากรณ์และรูปแบบการเขียนมากกว่าสถานการณ์การเขียน แนวทางการสอนแบบนี้ทำให้เกิดงานเขียนที่มีลักษณะเป็นเพียงการให้ข้อมูล รวบเรียบ และไม่น่าสนใจ สำหรับแนวการสอนการเขียนแบบกระบวนการ (process pedagogy) ได้ช่วยให้ผู้เรียนเรียนการเขียนแบบมีการพัฒนาต้นฉบับขึ้นหลายๆ ครั้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์การเขียนนั้นๆ การสอนงานเขียนเชิงโต้แย้งอาจถูกมองว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการเขียนแบบกระบวนการเพราะการเขียนเป็นศิลปะของการใช้โวหารโน้มน้าวผู้อ่านให้คล้อยตาม อย่างไรก็ตามก็มีเทคนิคหรือกลยุทธ์ของการโต้แย้งที่ผู้เรียนต้องฝึกหัดโดยเฉพาะ บทความนี้อธิบายองค์ประกอบและแนะนำเทคนิคหรือกลยุทธ์ของการโต้แย้งที่จำเป็นต่อการเขียนเชิงโต้แย้ง

คำสำคัญ: ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ, แนวการสอนแบบกึ่งเก่าใหม่, การเขียนแบบกระบวนการ, การเขียนแบบการโต้แย้ง

¹ อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาตะวันตก คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Teaching Argumentative Writing to Thai Students

Somsak Kaewnuch¹

Abstract

As language is the primary source of meaning, learners of English as a foreign language (EFL) need the language as the main tool for writing. As a result, the teaching of EFL writing, which adopts current-traditional pedagogy, focuses more on grammar and form than on the rhetorical situation of the writing. This results in writings that are mostly informative, plain and uninteresting. Process pedagogy has introduced the development of drafts to teach students to adjust to rhetorical situations. Teaching argumentative writing could be seen as subsumed under process pedagogy, for it also teaches students that writing is rhetorical. However, there are techniques and strategies of argument that students need to practice. The present paper discusses the elements of argument and introduces techniques and strategies useful for writing argumentative essays.

Keywords: English as a Foreign Language (EFL), Current – traditional pedagogy, Process pedagogy, Argumentative writing

¹ Department of Western Languages Srinakharinwirot University

Introduction

The real teaching of English as a foreign language (EFL) writing in Thailand mostly takes place at university, and in the author's experience, Thai students' writing of this level demonstrates more how they can write than how they can think. In the EFL setting, the struggle to acquire the source of meaning, language, is primary, while the learning of the nature of writing is secondary. Without language, or for Thai students, without grammar, one cannot express him/herself. Most teaching, as a result, is geared toward helping students to acquire the language. Still, in the teaching and studying of EFL writing, the obsession with language is coupled with the difficulty of writing itself; writing is naturally recursive, discursive, and contingent. The best way to help students to cope with such difficulty and to write effectively, it seems, is to have them imitate patterns or genres of writing.

There are different forms and levels of organizations. For example, for writing an expository paragraph, the teacher may require the students to always start with a topic sentence with a controlling idea. The teacher may even ask the students to do more than that—to have clear major and minor details inside the paragraph. Other forms or genres of writing include, for instance, cause-effect paragraphs, spatial-

order paragraphs, narrative paragraphs, five-paragraph essays, and so on. Students are usually taught how to construct each of these types of writing before they imitate it.

When we consider theories or approaches in the field of composition, we are assured that much of the teaching of English writing in Thailand, as a matter of fact, adopts current-traditional pedagogy. Crowley (1998) points out that this pedagogy pays attention to form only; it “forces students to repeatedly display their use of institutionally sanctioned forms” (p. 95). Textbooks of this pedagogy focus on usage and grammar and nearly always begin with consideration of the smallest units of discourse: words and sentences. Although grammar is an important tool of writing and genres could help reduce EFL students' anxiety, making them less stressed, the formalism of current-traditional rhetoric, according to Crowley, deprives students of thinking about the argument and rhetorical situation of the writing.

This present paper is not a rebuttal of current-traditional pedagogy. In fact, after many years of teaching English writing to EFL students, the author strongly supports the principle that we teach grammar and form. It's agonizing to see that students still produce numerous errors, such as “I can't to do,” “We went to bought,” and

“I am go”--simple errors, all of which should have been polished a long time ago, not at university. However, when Selinker (1984)’s argument that very few second learners can master the target language is coupled with that fact that EFL students still produce abundant errors despite the long time spent studying it, the author believes that the instruction of grammar, and form as well, is crucial in the EFL context and should be viewed as a life-long process. Teachers should teach grammar continuously, perhaps one or two rules per class.

This present paper aims to explore and discuss strategies or techniques of argument, and also to look into how we, university EFL writing teachers, might teach argument in a way suitable for EFL students. The scenario above about grammar and form may be considered out of place, unrelated, but it indeed affects students writing an argument; when students are preoccupied with grammar and form, they do not normally think of how their writing affects their readers. Teachers of EFL writing should be aware of this condition before they try a new way of teaching. Even helping students choose a topic requires an understanding of this situation. For example, writing about a father’s kindness may not be interesting. It is easy to think of discrete points to support how one’s father is kind, but the

explanation of such a topic will be mostly informative. In addition, the aim of argument is not just to interest readers but also to move them, or to change their attitude toward something. Topics such as the disadvantages of technology and social inequality invoke more critical thinking on the part of the writer and urge readers to judge whether to agree or disagree with the writers. Thai students, because of their limited knowledge of English and inexperience in writing, usually choose topics they are familiar with, not ones that their readers can share. This is where the teacher can come in. Being aware of the current circumstance and factors involved with the Thai EFL writing classroom, therefore, is important; teachers will know how to bridge the old teaching method with the new one.

As for teaching argumentative writing, however, helping students choose workable topics is just one of many techniques. To teach argumentative writing successfully, teachers not only need to be knowledgeable about techniques of argument but also must know how argument works and what it comprises. In addition, as argument is a more advanced kind of writing than the other kinds or genres taught in the writing classroom, teachers must know how to move their students to this level. For EFL teachers especially, the shift from the classroom

orientated towards building language competence to one that emphasizes critical and analytical skills is important but hard to achieve. Teaching argumentative writing is one way, in fact the best way, to accomplish this mission. The sections below, thus, summarize the author's proposed project of teaching argument. The first section explains argument. Teachers and students need to know the elements of argument before they teach and learn it. The second section discusses some strategies of argument. The author picks only the strategies the author thinks are necessary for Thai students learning to argue in their writing. The third section discusses and concludes how we might teach argumentative writing to Thai students.

Understanding Argument

All kinds of writing are to some degree persuasive. Readers are usually sympathetic with the writer of a narrative if, for example, he/she faces difficulties or does good deeds but is still not successful. Descriptive writing can move readers if the details, such as storms and snow, make them recall their past happiness or sadness. While reading, readers cast their minds to the places or events they used to go to or experience, so the writing can calm down, agitate, or excite their minds. Finally, expository writing explains a point,

a topic sentence, or a thesis, using reasons, examples, or specific evidence to prove that what the writer is saying is true.

Argumentative writing is in a way more advanced than narrative, descriptive, and expository writing. In fact, these three kinds of writing may be thought of as subsumed within argumentative writing; they can be good tools in arguments. Argumentative writing is different than those three types of writing in that its engagement with audience is more obvious; it is more intentionally directed to an audience. The goal of argumentative writing is to get the reader to side or identify with us on a particular topic for the reasons that we present (Dobbins, 2003). Argument usually blends with persuasion (Hirschberg, 1990). Using evidence such as reasons, examples, and details, the writer can appeal to the reader's mind, emotion, and character to get the reader to respond as the writer wishes (Memering & Palmer, 2006). However, although the writer aims to share opinions and emotions with readers, the support used to prove the writer's claim or thesis is not assertions based on likes, dislikes, or personal taste. Instead, it objectively proves or disproves the thesis with facts, examples, experts' testimonies, or statistics (Hirschberg, 1990).

Thus, an argument is a rhetorical act. "Rhetoric" originally meant "the art of

persuasive speaking,” which at present has been applied in writing. The art of persuasive speaking, and also in persuasive writing, must include principles for organizing arguments, anticipating the needs of the audience, using logical evidence, and polishing style and language (Crusius & Channell, 1995). Here, argument is depicted as a process of clarification involving exploring points in order to come up with conclusions that can convince, please, and negotiate with the audience (Smith, 1998). Aristotle identified three basic types of appeals which may be used to attain those and which still remain useful: “logos,” “pathos,” and “ethos.” Logos is the appeal to the audience’s reason. Pathos refers to the appeal to the audience’s emotion. Ethos is the degree of confidence that the speaker or writer could inspire in the audience (Barnet & Bedau, 1999; Hirschberg, 1990). Another element that may be considered along with Aristotle’s is “kairos.” Kairos is “the opportune moment,” or the perfect moment for speaking on a particular topic (Cuti & Smith, 2004). From this explanation about a rhetorical act, we can see that the writer of an argument must perform multifarious tasks, such as setting a purpose, anticipating the audience’s needs, choosing an organization, and fusing logos, pathos, ethos, and kairos together, in such a way that the writer might be able to reach the writing goal. This is why the

author thinks argument is a higher level of writing than description, exposition, and narration.

Strategies of Argument

The strategies or techniques for producing a strong argument may be classified into two levels: technical and discourse. At the technical level, we consider the organization, that is, the external, superficial, or easily visible features of the argument. At the discourse level, we look into the internal features, or the language or content used to connect with the audience.

At the technical level, we may start by choosing a topic, setting a purpose, and choosing an appropriate claim. Unlike people writing in the real world, EFL students need to be well-informed of why they are writing. In fact, they must be given texts to formulate claims. After reading some texts related to each other, they should be able to offer some claims. This approach of teaching adopts both product and process methodologies. It is product in that students have to foresee the direction of their writing, and usually the details or main points to be included as support. An imaginary outline is created in their minds. It is process because students will learn that texts are rhetorically and socially constructed. They



will learn that different details and opinions found in texts not only vary meanings but also construct knowledge. It is also process because after they set a purpose and claim, they will anticipate the specific details or even sources (journals, articles, books, etc) they will use as support of their claim. They will also adapt their writing to meet the purpose and audience from the beginning.

The purpose of an argument should be specific or narrow. For example, it could be as specific as to convince the owner of a company to refund a defective product, or to convince an employer that an applicant is the right person. Crusius and Channell (1995) identify four main aims of argument: inquiry, convincing, negotiation, and persuasion. We may write to form opinions, to question opinions, to gain assent of an audience, to move readers to do something, or to reduce or eliminate a conflict. Argument papers could be directed to specific groups such as teachers, parents, teenagers, and company guards. The purpose and audience of an argument should be well-related. The writer should analyze the audience by considering their values, beliefs, hopes, dreams, expectations, marital statuses, incomes, ages, education levels, geographical locations, and so on (Smith & Seible, 2005). After considering these, the writer will have a better understanding

about what information, details, or words to use in order to achieve the purpose, for example, details that are not against the audience's value, or that do not insult their education level. Considerations about the audience, in other words, are made simultaneously with considerations about the four persuasive elements (logos, pathos, ethos, and kairos). These, woven together, help to produce a strong argument.

Like the purpose, the claim of an argument should be specific. The benefit of the claim for novice writers is that it helps control the writing. Most college writing courses teach the five-paragraph theme that starts with an introductory paragraph with a thesis or a controlling idea that is usually a three-point structure. Each of the points is to be explained in one body paragraph. Thus, including the concluding paragraph, the essay consists of five paragraphs. The five-paragraph theme is usually used for an analysis of a subject. The claim of an argument is similar to the thesis or controlling idea of a five-paragraph essay, but it extends beyond understanding the subject. The writer takes a stand in relation to the subject and tries to convince the audience that his/her claim is true (Devitt, Reiff, & Bawarshi, 2004). By focusing on a subject and taking a stand about it, the writer can make specific claims such as that small businesses

should invest in advertising, or that column X in a newspaper should be removed. Having a specific claim helps the writer foresee what specific evidence is useful for supporting the claim, thus producing a strong argument.

At the technical level, it is also useful to consider the type of claim of writing to be used in the argument. The type of claim chosen can guide the writing. Hirschberg (1990) identifies four kinds of claims: factual, causal, value, and policy. Similarly, Ramage and Bean (1997) identify claims related to definitional issues, causal issues, evaluation issues, and policy issues. Factual claims “seek to answer the question, what is the nature of [something]?” Causal claims “try to answer the questions, what caused [something] to be the way it is? Or what will happen as a result of something?” Value claims “seek to answer the question, is [something] good or bad, right or wrong, moral or immoral, practical or impractical?” (Hirschberg, 1990, pp. 35-36). Devitt, Reiff, and Bawarshi (2004) mentioned several genres of argument papers such as problem-solution papers, proposals, letters to authorities, editorials, complaint letters, letters to the editor, letters of application, and resumes. After we know what type of claim or what genre to use, the purpose and audience become clear. For example, if the argument is a complaint about something,

the writer makes a value claim. The purpose is to explain that something is wrong, and the audience is a person or persons that the writer knows. The writer then searches for the bad points of that thing and must soften down the tone of the writing so that he/she will not be immediately rejected by the audience. To sum up, knowing the type of claim and genre of writing is useful.

The last stage of the technical level, the author believes, is the structure of the argument. In fact, the five-paragraph theme - consisting one introductory paragraph, three body paragraphs, and one concluding paragraph—can be a structure of an argument, if the argument is not intricate. In five paragraphs, we can convince, for example, residents of a community that they must spare a community forest. The five-paragraph theme is widely used in exams by test-takers due to time limit. The writing at college, however, often requires a level of analysis and complexity that five paragraphs is insufficient. The general organization of argument papers includes seven parts: introduction, statement of the case, proposition statement, refutation, conformation, digression, and conclusion (Dobbins, 2003).

The introduction begins with a general reference to the topic and narrows down to the claim within four to six

sentences. The statement of the case presents all the support of the argument; in this section at least one paragraph is dedicated to one point or one element of the argument. The proposition statement is much like the thesis statement. The statement “should clearly define and detail the scope of the argument but it should also be a debatable statement” (Dobbins, Section “General Organization” para 3). For example, telecommunication in the present age weakens the relationship of family members because it takes away values of relationship, interdependence, and collaboration. In the refutation, we try to argue against any claims made against our argument. We make our claim stronger by showing that opposing ideas have been considered and disproved; we used researched data to refute opposing claims. In the conformation, we reinforce the elements of our argument (ibid.). All three areas, the proposition statement, the refutation section, and the conformation, should be parallel. The digression is optional. We may use an anecdote, a case study, or a personal story, factual and well-documented, to support our argument. The conclusion sums up the points and restates our claim.

At the discourse level, we specifically consider how the use of words and details affects the rhetorical situation of the argument. We consider whether we

use words that cause anger or ones that create a warm relationship with the audience. People share much of the same culture, and the use of particular words in that culture can cause anger, pleasure, pride, inferiority, and so on. Such emotions are derived through the use of linguistic tools such as metaphors, similes, allegories, and denotations (See Lakoff & Johnson, 1980). These can create strong, soft, harsh, polite, or impolite language that can directly affects the audience. It depends on the writer what effect of the language the writer wants to have on the readers. Words such as “contamination of our people,” “black parasites,” and “blood poisoning” can trigger hatred (Bosmajian, 1983). Expressions such as “Life has cheated me” and “Inflation is eating up our profits” (Lakoff & Johnson, 1980) can turn abstract nouns into concrete ones. The use of metaphor allows the writer to give more supporting details, ones that create pictures, ones that are strong in meaning. In fact, the use of metaphorical words and expressions influences the audience more than grammar. For example, Wilson (2006) finds that writings expressing feelings impress her better than ones that satisfy organizational expectations. One African student’s writing that portrays her childhood hard times especially arouse Wilson’s sympathy for her.

Adjustments made at the discourse level revolve around the three elements suggested by Aristotle: logos, pathos, and ethos. Through the use of linguistic tools to create emotions and considerations of these elements, we can produce a strong argument. All these can coexist even in a short paragraph. Study the following three pieces of writing:

... It reminds me of a thunder storm
Because of the colors gray and
darkness

Because of the noises are loud and
hectic

The rain is like some one crying for an
answer

It reminds me of everything bad or
sad that has happened to me

I am thankful for everything because
in away when any one makes me feel
missed place

Or unwanted I don't let it get the
beast of me because I feel like that has
happened to me a lot when I was a kid and
know times have to change for me and I
need to stay strong (Wilson, 2006).

The old bridge out of town is weak
and may soon collapse. It should be
repaired or replaced. We need taxes to
pay for this work. (Memering & Palmer,
2006).

The old bridge is not safe. The school
bus must cross it twice daily. Think of it—a
busload of our children crossing over the
steep ravine under that shaky bridge. The
bridge is old and rusting. It creaks and
groans—it moves. One day soon it *will* give
way. Our kids may crash through and fall
screaming to their death. A small increase
in taxes can prevent an enormous tragedy.
If we don't act now, we will be responsible
for what is sure to happen. (Memering &
Palmer, 2006).

In the first excerpt, the writer's ethos
is clearly expressed; the writer is seen as a
strong-willed person deserving sympathy as
well as admiration from the reader. In order
to be able to move the reader, the writer
must portray him/herself as polite,
educated, simplistic, determined, or down-
to-the-earth—good characters—and these
are the writer's ethos. According to
Aristotle, ethos is the moral quality of a
person. In the first excerpt, the writer gains
respect for being strong-willed from the
metaphorical use of rain, darkness,
thunders, and storms as hard times in her
life. Sympathy and admiration are kinds of
emotion. The first piece of writing, therefore,
consists of both ethos, and pathos as the
result of ethos.

Two terms closely related to ethos
and pathos are tone and voice. A tone is
“a quality of voice expressing a particular

emotion, attitude, etc” (Crowther, Kavanagh, & Ashby, 1995). Voice is “the sound of a writer’s personality on the page” (Memering & Palmer, 2006). The writer may be heard by the reader as a polite, impolite, aggressive, selfish, philanthropic, patient, or impatient. The writer, consequently, must be careful in portraying him/herself. To maintain ethos, the writer must try to sound good.

The second piece of writing is a short paragraph with no pathos and ethos. It may be thought of containing logos because the first sentence may be viewed as the reason for the second sentence. But just one reason is not enough to empower writing. The third piece of writing adds more logos. The second, third, and fourth sentences are the reasons why the bridge should be repaired. The third paragraph, however, also appeals to the reader with pathos. It tries the reader’s sympathy for the children, though not for the writer him/herself. The writer’s ethos, as a person caring about others’ safety, is not clear, but if this paragraph is part of a longer piece of writing, it should be clearer.

The three pieces of writing above demonstrate that pathos, logos, and ethos normally coexist to produce a strong argument. However, argument is more about using reasons (logos) to move readers than about trying to engage readers

emotionally (pathos and ethos). In addition, at university, especially at the advanced level, students are more taught to write academically. The support of a claim in academic writing tends to be secondary sources, e.g. books, journal articles, interviews, testimonies, quotations, statistics, graphs, and so forth. Gage (1991) identifies three kinds of appeal: the appeal to authority, the appeal to emotion, and the appeal to the logic of the case. The first kind ranges from the writer’s expertise, experience, or observation to citations from known persons who are believable on the subject. The second kind is the manipulation of the reader’s feelings, or the construction of reasons out of shared moral principles. The first and second kinds of appeal are, in fact, the application of pathos and ethos. The third kind ranges from “the use of proven experimental data to the suggestion that one idea follows directly from the acceptance of another one” (p. 107). This last kind of appeal is the construction of logos. Gage points out that the third kind of appeal is the best for creating credibility and reliability. Flachmann and Flachmann (2008) characterizes this last kind of appeal as “someone else’s thoughts and observations” (p. 551) that must be cited in order not commit plagiarism. This third kind of appeal commonly appears in research papers. It must be searched for because we cannot create it ourselves. For

example, we cannot say, “Half of all marriages end in divorce” without citing a source. This claim must be backed up with evidence. Secondary sources, the third kind of appeal, are widely used in research papers and they must be documented according to the requirement of the teacher, or the forum where the paper will appear.

One important skill especially useful for EFL writers when writing an argument paper is using specific evidence. One big problem of novice writers is a lack of words or details to support a point. Specific details should occur in the minds of writers fast and naturally. For example, if the author aimed at persuading his folks living in the same community with him from the past, some thirty years ago, to help preserve the diminishing community forest, the author would cast his mind to the past, to the things he and his friends were happy with together. The disappearance of “Tubkah” birds, “Yagad” grass, clear flowing water in the stream, sounds of grasshoppers, and wild rabbits would be specific evidence to support the author’s claim that the community forest, the habitat of valued animals and things, should be preserved. Memering and Palmer (2006) point out that apart from valid opinions specific evidence such as the sizzling of red peppers in a pan and the sound of boiling pasta can appeal to the

reader’s senses of sight, smell, sound, touch, and taste and thus create clear communication and persuasion.

Crafting a strong argument, from the above explanations, is, therefore, a complicated task; writing is like cooking, to borrow James Berlin’s words, which involves mixing ingredients together to get delicious food. Just as there are many creative ways to cook, so there are many other ways or techniques than those mentioned above to write an argument. There are techniques or suggestions to find a topic, to generate ideas, to write a thesis, to think about an audience, to connect with an audience, to find support, and to conclude an essay. We can do free-writing, listing, diagramming, rewriting, revising, and editing. We can use both deductive and inductive reasoning to improve the logic of the argument. In the use of language, we can use satires, ironies, parodies, and caricatures to create a particular tone (Hirschberg, 1990). All these are useful for argument, but they take time to practice. Argumentative writing is, in short, an interrelated task requiring many skills.

Teaching Implications and Conclusion

Now, it is time to think about how we should teach argument. The author wants to offer one way. Firstly, think once again about the two approaches to teaching

writing—current-traditional and process. They both conflict and identify with each other. While current-traditional pedagogy and process pedagogy share one tenet—that individuals are born with transcendental skills which allow them to make judgments about their use of language in terms of its correctness, politeness, logic, connection with audience, etc., the former focuses on correctness and form but the latter values writers' freedom. Because of that, the former may be viewed as suppressing students, while the latter as liberating them.

Both pedagogies, however, are useful for EFL students, and thus should be combined. As said above, current-traditional pedagogy emphasizes grammar and form. The teaching of grammar must, as noted above, be taken as a gradual continuous process in the EFL context, due to insufficient availability of the language. It is the teaching of organization that greatly benefits EFL students. Students' writings are always judged on whether they are well-organized. Having students adopt a writing pattern may force them to leave out some information they want to say. On the contrary, for EFL students, mostly novice writers who are not competent and confident about their language ability, patterns of writing can reduce their nervousness about their writing ability and

diminish the difficulties due to the contingent nature of writing.

Process pedagogy is useful too. This pedagogy recommends that students be given absolute freedom to choose their own topics and formats of writing, a teaching philosophy also held by theorists of student-centeredness. We often hear that students will not produce anything interesting if they are not interested in it, not emotionally engaged with it. The excerpt given by Wilson (2006) above shows that the student, being deeply involved with the writing, could use words that effectively draw readers. Process pedagogy is also useful in that it encourages students to develop several drafts to fit the rhetorical situation of the writing. This pedagogy, thus, fulfills the real purpose of teaching writing; we teach writing for communication, and communication involves audience, purpose, and occasion.

One concept that we should incorporate in the project of teaching argument is that writing generates knowledge and true understanding of phenomena. Emig (2003) in "Writing as a Mode of Learning" states that "writing through its inherent reinforcing cycle involving hand, eye, and brain marks a uniquely powerful multi-representational mode of learning" (p.10). Therefore, writing

should be practiced, through development of drafts, in order for the learner to truly understand the topic. True knowledge, however, is best created through collaboration. Bruffee (2003) states that it is exactly the blind leading the blind to adopt the Cartesian model of knowledge, in which one person is supposed to be knowledgeable and to have the duty to give it to others. On the other hand, knowledge constructed within a community is authorized by the community itself, more reliable than knowledge given by individuals. Many pedagogies, thus, support collaborative learning. Progressive pedagogy (Dewey, 1938), collaborative learning, (Bruffee, 1993), critical pedagogy (Giroux, 1992), and pedagogy of the oppressed (Freire, 2005) all support that learning together creates knowledge.

From the above discussion, the best way of incorporating argument into EFL writing classrooms, the author's believes, is a triple task. First, the teacher must be open-minded by accepting that building language competence is a gradual process and that students do not learn to polish all their errors in just a few pieces of writing. The teacher should not expect that his/her students will not produce the errors or types of errors he/she has already taught or corrected for them again. The sustainability of knowledge requires both repetition and sufficient practice. In addition, as the

excerpt by Wilson shows, writing laden with errors, still works rhetorically.

Second, the teacher must adopt process pedagogy. In this pedagogy, Murray (1997) states that students are greatly respected; they find their own subjects, use their own language, and attempt any form of writing. Furthermore, there are no rules as well as forms imposed on them at the beginning, until they finally choose the one they like best. One advantage of this pedagogy is that students learn about rhetorical situations as they develop drafts, as they tailor their writing to fit the purpose, audience, and occasion of the writing. Students thus learn that writing is a social activity, before they finally shape and polish the last draft. Another advantage is that the teacher can add in peer review activities, thus supporting the idea that knowledge is socially constructed. Process teaching also allows more time for students to find support for their writing from various sources, both primary and secondary. This way of teaching, as a result, facilitates students to incorporate all kinds of appeals necessary for argument.

Third, the teacher must teach strategies or techniques of argumentation. Argumentative writing is a step higher than informative writing. When students describe a scene or narrate a story, they mostly make use of facts existing in the



phenomenal world. On the contrary, in argumentative writing, the writer thinks critically and analytically and uses his/her imagination, drawing on metaphorical concepts and thus making his/her writing powerful. While some tactics of argument, such as using metaphors and transitional

words or using specific evidence, are applied naturally by many great speakers and writers, Thai students, with their insufficient writing experience and their limited English knowledge, should learn them explicitly.

References

- Barnet, S., & Bedau, H. (1999). 3rd. **Critical Thinking Reading and Writing: A Brief Guide to Aargument**. Boston: Bedford/St. Martin's.
- Bosmajian, H. A. (1983). **The Language of Oppression**. Lanham: University Press of America,
- Bruffee, K. A. (2003). Collaborative learning and the "conversation of mankind." In Victor Villanueva (ed.). **Cross-talk in Comp Theory** (2nd ed.). Urbana, IL: NCTE pp. 415-436.
- _____. (1993). **Collaborative Learning: Higher Education, Interdependence, and the Authority of Knowledge**. Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Crowley, S. (1998). **Composition in the University: Historical and Polemical Essays**. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.
- Crowther, J., Kavanagh, K., & Ashby, M. (1995). (Eds.) **Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English**. 5th ed. Oxford: Oxford University Press.
- Crusius, T. W., & Channell, C. E. (1995). **The Aims of Argument: A Rhetoric and Reader**. California: Mayfield Publishing Company.
- Cuti, L. A. & Smith, B. (2004). eds **The Redbird Reader: A Collection of Student Writing from Language & Composition**. Illinois State University, IL: Stipes Publishing.
- Devitt, A., Reiff, M. J., & Bawarshi, A. (2004). **Scenes of Writing: Strategies for Composing with Genres**. New York: Pearson and Longman.
- Dewey, J. (1938). **Experience and Education**. New York: Touchstone.
- Dobbins, B. (2003). **Persuasive/Argument Papers**. University of Houston Victoria. Retrieved from www.uhv.edu/ac
- Emig, J. (2003). "Writing as a Mode of Learning". In Victor Villanueva (ed.). **Cross-talk in comp theory** (2nd ed.). Urbana, IL: NCTE pp. 7-15.
- Flachmann, K., & Flachmann, M. (2008). **The Prose Reader: Essays for Thinking, Reading, and Writing**, 8th ed. New Jersey: Pearson and Prentice Hall.

- Freire, P. (2005). **Pedagogy of the Oppressed**. New York: Contonuum.
- Gage, J. T. (1991). **The Shape of Reason: Argumentative Writing in College**, 2nd ed. New York: Macmillan Publishing Company.
- Giroux, H. A. (1992). **Border Crossing**. New York: Routledge.
- Hirschberg, S. (1990). **Strategies of Argument**. New York: Macmillan Publishing Company.
- Lakoff, G., & Johnson, M. (1980). **Metaphors We Live by**. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press.
- Memering, D. & Palmer, W. (2006). **Discovering Arguments: An Introduction to Critical Thinking and Writing with Readings**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Murray, D. M. (1997). "Teaching Writing as a Process not Product." In Victor Villanueva (ed.). **Cross-talk in Comp Theory**. Urbana, IL: NCTE pp. 3-6.
- Ramage, J. D., & Bean, J.C. (1997). **The Allyn and Bacon Guide to Writing**. Boston: Allyn and Bacon.
- Selinker, L. (1984). "Interlanguage." in Jack C. Richards (Ed.). **Error Analysis: Perspectives on Second Language Acquisition**. New York: Longman.
- Smith, B., & Seible, M. (2005). eds **The Redbird Reader: A Collection of Student Writing from Language & Composition**. Illinois State University, IL: Stipes Publishing.
- Smith, K. O. (1998). **Instructor's Manual for Ramage Bean Writing Arguments**. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Wilson, M. (2006). **Rethinking Rubrics in Writing Assessment**. Portsmouth, NH: Heinemann.

บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

World Bank (2012) **World Development Report 2013 : Jobs**. Washington, DC : World Bank. (pp.382)

ณัฐพล ชันธไชย¹

I

นักวิชาการด้านการพัฒนาประเทศส่วนใหญ่พิจารณาเห็นว่า ถ้าการจ้างงาน (employment) ในประเทศกำลังพัฒนาไม่เพิ่มขึ้น ก็จะไม่ถือว่าประเทศมีการพัฒนา (Seers, 1972 :21) ทั้งนี้เพราะการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น เกิดจากการสร้างงาน (Jobs) เพิ่มขึ้นและทำให้คนมีงานทำเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนยากจน ทำให้มีรายได้ และสามารถนำรายได้ไปเลี้ยงตัวเองและครอบครัว ความยากจนจึงบรรเทาลง หรือจัดให้หมดสิ้นไปได้ในท้ายที่สุด เมื่อการจ้างงานมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลายาวนานพอควร

ในทัศนะดังกล่าว การแก้ปัญหาความยากจน หรือความยากจนตกตาดาน (persistent poverty) ในกรณีที่เกิดอยู่ในภาวะของความยากจน ติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน หรือหลายช่วงอายุคน จึงสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการสร้างงาน ทำให้เกิดภาวะการมีงานทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำหรับคนยากจน และเป็นการทำให้วงจรอุบาทว์ ของความยากจน (vicious circle of poverty) แตกสลายไปด้วย

ปัจจุบันถึงแม้จะได้มีการพยายามแก้ปัญหาความยากจนโดยการนำยุทธศาสตร์ (strategy) การสร้างงานมาใช้ในประเทศกำลังพัฒนาต่างๆ แล้วก็ตาม แต่ผลการวิจัยจากข้อมูลในเชิงประจักษ์ยังแสดงให้เห็นว่า การกำหนดยุทธศาสตร์ การแก้ปัญหาความยากจน โดยการจ้างงานดังกล่าว กับการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

(implementation) ยังมีช่องว่าง (gap) ดังนั้นความยากจนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา จึงยังมิได้บรรเทาลงอย่างน่าพึงพอใจ แม้ว่าจะได้มีการกำหนดเป้าหมายการจัดความหิวโหย (hunger) และความยากจนที่รุนแรง (extreme poverty) ให้หมดไปภายใน ค.ศ.2015 โดยระบุให้เป็นเป้าหมายประการหนึ่งของเป้าหมายการพัฒนาประเทศในสหัสวรรษ ขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations Millennium Development Goals) ก็ตาม

II

รายงานประจำปี 2013 เกี่ยวกับการพัฒนาของโลกโดย ธนาคารโลก (World Development Report 2013) เป็นเรื่องที่เน้นการจ้างงาน (Jobs) เป็นกรณีเฉพาะโดยในคำกริณานำ (Foreword) ระบุว่า ปัจจุบันงานเป็นเรื่องอยู่ในความวิตกกังวลยิ่งยวดของ ทุกภูมิภาคของโลกสำหรับผู้กำหนดนโยบาย และ ชุมชนธุรกิจ เนื่องจากประมาณ 200 ล้านคนของพลเมืองโลกอยู่ในภาวะไร้งานทำ โดยในจำนวนดังกล่าวนี้ประมาณ 75 ล้านคนมีอายุต่ำกว่า 25 ปี และจำนวนหลานล้านคนเป็นเพศหญิง ซึ่งถูกปิดกั้นโอกาสการจ้างงานโดยสิ้นเชิง ในเวลาอีก 15 ปี ในอนาคต โลกมีความต้องการให้มีการสร้างงานใหม่จำนวนประมาณ 600 ล้านงาน เพื่อรองรับประชากรโลกที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในทวีปเอเชีย และแอฟริกา (Sub-Saharan Africa)

¹รองศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

หนังสือ World Development Report (WDR) หยิบยกเอาประเด็นงาน เป็นศูนย์กลางในกระบวนการพัฒนาประเทศ การนำเสนออยู่ในแนววิเคราะห์ข้ามภาคส่วน (cross – sectoral) และพหุวิทยาการ (multidisciplinary) โดยมุ่งตอบคำถามหลักว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ควรมุ่งเน้นที่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (economic growth) หรือ การสร้างงาน (jobs) ควรให้ความสำคัญกับการคุ้มครองงาน (job protection) หรือ คุ้มครองผู้ทำงาน (worker protection) และอะไรควรมาก่อนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ระหว่างการสร้างงาน (creating jobs) กับการพัฒนาทักษะ (building skills) โดยการพิจารณาเห็นว่า ภาคเอกชน เป็นจักรกลสำคัญในการสร้างงานประมาณร้อยละ 90 ของงาน แต่รัฐบาลก็มีบทบาทสำคัญยิ่งในการอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมที่ช่วยให้ภาคเอกชน มีความเข้มแข็งในการมีบทบาทเป็นผู้นำในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อภาคเอกชนในการสร้างงานเพื่อการพัฒนาประเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการสร้างงานในกระบวนการพัฒนาประเทศ WDR 2013 เสนอวิธีดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นตอนนโยบายพื้นฐาน (policy fundamentals) 2. ขั้นตอนกำหนดนโยบายแรงงานที่เหมาะสม (well-designed labour policy) และ 3. ขั้นตอนยุทธศาสตร์การกำหนดงานที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศมากที่สุด ภายใต้บริบทของแต่ละประเทศ

III

WDR 2013 นำเสนอรายงานเป็น 3 ภาค ซึ่งประกอบด้วย 9 บท โดยเริ่มจากทัศนทั่วไป (Overview) ดังนี้

บทที่ 1 ความท้าทายของงาน (The Job challenge)

ภาคที่ 1 งาน เป็นสิ่งที่ช่วยในการเปลี่ยนผ่าน (Jobs are transformational)

บทที่ 2 งานกับมาตรฐาน ความเป็นอยู่ (Jobs and living standards)

บทที่ 3 งานกับผลิตภาพ (Jobs and productivity)

บทที่ 4 งานกับความผูกพันทางสังคม (Jobs and social cohesion)

ภาคที่ 2 งานอะไรที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (What are good jobs for development?)

บทที่ 5 การตีราคางาน (Valuing jobs)

บทที่ 6 งานประเภทต่างๆ (Diverse jobs agendas)

บทที่ 7 ความเกี่ยวพันของงาน (Connected jobs agendas)

ภาคที่ 3 นโยบายเกี่ยวกับการจ้างงาน (Policies through the jobs lens)

บทที่ 8 นโยบายแรงงาน (Labour policies revisited)

บทที่ 9 สิ่งทีนอกเหนือจากนโยบายแรงงาน (Beyond labour policies)

IV

ในเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน โลกของการทำงานมีการหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงเร็วยิ่งขึ้น ปัจจัยสำคัญ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และผลจากวิกฤตทางการเงินที่ยังคงมีอยู่ในโลก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบทางการจ้างงานในประเทศต่างๆ ทั่วโลก เอกสารรายงานประจำปี WDR 2013 นำเสนอ ทฤษฎี แนวความคิด และข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพและบริบทของการจ้างงานในประเทศต่างๆ ทั่วโลกในทัศนะต่างๆ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศ

กำลังพัฒนา และเผชิญกับปัญหาความยากจน หรือกำลังพยายามแสวงวงล้อมกับดักความยากจน เพื่อให้ความยากจนทุเลาเบาบางลง จนกระทั่งถูก ขจัดไปหมดสิ้นในท้ายที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความยากจนระดับรุนแรง (extreme poverty) ตามเป้าหมายประการหนึ่งของเป้าหมายการพัฒนาประเทศในสหัสวรรษนี้

รายงานการพัฒนาของโลก WDR 2013 เป็น เอกสารที่เหมาะสมสำหรับ นักศึกษา อาจารย์และ

ผู้ปฏิบัติงานทางด้านแรงงาน และการพัฒนา ประเทศ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์ประเด็นหนึ่งที่มุ่งไปสู่การพัฒนาทาง เศรษฐกิจในแนวทางของการพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development) ต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการศึกษา การฝึกอาชีพ พัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการจ้างงานที่มีการสร้างขึ้น

บรรณานุกรม

Seers, Dudley (1972) "What are We Trying to Measure?" *The Journal of Development Studies*. 8(3) : pp.21-36.



**แบบฟอร์มนำส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่ใน
วารสารเกษมบัณฑิต**
(ส่งพร้อมกับบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการวารสารเกษมบัณฑิต

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
(Mr./Mrs./Ms.).....

คุณวุฒิสูงสุด และสถานศึกษา.....
ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)
ชื่อหน่วยงาน/สถาบันที่ทำงาน.....

ขอส่ง ☐ บทความจากงานวิจัย ☐ บทความวิชาการ
☐ บทความปริทัศน์ (review article) ☐ บทวิจารณ์หนังสือ (book review)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)

คำสำคัญ (ภาษาไทย)

Keyword (ภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก.....หมู่ที่.....ซอย.....ถนน.....

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร.....

E-mail.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้

- ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าเพียงผู้เดียว (ไม่ต้องกรอกแบบ JKBU-2)
☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่เกี่ยวข้องในบทความ (กรอกแบบ JKBU-2 ด้วย)

บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นๆ อีก นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารเกษมบัณฑิต

ลงนาม.....
(.....)



ข้อมูลผู้ร่วมเขียนบทความ
(ส่งแนบพร้อมกับบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ)

ผู้ร่วมเขียนบทความคนที่ 1

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
(Mr./Mrs./Ms.).....

คุณวุฒิสูงสุด และสถานศึกษา.....

ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร.....

E-mail.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมวิจัยและร่วมเขียนบทความจากงานวิจัย (กรณีที่เป็นบทความจากงานวิจัย)

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมเขียนบทความ

ผู้ร่วมเขียนบทความคนที่ 2

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
(Mr./Mrs./Ms.).....

คุณวุฒิสูงสุด และสถานศึกษา.....

ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร.....

E-mail.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมวิจัยและร่วมเขียนบทความจากงานวิจัย (กรณีที่เป็นบทความจากงานวิจัย)

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมเขียนบทความ

หมายเหตุ : ถ้ามีผู้เขียนบทความมากกว่า 2 ท่าน กรุณากรอกรายละเอียดของผู้เขียนบทความร่วมท่านอื่น ๆ ด้วย

รูปแบบการพิมพ์และการนำเสนอบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ

1. การพิมพ์

พิมพ์ต้นฉบับบทความ/บทวิจารณ์หนังสือด้วย Microsoft Word for Windows หรือซอฟต์แวร์อื่นที่ใกล้เคียงกัน พิมพ์บนกระดาษขนาด A4 หนึ่งเดียว ประมาณ 26 บรรทัด ต่อ 1 หน้า ให้พิมพ์ด้วยอักษร TH Sarabun ขนาดของตัวอักษรเท่ากับ 16 และใส่เลขหน้าตั้งแต่ต้นฉบับจนจบบทความ ยกเว้นหน้าแรกโดยจัดพิมพ์เป็น 2 คอลัมน์ สำหรับสาระของบทความ ยกเว้นบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษเป็นแบบคอลัมน์

2. การนำเสนอบทความ

2.1 บทความทุกประเภททั้งที่เป็นบทความจากงานวิจัย บทความวิชาการ และบทความปริทัศน์ (review article) มีความยาวประมาณ 12 – 15 หน้า A4 (รวมบทคัดย่อ)

2.2 ชื่อบทความให้ระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 ให้ระบุชื่อของผู้เขียนบทความ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ได้ชื่อบทความ และระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) ตำแหน่งงาน สถานที่ทำงานของผู้เขียน โดยเขียนเป็นเชิงอรรถ(footnote) ในหน้าแรกของบทความ

2.4 การนำเสนอบทความให้นำเสนอ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- **บทคัดย่อ** (เฉพาะบทความจากงานวิจัย) กรณีที่เป็นบทความจากงานวิจัย ต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและบทคัดย่อภาษาอังกฤษ โดยแต่ละบทคัดย่อมีความยาวไม่เกิน 1/3 ของกระดาษ A4 (ประมาณ 18 บรรทัด) และให้ระบุคำสำคัญ (Keywords) ในบรรทัดสุดท้ายของบทคัดย่อทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- **1 : บทนำ** ระบุปัญหา/ความเป็นมา ความสำคัญของปัญหา/ประเด็นที่จะนำเสนอในบทความ และวัตถุประสงค์ในการวิจัย/การเสนอบทความ
- **2 : เนื้อหาสาระ** นำเสนอประเด็นเนื้อหาต่าง ๆ ซึ่งอาจประกอบด้วยหลายย่อหน้า และในกรณีของบทความจากงานวิจัย การนำเสนอในส่วนนี้ควรมีส่วนประกอบ ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) ขอบเขตของการวิจัย แนวคิดทฤษฎีและกรอบความคิดในการวิจัย การทบทวนเอกสาร วิธีการดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย
- **3 : สรุป** สรุปผลการวิจัย/บทความและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
- **4 : เอกสารอ้างอิง** นำเสนอแยกภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (เรียงลำดับอักษร) โดยนำเสนอตามตัวอย่าง 3
- **ภาคผนวก** (ถ้ามี)

(ตัวอย่าง 1)

การนำเสนอบทความจากงานวิจัย (Research Article)

บทคัดย่อ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ :

Abstract

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords:

บทนำ (ส่วนที่1ของบทความ) ระบุประเด็นปัญหาของการวิจัยให้ชัดเจนและปรากฏการณ์โดยสังเขป
ในส่วนท้ายของบทนำให้ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย(เฉพาะการนำเสนอเป็นบทความวิจัยมีใช้ใน
วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา (ส่วนที่ 2 ของบทความ)

- การทบทวนเอกสาร/งานวิจัย (โดยสังเขป)
- แนวคิดทฤษฎี/งานวิจัย กรอบความคิดในการวิจัย และสมมติฐาน (ถ้ามี)
- คำจำกัดความของศัพท์/ตัวแปร
- ระเบียบวิธีวิจัย (ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/วิธีการสร้างเครื่องมือ/วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล)
- ผลการวิจัย
 - ข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางที่นำเสนออย่างกะทัดรัด (Concise)
- ผู้เขียนอาจปรับข้อหัวข้อในเนื้อหาสาระของการนำเสนอได้ตามความเหมาะสม เมื่อขึ้นย่อหน้าใหม่ ไม่ควรเขียนเป็นข้อ ๆ

สรุปและเสนอแนะ (ส่วนที่ 3 ของบทความ)

เอกสารอ้างอิง (ส่วนที่ 4 ของบทความ)

ภาษาไทย.....

.....

ภาษาไทยอังกฤษ.....

.....

ภาคผนวก (ถ้ามี)

.....

(ตัวอย่าง 2)

การนำเสนอบทความทางวิชาการ (Academic Article) /บทความปริทรรศน์ (Article Review)

บทนำ (ระบุประเด็นสำคัญ ความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของการนำเสนอ)

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา (สรุปสาระสำคัญแต่ละบท/ตอน โดยนำเสนอเป็นย่อหน้าได้มากกว่า 1 ย่อหน้า)

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปและเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (กรณีเป็นบทความปริทรรศน์ ควรมีเอกสารอ้างอิงตามสมควร)

ภาษาไทย.....

.....

ภาษาไทยอังกฤษ.....

.....

ภาคผนวก (ถ้ามี)

.....

(ตัวอย่าง 3)

การเขียนบรรณานุกรม

1. จิริอี กำไร.(2547). **ก้าวแรกสู่ e-Commerce**. กรุงเทพฯ: เอส ซี พี บุ๊คส์
2. ทวีศักดิ์ อินทรรักษา. (2549). **การยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
3. ลักขณา สริวัฒน์. (2544). **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
4. สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว. (2551). **สถิตินักท่องเที่ยว 2008** จาก :
<http://www.tourism.go.th/2009/th/statixtic/tourism.phb?cid=12.10> มีนาคม 2551
5. Beek,Thorsten and Demirguc-Kurt,Asli. (2549). “Small and Medium Enterprises: Access to Finance as a Growth Constraint.” **Journal of Banking and Finance**. Volume 30,2931-2943.
6. Hughes, Allen. (2540). “Finance for SMEs: A U.K. Perspective.” **Small Business Economics**.Volume 9, 151-166.

การเขียนอ้างอิงภายในสารบทความ

วารสารเกษมบัณฑิตใช้ระบบ นาม-ปี และระบุหน้า (เมื่อเป็นการอ้างอิงเฉพาะประเด็น) ไม่ใช่ระบบหมายเลขหรือเชิงอรรถดังนี้

- 1.....(จิริอี กำไร, 2547: 4-5)
- 2.....(ทวีศักดิ์ อินทรรักษา,2549)
- 3.....(สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว,2551)
- 4.....(Beek,Thorsten and Demirguc-Kurt,2549)
- 5.....(Hughes,2540:161-162)

3. การเขียนบทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

3.1 ต้องระบุข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือที่วิจารณ์ ดังนี้

- ชื่อหนังสือ
- ชื่อผู้เขียน/ผู้แต่ง
- ปีที่พิมพ์
- สำนักพิมพ์/โรงพิมพ์
- จำนวนหน้า

3.2 การนำเสนอบทวิจารณ์หนังสือควรมีส่วนนำ ส่วนเนื้อหา และส่วนสรุป ในทำนองเดียวกับการนำเสนอบทความ (โปรดพิจารณาตัวอย่างที่ 2)

3.3 การนำเสนอสาระสำคัญในแต่ละบทโดยสรุปและวิจารณ์แยกแต่ละบทหรือแต่ละบทความ (กรณีเป็นหนังสือที่รวบรวมบทความ)

3.4 ความเห็นโดยสรุป (Concluding remarks)

4. การนำเสนอตารางและภาพประกอบ

ในกรณีที่มีตารางและภาพประกอบในบทความ ให้นำเสนอดังนี้

1. การนำเสนอตาราง

(ตัวอย่าง)

ตารางที่..... :(ชื่อตาราง).....

ที่มา : (แหล่งที่มา และปี).....

2. การนำเสนอภาพประกอบ

ภาพกราฟ หรือแผนภูมิต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ตาราง ให้เรียกว่า ภาพประกอบ โดยเขียนกำกับใต้ภาพประกอบ ดังนี้

(ตัวอย่าง)

รูปภาพ

ภาพประกอบที่..... :(ชื่อภาพประกอบ).....

ที่มา :(แหล่งที่มา และปี).....(ถ้ามี)

**การพิจารณาคัดเลือกบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่
ในวารสารเกษมบัณฑิต**

1. บรรณาธิการจะมีหนังสือแจ้งให้ทราบว่าได้รับบทความเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์
2. บรรณาธิการจะพิจารณากลับกรองบทความ/บทวิจารณ์หนังสือว่ามีรูปแบบการนำเสนอเป็นไปตามรูปแบบ แบบ JKB-3 หรือไม่ และสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ ที่การนำเสนอไม่เป็นไปตามรูปแบบ JKB-3 (โดยไม่ส่งคืนต้นฉบับให้แก่ผู้เขียน)
3. บรรณาธิการจะนำบทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่ผู้เขียนส่งมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ โดยใช้เวลาประมาณ 20-30 วัน
4. บทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่จะได้พิมพ์เผยแพร่ในวารสารเกษมบัณฑิต จะต้องได้รับการประเมินให้พิมพ์เผยแพร่ได้จากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชา
5. ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ต้องปรับปรุงหรือแก้ไขก่อนพิมพ์เผยแพร่ ผู้เขียนจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปยังบรรณาธิการวารสารฯ ภายใน 15 วัน (หรือตามที่บรรณาธิการกำหนด) นับจากวันที่ได้รับทราบผลการประเมิน ในกรณีท่านส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือฉบับแก้ไขช้ากว่ากำหนด บรรณาธิการจะนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับต่อไป (โดยผู้เขียนจะต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบว่าประสงค์จะส่งซ้ำ)

การส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารเกษมบัณฑิต

1. กรอกข้อมูลในแบบฟอร์มนำส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ (แบบ JKBU-1)
2. กรณีมีผู้เขียนมากกว่า 1 คน ให้ระบุข้อมูลของผู้ร่วมเขียนทุกคนเพิ่มเติมในแบบ JKBU-2
3. การส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ กระทำได้ 2 วิธีดังนี้
 - วิธีที่ 1 : ส่งผ่าน E-mail journal@kbu.ac.th
 - วิธีที่ 2 : ส่งทางไปรษณีย์ไปยังอยู่ข้างล่างนี้

บรรณาธิการวารสารเกษมบัณฑิต สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เลขที่ 1761 ถนนพัฒนาการ แขวง/เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250
--

- กรณีส่งทางไปรษณีย์ให้ส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ จำนวน 1 ฉบับ พร้อมบันทึกข้อมูลลงแผ่น CD จำนวน 1 แผ่น โดยนำส่งพร้อมแบบ JKBU-1 และแบบ JKBU-2 (ถ้ามี)
4. เมื่อส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือด้วยวิธีที่ 1 หรือวิธีที่ 2 กรุณาโทรศัพท์แจ้งให้บรรณาธิการทราบด้วยวาจา โดยโทรศัพท์ไปที่ 02-3202777 ต่อ 1129