

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน ระหว่างประเทศและการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศไทย

สมชาย สุขศิริเสรีกุล¹⁾

Abstract

The aim of this study is to examine the effects of human resources development by means of education on Thai firms' competitiveness and growth. The Labor Productivity and Cost of Production criterion is employed to form a model, postulating that if a firm has competitiveness, the difference between the prices of their products and the costs should be positive. Similarly, if a firm grows, its revenue should increase. The analysis investigates the education of firms' employees on two aspects: 5 educational levels and 4 types of education.

A sample of 917 firms (11% of the total) from 11 industries was randomly selected. The survey could collect a complete set of data required from 10% of the sample. The findings indicate that competitiveness can be enhanced by increasing employees with vocational education and those with upper secondary education. An additional 1% of each employee group results in 1% higher in firms' competitiveness. More employees with other educational levels, on the contrary, lower firms' competitiveness. Given that a further 1% of employees with each type of education is hired, those with social science enhance firms' competitiveness most (1.72%), followed by those with physical science and technology (0.47%) and those with humanity (0.35%). The rise of those with biological science reduces firms' competitiveness by 0.11%.

A 1% increase in employees with post-graduate level enlarges firms' revenue most (15.07%), followed by those with vocational education (2.51%), those with Bachelor's degree (1.77%), those with upper secondary education (1.24%) and those with lower secondary education or less (0.08%). Firms gain maximum revenues by hiring more employees with social science and least by doing so for employees with humanity. The revenue growths are 3.44%, 3.38%, 1.48% and 0.77% due to employing 1% of employees with social science, those with biological science, those with physical science and technology, and those with humanity; respectively.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ ได้ศึกษาผลของทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ที่มีต่อความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตของหน่วยธุรกิจในประเทศไทย โดยใช้วิธี Labor Productivity and Cost of Production criterion แบบจำลองความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศกำหนดว่า หากหน่วยธุรกิจมีความสามารถในการแข่งขันแล้ว ส่วนต่างระหว่างราคาผลผลิตและต้นทุนการผลิตต่อหน่วยต้องมีค่ามากกว่าศูนย์ และหากหน่วยธุรกิจมีการเติบโตแล้ว รายรับต้องเพิ่มสูงขึ้น การวัดทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่มคือ ระดับการศึกษาของบุคลากรและประเภทการศึกษาของบุคลากร

การสำรวจข้อมูลสุ่มตัวอย่าง 917 หน่วยธุรกิจ (ร้อยละ

15) จาก 11 อุตสาหกรรม หน่วยธุรกิจตัวอย่างได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 10 ผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ร้อยละ 1 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันร้อยละ 1 ในทางตรงกันข้าม การเพิ่มขึ้นบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอื่นทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันลดลง การเพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มีการศึกษาประเภทสังคมศาสตร์เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมากที่สุด (ร้อยละ 1.72) ตามด้วยประเภทวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี (ร้อยละ 0.47) ประเภทมนุษยศาสตร์ (ร้อยละ 0.35) และประเภทวิทยาศาสตร์ชีวภาพ (ร้อยละ 0.11)

หากให้สัดส่วนบุคลากรแต่ละระดับการศึกษา เพิ่ม

1) รองศาสตราจารย์ ดร., คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Associate professor Dr., Faculty of Economics, Thammasat University

ขึ้นร้อยละ 1 การเพิ่มของบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีทำให้รายรับเพิ่มขึ้นสูงสุด (ร้อยละ 15.07) ตามด้วยระดับอาชีวศึกษา (ร้อยละ 2.51) ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 1.77) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 (ร้อยละ 1.24) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และต่ำกว่า (ร้อยละ 0.08) หากให้สัดส่วนบุคลากรแต่ละประเภทเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 การเพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มีการศึกษาประเภทสังคมศาสตร์เพิ่มรายรับมากที่สุด (ร้อยละ 3.44) ตามด้วยประเภทวิทยาศาสตร์ชีวภาพ (ร้อยละ 3.38) ประเภทวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี (ร้อยละ 1.48) และประเภทยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 0.77)

ความนำ

การเปลี่ยนแปลงภายในระบบเศรษฐกิจของประเทศต่างๆทั่วโลกตั้งแต่กลางทศวรรษที่ 1980 ซึ่งเป็นผลมาจากการขยายตัวทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเคลื่อนย้ายทุนและทรัพยากรระหว่างประเทศอย่างแพร่หลาย และการแก้ไขปัญหาโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมที่มีความกว้างขวางขึ้น ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ได้เห็นความจำกัของทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศที่มีข้อสมมติที่เข้มงวดในเรื่องประสิทธิภาพของกลไกตลาด การจ้างงานเต็มที่ (หรือไม่มีการว่างงาน) ทรัพยากรไม่สามารถเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศได้และความเชี่ยวชาญในการผลิตของแต่ละประเทศ นโยบายเศรษฐกิจมหภาคที่เน้นการจัดการอุปสงค์ (Keynesian demand management policies) ไม่สามารถแสดงบทบาทได้มากเหมือนอย่างเคยในอดีต จึงทำให้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคได้รับความสนใจน้อยลงๆ ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาคได้รับความสำคัญมากขึ้นๆ จนได้มีการพัฒนานโยบายเศรษฐกิจจุลภาคที่เน้นเรื่องความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ (Competitiveness)

กระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) มีส่วนอย่างมากในการปรับเปลี่ยนวิธีการค้าระหว่างประเทศแบบเก่าๆ ประเทศต่างๆได้ศึกษาและปรับปรุงการค้าระหว่างประเทศให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์การค้าโลกแบบใหม่ รัฐบาลของแต่ละประเทศมีบทบาทโดยตรงต่อการค้าระหว่างประเทศของตนน้อยลง การค้าระหว่างประเทศจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของหน่วยธุรกิจในประเทศนั้นๆ

เป็นหลัก โดยที่รัฐบาลจะคอยให้การสนับสนุนโดยอ้อมแต่เป็นไปอย่างจำกัด การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศของหน่วยธุรกิจจึงเป็นประเด็นที่ประเทศอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง และได้รับการศึกษากันอย่างกว้างขวาง

การศึกษานี้มีจุดประสงค์ที่จะสร้างองค์ความรู้ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษากับความสามารถในการแข่งขันของหน่วยธุรกิจในประเทศไทย รวมทั้งการเชื่อมโยงทรัพยากรมนุษย์และการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจโดยผ่านความสามารถในการแข่งขันของหน่วยธุรกิจที่เหมาะสม การศึกษานี้พยายามหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่า การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาของแรงงานจะช่วยบรรเทาปัญหาในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยได้หรือไม่ คำตอบที่ได้ช่วยจัดลำดับความเร่งด่วนของการผลิตแรงงานที่มีการศึกษาระดับและประเภทต่างๆ เพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจไทย

ความหมายและการวัดของความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ

OECD (1996) นิยามความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศว่าเป็น "ความสามารถในการสร้างระดับรายได้และขนาดการจ้างงานที่สูงขึ้นอย่างยั่งยืน โดยที่ยังแข่งขันกับประเทศอื่นๆได้" Lall (2001) นิยามความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศในภาคอุตสาหกรรมว่าเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพโดยเปรียบเทียบพร้อมกับการขยายตัวที่ยั่งยืน ความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศเป็นกระบวนการ (process) มากกว่าที่เป็นสภาวะคงที่หนึ่งๆ ฉะนั้น จึงต้องประเมินความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศในเชิงเปรียบเทียบเสมอ และเขายังได้ย้ำอีกว่าความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศไม่ใช่เป็นสภาวะของการผลิตที่มีต้นทุนต่ำ ความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศต้องนำไปสู่การเติบโตของรายได้ในระยะยาว

Hamalainen (2003) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศมีหลายนิยามที่หลากหลาย เพราะว่ามีนักวิชาการจากต่างศาสตร์ต่างสาขาใช้วิธีของดนมศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ พฤติกรรมองค์กร การวางกลยุทธ์และการตลาด เป็นต้น

ตัวอย่างเช่น นักวางกลยุทธ์ใช้หลักการจัดการทางเลือกอธิบายความสำเร็จในการแข่งขันระหว่างประเทศ ขณะที่นักเศรษฐศาสตร์ใช้การลงทุนทางกายภาพและการลงทุนในการศึกษาอธิบายความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศในระดับอุตสาหกรรมและระดับประเทศ การวิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศที่ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภทคือ พวกที่เน้นด้านปัจจัยนำเข้า พวกที่เน้นประสิทธิภาพของกระบวนการขององค์กร และพวกที่เน้นผลลัพธ์จากการแข่งขัน

Ezeala-Harrison (1999) ได้ให้นิยามความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศในระดับจุลภาคและในเชิงปฏิบัติว่าเป็น "ความสามารถเชิงเปรียบเทียบของธุรกิจหรืออุตสาหกรรมของประเทศที่จะขายสินค้าของตนได้ถูกกว่าในตลาดโลก" และได้ระบุว่ามิฉะนั้นวัดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศที่นิยมใช้กัน 4 ประเภทดังนี้

(1) **Trade Performance criterion** เป็นการเปรียบเทียบมูลค่าการส่งออกกับมูลค่าการนำเข้าของประเทศ วิธีนี้สามารถใช้ได้กับระดับมหภาค (ประเทศ) และระดับจุลภาค (อุตสาหกรรม) ดัชนีที่ใช้ในการวัดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเป็นดังนี้คือ

$$TPI^j = \frac{\sum_i X_i^j}{\sum_i M_i^j}$$

โดยที่ TPI คือ ดัชนีวัด Trade Performance

X คือ มูลค่าส่งออก

M คือ มูลค่านำเข้า

i คือ ประเภทของสินค้า (ตั้งแต่ 1,2,3,...k)

j คือ ประเทศ (ตั้งแต่ 1,2,3,...n)

ถ้า TPI^j มากกว่าหนึ่ง แสดงว่าประเทศ j มีความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ แต่ถ้า TPI^j น้อยกว่าหนึ่งแสดงว่าประเทศ j ไม่มีความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ

ในระดับจุลภาค (อุตสาหกรรม) TPI วัดได้โดยการเปรียบเทียบสัดส่วนของมูลค่าการส่งออกในสินค้าอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งของประเทศกับมูลค่าส่งออกในสินค้านั้นของทั้งโลก ดัชนีที่ใช้วัดมีสูตรดังนี้คือ

$$TPI_i^j = \frac{\bar{X}_i^j}{\sum_{j=1}^n X_i^j}$$

ถ้า TPI_i^j มากกว่าหนึ่งแสดงว่า สินค้าอุตสาหกรรมประเภท i ของประเทศ j มีความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ แต่ถ้า TPI_i^j น้อยกว่าหนึ่งแสดงว่า สินค้าประเภทนั้นในประเทศนั้น ไม่มีความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ

แม้ว่า Trade Performance criterion มีวิธีการวัดที่ง่ายและได้นำมาใช้กันเป็นเวลานานแล้ว แต่นักวิชาการส่วนใหญ่ได้ปฏิเสธวิธีการนี้ โดยให้เหตุผลว่าวิธีการนี้เป็นดัชนีที่ไม่มีประสิทธิภาพในการวัดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศในปัจจุบันที่มีบริบทกว้างขวาง จุดอ่อนของวิธีการได้แก่

- วิธีการนี้ไม่ได้รวมการค้าบริการ

- ผลของการคำนวณมักจะผันผวนไปเรื่อยๆ เนื่องจากปริมาณการส่งออกและนำเข้าอยู่ภายใต้ปัจจัยทางการเมืองมากกว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจ

- วิธีการนี้วัดผลลัพธ์ของการค้าระหว่างประเทศ โดยที่ไม่สามารถระบุปัจจัยพื้นฐานที่กำหนดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศได้

(2) **Labor Productivity and Cost of Production criterion** เป็นวิธีการวัดความสามารถในการแข่งขันในระดับจุลภาค (อุตสาหกรรม) ซึ่งสามารถแยกออกเป็นสองส่วนได้คือ Productivity criteria และ Cost criterion

Productivity criterion มีหลักการว่า อุตสาหกรรมที่ถือว่ามีความสามารถในการแข่งขันคือ อุตสาหกรรม (ในประเทศหนึ่งๆ) ที่มีผลิตภาพที่เท่ากับหรือสูงกว่าผลิตภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นคู่แข่ง (ในประเทศอื่น) รวมทั้งยังต้องรักษาความเท่ากันหรือเหนือกว่าของผลิตภาพให้ได้ด้วย โดยที่ผลิตภาพหมายถึง การเปรียบเทียบผลผลิตกับปัจจัยนำเข้า

Cost criterion มีหลักการว่า อุตสาหกรรมที่ถือว่ามีความสามารถในการแข่งขันคือ อุตสาหกรรม (ในประเทศหนึ่ง) ที่มีต้นทุนต่อหน่วย (ต้นทุนเฉลี่ย) ที่เท่ากับหรือสูงกว่าต้นทุนต่อหน่วยของอุตสาหกรรมที่เป็นคู่แข่ง (ในประเทศอื่น) โดยที่สินค้าของอุตสาหกรรมต้องมีคุณภาพมาตรฐานเท่าเทียมกับคู่แข่ง

Labor Productivity and Cost of Production criterion เป็นวิธีที่ต้องนำ Productivity criterion กับ Cost criterion

มาใช้ประกอบกันเพื่อให้ได้ดัชนีที่สมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะ Productivity criterion พิจารณาด้านผลผลิตเป็นหลัก ขณะที่ Cost criterion พิจารณาด้านต้นทุนเป็นหลัก ประเทศที่มีอุตสาหกรรมที่ผลิตภาพสูงกว่าต้นทุนมีความสามารถในการแข่งขัน ในทางตรงกันข้าม ประเทศที่มีอุตสาหกรรมที่มีต้นทุนต่ำแต่ผลิตภาพต่ำด้วยก็ไม่มีความสามารถในการแข่งขัน

(3) **Subjective Indices criterion** เป็นวิธีการที่อาศัยความคิดเห็น การรับรู้ การคาดหมายจากแนวโน้มที่เป็นอนุกรมเวลาและการสังเกตจากสถิติภาคตัดขวางของตัวแปรมหภาคบางประเภท ดัชนีเหล่านี้ไม่สามารถวัดอยู่ในรูปปริมาณได้ง่ายหรือวัดไม่ได้ชัดเจน โปร่งใส ดัชนีที่นิยมใช้กันในวิธีนี้ได้แก่

- *ระดับของการเปิดประเทศ ความเป็นสากล หรือทิศทางของระบบเศรษฐกิจที่เชื่อมเข้ากับระบบเศรษฐกิจโลก* ดัชนีนี้ใช้เพื่อประเมินว่าผู้ผลิตต่างประเทศสามารถเข้ามาแข่งขันกับผู้ผลิตรายอื่นในตลาดของประเทศนั้นๆ ได้ง่ายหรือยาก

- *ขนาดของหนี้ในภาครัฐของประเทศ โดยเฉพาะหนี้ต่างประเทศ* ดัชนีนี้แสดงถึงความยืดหยุ่นของระบบการเงินของประเทศและความสามารถในการขึ้นหยัดด้านทานแรงกดดันที่มาจากการค้าระหว่างประเทศ

- *ขนาดของการกีดกันของรัฐบาล (การขาดดุลงบประมาณของรัฐบาล)* ดัชนีนี้แสดงให้เห็นว่าการขาดดุลงบประมาณของรัฐบาลจะมีผลต่ออัตราดอกเบี้ยในตลาดภายในประเทศอย่างไร รวมทั้งผลต่ออัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศด้วย

- *ความหลากหลายในตลาดส่งออก* ดัชนีนี้แสดงการพึ่งพาของสินค้าที่ส่งออกของประเทศ หากประเทศมีการส่งออกสินค้าไม่กี่ประเภท ประเทศนั้นอาจเผชิญความเสี่ยงภัยของการค้าระหว่างประเทศได้ง่าย เนื่องจากความไม่แน่นอนของการผันผวนของตลาดในต่างประเทศ

- *นโยบายการค้าเสรีและการดำเนินการตามนโยบายนี้ของประเทศ* ดัชนีนี้อาจวัดด้วยการเพิ่มหรือการขจัดมาตรการที่ถือว่าเป็นการปกป้องอุตสาหกรรมภายในประเทศ

- *ความมั่นคงของระบบการเงินของประเทศ* ดัชนีนี้อาจวัดด้วยอัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน และความเชื่อ

มั่นในสถาบันการเงินและธนาคาร

- *ดัชนีด้านอื่นๆ* ได้แก่ การมีทรัพยากรธรรมชาติ จำนวนอุตสาหกรรมที่มีเทคโนโลยีเข้มข้น การฝึกอบรมทักษะให้กับกำลังแรงงาน การวิจัยและพัฒนา จำนวนสิทธิบัตร จำนวนวิศวกรและนักวิทยาศาสตร์

(4) **Innovative Advantage Index** เป็นวิธีที่ Porter (1990) ได้พัฒนาขึ้นโดยวัดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจหรืออุตสาหกรรมด้วยความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและการปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะช่วยรักษาส่วนแบ่งตลาดหรือได้ส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นจากคู่แข่ง ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมจะมีคุณสมบัติเหล่านี้ได้ต้องอาศัยสถาบันและโครงสร้างพื้นฐานของประเทศใน 3 ลักษณะต่อไปนี้คือ

1) สถาบันและโครงสร้างพื้นฐานต้องมีประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายเหล่านี้

2) สถาบันต้องมีความสามารถในการดัดแปลงสินค้าให้มีการผลิตที่ดีกว่าเดิม

3) สถาบันต้องมีศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

คุณสมบัติของสถาบันและโครงสร้างเหล่านี้ช่วยให้ภาคเอกชนและภาครัฐดำเนินกิจการได้ด้วยผลิตภาพที่สูงแต่ต้นทุนต่ำ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเรียกว่าธุรกิจหรืออุตสาหกรรมมีความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (competitive advantage) แต่ยังไม่ได้เป็นความสามารถในการแข่งขัน เงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องเพิ่มเข้าไปเพื่อให้ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมมีความสามารถในการแข่งขันคือ ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมต้องรักษาผลิตภาพที่สูงและต้นทุนที่ต่ำไว้ให้ได้โดยเปรียบเทียบกับคู่แข่ง จะเห็นได้ว่า เงื่อนไขทั้งหมดสอดคล้องกับวิธี Labor Productivity and Cost of Production criteria แต่วิธีการนี้มีความละเอียดในแง่ที่ได้ระบุปัจจัยจำพวกหนึ่งที่มีบทบาทในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

Porter ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ไม่สามารถอธิบายความแตกต่างในความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศได้ เขาจึงสร้างแบบจำลองที่เรียกว่า Diamond จากการสังเคราะห์กรณีศึกษา 10 ประเทศที่พัฒนาแล้ว แบบจำลองนี้มี 4 กลุ่มที่เป็นปัจจัยในการอธิบายความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ

พื้นที่	ร้อยละการเพิ่มของ GDP	ร้อยละการเพิ่มของ TFP
เอเชียตะวันออก	6.8	1.9
เอเชียใต้	4.4	0.6
แอฟริกา	3.3	0.0
อเมริกาใต้	3.6	0.0
ยุโรปและอเมริกาเหนือ	5.0	1.4
ฝรั่งเศส	3.9	1.7
เยอรมัน	3.1	1.4
อังกฤษ	2.4	1.2
สหรัฐ	3.0	0.5

ที่มา : Ezeala-Harrison (1999)

1. กลุ่มเงื่อนไขทางปัจจัยการผลิต ประกอบด้วยแรงงานที่มีทักษะ โครงสร้างพื้นฐาน และวัตถุดิบ

2. กลุ่มเงื่อนไขทางอุปสงค์ โดยเฉพาะอุปสงค์ภายในประเทศ

3. กลุ่มอุตสาหกรรมที่สนับสนุนและเกี่ยวเนื่อง การมีหรือไม่มีอุตสาหกรรมที่เกื้อกูลการจัดหาปัจจัยการผลิตที่เกี่ยวข้องภายในประเทศที่สามารถแข่งขันระหว่างประเทศได้

4. กลุ่มกลยุทธ์ โครงสร้าง และสภาพการแข่งขันของผู้ผลิต บริบทที่หน่วยธุรกิจได้จัดตั้งขึ้น โครงสร้างองค์กร การบริหารงาน และสภาพของกลุ่มแข่งขันในประเทศ นอกจากนี้ ยังมี 2 ตัวแปรที่มีบทบาทต่อความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งส่งผ่าน 4 กลุ่มหลักข้างต้น ได้แก่ รัฐบาล และโอกาส

แนวคิดของ Porter อาจสรุปได้อย่างย่อๆ ได้ดังนี้ ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศคือ ทรัพยากรที่มีคุณภาพ นโยบายของรัฐบาล และกรอบทางสถาบัน นอกจากนี้ เขายังใช้แนวคิดที่สำคัญสองประการคือ ความกดดัน และการให้ความสนใจเป็นพิเศษมาอธิบายว่าทำไมหน่วยธุรกิจในบางประเทศจึงได้มีแรงจูงใจที่คิดว่าการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงหน่วยธุรกิจให้ดีกว่าประเทศอื่น ตัวอย่างเช่น หน่วยธุรกิจที่สร้างนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการผลิตได้รับการจูงใจด้วยแรงกดดันที่เกี่ยวกับปัจจัยการผลิตที่น้อยกว่าผู้ซื้อ

ที่รู้จัก และมีคู่แข่งภายในประเทศที่คอยประกบอยู่ตลอดเวลา

Ezeala-Harrison (1999) ได้ให้ข้อสังเกตว่า การวัดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศวิธีหนึ่งอาจให้ผลขัดแย้งกับอีกวิธีหนึ่ง โดยยกตัวอย่างประเทศอิตาลีในปี คศ. 1990 ว่า WEF ได้ใช้วิธี Subjective Indices จัดอันดับประเทศอิตาลีไว้ที่ 18 ใน 24 ประเทศอุตสาหกรรมในด้านเสถียรภาพทางการเมืองและสังคม หนึ่งของประเทศ และความเชื่อมั่นทางธุรกิจ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการแข่งขันที่ถดถอยในตลาดโลก ขณะที่ the U.S. Bureau of Labor Statistics ได้ใช้วิธี Labor Productivity and Cost of Production ระบุว่า ประเทศอิตาลีไม่เพียงแต่จะมีอุตสาหกรรมที่มีผลิตภาพสูง ยังเป็นประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจที่รวดเร็วจนสามารถแข่งขันกับประเทศอุตสาหกรรมอื่นได้

ความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศเชื่อมโยงกับการเติบโตทางเศรษฐกิจในแง่ที่ว่า ผลิตภาพที่สูงส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ ความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศทำให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ การเติบโตทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดผลิตภาพที่สูงขึ้นไปอีก ซึ่งทำให้ความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น แล้วก็เป็นวงจรแบบนี้ไปเรื่อยๆ (Ezeala-Harrison, 1999) Ezeala-Harrison ยังได้นำข้อมูลมาสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งแทนการเติบโตทางเศรษฐกิจด้วยอัตราการเพิ่มของ GDP (Gross Domestic Product) และความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศด้วยอัตราการเพิ่มของ TFP (Total Factor Product) การวิเคราะห์ใช้ข้อมูลของประเทศต่างๆ ทั่วโลกในช่วงคศ. 1960-1990 ผลการศึกษาที่แสดงในตารางที่ 1 ระบุว่า ประเทศที่มีอัตราการเพิ่มของ GDP ต่ำมีอัตราการเพิ่ม TFP ต่ำ เช่น ประเทศยากจนในแอฟริกา เอเชียใต้ อเมริกาใต้ ส่วนประเทศที่มีอัตราการเพิ่มของ GDP สูงมีอัตราการเพิ่ม TFP สูง ได้แก่ ประเทศในเอเชียตะวันออก ยุโรป และอเมริกาเหนือ

แบบจำลองความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ

การศึกษานี้จะใช้วิธี Labor Productivity and Cost

of Production criterion มาวิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศของประเทศไทย และใช้แบบจำลองที่พัฒนาโดย Ezeala-Harrison (1999) ซึ่งได้สมมติให้ตลาดโลกมีโครงสร้างตลาดแบบผู้ขายน้อยราย (oligopoly) ฉะนั้น หน่วยธุรกิจที่อยู่รอดได้ในการแข่งขันระหว่างประเทศภายใต้โครงสร้างตลาดแบบผู้ขายน้อยรายจึงเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ มิฉะนั้นก็ต้องขาดทุนและออกไปจากตลาดโลก การสมมติให้ตลาดโลกเป็นแบบผู้ขายน้อยรายมีเหตุผลที่สอดคล้องกับบริบทจริงต่อไปนี้

1) หน่วยธุรกิจที่ผลิตและจำหน่ายสินค้าประเภทใดประเภทหนึ่งในตลาดโลกมีจำนวนไม่มาก และสินค้าที่ผลิตและจำหน่ายมีการทดแทนกันได้ดี

2) หน่วยธุรกิจแต่ละแห่งในตลาดโลกมีส่วนแบ่งตลาดที่สามารถวัดได้ด้วยปริมาณสินค้าที่ตนเองผลิตและจำหน่ายเทียบกับปริมาณทั้งหมดในตลาดโลก

3) สินค้าของแต่ละหน่วยธุรกิจเป็นสินค้าที่มีความแตกต่าง (differentiated product) ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการสร้างตราสินค้าของตนเอง (brand name)

แบบจำลองเริ่มต้นโดยให้อุปสงค์ต่อสินค้าเป็นสมการเส้นตรงดังนี้

$$p = a + bQ \quad (1)$$

โดยที่ p เป็น ราคาสินค้า

Q เป็น ปริมาณสินค้าทั้งหมดในตลาดโลก

a และ b เป็นค่าคงที่

ปริมาณสินค้าทั้งหมดในตลาดโลกเป็นผลรวมของปริมาณสินค้าที่หน่วยธุรกิจแต่ละแห่งผลิตและจำหน่าย นั่นคือ

$$Q = \sum_{i=1}^n q_i \quad (2)$$

โดยที่ q_i เป็นปริมาณสินค้าที่หน่วยธุรกิจผลิตและจำหน่าย

i เป็นจำนวนหน่วยธุรกิจในตลาดโลก

เนื่องจากหน่วยธุรกิจดำเนินการอยู่กันคนละประเทศ ต้นทุนการผลิตและจำหน่ายของหน่วยธุรกิจจึงแตกต่างกัน ต้นทุนของหน่วยธุรกิจขึ้นอยู่กับสภาพและบริบทของประเทศนั้นๆ ได้แก่ ตลาดแรงงานมีความแตกต่างในเรื่องการจ่ายค่าแรง ค่าประกันสุขภาพ ความเข้มแข็ง

ของสภาพแรงงาน อัตราภาษีที่เรียกเก็บ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทในการกำหนดผลิตภาพและต้นทุนของหน่วยธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ในเบื้องต้นกำหนดให้ต้นทุนของหน่วยธุรกิจขึ้นอยู่กับปริมาณการผลิตและต้นทุนเฉลี่ย (ซึ่งมีค่าไม่คงที่)

$$C_i = c_i q_i \quad \dots\dots\dots(3)$$

โดยที่ C เป็นต้นทุนของหน่วยธุรกิจ

c เป็นต้นทุนเฉลี่ย

ต้นทุนส่วนเพิ่มของหน่วยธุรกิจ (m) หาได้จาก

$$m_i = \frac{\partial C_i}{\partial q_i} = c_i + \left(q_i \frac{\partial C_i}{\partial q_i} \right) \quad (4)$$

$$c_i = m_i - \left(q_i \frac{\partial C_i}{\partial q_i} \right) \quad (5)$$

เนื่องจากหน่วยธุรกิจต้องการกำไรสูงสุด กำไรคำนวณได้ดังนี้

$$z_i = pq_i - c_i q_i \quad (6)$$

$$= (a + b \sum q_i) q_i - c_i q_i \quad (7)$$

$$= aq_i + b \sum q_i^2 - c_i q_i \quad (8)$$

กำไรสูงสุดจะมีเงื่อนไขอยู่ที่

$$\frac{\partial z_i}{\partial q_i} = 0 = a + 2b \sum q_i - \left(c_i + q_i \frac{\partial C_i}{\partial q_i} \right) \quad (9)$$

แทนสมการ (4) ในสมการ (9) จะได้

$$a + 2b \sum q_i - m_i = 0 \quad (10)$$

$$\sum q_i = \frac{m_i - a}{2b}$$

เมื่อแยกปริมาณการผลิตของหน่วยธุรกิจแห่งหนึ่ง

(q_i) ออกจากธุรกิจที่เหลือในตลาดโลกจะได้

$$q_i = \frac{(m_i - a)}{2b} - \sum_{i=2}^n q_i \quad (11)$$

สมการที่ (11) แสดงให้เห็นถึงส่วนแบ่งตลาดขั้นต่ำของหน่วยธุรกิจแห่งหนึ่งที่จะอยู่รอดในตลาดโลกได้ นอกจากนี้ ปริมาณของสินค้าของหน่วยธุรกิจแปรผกผันกับปริมาณของสินค้าของคู่แข่งในตลาดโลก ปัจจัยภายใน

ประเทศที่ผ่านตัวแปร m_i มีผลโดยตรงกับส่วนแบ่งตลาดของหน่วยธุรกิจ หน่วยธุรกิจนี้ยังคงต้องเผชิญกับอุปสงค์ของผู้บริโภคด้วย (ผ่านค่า a และ b)

สมมติว่า ราคาสินค้าในตลาดโลกเป็น p^* อุปสงค์ต่อสินค้านี้จะเป็น

$$p' = a + bQ \quad (12)$$

$$= a + \frac{b(m_i - a)}{2b} \quad (13)$$

$$= \frac{(a + m_i)}{2} \quad (14)$$

เมื่อนำราคาตลาดโลกมาเปรียบเทียบกับต้นทุนของหน่วยธุรกิจแล้ว ส่วนต่างของราคากับต้นทุนจะสะท้อนถึงความสามารถในการแข่งขัน

$$p' - c_i = \left(\frac{a + m_i}{2} \right) - \left(m_i - q_i \frac{\partial C_i}{\partial q_i} \right) \quad (15)$$

$$= \left(\frac{a - m_i}{2} \right) + \left(q_i \frac{\partial C_i}{\partial q_i} \right) \quad (16)$$

แทนสมการ (4) ในสมการ (16) จะได้

$$p' - c_i = \frac{a}{2} - \frac{1}{2} \left(c_i + q_i \frac{\partial C_i}{\partial q_i} \right) + \left(q_i \frac{\partial C_i}{\partial q_i} \right) \quad (17)$$

$$= \frac{1}{2} \left\{ a - c_i + \left(q_i \frac{\partial C_i}{\partial q_i} \right) \right\} \quad (18)$$

สมการ (18) แสดงให้เห็นว่าหากหน่วยธุรกิจมีความสามารถในการแข่งขันแล้ว ส่วนต่าง $p' - c_i$ ต้องมากกว่าศูนย์ (เป็นบวก) ตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้ส่วนต่างนี้เป็นบวกและมีขนาดมากขึ้น (มีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น) คือ $\partial C_i / \partial q_i$ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามตัวแปรทางมหภาคของประเทศ ขณะที่ $(a - c_i)$ สะท้อนถึงผลผลิตและต้นทุนการผลิตที่อยู่ภายใต้การควบคุมของหน่วยธุรกิจ ดังนั้น แบบจำลองนี้ให้ข้อสรุปว่า ความสามารถของหน่วยธุรกิจในการแข่งขันในตลาดโลกขึ้นอยู่กับทั้งตัวแปรทางมหภาคที่มีผลต่อต้นทุนของขนาดการผลิตที่กำกับหน่วยธุรกิจและตัวแปรทางจุลภาคในรูปของผลผลิตและต้นทุนการผลิตที่หน่วยธุรกิจสามารถปรับเปลี่ยนได้

การศึกษานี้ได้วัดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศของหน่วยธุรกิจไทยด้วยความแตกต่างของราคาของสินค้าบริการและต้นทุนการผลิตสินค้าบริการ เนื่องจากราคาและต้นทุนการผลิตของหน่วยธุรกิจต่างๆมีค่าที่ไม่เท่ากัน จึงไม่สามารถเปรียบเทียบตัวเลขราคาและต้นทุนระหว่างหน่วยธุรกิจ ฉะนั้น การเปรียบเทียบที่เหมาะสมควรอยู่ในรูปของการเปลี่ยนแปลงราคาและต้นทุน กล่าวคือ ร้อยละของราคาและร้อยละของต้นทุนที่เปลี่ยนแปลงไปจะเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงในความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศที่เนื่องมาจากปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แปรผันไปในการดำเนินงานของหน่วยธุรกิจ ผลต่างของร้อยละของราคาและร้อยละของต้นทุนเป็นตัวแปรตาม (dependent variable) ในการวิเคราะห์ ผลต่างนี้ของหน่วยธุรกิจรายใดเป็นบวกแสดงว่าหน่วยธุรกิจมีความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น ผลต่างนี้เป็นลบแสดงว่าหน่วยธุรกิจมีความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศลดลง และหากผลต่างนี้เป็นศูนย์แสดงว่าหน่วยธุรกิจไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงในการแข่งขันระหว่างประเทศ

การวิจัยนี้ใช้การศึกษาของแรงงานเป็นตัวแทนของทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ ดัชนีวัดการศึกษาของแรงงานที่ใช้วิเคราะห์คือ ระดับการศึกษาและประเภทของการศึกษา โดยที่สามารถจำแนกระดับการศึกษาและประเภทของการศึกษาได้ดังนี้

1. การศึกษาของแรงงานแบ่งเป็น 5 ระดับคือ
 - 1.1 มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า
 - 1.2 มัธยมศึกษาปีที่ 4-6
 - 1.3 อาชีวศึกษา
 - 1.4 ปริญญาตรี
 - 1.5 สูงกว่าปริญญาตรี
2. การศึกษาของแรงงาน แยกเป็น 4 ประเภทคือ
 - 2.1 สาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี
 - 2.2 สาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ
 - 2.3 สังคมศาสตร์
 - 2.4 มนุษย์ศาสตร์

ร้อยละของการเปลี่ยนแปลงของจำนวนบุคลากร ที่มี การศึกษาระดับต่างๆและการเปลี่ยนแปลงของจำนวนบุคลากรที่มีการศึกษาประเภทต่างๆในหน่วยธุรกิจเป็นตัว

แปรอิสระ (independent variables)

ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงในความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศกับการเปลี่ยนแปลงในทรัพยากรมนุษย์ที่จะวิเคราะห์ในการศึกษานี้สามารถแสดงได้ด้วยสมการต่อไปนี้

$$%P - \%C = f(\%L, \%T,)$$

โดยที่ P เป็นราคาสินค้าบริการ

C เป็นต้นทุนการผลิต

L เป็นจำนวนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ i

T เป็นจำนวนบุคลากรที่มีการศึกษาประเภท j

i เป็นการศึกษา 5 ระดับ

j เป็นการศึกษา 4 ประเภท

การระบุและการวิเคราะห์ผลของการเปลี่ยนแปลงในทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจ ได้กำหนดให้การเติบโตของหน่วยธุรกิจเป็นตัวแทนของการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจ โดยใช้การเปลี่ยนแปลงในรายรับของหน่วยธุรกิจเป็นดัชนีชี้วัดการเติบโตของหน่วยธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงของผลคูณของราคาและปริมาณ (รายรับ) ของหน่วยธุรกิจจะเป็นตัวแปรตามในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของผลคูณของราคาและปริมาณที่เพิ่มขึ้นแสดงถึงการเติบโตของธุรกิจที่บ่งบอกถึงการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจ แต่การเปลี่ยนแปลงของผลคูณที่ลดลงแสดงถึงการหดตัวของธุรกิจที่บ่งบอกถึงการถดถอยทางเศรษฐกิจ

ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงในการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจกับการเปลี่ยนแปลงในทรัพยากรมนุษย์สามารถแสดงด้วยสมการต่อไปนี้

$$\%(P \times Q) = f(\%L, \%T,)$$

โดยที่ Q เป็นปริมาณการผลิต

วิธีการศึกษา

การศึกษาโดยการสำรวจข้อมูลได้สุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการใน 11 สาขาอุตสาหกรรมจากเอกสารชื่อ Thailand Business Page 2000-2001 ซึ่งได้ให้รายละเอียดของชื่อสถานประกอบการ กิจกรรมที่ดำเนินการ ที่อยู่ และโทรศัพท์เอกสารนี้ถือได้ว่าเป็นฐานข้อมูลของหน่วยธุรกิจ

ที่มีความทันสมัยและแพร่หลาย การสำรวจได้สุ่มตัวอย่างร้อยละ 15 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด 6,124 แห่ง ฉะนั้น การสำรวจได้สุ่มสถานประกอบการจำนวน 917 แห่งมาเป็นตัวอย่างในการวิเคราะห์ นอกจากนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กระจายไปในทุกสาขาอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมแต่ละสาขาได้ถูกสุ่มขึ้นประมาณร้อยละ 15 เท่าๆ กัน

การสำรวจได้ดำเนินการในเดือนกันยายน 2547 ผลการสำรวจพบว่า สถานประกอบการได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามประมาณร้อยละ 10 สถานประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องจักรกล และประเภทพลาสติก เคมีภัณฑ์ ยาง ให้ความร่วมมือสูงสุด (ร้อยละ 14.29) ขณะที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง วัสดุรับเหมาและประเภทอุปกรณ์ชิ้นส่วนรถยนต์ ให้ความร่วมมือต่ำสุด (น้อยกว่าร้อยละ 5)

ผลการศึกษา

หน่วยธุรกิจที่เป็นตัวอย่างในการศึกษานี้ มีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ หน่วยธุรกิจส่วนใหญ่ (ร้อยละ 44) มีรายรับทั้งหมดในปีที่ผ่านมาระหว่าง 11-100 ล้านบาท ร้อยละ 38 มีรายรับสูงกว่า 100 ล้านบาท ที่เหลือร้อยละ 18 มีรายรับต่ำกว่า 10 ล้านบาท เช่นเดียวกัน หน่วยธุรกิจส่วนใหญ่ (ร้อยละ 48) มีการลงทุนสะสมมาจนถึงปีที่ผ่านมาแล้วมีมูลค่าระหว่าง 11-100 ล้านบาท ขณะที่ร้อยละ 24 มีการลงทุนมากกว่า 100 ล้านบาท ที่เหลือร้อยละ 28 มีการลงทุนต่ำกว่า 10 ล้านบาท หน่วยธุรกิจส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40) มีบุคลากรจำนวน 11-50 คน ร้อยละ 22 มีบุคลากรจำนวน 100-500 คน หน่วยธุรกิจขนาดเล็ก (จำนวนบุคลากรน้อยกว่า 10 คน) และหน่วยธุรกิจขนาดใหญ่ (จำนวนบุคลากรมากกว่า 500 คน) มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 11-12)

ทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาก่อนของบุคลากรของหน่วยธุรกิจโดยเฉลี่ยแล้วเป็นดังต่อไปนี้

- บุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และต่ำกว่าคิดเป็นร้อยละ 38.75 ของบุคลากรทั้งหมด
- บุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 14.34
- บุคลากรที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 21.56

- บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.33
- บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.08
- บุคลากรที่มีการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 20.60
- บุคลากรที่มีการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์ ชีวภาพ คิดเป็นร้อยละ 1.60
- บุคลากรที่มีการศึกษาในสาขาสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 17.68
- บุคลากรที่มีการศึกษาในสาขามนุษย์ศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 5.83

จากข้อมูลเหล่านี้ ทำให้พอสรุปได้ว่าหน่วยธุรกิจมีบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับที่ไร้ทักษะ (ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 และไม่มีคุณวุฒิทางอาชีวศึกษา) อยู่สูงถึงร้อยละ

53.6 ซึ่งสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ว่าภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของไทยยังคงอาศัยแรงงานไร้ทักษะที่มีค่าจ้างต่ำเป็นหลัก หน่วยธุรกิจเน้นจ้างบุคลากรที่มีทักษะ (การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป) ในสาขาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยีเป็นหลัก รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีทักษะในสาขาสังคมศาสตร์ ขณะที่มีการจ้างบุคลากรที่มีทักษะในสาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพและสาขามนุษย์ศาสตร์ น้อยมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของไทยเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีแบบเดิมๆ อยู่ โดยที่ยังไม่ก้าวไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า เช่น ด้านชีวภาพ

การลดสัดส่วนของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และต่ำกว่าในปัจจุบันไปสู่สัดส่วนที่พึงประสงค์จะทำให้หน่วยธุรกิจมีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.95 การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนบุคลากรที่มีการ

ตารางที่ 2 ผลของการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่างๆ ไปสู่สัดส่วนที่พึงประสงค์ต่อการเปลี่ยนแปลงในความสามารถในการแข่งขันของหน่วยธุรกิจ และรายรับ

ระดับการศึกษา	สัดส่วนบุคลากร	ความสามารถในการแข่งขัน	รายรับ
	เพิ่ม / ลด ไปสู่สัดส่วนที่พึงประสงค์	เพิ่ม (+)/ลด (-) (%)	เพิ่ม (+)/ลด (-) (%)
มัธยมปีที่ 3 และต่ำกว่า	ลด	+ 2.95	- 0.39
มัธยมปีที่ 4-6	เพิ่ม	+ 2.53	+ 3.11
อาชีวศึกษา	เพิ่ม	+ 3.52	+ 8.55
ปริญญาตรี	เพิ่ม	-0.39	+11.51
สูงกว่าปริญญาตรี	เพิ่ม	-1.57	+ 30.45

ตารางที่ 3 ผลของการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่างๆ ต่อการเปลี่ยนแปลงในความสามารถในการแข่งขันของหน่วยธุรกิจ และรายรับ

ระดับการศึกษา	สัดส่วนบุคลากร	ความสามารถในการแข่งขัน	รายรับ
	เพิ่ม (+)/ลด (-) (%)	เพิ่ม (+)/ลด (-) (%)	เพิ่ม (+)/ลด (-) (%)
มัธยมปีที่ 3 และต่ำกว่า	- 1	+ 0.23	-
	+1	-	0.08
มัธยมปีที่ 4-6	+1	+1	+1.24
อาชีวศึกษา	+ 1	+1.04	2.51
ปริญญาตรี	+1	-0.06	+1.77
สูงกว่าปริญญาตรี	+1	-0.78	+15.07

ศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ในปัจจุบันไปสู่สัดส่วนที่พึงประสงค์จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันร้อยละ 2.53 และการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในปัจจุบันไปสู่สัดส่วนที่พึงประสงค์จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันร้อยละ 3.52 ในทางตรงกันข้าม การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีในปัจจุบันไปสู่สัดส่วนที่พึงประสงค์กลับลดความสามารถในการแข่งขันลงร้อยละ 0.39 และการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในปัจจุบันไปสู่สัดส่วนที่พึงประสงค์ได้ลดความสามารถในการแข่งขันลงร้อยละ 1.57 (ตารางที่ 2)

หากเปรียบเทียบผลของการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่างๆ ต่อการเปลี่ยนแปลงในความสามารถในการแข่งขันของหน่วยธุรกิจ โดยเรียงตามขนาดของการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้ดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 3)

- การเพิ่มขึ้นบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.04

เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.04

- การเพิ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 ขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้นร้อยละ 1

- การลดลงบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และต่ำกว่าลงร้อยละ 1 จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.23

- การเพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลงร้อยละ 0.06

- การเพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลงร้อยละ 0.78

การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาประเภทวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยีในปัจจุบันไปสู่สัดส่วนที่พึงประสงค์จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันร้อยละ 3.30 การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาประเภทสังคมศาสตร์ในปัจจุบันไปสู่สัดส่วนที่พึง

ตารางที่ 4 ผลของการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาประเภทต่างๆ ไปสู่สัดส่วนที่พึงประสงค์ต่อการเปลี่ยนแปลงในความสามารถในการแข่งขันของหน่วยธุรกิจ และรายรับ

ประเภทการศึกษา	สัดส่วนบุคลากร	ความสามารถในการแข่งขัน	รายรับ
	เพิ่ม / ลด ไปสู่สัดส่วนที่พึงประสงค์	เพิ่ม (+)/ลด (-) (%)	เพิ่ม (+)/ลด (-) (%)
วิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี	เพิ่ม	+ 3.30	+10.33
วิทยาศาสตร์ชีวภาพ	เพิ่ม	-0.24	+ 7.20
สาขาสังคมศาสตร์	เพิ่ม	+ 1.91	+3.82
มนุษยศาสตร์	เพิ่ม	+ 1.59	+3.52

ตารางที่ 5 ผลของการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาประเภทต่างๆ ต่อการเปลี่ยนแปลงในความสามารถในการแข่งขันของหน่วยธุรกิจ และรายรับ

ประเภทการศึกษา	สัดส่วนบุคลากร	ความสามารถในการแข่งขัน	รายรับ
	เพิ่ม (+)/ลด (-) (%)	เพิ่ม (+)/ลด (-) (%)	เพิ่ม (+)/ลด (-) (%)
วิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี	+ 1	+0.47	+1.48
วิทยาศาสตร์ชีวภาพ	+1	-0.11	+3.38
สาขาสังคมศาสตร์	+1	+1.72	+3.44
มนุษยศาสตร์	+1	+0.35	+0.77

- การเพิ่มบุคลากรที่มีการศึกษาประเภทวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยีขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้รายรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.48
- การเพิ่มบุคลากรที่มีการศึกษาประเภทมนุษยศาสตร์ขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้รายรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.77

สรุป

การวิจัยนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษามีผลต่อความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตของหน่วยธุรกิจในประเทศไทย การศึกษาที่ได้ใช้วิธี Labor Productivity and Cost of Production criterion วิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศของหน่วยธุรกิจไทย แบบจำลองความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศกำหนดว่า หากหน่วยธุรกิจมีความสามารถในการแข่งขันแล้ว ส่วนต่างระหว่างราคาผลผลิตและต้นทุนการผลิตต่อหน่วยต้องมีค่ามากกว่าศูนย์

การวิเคราะห์ห้จึงได้ใช้ร้อยละของราคาและต้นทุนของหน่วยธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงในความสามารถในการแข่งขัน และใช้รายรับของหน่วยธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นตัวแทนของการฟื้นฟูเศรษฐกิจ รายรับคือผลคูณของราคาผลผลิตและปริมาณผลผลิต การวัดทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่มคือ ระดับการศึกษาของบุคลากรของหน่วยธุรกิจและประเภทการศึกษาของบุคลากรของหน่วยธุรกิจ ระดับการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มัธยมศึกษาปีที่ 3 และต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 อาชีวศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนประเภทการศึกษาครอบคลุม 4 สาขาคือ วิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ชีวภาพ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์

การสำรวจข้อมูลสุ่มตัวอย่าง 917 หน่วยธุรกิจจาก 11 อุตสาหกรรมที่มีจำนวนรวมกันเป็น 6,124 หน่วยธุรกิจคิดเป็นร้อยละ 15 โดยเลือกตัวอย่างให้กระจายไปทุกอุตสาหกรรม หน่วยธุรกิจตัวอย่างได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 10

ผลการศึกษาพบว่า หากให้สัดส่วนบุคลากรแต่ละระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 การเพิ่มขึ้นบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษาเพิ่มขีดความสามารถในการ

แข่งขันมากที่สุด (ร้อยละ 1.04) ตามด้วยระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 (ร้อยละ 1) ในทางตรงกันข้าม การเพิ่มขึ้นบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และต่ำกว่าทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลงร้อยละ 0.23 ระดับปริญญาตรีลดลงร้อยละ 0.06 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีลดลงร้อยละ 0.78

หากให้สัดส่วนบุคลากรแต่ละประเภทเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 การเพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มีการศึกษาประเภทสังคมศาสตร์เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมากที่สุด (ร้อยละ 1.72) ตามด้วยประเภทวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี (ร้อยละ 0.47) ประเภทมนุษยศาสตร์ (ร้อยละ 0.35) และประเภทวิทยาศาสตร์ชีวภาพ (ร้อยละ 0.11)

หากให้สัดส่วนบุคลากรแต่ละระดับการศึกษา เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 การเพิ่มของบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีทำให้รายรับเพิ่มขึ้นสูงสุด (ร้อยละ 15.07) ตามด้วยระดับอาชีวศึกษา (ร้อยละ 2.51) ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 1.77) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 (ร้อยละ 1.24) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และต่ำกว่า (ร้อยละ 0.08)

หากให้สัดส่วนบุคลากรแต่ละประเภทเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 การเพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มีการศึกษาประเภทสังคมศาสตร์เพิ่มรายรับมากที่สุด (ร้อยละ 3.44) ตามด้วยประเภทวิทยาศาสตร์ชีวภาพ (ร้อยละ 3.38) ประเภทวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี (ร้อยละ 1.48) และประเภทมนุษยศาสตร์ (ร้อยละ 0.77)

ข้อเสนอแนะ

การศึกษามีข้อเสนอแนะการจัดทำนโยบายด้านการลงทุนและพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับหน่วยธุรกิจไทยดังนี้

1. รัฐบาลควรมีนโยบายเพิ่มการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาอีกร้อยละ 3-4 ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความเร่งด่วนของการผลิตการศึกษาระดับนี้สูงสุด (3.67 คะแนนจาก 1-5 คะแนน โดยที่ 1 คะแนน เป็นการไม่มีความเร่งด่วน และ 5 เป็นการเร่งด่วนมากที่สุด)
2. รัฐบาลควรส่งเสริมการผลิตบัณฑิต ในสาขาสังคมศาสตร์อีกร้อยละ 1-2 เพื่อการเติบโตของหน่วยธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเร่งด่วนของการผลิตบัณฑิตในสาขานี้อยู่ขั้นปานกลาง (2.59 คะแนน)

ข้อจำกัด

ข้อจำกัดที่ทำให้ผลการวิเคราะห์คลาดเคลื่อนได้เป็นดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์ไม่ได้้นำการฝึกอบรมระหว่างการทำงานที่หน่วยธุรกิจได้จัดให้กับแรงงาน ซึ่งมีผลต่อผลิตภาพของบุคลากรและส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันได้โดยตรง ฉะนั้น การประเมินการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันจากการเปลี่ยนแปลงระดับและประเภทการศึกษาจึงสูงเกินจริงได้

2. ขอบเขตของการศึกษาที่ครอบคลุมการศึกษา 4 ประเภทมีจุดประสงค์ที่จะสะท้อนถึงคุณภาพของการศึกษาของแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะทาง แต่ในความเป็นจริง คุณภาพของการศึกษามีความหลากหลายมาก การจำแนกประเภทการศึกษาไม่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพการศึกษาได้ตามที่คาดหมายไว้

3. การศึกษาหลายเรื่องระบุความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มข้นของเทคโนโลยีและระดับและประเภทของการศึกษา หน่วยธุรกิจสามารถเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีได้

เร็วกว่าการเปลี่ยนแปลงการศึกษาและทักษะของบุคลากร ฉะนั้น การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่มีค่าต่ำจากการคำนวณในการศึกษานี้ส่วนหนึ่งมาจากการมองข้ามระดับเทคโนโลยีที่หน่วยธุรกิจได้กำลังใช้อยู่ หรือคาดว่าจะใช้ในอนาคตอันใกล้

เอกสารอ้างอิง

- Ezeala-Harrison, F. (1999) *Theory and Policy of International Competitiveness* Praeger Publishers, Westport.
- Hamalainen, T.J. (2003) *National Competitiveness and Economic Growth* Edward Elgar, Cheltenham.
- Lall, S. (2001) *Competitiveness, Technology and Skills* Edward Elgar, Cheltenham.
- OECD (1996) *Globalisation and Competitiveness : Relevant Indicators* STI Working Paper No.16, Paris.
- Porter, M.E. (1990) "The Competitive advantage of nations" *Harvard Business Review*, (March-April), pp.73-93.

การสร้างและพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการขนาดย่อม และขนาดกลางที่ประสบความสำเร็จของธุรกิจเอกชนไทย

ไว จามรมาน¹⁾

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ได้ศึกษาลักษณะและคุณสมบัติตลอดจนพฤติกรรมของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย โดยใช้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในการทดสอบปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการไทยประสบความสำเร็จ การสำรวจข้อมูลได้มาจากแบบสอบถามต่อผู้ประกอบการขนาดกลางย่อมทั่วประเทศ โดยมีหัวข้อเกี่ยวกับบุคลิก วิธีคิด การตัดสินใจในด้านการบริหาร นับตั้งแต่การตลาด การพัฒนาธุรกิจ การบริหารความเสี่ยงและการเงิน และสภาพแวดล้อมด้านเครือข่าย ตลอดจนทักษะในการดำเนินงาน ข้อมูลดังกล่าวได้นำมาประมวลผลโดยใช้การวิเคราะห์ ปัจจัยตัวประกอบและสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ผลของการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการสูงสุด ตามลำดับ ได้แก่ ทักษะในการดำเนินธุรกิจ การตัดสินใจบริหารความเสี่ยง และการตัดสินใจเรื่องการตลาด

กระบวนการการพัฒนาผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ อธิบายได้โดยแนวคิดพฤติกรรมและการตัดสินใจ และสามารถสร้างกระบวนการการเรียนรู้ผ่านการเน้นการสร้างทักษะทางด้านการบริหารและการตัดสินใจในการบริหารความเสี่ยง และการตลาด

ความนำ

การศึกษานี้พยายามที่จะวิเคราะห์ลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางย่อม ของอุตสาหกรรมไทยทั่วประเทศ เพื่อตอบคำถามในการที่จะหาทางสร้างและพัฒนาทักษะของความเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จของธุรกิจเอกชนไทย การวิจัยในด้านนี้เริ่มมาจากการศึกษาธุรกิจขนาดกลางย่อม นับตั้งแต่งานอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางในประเทศไทย ของ แสง และคณะ (2521) จนกระทั่งได้เริ่มสนใจสนับสนุนการศึกษาความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อส่งเสริมการสร้างธุรกิจใหม่ ประเด็นสำคัญนั้นอยู่ที่การศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จ

ความหมายและการศึกษาความเป็นผู้ประกอบการ

คำว่า "ผู้ประกอบการ" หมายถึง คนที่มีหน้าที่และคุณลักษณะที่มีประสพการณ์ที่ท้าทาย เสี่ยงในการทำงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง" ต่อมาความหมายของผู้ประกอบการขยายความหมาย หมายถึงพฤติกรรมของผู้ประกอบการที่ต้องการแสวงหากำไรสูงสุดด้วย (Long 1983) Schumpeter (1934) อธิบายการเป็นผู้ประกอบการนั้น เป็นเรื่องของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่" Kirzner (1973) ได้กล่าวว่าผู้ประกอบการเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดกำไรโดยการใช้อุปกรณ์ข่าวสาร ดังนั้นผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ที่ริเริ่มและยินดีจะรับความเสี่ยงในการลงทุนประกอบกิจการ โดยจัดหาปัจจัยการผลิตทั้งหลาย และใช้สติปัญญา ความสามารถ ประสพการณ์ และวิทยาการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดสินค้าและบริการต่อลูกค้า และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- 1) ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์; รองศาสตราจารย์ คณะพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 2) เดิมมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า *Entreprende* ซึ่งใช้ตั้งแต่ศตวรรษที่ 12 หมายความว่า "do something without any economic connotation" และในประเทศอังกฤษในช่วงศตวรรษที่ 14 คำว่า "ผู้ประกอบการ" ใช้คำว่า "adventurer and undertaker" และต่อมาใช้คำว่า *Projector* และ *Contractor*
- 3) เศรษฐศาสตร์มองว่าผู้ประกอบการนั้นเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) จึงทำให้ความคิดการเป็นผู้ประกอบการได้หลุดออกจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาค และกลุ่มสำนักคลาสสิกและนีโอคลาสสิกไม่ได้ให้ความสนใจในเรื่องการเป็นผู้ประกอบการ แต่กลับให้ความสนใจพฤติกรรมองค์กรขนาดใหญ่ จึงทำให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการได้สูญหายไปจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาคในช่วงนี้

งานวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับผู้ประกอบการนั้นมีหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มจิตวิทยา กลุ่มสังคมวิทยา และกลุ่มวัฒนธรรม ดังนี้

1) *กลุ่มจิตวิทยา* ศึกษาว่าผู้ประกอบการนั้นมีลักษณะอย่างไร เช่นในงานเกี่ยวกับการจูงใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จ (Achievement Motivation) ของ McClelland (1976) และงานวิจัยของ Brockhaus และ Horwitz (1986) แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมภายนอก (External vs. Internal Control)⁴⁾ ได้ งานวิจัยเกี่ยวกับผู้ประกอบการในด้านความเสี่ยงของ Knight (1921) และงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการรับรู้ของศักยภาพตนเอง (Perceptions of Self-Esteem) ของ Carsrud *et al.* (1986) เป็นงานวิจัยที่สำคัญทางจิตวิทยาของผู้ประกอบการ

งานที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่ง คือ งานของ Hagen (1962) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างสังคม บุคลิกภาพ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ งานของ Gilad (1982) ซึ่งได้ใช้ทฤษฎีการควบคุมของ Rotter (Psychological Theory of Locus of Control) ลักษณะของผู้ประกอบการเกี่ยวกับการเสี่ยง เช่น ลักษณะของผู้ประกอบการนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการประเมินความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Palmer 1971, p.31) ทำให้เห็นว่าผู้ประกอบการนั้นเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง ช้อเท็จจริงแล้ว Leibenstein (1968) ได้กล่าวว่าผู้ประกอบการนั้นเป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยงและความไม่แน่นอน และ (Gasse 1982) เห็นได้ว่า McClelland (1961) มองว่าพฤติกรรมของผู้ประกอบการจะเสี่ยงในระดับปานกลาง ในขณะที่คนอื่น ๆ เช่น Webster (1977) เห็นว่าผู้ประกอบการจะกล้าเสี่ยงมาก Kirzner (1973, 1979) เป็นบุคคลแรกที่เสนอทฤษฎี Entrepreneurial Alertness ว่า ผู้ประกอบการนั้นมีความสามารถในการค้นหาโอกาสซึ่งคนอื่นมองไม่เห็น และในการจะเข้าใจเรื่องนี้ได้ก็คือเรื่องการตัดสินใจ (Kaish and Gilad 1991) นอกจากนั้นลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง

ในงานวิจัยผู้ประกอบการก็คือ ความสนใจในอนาคต (Future Orientations) เช่น งานของ Cattel (1976) ; Das (1986, 1987, 1991, 1993) ; Fraisse (1963) ; Kastenbaum (1961) ; Klineberg (1968)

2) *กลุ่มด้านสังคมวิทยา* เช่น Weber (1930) เห็นว่าความเชื่อในทางศาสนาของ Protestantism เป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในเชิงเศรษฐกิจที่เป็นเหตุเป็นผล และ Weber เห็นว่าลัทธิ Calvinism เป็นแรงจูงใจที่สำคัญของความเป็นผู้ประกอบการที่ได้สร้างพลังทางจิตใจ และแรงคล้อยของผู้ประกอบการในระบบทุนนิยม โดยที่ได้สนับสนุนให้คนทำงานเพื่อที่จะให้ได้รับการคัดเลือกจากพระเจ้า (Predestination) โดยที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ดี ในการเลือกงานของตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการ

3) *กลุ่มวัฒนธรรม* เช่น Casson (1990) ได้วิเคราะห์ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมว่า การติดต่อในกลุ่มสังคมและความเชื่อทางศีลธรรม ได้กำหนดกฎในการดำเนินพฤติกรรมทางธุรกิจ สร้างศีลธรรมในกลุ่มสมาชิกจะก่อให้เกิดความเชื่อถือระหว่างกัน ความเชื่อสัตย์ระหว่างกัน และลดพฤติกรรมในการแสวงหาประโยชน์จากคนอื่น และลดต้นทุนด้านการจัดซื้อระหว่างกันภายในสังคม ก่อให้เกิดการติดต่อที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ (co-operative behaviour) และการสนับสนุนระหว่างกัน (Supportive relationships) ตลอดจนการประพัตติต่างตอบแทน (reciprocity) จะสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระหว่างผู้ประกอบการ ลูกค้า พนักงาน และผู้ให้กู้ ดังนั้นการสร้างความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายและพันธมิตรธุรกิจนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญของผู้ประกอบการที่ขาดทรัพยากรภายใน (Aldrich and Zimmer 1986; Dubini and Aldrich 1981)⁵⁾ ในงานวิจัยของ Low and MacMillan (1988) ซึ่งให้เห็นว่าทฤษฎีเครือข่ายอธิบายเรื่องความเป็นผู้ประกอบการได้ดีขึ้น โดยมีการศึกษาเครือข่ายที่ไม่เป็นทาง

4) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า คนเชื่อว่าชีวิตของเขานั้นอยู่ภายใต้การควบคุม หรืออยู่นอกการควบคุมของตนเอง ดังนั้น คนที่เชื่อว่าสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมในการจะดำเนินชีวิตของตนเองได้ และเป็นผู้กำหนดชะตาชีวิตของตนเอง เป็น Internal Locus of Control แต่คนซึ่งเชื่อว่าชีวิตตนเองถูกลิขิตจากโชค หรือชะตา หรือถูกควบคุมโดยผู้อื่น นั้นเป็น External Locus of Control

5) ความหมายของเครือข่ายนั้น คือกลุ่มคนซึ่งให้ข่าวสารและทรัพยากรระหว่างกัน (Holt, 1987)

การและเป็นทางการ (Birley 1985; Johannisson 1987)⁶⁾

แนวคิดใหม่เกี่ยวกับเรื่องการเป็นผู้ประกอบการ

เดิมงานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการนั้น สนใจที่พฤติกรรมของบุคคล แต่ต่อมา Gartner (1988) ได้เสนอแนวคิดในการวิเคราะห์การเป็นผู้ประกอบการ โดยการวิเคราะห์ที่พฤติกรรมในการสร้างธุรกิจใหม่ แทนการวิเคราะห์ศึกษาบุคลิกภาพ⁷⁾ โอกาสของความสำเร็จนั้นก็คือการเข้าใจถึงความเสี่ยง เรื่องของการสร้างธุรกิจใหม่นั้น ความจริงเป็นเรื่องทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้ทางสังคม (Fiske and Taylor 1991)⁸⁾ โอกาส หมายถึง ความเป็นความเป็นไปได้ที่จะเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งตัวแปรที่สำคัญในการที่จะกำหนดโอกาสคือ เงินทุน ความสามารถ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ แนวทางคิดเกี่ยวกับเรื่องโอกาสนั้น ปรากฏในงานการศึกษาตั้งแต่เริ่มเช่น Say (1803), Marshall (1890), Schumpeter (1911) และ Knight (1921) และในงานสมัยใหม่เช่น Evans และ Jovanovic (1989) Holtz-Eakin, et al. (1994) Blanchflower และ Oswald (1994)

การรับรู้โอกาส เป็นเรื่องของกระบวนการประมวลข้อมูลข่าวสารที่เข้ามายังผู้ประกอบการในการที่จะประมวลข้อมูลข่าวสารเหล่านั้น⁹⁾ นอกจากนั้นยังมีทฤษฎีอื่นในการอธิบายการรับรู้โอกาสและเป็นผู้ประกอบการ เช่น ทฤษฎี

เกี่ยวกับเรื่องตัวอย่าง (Role Model) ซึ่งเป็นลักษณะทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) (Bandura 1977) อย่างไรก็ตาม Bygrave (1986) ศึกษาพบว่า การสร้างธุรกิจนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ต่อเนื่องอาจเกิดผลกระทบบางอย่างที่ผลักดันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ประกอบการที่สร้างธุรกิจใหม่ขึ้นได้ แต่การสร้างธุรกิจเหล่านั้น อาจจะไม่ใช่อุบัติเหตุ แต่เป็นผลที่ต่อเนื่องจากปัจจัยในอดีต การที่จะสร้างธุรกิจสำเร็จได้โดยทฤษฎีจะขึ้นอยู่กับมิติทางทฤษฎี 3 เรื่อง คือ ประการแรก เสถียรภาพ (Stability : Stable or Variable) ประการที่สอง การควบคุมเหตุและผล (Locus of Causality : Internal or External) ประการที่สาม คือ ความตั้งใจ (Intentionality) ซึ่งความตั้งใจนั้นขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการ ซึ่งขึ้นอยู่กับความพยายาม

ทฤษฎี Cognitive heuristics และทฤษฎีบุคลิกภาพ (Attributional principles) เป็นทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาในการที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่ในใจของผู้ประกอบการในการสร้างธุรกิจใหม่ได้อย่างไร ซึ่งกระบวนการภายในนี้เป็นตัวเชื่อมระหว่างสิ่งกระตุ้นรอบเร้าที่เรียกกันว่าโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอก กับการตอบสนองที่เรียกว่า การสร้างธุรกิจใหม่¹⁰⁾ งานศึกษาวิจัยต่าง ๆ นั้นชี้ให้เห็นประเด็น 2 เรื่อง คือ ประเด็นแรก ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทางสังคมว่า หากบุคคลนั้นเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการจะเป็นผู้ประกอบการ มักจะส่งผลที่

6) เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการนั้น มาจากเพื่อน ครอบครัว ผู้ค้า ขณะที่เครือข่ายที่เป็นทางการนั้น มาจากสมาคมของธนาคาร นักบัญชี นักกฎหมาย หรือสมาคมการค้า โดยที่ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายที่เป็นทางการนั้น จะขึ้นอยู่กับความเชื่อถือ แต่ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ จะขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน (Birley 1985)

7) ผู้ประกอบการ ซึ่งแนวคิดนี้สนใจว่า ทำไมคนบางคนจึงมองเห็นโอกาสและกล้าเสี่ยงที่เข้าสู่โอกาสนั้น ในขณะที่คนอื่นมองไม่เห็นหรือไม่กล้าเสี่ยง ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาแนวคิดใหม่ในการสร้างธุรกิจจึงเป็นประเด็นที่สำคัญว่า กระบวนการการสร้างธุรกิจนั้นเป็นพฤติกรรมของทั้งคนและสภาพแวดล้อม ดังสมการของ Lewin: $B = f(P, E)$ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างธุรกิจนั้นเป็นฟังก์ชันของคนและสภาพแวดล้อม ซึ่งการสร้างธุรกิจนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเสี่ยงและการตัดสินใจ ในการเสี่ยงนั้นก็เป็นเรื่องของการเลือก (Lewin 1951)

8) กระบวนการของการสร้างธุรกิจใหม่นั้นเป็นเรื่องของการรับรู้โอกาส

Entrepreneurs see ways to put resources and information together in new combinations.. They not only see the system as it is, but as it might be. They have a knack for looking at the usual and seeing the unusual, at the ordinary and seeing the extraordinary. Consequently, they can spot opportunities that turn the commonplace into the unique and unexpected (Milton, 1989)

9) จะต้องมึลักษณะ Cognitive Heuristics เพื่อใช้ในการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน 3 เรื่องคือ Availability, Representativeness, and anchoring (Kahneman, et al., 1979)

10) ซึ่งในทฤษฎีนี้อธิบายว่า ในมิติทั้ง 3 นี้เอง เป็นตัวที่ก่อให้เกิดผลจากภายในของผู้ประกอบการ เช่น หากมีปัญหาเรื่องการเปลี่ยนแปลงภายนอก และไม่มี ความตั้งใจมาก ก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกอับอาย เสียความภูมิใจ และความอับอายนั่นเอง ก็จะก่อให้เกิดความตั้งใจใหม่ไปในทิศทางที่คนนั่นเอง จะพยายามทำให้สำเร็จ

ก่อให้เกิดความสำเร็จในการที่จะสร้างธุรกิจใหม่ ประเด็นที่สอง ในแง่ทฤษฎี ช่วยสนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ (Personality Characteristics)

การสร้างธุรกิจใหม่นั้น อาจจะไม่ได้เกิดขึ้นจากทฤษฎีตัวอย่าง (Role Models) และทฤษฎีเครือข่าย (Support Networks) หรือบุคคลที่มีความสามารถ (the State of the Population Carrying Capacity) แต่อาจจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจเลือกของตนเอง ซึ่งก็อาจจะเป็นคำถามที่ว่า จินสามารถทำได้แตกต่างจากคนอื่นหรือเปล่า หรือจำเป็นต้องใหม่¹²⁾ นอกจากนั้นยังมีการศึกษาการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงในเชิงจิตวิทยา Lopes (1987) ได้เสนอทฤษฎีความเสี่ยงสองปัจจัย ปัจจัยแรกคือ แนวโน้มของคนนั้นที่จะเลือกความมั่นคง (security) หรือโอกาส (potential) ทางเลือกเองก็จะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของทางเลือกที่เป็นไปได้ มีแนวโน้มในการที่จะเลือกความมั่นคงมากกว่าโอกาส ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับของแรงจูงใจ

การศึกษาเกี่ยวกับการสร้างธุรกิจใหม่นั้น เริ่มโดยมีข้อสมมุติฐานของลักษณะทางจิตวิทยาของผู้ประกอบการ ซึ่งมีเหตุผล ต่อมาก็มีแนวโน้มที่จะเน้นพฤติกรรมและความสามารถของผู้ประกอบการ ปัจจัยเดียวที่จะอธิบายการสร้างธุรกิจใหม่ จึงเป็นเรื่องของคน กระบวนการ และการเลือกซึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารและการตัดสินใจของผู้ประกอบการในการเลือกโอกาสและบริหารความเสี่ยง นั่นเอง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขนาดของประชากร

ผู้ประกอบการในงานศึกษานี้ หมายถึง ประชากรของผู้ประกอบการทั่วประเทศที่กำลังดำเนินธุรกิจอยู่ใน

ปัจจุบัน ทั้งในด้านการผลิต การค้า และการบริการ ซึ่งอยู่ในภาคกลาง เหนือ ใต้ และตะวันออกเฉียงเหนือ ขนาดของประชากรในงานศึกษานี้ หมายถึง ประมาณ 1 ล้านคน ตามการจดทะเบียนของกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งคำนวณขนาดประชากรกลุ่มจากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งมีค่าความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง
เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามใช้ในการเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างชนิดที่ไม่ทราบโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยถูกเลือกเป็นตัวอย่าง (Non-Probability Sampling) แบบ Convenience Sampling จากผู้ประกอบการทั่วประเทศและส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 3,000 ชุด ให้กับผู้ประกอบการ ได้ติดตามแบบสอบถามคืน 384 ราย

สมมุติฐานในการวิจัย

กรอบแนวความคิดของการศึกษานี้เพื่อที่จะวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรดังต่อไปนี้

โมเดลของความเป็นผู้ประกอบการ

ตัวแปรแฝง ที่บ่งชี้การเปลี่ยนแปลงช่วงผ่านมา 3 ปีของธุรกิจ

Y1 = ผลการดำเนินธุรกิจในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา

Y2 = ผลการดำเนินงานเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

ตัวแปรแฝง

X1 = บุคลิกและวิถีคิดของผู้ประกอบการที่เน้นวิธีการ (Means)

X2 = บุคลิกและวิถีคิดของผู้ประกอบการที่เน้นเป้าหมาย (Ends)

11) ดังนั้น ในกระบวนการรับรู้ทางสังคมจึงสามารถช่วยอธิบายได้ว่า ทำไมบุคคลที่มีแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ จึงก่อตั้งธุรกิจขึ้นมา นอกจากนั้น ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้สังคมเอง ก็เป็นการอธิบายอีกทฤษฎีในเรื่องเกี่ยวกับผู้ก่อตั้งกิจการ งานศึกษาเกี่ยวกับการอธิบายการก่อตั้งกิจการนี้ พยายามที่จะศึกษาหาหลักการในการอธิบายที่แตกต่างจากทฤษฎีที่มีมาแต่เดิม แต่ก็ยังเป็นการที่จะออกแบบการวิจัยเชิงทดลองยาก แม้ว่า Shaver *et al.* (1990) ได้พยายามที่จะใช้การทดสอบความสามารถของผู้ประกอบการในเรื่องของการสร้างธุรกิจใหม่ก็ตาม แต่ผลการทดลองก็ยังแสดงว่า มีหลายสาเหตุให้เชื่อถือได้ผู้ที่คิดว่า เขามีลักษณะที่จะเป็นผู้ประกอบการจะแสดงออกมา มีความคิดสร้างสรรค์สูง และแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จสูง นอกจากนั้น ในเรื่องของการเสี่ยงเอง ผู้ชายที่เชื่อว่าเขาเป็นผู้ประกอบการได้ จะเลือกวิธีการที่มีความเสี่ยงมากกว่า

12) Mitton (1989) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ประกอบการอยากที่จะทำไม่ผิด เขารู้ว่าเขาสามารถทำได้แตกต่าง และเขาเชื่อว่าเขาสามารถจะควบคุมสถานการณ์และคนได้แต่ไม่ใช่ว่าผู้ประกอบการทั้งหมดจะเชื่อว่าเขาสามารถจะควบคุมทุก ๆ อย่าง เพียงแต่เขาารู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมได้ (Perceived Control) ซึ่งไม่เหมือนเรื่องของ Internal locus of control (Friedman and Rosenman 1974)

- X3 = การตัดสินใจด้านการตลาด
- X4 = การตัดสินใจด้านพัฒนาธุรกิจ
- X5 = การตัดสินใจด้านการบริหาร
- X6 = การตัดสินใจการบริหารความเสี่ยง
- X7 = การตัดสินใจด้านการเงิน
- X8 = เครือข่ายทางสังคม
- X9 = ทักษะในการดำเนินธุรกิจ
- X10 = ทักษะเกี่ยวกับการควบคุม

ตัวแปรควบคุม

- EDU1 = จบชั้นประถมศึกษาตอนปลาย
- EDU2 = จบชั้นประถมศึกษาตอนต้น
- EDU7 = จบชั้นมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย
- EDU8 = จบสูงกว่าปริญญาตรี
- KNO1 = ไม่เคยรับการศึกษาความรู้
- SEC2 = อยู่ภาคเหนือ
- V1.2 = ผู้ประกอบการด้านการผลิต
- V1.4 = ผู้ประกอบการด้านการค้าปลีก
- V4 = ระยะเวลาที่เริ่มเข้าสู่กิจการ
- V7 = ระยะเวลาที่ก่อตั้งกิจการเอง
- V10 = บิคารมารดาประกอบธุรกิจมาก่อน
- MON3 = สินทรัพย์ 10-50 ล้าน
- MON5 = สินทรัพย์ 100-300 ล้าน
- MON6 = สินทรัพย์ 300-500 ล้าน
- MON7 = สินทรัพย์มากกว่า 700 ล้าน

ขั้นที่ 1 นำเอาตัวบ่งชี้ทั้งหมด 72 ตัว มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้น (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝง รวมทั้งสิ้น 11 โมเดล จากตัวบ่งชี้ทั้งหมด 72 ตัว และตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง พบว่าทั้ง 11 โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) โดยพิจารณาจากค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) ซึ่งมีความน่าจะเป็น (P) มากกว่า .01 และมีค่าเข้าใกล้ 0 นั่นคือ ค่าไค - สแควร์ ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ต่างมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเข้าใกล้ 0 (ตารางที่ 1)

ขั้นที่ 2 การสร้างสเกลองค์ประกอบ โดยนำสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบทั้ง 11 ด้าน เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่ 11 ตัวสำหรับนำไปวิเคราะห์อภิมูล (Path Analysis) โดยคำนวณค่าตัวบ่งชี้ทั้งหมด 72 ตัว ในรูปคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐานซี (Z - SCORE) ก่อน แล้วจึงรวมตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ

ขั้นที่ 3 ทดสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ กับตัวแปรแฝง

ผลการวิเคราะห์

การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the model)

ผลการวิเคราะห์อภิมูล (Path Analysis) ของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) ของคุณภาพการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องจากการวิเคราะห์อภิมูลของโมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) โดยพิจารณาจากค่าไค - สแควร์ (Chi - Square = 1189.95) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .01 (P = 0.95) นั่นคือค่าไค - สแควร์ ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามกรอบความคิดในการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตารางที่ 2) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI = 0.93) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI = 0.92) ต่างมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR = 0.042) มีค่าเข้าใกล้ 0

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดล ถึงแม้ว่าค่า R - Square หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของแต่ละตัวแปรที่เป็นสเกลองค์ประกอบจะอยู่ระหว่าง ร้อยละ 2 - 56 ซึ่งเป็นค่าที่ยังไม่ดีพอ อาจเนื่องจากยังมีตัวแปรอื่นที่เป็นสาเหตุแต่ไม่ได้นำมารวมไว้ในโมเดล (ตารางที่ 3) แต่ก็พบว่าค่าอิทธิพลของตัวแปรส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งรายละเอียดของโมเดล แสดงในภาพที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้บุคลิกและวิถีคิดที่ประสบความสำเร็จที่เน้นวิธีการ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (SE)	R-Square	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
1. บุคลิกและวิถีคิดที่ประสบความสำเร็จ 1 (CHAR1)			
A1 กล้าเสี่ยง	.49** (.04)	.27	.07
A2 ชอบให้วิจารณ์	.10** (.04)	.02	.05
A3 ชอบแข่งขันคนอื่น	.58** (.04)	.33	.15
A4 ฟังตนเอง	.57** (.04)	.36	.11
A5 เรียนรู้จากความล้มเหลว	.37** (.04)	.14	.11
A6 มั่นใจ	.74** (.04)	.51	.13
A7 ฝันไปให้ไกล	.68** (.04)	.44	.09
A8 เปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา	.57** (.04)	.33	.13
A9 เน้นลดต้นทุน	.94** (.05)	.61	.20
A10 เห็นว่าเงินเป็นเครื่องมือ	.64** (.05)	.33	.03
A11 ชอบคบหาสมาคม	.43** (.04)	.22	.12
A12 เชื่อว่ากำหนดอนาคตตนเองได้	.15** (.04)	.03	.06
A13 เชื่อว่าเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้	.60** (.04)	.33	.10
A14 มุ่งมั่นเรื่องเดียวให้สำเร็จ	.55** (.05)	.27	.06
A15 คิดถึงพนักงานตนเองก่อน	.79** (.05)	.45	.13
A16 เห็นความสำคัญของกำไรก่อน	.55** (.05)	.26	.01
Chi - Square = 63.17	df = 65	P = 0.54	
GFI = 0.99	AGFI = 0.97	RMR = 0.022	
2. บุคลิกและวิถีคิดที่ประสบความสำเร็จ 2 (CHAR2)			
A17 หลีกความเสี่ยง	.74** (.04)	.42	.05
A18 ไม่ฟังคำวิจารณ์	.16** (.04)	.03	.08
A19 ชอบแข่งขันกับตนเอง	.78** (.04)	.47	.04
A20 พยายามหาความร่วมมือ	.55** (.04)	.27	.07
A21 ไม่เคยล้มเหลว	.45** (.04)	.20	.14
A22 ถ่อมตน	.99** (.04)	.72	.41
A23 ชอบความจริง	.66** (.05)	.37	.05
A24 อดทน	.68** (.04)	.41	.04
A25 เน้นสร้างยอดขาย	1.09** (.04)	.72	.03
A26 เห็นว่าเงินเป็นเป้าหมาย	.98** (.04)	.65	.18
A27 ชอบทำงานคนเดียว	.55** (.04)	.35	.14
A28 ชีวิตเป็นไปตามลิขิต	.29** (.04)	.11	.19
A29 พยายามกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อม	.85** (.04)	.54	.04
A30 เปลี่ยนก็ครั้งก็ได้ให้สำเร็จ	.51** (.05)	.22	.05
A31 คิดถึงประโยชน์สังคมก่อน	.89** (.05)	.55	.05
A32 เห็นความสำคัญของยอดขายก่อน	.87** (.05)	.52	.03
Chi - Square = 44.84	df = 49	P = 0.64	
GFI = 0.99	AGFI = 0.97	RMR = 0.019	

ตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้บุคลิกและวิถีคิดที่ประสบความสำเร็จที่เน้นวิธีการ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (SE)	R-Square	สปีดคะแนน องค์ประกอบ
3. การตัดสินใจเรื่องการตลาด (DCSN1)			
B1 การกำหนดสัดส่วนตลาด	.73** (.04)	.45	.14
B2 การตั้งเป้าหมายขาย	.56** (.04)	.34	.05
B3 การตั้งเป้ากำไร	.59** (.04)	.37	.22
B4 การวางตำแหน่งสินค้าในตลาด	.72** (.04)	.48	.15
B5 การวิเคราะห์ตลาด	.90** (.04)	.71	.40
B6 การขยายงานการตลาด	.83** (.04)	.63	.25
Chi - Square = 3.93	df = 5	P = 0.56	
GFI = 1.00	AGFI = 0.99	RMR = 0.011	
4. การตัดสินใจเรื่องการพัฒนาธุรกิจ (DCSN2)			
B7 การสร้างธุรกิจใหม่	.62** (.04)	.41	.14
B8 การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่/บริการใหม่	.66** (.04)	.64	.43
B9 การพัฒนาตลาดใหม่	.72** (.04)	.65	.38
B10 การพัฒนาวิธีการผลิต การตลาด การจัดการ	.66** (.04)	.56	.30
Chi - Square = 0.0013	df = 1	P = 0.97	
GFI = 1.00	AGFI = 1.00	RMR = 0.00018	
5. การตัดสินใจเรื่องการบริหาร (DCSN3)			
B11 การลดความเสี่ยง	.40** (.04)	.20	.08
B12 การวางแผนกลยุทธ์และระบบข้อมูล	.52** (.04)	.27	.03
B13 การบริหารเวลาโดยอาศัยกำหนดเป้าหมาย	.74** (.04)	.58	.25
B14 การกำหนดแนวทางให้บรรลุเป้าหมาย	.72** (.03)	.67	.40
B15 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและนโยบาย	.81** (.04)	.70	.42
Chi - Square = 0.88	df = 3	P = 0.83	
GFI = 1.00	AGFI = 1.00	RMR = 0.0047	
6. การตัดสินใจเรื่องการบริหารความเสี่ยง (DCSN4)			
B16 การคำนวณความเสี่ยง	.73** (.04)	.63	.47
B17 การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง	.85** (.05)	.62	.29
B18 การยอมรับความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ	.47** (.04)	.27	.09
B19 การทำงานภายใต้สภาวะกดดันและความขัดแย้ง	.82** (.06)	.49	.26
Chi - Square = 0.00	df = 0	P = 1.00	
GFI = 1.00	AGFI = 1.00	RMR = 0.00	
7. การตัดสินใจเรื่องความคุมทางการเงิน (DCSN5)			
B20 การวิเคราะห์การเงิน	.80** (.05)	.56	.12
B21 การพัฒนาระบบการเงินและการควบคุมภายใน	.92** (.04)	.91	.87
B22 การลดต้นทุน	.50** (.04)	.29	.06
Chi - Square = 0.00	df = 0	P = 1.00	
GFI = 1.00	AGFI = 1.00	RMR = 0.00	

ตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้บุคลิกและวิถีคิดที่ประสบความสำเร็จที่เน้นวิธีการ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (SE)	R-Square	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
8. บุคคลแวดล้อม (PERSON)			
D1 เพื่อนนักธุรกิจ	.28** (.04)	.09	.001
D2 เพื่อนส่วนตัว	.95** (.03)	1.00	1.05
D3 คนในครอบครัว	.40** (.05)	.13	.001
D4 พนักงาน	.25** (.05)	.04	.001
Chi - Square = 0.39	df = 1	P = 0.53	
GFI = 1.00	AGFI = 1.00	RMR = 0.0080	
9. ทักษะในการดำเนินธุรกิจ (SKILL)			
D5 การขาย	.41** (.03)	.27	.16
D6 การโฆษณา	.84** (.04)	.70	.51
D7 การวิจัยตลาด	.83** (.05)	.60	.33
D8 การหาเงินทุน	.45** (.05)	.17	.09
D9 การรู้คำตอบก่อนจะถามคำถาม	.10** (.02)	.05	.11
D10 การคิดก่อนจะเริ่มลงมือทำ	.03** (.01)	.01	.02
Chi - Square = 7.98	df = 7	P = 0.33	
GFI = 1.00	AGFI = 0.99	RMR = 0.012	
10. ผลการดำเนินงานกับคู่แข่ง (COMPARE)			
E1 อัตราการเติบโตและยอดขาย	.78** (.04)	.53	.10
E2 อัตรากำไร	.81** (.04)	.60	.18
E3 คุณภาพสินค้า/บริการ	.66** (.04)	.53	.15
E4 ความสามารถในการลดต้นทุน	.84** (.04)	.73	.40
E5 ความสามารถในการบริหาร	.77** (.04)	.67	.29
Chi - Square = 1.11	df = 2	P = 0.58	
GFI = 1.00	AGFI = 0.99	RMR = 0.0033	
11. การเปลี่ยนแปลงช่วง 3 ปีที่ผ่านมาของธุรกิจ (CHANGE)			
E6 กำไรในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา	.71** (.04)	.66	.52
E7 สินทรัพย์ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา	.57** (.03)	.52	.36
E8 สัดส่วนตลาดในช่วงปีที่ผ่านมา	.64** (.03)	.57	.38
Chi - Square = 0.00	df = 0	P = 1.00	
GFI = 1.00	AGFI = 1.00	RMR = 0.00	

** P < .01

หมายเหตุ ค่าในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 ขนาดอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของคุณภาพการดำเนินงานของผู้ประกอบการ

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	ผลการดำเนินงาน 3 ปีที่ผ่านมา			ผลการดำเนินงานเทียบกับคู่แข่ง			ทักษะในการดำเนินธุรกิจ			เครือข่ายบุคคลแวดล้อม			การตัดสินใจทางการเงิน			การตัดสินใจด้านความเสี่ยง		
	TE (SE)	IE (SE)	DE (SE)	TE (SE)	IE (SE)	DE (SE)	TE (SE)	IE (SE)	DE (SE)	TE (SE)	IE (SE)	DE (SE)	TE (SE)	IE (SE)	DE (SE)	TE (SE)	IE (SE)	DE (SE)
ผลการดำเนินงาน 3 ปีที่ผ่านมา	-	-	-	23(.04)	-	23(.04)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผลการดำเนินงานเทียบกับคู่แข่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.01(.00)	.01(.00)	-	.01(.00)	.01(.00)	-
ทักษะในการดำเนินธุรกิจ	.21(.05)	-	.21(.05)	.32(.04)	.13(.02)	.19(.04)	-	-	-	.03(.01)	.03(.01)	-	.17(.03)	.17(.03)	-	.17(.03)	.17(.03)	-
เครือข่ายบุคคลแวดล้อม	.03(.01)	.03(.01)	-	.06(.04)	.06(.04)	-	.13(.05)	-	.13(.05)	-	-	-	.02(.01)	.02(.01)	-	.02(.01)	.02(.01)	-
ทัศนคติต่อการควบคุมและความไม่แน่นอน	-	-	-	.12(.05)	-	.12(.05)	-	-	-	.01(.01)	.01(.01)	-	.07(.02)	.07(.02)	-	.06(.02)	.06(.02)	-
การตัดสินใจทางการเงิน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
การตัดสินใจด้านความเสี่ยง	-	-	-	.22(.04)	-	.22(.04)	-	-	-	-	-	-	.23(.05)	-	.23(.05)	-	-	-
การตัดสินใจด้านการบริหาร	.01(.00)	.01(.00)	-	.09(.02)	.09(.02)	-	.04(.01)	.04(.01)	-	.28(.05)	-	.28(.05)	.42(.04)	.09(.02)	.33(.05)	.35(.05)	.01(.00)	.34(.05)
การตัดสินใจด้านการพัฒนาธุรกิจ	-	-	-	.03(.01)	.03(.01)	-	.01(.01)	.01(.01)	-	.10(.02)	.10(.02)	-	.15(.03)	.15(.03)	-	.12(.03)	.12(.03)	-
การตัดสินใจด้านการตลาด	-	-	-	.13(.02)	.13(.02)	-	.02(.01)	.02(.01)	-	.13(.02)	.13(.02)	-	.56(.04)	.28(.03)	.28(.05)	.55(.04)	.16(.03)	.39(.05)
บุคลิกและวิถีคิดผู้ประกอบการที่เน้นวิธีการ	-	-	-	-.15(.04)	.02(.01)	-.17(.04)	.01(.00)	.01(.00)	-	.07(.02)	.07(.02)	-	.11(.02)	.11(.02)	-	.09(.02)	.09(.02)	-
บุคลิกและวิถีคิดผู้ประกอบการที่เน้นเป้าหมาย	.03(.01)	.03(.01)	-	-.04(.03)	-.04(.03)	-	.14(.05)	.01(.00)	.13(.05)	.06(.01)	.06(.01)	-	.14(.03)	.14(.03)	-	.13(.03)	.13(.03)	-
จบชั้นประถมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-.03(.01)	-.03(.01)	-	-	-	-	.01(.00)	.01(.00)	-	.02(.01)	.02(.01)	-	.02(.00)	.02(.00)	-
จบชั้นประถมศึกษาตอนต้น	-	-	-	-.03(.01)	-.03(.01)	-	-	-	-	.01(.00)	.01(.00)	-	.02(.01)	.02(.01)	-	.02(.00)	.02(.00)	-
จบชั้นมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย	-	-	-	.01(.00)	.01(.00)	-	.01(.00)	.01(.00)	-	.04(.01)	.04(.01)	-	.06(.02)	.06(.02)	-	.05(.02)	.05(.02)	-
จบสูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-	.02(.01)	.02(.01)	-	-	-	-	-.01(.00)	-.01(.00)	-	-.02(.00)	-.02(.00)	-	-.01(.00)	-.01(.00)	-
ไม่เคยรับการศึกษาความรู้	-	-	-	.03(.01)	.03(.01)	-	-	-	-	-.01(.00)	-.01(.00)	-	-.02(.01)	-.02(.01)	-	-.02(.01)	-.02(.01)	-
อยู่ภาคเหนือ	-	-	-	-.03(.01)	-.03(.01)	-	-	-	-	-.03(.01)	-.03(.01)	-	-.13(.02)	-.13(.02)	-	-.13(.02)	-.13(.02)	-
ผู้ประกอบการด้านการผลิต	-	-	-	.02(.01)	.02(.01)	-	-	-	-	-.01(.00)	-.01(.00)	-	-.02(.00)	-.02(.00)	-	-.01(.00)	-.01(.00)	-
ผู้ประกอบการด้านการค้าปลีก	-.17(.04)	-	-.17(.04)	-.04(.01)	-.04(.01)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระยะเวลาที่เริ่มเข้าสู่กิจการ	.19(.04)	-	.19(.04)	.04(.01)	.04(.01)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระยะเวลาที่ก่อตั้งกิจการเอง	-	-	-	.03(.01)	.03(.01)	-	-	-	-	-.01(.00)	-.01(.00)	-	-.02(.01)	-.02(.01)	-	-.02(.00)	-.02(.00)	-
บิตามารดาประกอบธุรกิจมาก่อน	.01(.00)	.01(.00)	-	.01(.01)	.01(.01)	-	-.03(.01)	-.03(.01)	-	-.01(.00)	-.01(.00)	-	-.03(.01)	-.03(.01)	-	-.03(.01)	-.03(.01)	-
สินทรัพย์ 10-50 ล้านบาท	-	-	-	.03(.01)	.03(.01)	-	-	-	-	-.01(.00)	-.01(.00)	-	-.02(.01)	-.02(.01)	-	-.02(.00)	-.02(.00)	-
สินทรัพย์ 100-300 ล้านบาท	-	-	-	.02(.01)	.02(.01)	-	-	-	-	-.01(.00)	-.01(.00)	-	-.02(.00)	-.02(.00)	-	-.01(.00)	-.01(.00)	-
สินทรัพย์ 300-500 ล้านบาท	-	-	-	.19(.04)	-	.19(.04)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สินทรัพย์มากกว่า 700 ล้านบาท	-	-	-	.33(.04)	-	.33(.04)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ TE คือ Total effect, IE คือ Indirect effect, DE คือ Direct effect

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 ขนาดอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของคุณภาพการดำเนินงานของผู้ประกอบการ (ต่อ)

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	การตัดสินใจด้านการบริหาร			การตัดสินใจด้านการพัฒนาธุรกิจ			การตัดสินใจด้านการตลาด			บุคลิกและวิถีคิดที่เน้นวิธีการ			บุคลิกและวิถีคิดที่เน้นเป้าหมาย		
	TE (SE)	IE (SE)	DE (SE)	TE (SE)	IE (SE)	DE (SE)	TE (SE)	IE (SE)	DE (SE)	TE (SE)	IE (SE)	DE (SE)	TE (SE)	IE (SE)	DE (SE)
ผลการดำเนินงาน 3 ปีที่ผ่านมา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผลการดำเนินงานเทียบกับคู่แข่ง	.01(.00)	.01(.00)	-	.01(.00)	.01(.00)	-	.01(.01)	.01(.01)	-	-	-	-	-	-	-
ทักษะในการดำเนินธุรกิจ	.10(.03)	.10(.03)	-	.21(.03)	.21(.03)	-	.35(.04)	.01(.00)	.34(.04)	-.21(.04)	-	-.21(.04)	-	-	-
เครือข่ายบุคคลแวดล้อม	.01(.01)	.01(.01)	-	.03(.01)	.03(.01)	-	.05(.02)	.05(.02)	-	-.03(.01)	-.03(.01)	-	-	-	-
ทัศนคติต่อการควบคุมและความไม่แน่นอน	.05(.02)	.05(.02)	-	.07(.03)	.07(.03)	-	.12(.04)	-	.12(.04)	-	-	-	-	-	-
การตัดสินใจทางการเงิน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
การตัดสินใจด้านความเสี่ยง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
การตัดสินใจด้านการบริหาร	-	-	-	.01(.00)	.01(.00)	-	.01(.01)	.01(.01)	-	-.01(.00)	-.01(.00)	-	-	-	-
การตัดสินใจด้านการพัฒนาธุรกิจ	.36(.05)	-	.36(.05)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
การตัดสินใจด้านการตลาด	.46(.04)	.22(.04)	.24(.05)	.62(.04)	-	.61(.04)	.01(.01)	.01(.01)	-	-	-	-	-	-	-
บุคลิกและวิถีคิดผู้ประกอบการที่เน้นวิธีการ	.27(.04)	-	.27(.04)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บุคลิกและวิถีคิดผู้ประกอบการที่เน้นเป้าหมาย	.22(.03)	.22(.03)	-	.09(.03)	.09(.03)	-	.15(.05)	.05(.02)	.10(.04)	.57(.04)	-.03(.01)	.59(.04)	-	-	-
จบชั้นประถมศึกษาตอนปลาย	.05(.01)	.05(.01)	-	-	-	-	-	-	-	.18(.04)	-	.18(.04)	-	-	-
จบชั้นประถมศึกษาตอนต้น	.05(.01)	.05(.01)	-	-	-	-	-	-	-	.19(.04)	-	.19(.04)	-	-	-
จบชั้นมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย	.14(.04)	.05(.01)	.09(.04)	.13(.04)	-	.13(.04)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จบสูงกว่าปริญญาตรี	-.04(.01)	-.04(.01)	-	-	-	-	-	-	-	-.14(.04)	-	-.14(.04)	-	-	-
ไม่เคยรับการศึกษาความรู้	-.05(.01)	-.05(.01)	-	-	-	-	-	-	-	-.20(.04)	-	-.20(.04)	-	-	-
อยู่ภาคเหนือ	-.11(.02)	-.11(.02)	-	-.15(.03)	-.15(.03)	-	-.24(.04)	-	-.24(.04)	-	-	-	-	-	-
ผู้ประกอบการด้านการผลิต	-.04(.01)	-.04(.01)	-	-	-	-	-	-	-	-.16(.03)	-	-.16(.03)	-	-	-
ผู้ประกอบการด้านการค้าปลีก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระยะเวลาที่เริ่มเข้าสู่กิจการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ระยะเวลาที่ก่อตั้งกิจการเอง	-.05(.01)	-.05(.01)	-	-	-	-	-	-	-	-.18(.04)	-	-.18(.04)	-	-	-
ปริมาณคาบประกอบธุรกิจมาก่อน	-.05(.01)	-.05(.01)	-	-.02(.01)	-.02(.01)	-	-.03(.01)	-.03(.01)	-	-.12(.03)	-.12(.03)	-	-.22(.04)	-	-.22(.04)
สินทรัพย์ 10-50 ล้าน	-.05(.01)	-.05(.01)	-	-	-	-	-	-	-	-.17(.03)	-	-.17(.03)	-	-	-
สินทรัพย์ 100-300 ล้าน	-.04(.01)	-.04(.01)	-	-	-	-	-	-	-	-.14(.04)	.01(.00)	-.15(.04)	-	-	-
สินทรัพย์ 300-500 ล้าน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สินทรัพย์มากกว่า 700 ล้าน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

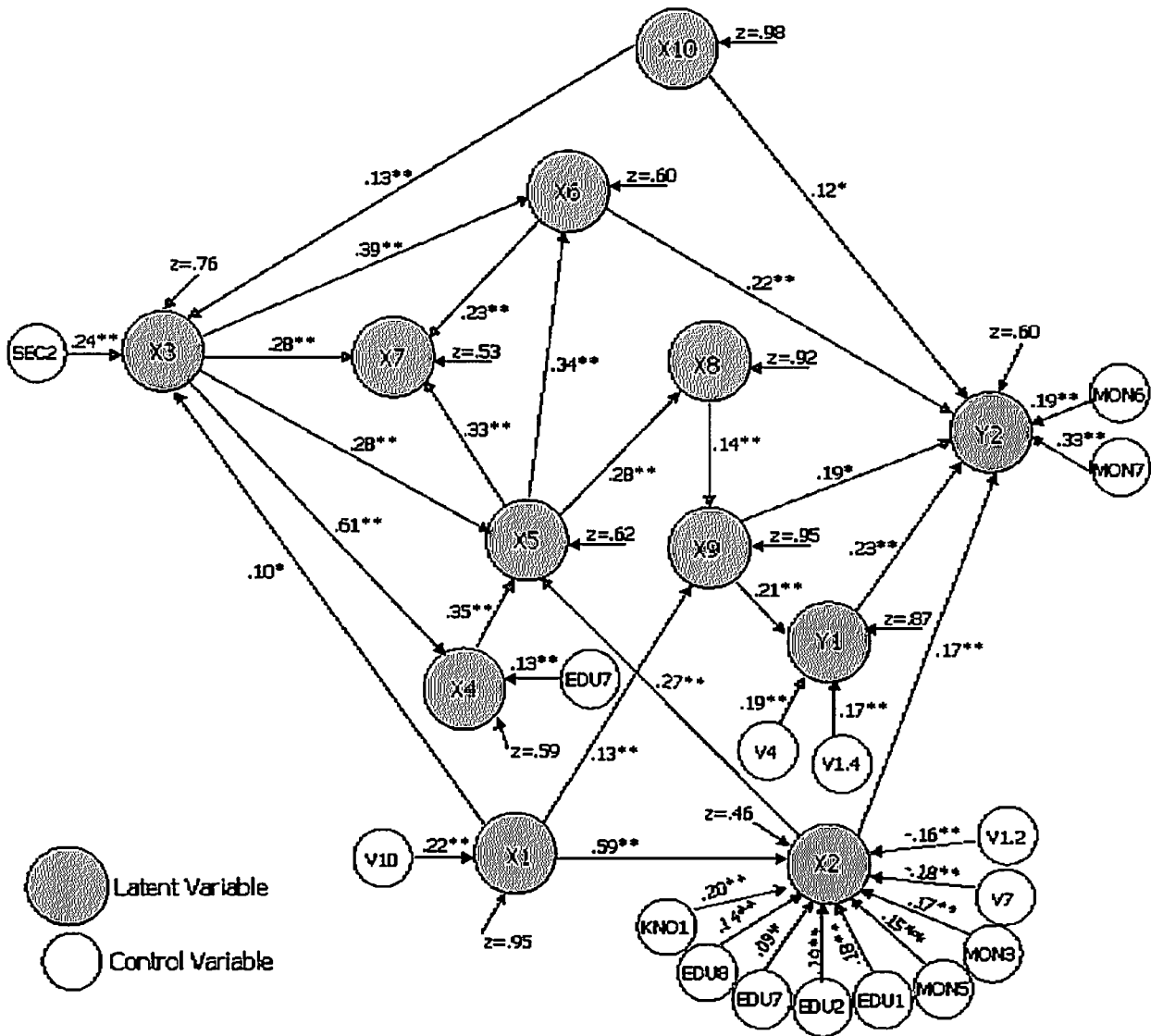
หมายเหตุ TE คือ Total effect, IE คือ Indirect effect, DE คือ Direct effect ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ตารางที่ 3 ขนาดอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของคุณภาพการดำเนินงานของผู้ประกอบการ

สมการ โครงสร้างตัวแปร	R - Square	สมการ โครงสร้างตัวแปร	R - Square
ผลการดำเนินงาน 3 ปีที่ผ่านมา (Y1)	0.38	การตัดสินใจด้านการบริหาร (X5)	0.38
ผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (Y2)	0.12	การตัดสินใจด้านการบริหารความเสี่ยง (X6)	0.40
บุคลิกและวิถีคิดผู้ประกอบการที่เน้นวิธีการ (X1)	0.56	การตัดสินใจด้านการเงิน (X7)	0.47
บุคลิกและวิถีคิดผู้ประกอบการที่เน้นเป้าหมาย (X2)	0.05	เครือข่าย (X8)	0.08
การตัดสินใจด้านการตลาด (X3)	0.23	ทักษะในการดำเนินธุรกิจ (X9)	0.04
การตัดสินใจด้านพัฒนาธุรกิจ (X4)	0.40	ทัศนคติการควบคุมและความไม่แน่นอน (X10)	0.02

ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง (Goodness of fit statistics)

Chi - Square = 1189.95 df = 1272 P = 0.95 GFI = 0.93 AGFI = 0.92 RMR = 0.042



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) ของคุณภาพการดำเนินงานของผู้ประกอบการ

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ

ตัวแปรทั้งหมดในโมเดล ประกอบด้วย ตัวแปรด้านบุคลิกและวิถีคิดของผู้ประกอบการที่เน้นวิธีการและตัวแปรด้านบุคลิกและวิถีคิดของผู้ประกอบการที่เน้นเป้าหมาย ตัวแปรด้านทัศนคติการควบคุมและความไม่แน่นอน ตัวแปรด้านการตัดสินใจธุรกิจ ตัวแปรด้านเครือข่ายทางสังคม ตัวแปรด้านทักษะในการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีตัวแปรด้านประชากร ตัวแปรด้านการศึกษา ตัวแปรด้านภูมิภาค ตัวแปรด้านอาชีพ ตัวแปรด้านพื้นฐานครอบครัว และตัวแปรด้านเงินทุน ซึ่งพบว่า การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการนั้น อธิบายความแปรปรวนของ บุคลิกและวิถีคิดที่ประสบความสำเร็จเน้นที่เป้าหมาย ได้สูงที่สุด คือ ร้อยละ 56 รองลงมา คือ การตัดสินใจทางการเงิน (DCSN5) อธิบายได้ร้อยละ 47 ส่วนตัวแปรที่มีค่า R - Square ต่ำที่สุด คือ ทัศนคติการควบคุมและความไม่แน่นอน (OPINION) ซึ่งอธิบายได้ร้อยละ 2

เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) สูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเปลี่ยนแปลงช่วง 3 ปีที่ผ่านมาของธุรกิจ ในตารางที่ 1 คือ ทักษะในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .21 และเมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบด้านผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับคู่แข่ง คือ ทักษะในการดำเนินธุรกิจเช่นเดียวกันกับผลต่อการดำเนินงานที่ผ่านมาช่วง 3 ปี แต่ยังไม่ปรากฏว่ามีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพล คือ การตัดสินใจด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .22 และ การตัดสินใจด้านการตลาด ซึ่งมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .13 (ตารางที่ 2)

สรุปผลการวิเคราะห์ และการอภิปรายผล

ผลจากโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จนั้นคือเรื่องทักษะในการดำเนินธุรกิจ การบริหารความเสี่ยง และการตัดสินใจในด้านการตลาดตามลำดับ ทักษะในการดำเนินธุรกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด นอกจากนั้นการตัดสินใจใน

ด้านการบริหารความเสี่ยงและเรื่องการตลาด เป็นปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเห็นได้ว่าการพัฒนาทักษะในการดำเนินธุรกิจการบริหารความเสี่ยง และการตลาดเป็นเรื่องที่สำคัญมากของการเป็นผู้ประกอบการ

แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการนั้นเป็นเรื่องของพฤติกรรมของบุคคลและทักษะความสามารถในการสร้างธุรกิจ เช่น Gartner (1988), Fiske and Taylor (1991) และเป็นการตัดสินใจในทางธุรกิจ เช่น Lewin (1951) โดยที่ทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา เช่น Palmer (1971) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และประเมินความเสี่ยงเป็นทักษะที่สำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการไทยประสบความสำเร็จ นอกเหนือจากนั้น การบริหารการตลาดเป็นทักษะที่จำเป็นที่ทำให้ผู้ประกอบการไทยประสบความสำเร็จ ปัจจัยสำคัญเป็นทักษะทางการบริหารธุรกิจและการบริหารความเสี่ยง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการสร้างและพัฒนาทักษะของผู้ประกอบการขนาดย่อมและขนาดกลางที่ประสบความสำเร็จของธุรกิจเอกชนไทย ทำให้ผู้วิจัยเสนอแนะแนวความคิดในการสร้างกระบวนการการเรียนรู้โดยเน้นในเรื่องการพัฒนาทักษะในการดำเนินธุรกิจ การตัดสินใจด้านการบริหารความเสี่ยงและการตลาดในรูปของการ Simulation เพื่อสร้างทักษะที่สำคัญต่อการประกอบกิจการในรูปแบบของกระบวนการพัฒนาแผนธุรกิจเพื่อการพัฒนาผู้ประกอบการให้ประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- แสง สงวนเรือง., สมศักดิ์ แด่มบุญเลิศชัย., นิตย์ สัมมาพันธ์. 2521. "อุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางในประเทศไทย. ม.ป.ท.
- Aldrich, Howarde and Catherine Zimmer. 1986. Entrepreneurship Through Social Networks. pp. 3-23. In The Art and Science of Entrepreneurship, edited by D. Sexton and R. Smilor. Ballinger.
- Bandura, A. 1977. Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Birley, S. 1985. The Role of Networks in the Entrepreneurial Process. Journal of Business Venturing, 1: 107-117.

- Blaanchflower, D.G. and A.J. Oswald. 1994. What Makes an Entrepreneur?. Evidence on Inheritances and Capital Constraints, *Journal of Labor Economics*. Forthcoming.
- Blanchflower, David G. and Oswald, Andrew J., 1994. The wage curve, Cambridge MA : MIT Press.
- Brockhaus, Robert, and Pamela Horwitz. 1986. "The Psychology of the Entrepreneur." In *The Art and Science of Entrepreneurship*, edited by Donald Sexton and Raymond Smilor. Cambridge, Mass.: Ballinger, pp. 25-48.
- Bygrave, W.D. 1986. The Entrepreneurship Paradigm (II) : Chaos and Catastrophes among Quantum Jumps. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14(2): 7 - 30.
- Carsrud, Alan, Kenneth Olum, and George Eddy. 1986. "Entrepreneurship: Research in Quest of a Paradigm." In *The Art and Science of Entrepreneurship*, edited by Donald Sexton and Raymond Smilor. Cambridge, Mass.: Ballinger, pp. 367-378.
- Casson, M. (1990), *Enterprise and Competitiveness : A Systems View of International Business*. Clarendon Press, Oxford.
- Cottle, T.J. (1976), "Perceiving Time: A Psychological Investigation with Men and Women", New York: Wiley.
- Das, T.K. (1986), *The Subjective Side of Strategy Making : Managing the Future : Future Orientations and Perception of Executives*, Praeger, New York, NY.
- Das, T.K. (1987), "Strategic planning and individual temporal orientation", *Strategic Management Journal*, Vol. 8 No.2, pp.203-209.
- Das, T.K. 1991. "Time: the hidden dimension in strategic planning", *Long Rang Planning*, Vol. 24 No.3, pp.49-57.
- Das, T.K. 1993. Time in management and organizational studies. *Time and Society*, Vol. 2 No.2, pp.267-274.
- Dubini, P., Aldrich, H.E. 1991. Personal and extended networks are central to the entrepreneurial process. *Journal of Business Venturing*, Vol. 6 No.5, pp. 305-313.
- Evans, D.S. and B. Jovanovic. 1989. An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints. *Journal of Political Economy*. 97:808-827.
- Friedman, M. and Rosenman, R.H. 1974. *Type A Behavior and Your Heart*, New York : Knopf.
- Fiske, S. T. and Taylor, S.E. 1991. *Social Cognition* (2nd ed.). Reading MA:Addison-Wesley.
- Fraisse, P. 1963. *The Psychology of Time*. New York: Harper. *Journal of General Psychology*, 65: 203-218
- Gartner, W.B. 1988. "Who is an Entrepreneur?" is the Wrong Question. *American Journal of Small Business*, 13 (Spring);11-32.
- Gasse Y. 1982. Elaborations on the Psychology of the Entrepreneur. In Calvin A. Kent, Donald L. Sexton and Karl H. Vesper, Eds, *Encyclopaedia of Entrepreneurship*, New Jersey, Prentice-Hall.
- Gilad, B.S. 1982. On Encouraging Entrepreneurship : An Interdisciplinary Approach. *Journal of Behavioral Economics*, Vol. 11 No. 1, pp. 132-63.
- Hagen, E.E. 1962. *On the Theory of Social Change: How Economic Growth Begins*. Dorsey Press, Homewood, IL,.
- Holt, D.H. 1987. Network support systems : How communities can encourage entrepreneurship. In Churchill, N., Hornaday, J. , Kirchoff,
- Holtz-Eakin, D.D.Joulfaian, J. and H.S.Rosen. 1994. Entrepreneurial Decisions and Liquidity Constraints. *Rand Journal of Economics*. 25: 334-347.
- Johannisson, B. 1997. Contextualizing entrepreneurial networking. *International Studies of Management & Organization*, Vol. 27 No.3, pp. 109-36.
- Kahneman, D., S Tversky, A. 1979. Prospect theory : An Analysis of Decisions under Risk. *Econometrica*, 47, 262-291.
- Kaish, S. and B. Gilad. 1991. "Characteristics of Opportunities Search of Entrepreneurs Versus Executives: Sources, Interest, General Alertness." *Journal of Business Venturing*, 6: 45-61.
- Kastenbaum, R. 1961. The dimensions of future time perspective: an experimental analysis.
- Kirzner, Israel. 1973. *Competition and Entrepreneurship*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Kirzner, Israel. 1979. *M Perception, Opportunity and Profit; Studies in the Theory of Entrepreneurship*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Klineberg, S.L. 1968. Future time perspective and the preference for delayed reward. *Journal of Personality*.
- Knight, Frank H.Risk. 1921. *Uncertainty and Profit*. New York : Houghton Mifflin.
- Long, W. 1983. *The Meaning of Entrepreneurship*.

- American Journal of Small Business, Vol. 8 No, 2, pp. 47-59.
- Leibenstein, Harvey. 1968. Entrepreneurship and Development. The American Economic Review, Vol. 58, No. 2, Papers and Proceedings of the Eightieth Annual Meeting of the American Economic Association. (May, 1968), pp. 72-83.
- Lewin K. 1951. Field Theory in Social Science. Harper and Row, New York
- Lopes, L.L. 1987. Between Hope and Fear : The Psychology of Risk. Advances in Experimental Social Psychology, 20: 255-295.
- Low, M.B. and I.C. MacMillan. 1988. Entrepreneurship : Past research and future challenges. Journal of Management, 14(2): 139-161.
- Marshall, A. 1890. Principles of Economics. London : Macmillan.
- McClelland, David. 1961. The Achieving Society. Princeton. New Jersey: Van Nostrand.
- McClelland, David. 1965). N Achievement and Entrepreneurship. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 1 pp. 389-392.
- McClelland, D.C. 1976. Power is the great motivator", Harvard Business Review, pp.100-110
- Milton, D.G. 1989. The compleat entrepreneur, Entrepreneurship : Theory and Practice, 13: 9 - 19.
- Palmer, M. 1971. The application of psychological testing to entrepreneurial potential. California Management Review, Vol. 13 No. 3.
- Rotter, J.B. 1966. Generalized Expectations for Internal Versus External Control of Reinforcement. Psychological Monographs: General and Applied. Vol. 80, Whole No. 609 pp. 1 - 28.
- Say, Jean-Baptiste 1803. Traite' d'Economie Politique ou Simple Exposition de la Manie're dont se Forment, se Distribuent, et se Consomment les Richesses. Paris.
- Schumpeter, J.A. 1934. The Theory of Economic Development : An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Shaver, K. G., Williams, S.L., & Scott, L.R. 1990. Entrepreneurial Beliefs, Creativity, and Risk-Taking : Personality or Situation? Unpublished manuscript, College William & Mary.
- Weber, M. 1930. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. George Allen and Unwin, London.
- Webster, FA 1977. "Entrepreneurs and ventures : an attempt of classification and clarification", Academy of Management Review, Vol.1 No.2, pp. 54-57.

การศึกษาปัจจัยกำหนดแบบแผนการใช้เวลาของคนไทย และการประเมินมูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือน

มัทนา พนานิรามย์¹⁾ สมบุญ ชมนา²⁾

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการสรุปผลการศึกษาวิจัย 2 เรื่อง เรื่องแรก เป็นการศึกษาแบบแผนการใช้เวลาเพื่อการเรียนรู้และการปรับตัวของประชาชนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และเรื่องที่สอง เป็นการศึกษามูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือน วัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ การวิเคราะห์แบบแผนการใช้เวลาในชีวิตประจำวันของคนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม และนำข้อมูลแบบแผนการใช้เวลามาประยุกต์เพื่อประเมินว่า เวลาที่สมาชิกแต่ละคนใช้เพื่อการผลิตสินค้าและบริการสำหรับการบริโภคภายในครัวเรือนคิดเป็นมูลค่าเท่าใด ข้อมูลที่ใช้ศึกษาได้จากแบบสอบถามระดับครัวเรือนจำนวน 1,095 ครัวเรือน และแบบบันทึกการใช้เวลา 24 ชั่วโมงในวันทำงานและในวันหยุด จากบุคคลตัวอย่างที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1,613 คน ผลการศึกษาพบว่า

ในแต่ละสัปดาห์ ผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จะแบ่งการใช้เวลาใน 5 กิจกรรมคือ การดูแลตนเอง การทำงานในอาชีพ การศึกษา การผลิตเพื่อสมาชิกในครอบครัว และนันทนาการ เป็นสัดส่วนเฉลี่ยร้อยละ 44.5, 26.0, 1.5, 11.3 และ 16.7 ของเวลาทั้งหมด ตามลำดับ การใช้เวลานี้จะแตกต่างกันตามเพศ อายุ เขตที่อยู่อาศัย และสถานภาพการทำงาน ถ้าถือว่าการทำงานในอาชีพ การศึกษา และการผลิตภายในครัวเรือนส่วนเป็นการ "ทำงาน" ทั้งสิ้น จะพบว่า ผู้ชายทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 59.4 ชั่วโมง และผู้หญิงทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 69 ชั่วโมง

ผู้หญิงมีอัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจต่ำกว่าผู้ชาย อัตราการมีส่วนร่วมดังกล่าวเพิ่มขึ้นตามอายุ จากวัยหนุ่มสาวถึงวัยกลางคน และลดลงเมื่อเป็นผู้สูงอายุแล้ว ผู้ที่จบการศึกษาเพียงระดับประถมหรือต่ำกว่า และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จะมีอัตราการมีส่วนร่วมสูงกว่าผู้จบการศึกษาระดับมัธยมหรืออาชีวศึกษา การมีเด็กอาศัยอยู่ในครัวเรือนมีผลกระทบทำให้สมาชิกผู้หญิงใช้เวลาเพื่อการดูแลตนเอง เพื่อการศึกษา และเพื่อนันทนาการน้อยลง และทำให้เวลาเพื่อการผลิตภายในครัวเรือนเพิ่มขึ้น สำหรับกลุ่มผู้ทำงานในอาชีพเมื่อรายได้ต่อสมาชิกของครัวเรือนเพิ่มขึ้นสมาชิกมักจะปรับตัวด้วยการใช้เวลาเพื่อการทำงานในอาชีพน้อยลง แต่มักจะใช้เวลาเพื่อนันทนาการเพิ่มขึ้น สำหรับกลุ่มไม่ได้ทำงานในอาชีพ (ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 15 - 27 ปี) การที่รายได้ต่อสมาชิกของครัวเรือนเพิ่มขึ้นมีผลทำให้การใช้เวลาของสมาชิกเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น การมีผู้สูงอายุอาศัยอยู่ในครัวเรือนมีผลน้อยมากต่อแบบแผนการใช้เวลาของสมาชิกคนอื่น ๆ ในครัวเรือน โดยเฉลี่ยแล้วคนไทยใช้เวลาประมาณ 17 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เพื่อการรับข้อมูลข่าวสาร และมีความยาวของการรับข่าวสารแต่ละครั้งระหว่าง 1 - 2 ชั่วโมง ช่วงเวลา 18.00 - 21.00 น. จะมีคนใช้เวลาเพื่อรับข้อมูลข่าวสารหนาแน่นมากที่สุด การเพิ่มคุณภาพของการใช้เวลาเพื่อการรับข้อมูลข่าวสารจะเป็นช่องทางหนึ่งในการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การประเมินมูลค่าของการผลิตภายในครัวเรือนในปี 2544 พบว่า ตกประมาณ 596,427 - 992,081 ล้านบาทต่อปี หรือคิดเป็นร้อยละ 11.69 - 19.45 ของมูลค่าการผลิตที่รวมอยู่ในบัญชีรายได้ประชาชาติ มูลค่าของการผลิตภายในครัวเรือนเหล่านี้ส่วนมากเกิดจากแรงงานของผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมและแรงงานผู้หญิง การกระจายรายได้ของครัวเรือนที่เกิดจากการทำงานในอาชีพของสมาชิกมีค่าสัมประสิทธิ์จีนิเท่ากับ 0.4316 แต่เมื่อนำมูลค่าของเวลาที่เกิดจากการผลิตภายในครัวเรือนไปรวมกับรายได้ที่เกิดจากการทำงานในอาชีพแล้ว ค่าสัมประสิทธิ์จีนิลดลงเหลือประมาณ 0.3375 - 0.365 ดังนั้น ถ้าสมมติให้สวัสดิการของคนขึ้นอยู่กับมูลค่าของสินค้าและบริการที่บุคคลนั้นบริโภค (รวมมูลค่าของสิ่งที่ผลิตเองด้วย) ความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องสวัสดิการจะไม่มากเท่ากับที่ดูจากรายได้ตามอาชีพเท่านั้น

1) รองศาสตราจารย์ ดร. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2) สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1. ความนำ

บทความนี้เป็นผลจากการวิจัย 2 เรื่อง เรื่องแรก เป็นการศึกษาแบบแผนการใช้เวลาเพื่อการเรียนรู้และการปรับตัวของประชาชนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และเรื่องที่สองเป็นการศึกษามูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือน (มัทนา พานานิรัมย์ 2545 :1 และ 2545 : 2) แบบแผนการใช้เวลาของคนเป็นสถิติที่มีประโยชน์ในการศึกษาประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างกว้างขวาง เพราะการใช้เวลาเพื่อทำงานในอาชีพเป็นตัวกำหนดอุปทานแรงงาน การใช้เวลาเพื่อการศึกษาเป็นตัวกำหนดการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพของคนในอนาคต การใช้เวลาว่างอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้เป้าหมายการส่งเสริมการศึกษาตามอรรถาธิบาย พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 15 (3)³ บังเกิดจริงตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาได้ นอกจากนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เวลาเพื่อการผลิตภายในครัวเรือนยังสามารถใช้ศึกษาความสัมพันธ์และการแบ่งภาระงานต่างๆ ของสมาชิกในครัวเรือนได้ การประเมินมูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือนทำให้ได้มูลค่าของสินค้าและบริการที่ผลิตเพื่อการบริโภคเอง ซึ่งเมื่อนำไปรวมกับรายได้ประชาชาติซึ่งบันทึกมูลค่าของสินค้าและบริการที่จัดสรรผ่านตลาด ทำให้ได้ภาพของมูลค่าของสินค้าและบริการที่บริโภคในสังคมได้ครบถ้วนยิ่งขึ้น การวิจัย 2 เรื่องข้างต้นมีวัตถุประสงค์ต้องการศึกษา แบบแผนและปัจจัยกำหนดแบบแผนการใช้เวลาของคนไทย ตลอดจนแสดงตัวอย่างการประยุกต์ใช้ข้อมูลดังกล่าว

2. วิธีการสำรวจแบบแผนการใช้เวลาของประชากร

วิธีการสำรวจการใช้เวลาของประชากร ใช้แบบสอบถาม 2 ชุด ชุดแรกเป็นแบบสอบถามระดับครัวเรือน ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับบุคคล ซึ่งเป็นแบบบันทึกการใช้เวลาในกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำแนกกลุ่มกิจกรรมไว้ล่วงหน้า โดยพนักงานสัมภาษณ์ถามผู้ที่ตกเป็นตัวอย่าง แล้วบันทึกว่า ในวันหยุดและวันทำงาน อย่างละหนึ่งวันของสัปดาห์ที่ผ่านมา ได้ทำกิจกรรมอะไรบ้าง และกิจกรรมดังกล่าวเริ่ม

และจบเวลาใด แบบบันทึกการใช้เวลาจะถามสมาชิกทุกคนภายในครัวเรือนตัวอย่างที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป

การสุ่มครัวเรือนตัวอย่าง กระทำเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก เป็นการสุ่มจังหวัดตัวอย่างแบบเจาะจงจาก 4 ภาคๆ ละ 1 จังหวัด และกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมเป็น 5 จังหวัด ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสุ่มอำเภอจากจังหวัดที่ตกเป็นตัวอย่าง จังหวัดละ 2 อำเภอ โดยกำหนดให้อำเภอเมืองตกเป็นตัวอย่าง ทั้งนี้ต้องการให้เป็นตัวแทนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความเป็นเมืองค่อนข้างสูง และสุ่มอีกหนึ่งอำเภอด้วยวิธี Simple Random Sampling เพื่อให้เป็นตัวแทนของครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความเป็นเมืองน้อยลง ขั้นตอนที่ 3 เป็นการสุ่มครัวเรือนในอำเภอที่ตกเป็นตัวอย่าง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ครัวเรือนตัวอย่างที่มีความหลากหลายในอาชีพมากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ จากการสำรวจได้ครัวเรือนตัวอย่างจำนวน 1,095 ครัวเรือน และได้จำนวนผู้ตอบแบบบันทึกการใช้เวลา 1,613 คน สำหรับระยะเวลาภาคสนาม คือระหว่างเดือนกันยายน - พฤศจิกายน ปี พ.ศ. 2544

ครัวเรือนตัวอย่างและผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะดังนี้ อายุเฉลี่ยของหัวหน้าครัวเรือนอยู่ระหว่าง 46 - 50 ปี และจะลดลงมากในท้องที่มีความเป็นเมืองสูง แสดงว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในเมืองมีแนวโน้มที่จะแยกครัวเรือนออกจากครัวเรือนเดิมเร็วกว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในชนบท นอกจากนี้ สัดส่วนของหัวหน้าครัวเรือนที่เป็นผู้หญิงในเขตเมืองสูงกว่าในเขตชนบท ส่วนผู้ตอบแบบบันทึกการใช้เวลาส่วนมากจะเป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือคู่สมรสของครัวเรือนมากกว่าผู้ที่เป็นบุตร เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เป็นผู้ที่สมรสแล้วมากกว่า เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมหรือต่ำกว่า เป็นส่วนใหญ่ และเป็นผู้ที่มีสถานภาพการทำงาน เป็นผู้ประกอบการหรือผู้ช่วยธุรกิจส่วนบุคคลมากกว่าผู้ที่เป็นลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะขณะไปสัมภาษณ์นั้นมีโอกาสจะพบบุคคลที่มีลักษณะเหล่านี้มากกว่านั่นเอง

3. แบบแผนการใช้เวลาในแต่ละกิจกรรมของคนกลุ่มต่าง ๆ

- ในแต่ละสัปดาห์ผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จะแบ่งการ

3) ความหมายของการศึกษาดตามอรรถาธิบาย พร.บ. คือ "การศึกษาดตามอรรถาธิบายเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ"

ใช้เวลาใน 5 กิจกรรม คือ การดูแลตนเอง การทำงานในอาชีพ การศึกษา การผลิตเพื่อสมาชิกในครอบครัวและนันทนาการ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 44.5, 26.0, 1.5, 11.3 และ 16.7 ของเวลาทั้งหมดตามลำดับ

- ผู้ชายจะใช้เวลาดูแลตนเอง การทำงานในอาชีพและนันทนาการมากกว่าผู้หญิงตามลำดับ สัปดาห์ละ 3.7, 6.4 และ 6.0 ชั่วโมง แต่ผู้หญิงจะใช้เวลาเพื่อการศึกษาและเพื่อการผลิตภายในครอบครัวมากกว่าผู้ชายสัปดาห์ละ 1.2 และ 15 ชั่วโมงตามลำดับ

- ผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองจะใช้เวลาเพื่อการทำงานในอาชีพมากกว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในชนบท แต่เมื่อรวมเวลาเพื่อการผลิตภายในครัวเรือนแล้ว คนในชนบทจะใช้เวลาทำงานมากกว่า

- การมีบุตรที่อายุยังน้อยอาศัยอยู่ด้วย จะมีผลต่อแบบแผนการใช้เวลาของผู้หญิงอย่างมาก

- อัตราการมีส่วนร่วมในการทำงานในอาชีพและการใช้เวลาเพื่อการศึกษาในระบบโรงเรียน จะสูงตั้งแต่ 6.30 น. ก่อนลดลงอีกครั้งประมาณเวลา 16.30 น. ในเรื่องการผลิตภายในครัวเรือนจะมีอัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการซื้อของเข้าบ้านสูงสุดระหว่างเวลา 5.00 - 7.00 น. ส่วนอัตราการมีส่วนร่วมในการทำงานบ้านจะขึ้นสูงสุดระหว่างเวลา 6.30 - 7.30 และ เวลา 18.30 - 19.30 น. ในเรื่องนันทนาการอัตราการมีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสารขึ้นสูงสุดระหว่างเวลา 18.00 - 22.30 น. การออกกำลังกายมีอัตราการมีส่วนร่วมสูงสุดระหว่างเวลา 6.00 - 6.30 น.

4. ปัจจัยกำหนดแบบแผนการใช้เวลา

4.1 กรอบแนวคิดที่ใช้อธิบายแบบแผนการใช้เวลา

ทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาคั้งนี้คือ ทฤษฎีการจัดสรรเวลาและสินค้าตามวงจรชีวิต (A Theory of the Allocation of Time and Goods Over the Life Cycle) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Gilbert R. Ghez และ Gary S. Becker (1975) ทฤษฎีนี้เป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีการผลิตภายในครัวเรือน (Theory of Household Production) และทฤษฎีว่าด้วยการบริโภคข้ามเวลาตามแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีการผลิตภายในครัวเรือนกล่าวว่า อัตราประโยชน์ของคนเราขึ้นอยู่กับ การบริโภคผลิตภัณท์ที่ตนเองผลิตเพื่อการบริโภคเองโดยใช้ปัจจัยการผลิตคือ เวลา

ของตนเองและสินค้าหรือบริการที่หาซื้อได้จากท้องตลาด

$$\text{กำหนดให้ } C_t = F(X_t, L_t) \quad \dots\dots\dots(1)$$

$$t = 1, 2, \dots\dots, T$$

เป็นฟังก์ชันการผลิต ผลิตภัณท์ C_t โดยมีปัจจัยการผลิตคือ X_t เป็นสินค้าและบริการที่หาซื้อจากตลาด และ L_t เป็นเวลาที่ใช้ในการผลิต ณ เวลา t

$$U = U(C_1, C_2, \dots\dots\dots, C_T) \quad \dots\dots\dots(2)$$

เป้าหมายของการจัดสรรเวลา คือ ทำให้อัตราผลตอบแทนตลอดชีวิต (U) มีค่ามากที่สุดภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและความสามารถในการหารายได้ (Earning ability) รายได้มิได้ให้อัตราผลตอบแทนโดยตรงแต่ให้อัตราผลตอบแทนทางอ้อมเพราะสามารถใช้ซื้อสินค้าและบริการเพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการผลิต C_t แต่เนื่องจากคนเราส่วนมากอยู่รวมกันเป็นครอบครัว การจัดสรรเวลาของสมาชิกในครัวเรือนอาจมิใช่เพื่ออัตราผลตอบแทนสูงสุดสำหรับตนเองเท่านั้น แต่เพื่ออัตราผลตอบแทนสูงสุดของสมาชิกทุกคนในครัวเรือน นั่นหมายความว่าคนที่บุคคลหนึ่งจะใช้เวลาในตลาดแรงงานหรือเพื่อการผลิตภายในครัวเรือนมากน้อยเพียงใด อาจมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการหารายได้ของบุคคลนั้นเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถในการหารายได้ของสมาชิกคนอื่น ๆ ในครัวเรือนตลอดจนสินทรัพย์ของครัวเรือนด้วย

แบบจำลองและผลการศึกษาปัจจัยที่กำหนดอัตราการมีส่วนร่วมและจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ปรากฏในหัวข้อต่อไป

4.2 ปัจจัยกำหนดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจ

ตัวแปรตามในแบบจำลอง คือ การที่บุคคลหนึ่งได้จัดสรรเวลาเพื่อการทำงานในอาชีพหรือไม่ ส่วนตัวแปรอิสระคือ ตัวแปรทางด้านประชากร (กลุ่มอายุ และเพศ) ด้านสังคม (การศึกษา การมีเด็กอายุต่ำกว่า 10 ปีในครัวเรือน และการมีผู้สูงอายุในครัวเรือน) และด้านเศรษฐกิจ (รายได้ของครัวเรือน และเขตที่อยู่อาศัย) รูปแบบของการคือโลจิต (Logit) ผลพบว่า มีเพียงตัวแปร 3 ตัวที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือ ตัวแปรเพศ อายุและการศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรระดับบุคคลทั้งสิ้น และมีผลกระทบดังนี้

- ผู้หญิงจะมีอัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจน้อยกว่าผู้ชาย

- คนกลุ่มอายุ 25 - 59 ปี มีอัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจสูงกว่าคนกลุ่มอายุ 15 - 24 ปีซึ่งใช้เป็นกลุ่มอ้างอิง ในขณะที่กลุ่มอายุ 70 ปีขึ้นไป จะมีอัตราการมีส่วนร่วมต่ำกว่า แต่กลุ่มอายุ 60-69 ปี จะมีอัตราการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างจากกลุ่มอ้างอิง

- ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมหรืออาชีวศึกษา มีอัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมหรือต่ำกว่า ซึ่งใช้เป็นกลุ่มอ้างอิง ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ไม่แตกต่างจากกลุ่มอ้างอิง

- รายได้ของครัวเรือนต่อคน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เหตุผลหนึ่งอาจเนื่องจากตัวแปรรายได้ดังกล่าวเป็นผลรวมของรายได้ทุกประเภทจากสมาชิกทุกคน ทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งอาจหักล้างกัน ทำให้ตัวแปรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติได้

- การมีเด็กอายุต่ำกว่า 10 ปี ไม่มีผลกระทบต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจ แม้ได้ทดลองนำเอาตัวปฏิสัมพันธ์ระหว่างการมีเด็กและเพศใส่เข้าไปในแบบจำลอง ก็ไม่ทำให้ผลเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด ค่าคาดหมายตามทฤษฎี คือ การมีเด็กน่าจะทำให้อัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจของผู้หญิงลดลง อย่างไรก็ตาม การที่ผลปรากฏออกมาเช่นนี้น่าจะอธิบายได้ว่า การมีเด็กทำให้ความต้องการรายได้เพื่อมาซื้อปัจจัยการผลิตภายในครัวเรือนเพิ่มขึ้นมากด้วย จนทำให้ ผู้หญิงไม่สามารถลดกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจที่มีส่วนในการหารายได้

- การมีผู้สูงอายุอาศัยอยู่ในครัวเรือน ก็ไม่มีผลกระทบต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจของสมาชิกคนอื่น ๆ ในครัวเรือนเช่นกัน ทั้งนี้ น่าจะแสดงว่าผู้สูงอายุโดยทั่วไปมิได้เป็นภาระในเรื่องเวลาหรือทรัพยากรของครอบครัวแต่อย่างใด

4.3 ปัจจัยกำหนดจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมต่อสัปดาห์

การศึกษาส่วนนี้เป็นการประมาณสมการการใช้เวลาในแต่ละกิจกรรมต่อสัปดาห์ สำหรับคน 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผู้ทำงานเชิงเศรษฐกิจที่สามารถระบุรายได้หรืออัตราค่าจ้างได้ (2) กลุ่มผู้ทำงานเชิงเศรษฐกิจทั้งหมด (3)

กลุ่มผู้ที่ไม่ได้ทำงานเชิงเศรษฐกิจ โดยมีตัวแปรตาม คือ จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมต่อสัปดาห์ ส่วนตัวแปรอิสระยังคงเป็นตัวแปรด้านประชากร ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ ดังเช่นที่ใช้ในสมการโลจิต นอกจากนี้ ยังเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อัตราค่าจ้างหรือสถานภาพการทำงานในกรณีของตัวอย่างที่ระบุค่าตัวแปรเหล่านี้ได้

กลุ่มที่ทำงานเชิงเศรษฐกิจและสามารถระบุรายได้และอัตราค่าจ้างได้ แม้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จะพยากรณ์ไว้ว่า อัตราค่าจ้างเป็นตัวกำหนดชั่วโมงทำงานในอาชีพแต่ผลที่ได้ปรากฏว่า ตัวแปรอัตราค่าจ้างกลับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ตัวกำหนดที่สำคัญคือรายได้อื่น ๆ ของครัวเรือน สถานภาพการทำงาน และระดับการศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกรณีที่ชั่วโมงทำงานเป็นตัวแปรที่กำหนดคงที่ในแต่ละสถานประกอบการ หรือถูกกำหนดโดยนายจ้างมากกว่า ลูกจ้าง สำหรับผลอื่น ๆ คือ

- การมีเด็กอายุต่ำกว่า 10 ปีในครัวเรือน จะลดเวลาในการดูแลตนเองและเวลาเพื่อการศึกษาของผู้หญิงลดลง ในขณะที่ผู้ชายลดเวลาสำหรับนันทนาการ

- ผู้ที่ทำงานในฐานะนายจ้าง ผู้ประกอบการหรือผู้ช่วยธุรกิจส่วนบุคคล ตลอดจนผู้ที่ทำงานนอกภาคเกษตร จะใช้เวลาเพื่อการทำงานในอาชีพมากกว่า

- รายได้อื่น ๆ ของครอบครัว มีผลในการลดเวลาเพื่อการทำงานในอาชีพของผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีผลต่อการเพิ่มเวลาเพื่อนันทนาการของทั้งผู้หญิงและผู้ชาย แต่ผลต่อเวลาเพื่อนันทนาการของผู้ชายจะน้อย

- ผู้หญิงที่หันวัยทำงานแล้วจะมีเวลาเพื่อนันทนาการมากกว่าผู้หญิงในวัยทำงาน แต่ผลเช่นนี้กลับไม่เด่นชัดในกลุ่มผู้ชาย

กลุ่มที่ทำงานเชิงเศรษฐกิจทั้งหมด สำหรับผู้ที่ทำงานเชิงเศรษฐกิจทั้งหมด ไม่ว่าจะสามารถระบุรายได้หรืออัตราค่าจ้างจากการทำงาน ได้หรือไม่ก็ตามผลส่วนใหญ่ยังคงเหมือนกับกลุ่มที่สามารถระบุอัตราค่าจ้างได้ นอกจากนี้ จากธรรมชาติของสถานภาพการทำงานซึ่งมีความหลากหลายมากขึ้นสำหรับบุคคลกลุ่มนี้ ทำให้สถานภาพการทำงานมีนัยสำคัญต่อการใช้เวลาในแต่ละกิจกรรมของบุคคลกลุ่มนี้มากขึ้น

กลุ่มที่ไม่ได้ทำงานเชิงเศรษฐกิจ สำหรับผู้ที่ไม่ได้

ทำงานเชิงเศรษฐกิจ ตัวแปรเพศ อายุ และการมีเด็กอายุต่ำกว่า 10 ปีอาศัยอยู่ในครัวเรือนหรือไม่เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุดในการกำหนดเวลาที่ใช้ใน แต่ละกิจกรรมโดยมีผลกระทบดังนี้

- การมีเด็กอายุต่ำกว่า 10 ปีในครัวเรือนมีอิทธิพลต่อการใช้เวลาทุกกิจกรรมของคนกลุ่มนี้

- รายได้ของครัวเรือนมีผลเพียงทำให้สมาชิกใช้เวลาเพื่อการศึกษาได้มากขึ้นเท่านั้น แต่ไม่มีผลต่อการใช้เวลาเพื่อกิจกรรมอื่น ๆ

5. การประยุกต์ใช้ข้อมูลแบบแผนการใช้เวลา

5.1 การใช้เวลาเพื่อการรับข้อมูลข่าวสารและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คนไทยใช้เวลาเพื่อการรับข่าวสารข้อมูล และสำหรับงานอดิเรก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการใช้เวลาเพื่อนันทนาการ นับรวมกันตกประมาณ 20.7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือประมาณร้อยละ 22 ของเวลาที่มีอยู่ หลังจากหักเวลาเพื่อการดูแลตนเองออกแล้ว เวลาดังกล่าวเทียบเท่ากับเวลาที่ใช้ในห้องเรียนของการศึกษาในระดับปริญญาตรีประมาณ 7 วิชา ๆ ละ 3 หน่วยกิต ดังนั้น การส่งเสริมให้คนไทยเพิ่มการศึกษาตามอัตราศึกษานั้น ไม่จำเป็นที่จะต้องให้คนเสียเวลาในการทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อมาศึกษามากขึ้นเพียงแต่ถ้าคนไทยรู้จักใช้เวลาส่วนหนึ่งของนันทนาการอย่างมีคุณภาพ ก็น่าจะพอแล้ว การศึกษาครั้งนี้ได้เจาะประเด็นไปที่การจะเพิ่มคุณภาพของการใช้เวลาเพื่อการรับข้อมูลข่าวสารได้อย่างไร

ผลการศึกษาการใช้เวลาเพื่อการรับข้อมูลข่าวสารมีดังนี้

- โดยเฉลี่ยแล้ว คนไทยใช้เวลาประมาณ 16.82 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เพื่อการรับข้อมูลข่าวสาร ผู้ชายใช้เวลามากกว่าผู้หญิงประมาณสัปดาห์ละ 40 นาที

- กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ใช้เวลาในการรับข้อมูลข่าวสารมากที่สุด โดยเฉลี่ยประมาณ 20.2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุ 30 - 59 ปี คือ ประมาณ 18.6 และ 15.4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ

- ผู้ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครใช้เวลาในการรับข้อมูลข่าวสารมากกว่าผู้ที่อาศัยอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร

นคร คือ ประมาณ 19.7 และ 15.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ

- ค่าเฉลี่ยจำนวนครั้งที่รับข้อมูลข่าวสารต่อวันอยู่ที่ 1.63 และ 1.37 ในวันหยุด และวันทำงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและหญิง ในการรับข้อมูลข่าวสารแต่ละครั้ง ใช้เวลาประมาณ 2.2 ชั่วโมงในวันหยุด และประมาณ 2 ชั่วโมงในวันทำงาน คนที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และกลุ่มคนอายุ 15 - 29 ปี จะมีความถี่และระยะเวลาในการใช้เวลาเพื่อการนี้มากที่สุด

- ช่วงเวลาที่มีการรับข้อมูลข่าวสารหนาแน่นที่สุดคือ ระหว่างเวลา 18.00 - 21.00 น. ช่วงเวลาอื่นที่มีการรับข่าวสารมากตามลำดับคือ ระหว่างเวลา 15.00 - 18.00 น. และ 21.00 - 24.00 น. สำหรับในช่วงเช้าระหว่างเวลา 6.00 - 9.00 น. ระยะเวลาที่ใช้แต่ละครั้งจะมีการกระจุกตัวที่ครึ่งชั่วโมงและหนึ่งชั่วโมงมากที่สุดโดยเฉพาะในวันทำงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- ควรส่งเสริมให้ผู้ที่อาศัยอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานครมีการใช้เวลาเพื่อการรับข้อมูลข่าวสารมากขึ้น

- ควรผลิตสื่อเพื่อกลุ่มผู้สูงอายุมากขึ้น เพราะเป็นกลุ่มที่นับวันจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นและเป็นกลุ่มที่มีเวลาสำหรับรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างมาก

- ผู้ผลิตสื่อต่างๆ ควรพิจารณาบรรณ และความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าที่เป็นอยู่ ในการผลิตสิ่งที่น่าสนใจ มีคุณภาพและประเทืองปัญญาไปพร้อม ๆ กัน

- ควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่ประเทืองปัญญา ในช่วงเวลาที่มีผู้รับสื่อหนาแน่น เช่น ช่วงเวลา 18.00-21.00 น. ให้มากขึ้น

- รัฐควรเข้ามามีบทบาทในการควบคุมคุณภาพและให้การสนับสนุนสื่อที่สร้างสรรค์และมีบทลงโทษผู้ผลิตสื่อที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม

5.2 การประเมินมูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือน

ก. วิธีและผลของการประเมิน การประเมินมูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือน ในที่นี้หมายถึงการวัดค่าของเวลาที่สมาชิกใช้เพื่อการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อบริโภคเองภายในครัวเรือน โดยผู้ผลิตไม่ได้รับผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน จากการทบทวนวรรณกรรม

ของ Heidi Arboleda (2000) และของ Luisella Goldschmidt-Clermont (1982) พิจารณาวิธีการประเมิน 3 วิธีดังนี้

(1) **วิธีทดแทนด้วยคนทำงานบ้านทั่วไป (Replacement by generalist)** การผลิตภายในครัวเรือนหรือที่เรียกว่าการทำงานบ้านนั้นมีงานหลายลักษณะ ตั้งแต่งานที่ต้องอาศัยทักษะสูง เช่น การบริหารจัดการเพื่อบำรุงรักษาครัวเรือน และการดูแลสวัสดิการของเด็กและผู้สูงอายุ จนกระทั่งงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูงนัก เช่น งานทำความสะอาดบ้านและงานซักล้างต่างๆ เป็นต้น การประเมินมูลค่าของเวลาวิธีนี้ จะไม่จำแนกเวลาที่สมาชิกใช้ทำงานในแต่ละลักษณะ แต่จะถือว่างานทั้งหมดนี้สามารถทดแทนด้วยแรงงานของผู้ช่วยแม่บ้านได้ทั้งสิ้น ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้อัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงของรหัสอาชีพ 9131⁴⁾ เป็นตัวแทนของอัตราค่าจ้างที่ครัวเรือนต้องจ่ายถ้าต้องการซื้อบริการเหล่านี้ โดยมีวิธีคำนวณมูลค่าของเวลาที่แต่ละคนใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือนดังนี้

$$VALUE = TIME \times WAGEI$$

WAGEI คือ อัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงของผู้ปฏิบัติงานด้านการทำงานบ้านทั่วไป

TIME คือ จำนวนชั่วโมงต่อเดือนที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือน

(2) **วิธีทดแทนด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Replacement by specialist)** วิธีนี้จะจำแนกเวลาที่สมาชิกใช้ออกเป็น 3 ประเภทตามลักษณะงานที่ทำ คือ การซื้อของเข้าบ้าน (TIME1) การทำงานบ้าน (TIME2) และการดูแลผู้อื่น

(TIME3) โดยมูลค่าของเวลาที่ทำงานภายในครัวเรือนทั้งหมดจะเท่ากับผลบวกของผลคูณระหว่างจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการผลิตแต่ละประเภท และอัตราค่าจ้างของผู้ที่มีอาชีพทำงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกันดังนี้

$$VALUEI = \sum_{j=1}^3 TIME_j \times WAGE2_j$$

เมื่อ $j = 1, 2$ และ 3 ซึ่งแทนงาน 3 ประเภท ส่วน $WAGE2_j$ แทนอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของงานประเภท j ในท้องที่ i ซึ่งจะถูกกำหนดดังนี้

WAGE2₁ = อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของผู้จัดซื้อของธุรกิจขนาดเล็ก

WAGE2₂ = อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของพ่อครัวหรือแม่ครัว ผู้ปฏิบัติงานด้านการทำความสะอาดสถานประกอบการต่างๆ และผู้ปฏิบัติงานด้านซักรีดเสื้อผ้าด้วยมือประเภทต่างๆ

WAGE2₃ = อัตราค่าจ้างเฉลี่ยของพนักงานดูแลเด็ก และพนักงานดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุตามบ้าน

อัตราค่าจ้างเฉลี่ยจำแนกตามอาชีพและเขตที่อยู่อาศัยที่จะใช้ในการประเมินมูลค่าของเวลาเพื่อการผลิตในครัวเรือนแสดงในตารางที่ 1

(3) **วิธีคิดจากต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost Approach)** แนวคิดของวิธีนี้คือ มูลค่าของเวลาที่ใช้ในการผลิตภายในครัวเรือนเท่ากับต้นทุนค่าเสียโอกาสของการใช้เวลาไปผลิตสินค้าหรือบริการภายในครัวเรือนแทนการใช้นั้นไปทำงานในตลาดแรงงาน ดังนั้นมูลค่าจึง

ตารางที่ 1 อัตราค่าจ้างเฉลี่ยจำแนกตามอาชีพและเขตที่อยู่อาศัย

อาชีพ	อัตราค่าจ้างเฉลี่ย (บาทต่อชั่วโมง)		
	รวม	กทม.	นอก กทม.
ผู้ทำงานบ้านทั่วไป (9131)	15.22	19.81	13.46
ผู้จัดซื้อในธุรกิจขนาดเล็ก (3416)	62.69	70.45	59.97
คนครัว คนทำความสะอาดสถานที่และซักรีดเสื้อผ้า (5122, 9132, 9133)	20.44	25.36	19.78
ผู้ดูแลเด็ก ผู้สูงอายุและผู้ป่วย	14.59	21.54	13.97

แหล่งข้อมูล: ประเมินจากข้อมูลการสำรวจการมีงานทำของประชากรปี 2544 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงรหัสอาชีพ

4) รหัสอาชีพ 9131 หมายถึง ผู้ช่วยปฏิบัติงานด้านการทำงานบ้านและผู้ปฏิบัติงานด้านการทำความสะอาด

ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำกิจกรรมนั้นๆ แทนที่จะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ

ผลการประเมิน

เมื่อได้มูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือนของแต่ละคนจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเขตที่อยู่อาศัยแล้ว สามารถประเมินมูลค่าของการผลิตภายในครัวเรือนทั้งหมดต่อปีคิดจากสูตร

$$ATVALUE = 12 \times \sum_i \sum_j \sum_k \sum_l P_{ijkl} \text{VALUE}_{ijkl}$$

ATVALUE คือมูลค่าของการผลิตภายในครัวเรือนทั้งหมด ต่อปี

P_{ijkl} คือจำนวนประชากรในกลุ่มเพศ i อายุ j ระดับการศึกษาสูงสุด k และอาศัยอยู่ในเขต l ในปี 2544

VALUE_{ijkl} คือมูลค่าเฉลี่ยของเวลาที่บุคคลกลุ่มนั้น ๆ ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือนต่อเดือน

ผลการประมาณพบว่า ถ้าคิดตามวิธีที่ 1 จะได้มูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือนทั้งปีเท่ากับ 596.427 พันล้านบาท ในปี พ.ศ. 2544 บันทึกรายได้ประชาชาติคือ 5,101 พันล้านบาทต่อปี ดังนั้นมูลค่าของการผลิตภายในครัวเรือนทั้งปีคิดเป็นร้อยละ 11.69 ของรายได้ประชาชาติ แต่ถ้าคิดด้วยวิธีที่ 2 และ 3 มูลค่าของการผลิตภายในครัวเรือนทั้งปีคิดเป็นร้อยละ 18.03 และ 19.45 ของรายได้ประชาชาติตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับรายงานของ Human Development Report 1995 ซึ่งกล่าวว่ารายได้ประชาชาติที่ใช้กันอยู่นั้น สามารถบันทึกมูลค่าของการผลิตที่เกิดขึ้นจริงได้เพียงประมาณร้อยละ 59 เท่านั้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่ามูลค่าของการผลิตภายในครัวเรือนในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2544 เมื่อคิดเป็นร้อยละของรายได้ประชาชาติยังมีค่าต่ำกว่าในรายงานของ Human Development Report 1995

ข. การเปรียบเทียบรายได้จากการทำงานก่อนและหลังการปรับเพิ่มด้วยมูลค่าของเวลาที่เกิดจากการทำงานภายในครัวเรือน

- ความแตกต่างของรายได้ตามอาชีพหรือผลตอบแทนจากการทำกิจกรรมที่มีตลาด ระหว่างชายและหญิงคือผู้ชายได้รับ 7,259 บาทต่อเดือนโดยเฉลี่ย ในขณะที่ผู้หญิง

ได้รับ 5,714 บาทต่อเดือน ซึ่งน้อยกว่าประมาณร้อยละ 21 เมื่อรวมมูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือนพบว่า จากวิธีการประเมินแบบที่ 1 มูลค่าที่เกิดจากการทำกิจกรรมทั้งที่มีตลาดและไม่มีตลาดของผู้หญิงน้อยกว่าผู้ชายเพียงประมาณร้อยละ 8 ส่วนการประเมินวิธีที่ 2 ผู้ชายและผู้หญิงสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในการผลิตได้ใกล้เคียงกันมากขึ้น คือ 8,201 และ 8,054 บาทต่อเดือนตามลำดับ หรือต่างกันเพียงร้อยละ 1.8 เท่านั้น ยิ่งถ้าคิดจากวิธีที่ 3 ผู้หญิงสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากการทำงานได้สูงกว่าผู้ชายร้อยละ 3.8 ทั้งนี้เพราะเมื่อรวมเวลาที่ทำงานในอาชีพและเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือน ผู้หญิงทำงานมากกว่าผู้ชาย

- มูลค่าของเวลาเพื่อการทำงานในอาชีพของผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตและนอกเขตกรุงเทพมหานครคือ 10,013 และ 6,062 บาทต่อเดือน ตามลำดับ นั่นคือ ผู้ที่อาศัยอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร มีรายได้จากการทำกิจกรรมที่มีตลาดเพียงประมาณร้อยละ 60.5 ของผู้ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร แต่ความแตกต่างในมูลค่าของการผลิตในครัวเรือนไม่มากนัก ไม่ว่าจะประเมินด้วยวิธีการใด ดังนั้นเมื่อรวมมูลค่าเพิ่มที่เกิดจากการใช้เวลาเพื่อการผลิตทั้ง 2 ประเภท ช่องว่างของความแตกต่างของคนที่อยู่อาศัยในแต่ละเขตจะแคบลงเล็กน้อย ทั้งนี้เพราะความไม่เท่าเทียมกันของการผลิตบริการเพื่อบริโภคภายในครอบครัวระหว่างผู้ที่อาศัยอยู่ในและนอกเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ได้มากเท่ากับการผลิตที่มีตลาด

- มูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อทำงานในอาชีพของผู้ที่มีการศึกษาระดับประถม มัธยม อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา คือ 3,548, 4,913, และ 12,778 บาทต่อเดือน แต่มูลค่าของการผลิตภายในครัวเรือนจะลดลงตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ดังนั้น เมื่อคิดจากมูลค่าของเวลาทำงานทั้ง 2 ประเภท ความแตกต่างที่บุคคลแต่ละกลุ่มได้รับจากการทำงานจะลดลง โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงสุดสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากการทำงานคิดเป็น 2.8 เท่าของกลุ่มที่มีการศึกษาค่ำสุด แต่ถ้าคิดเฉพาะรายได้จากการทำงานในอาชีพ ความแตกต่างดังกล่าว คือ 3.6 เท่า

- มูลค่าของเวลาที่ใช้ทำงานในอาชีพจะสูงในกลุ่มอายุ 45 - 49 ปี (11,249 บาทต่อเดือน) และลดต่ำลงในกลุ่มอายุ 30 - 44 ปี (7,749 บาท) กลุ่มอายุ 15 - 28 ปี (3,301 บาท) และกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป (2,383 บาท) ตามลำดับ แต่มูลค่า

ของเวลาที่เกิดจากการทำงานภายในครัวเรือนจะเพิ่มขึ้นตามอายุอย่างต่อเนื่อง

ค. การประเมินความเหลื่อมล้ำในคุณภาพชีวิตที่แท้จริงในสังคม งานของนักเศรษฐศาสตร์ส่วนมากจะวัดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคมจากความแตกต่างของรายได้ แต่ถ้าคุณภาพชีวิตของคนสะท้อนจากมูลค่าของสินค้าและบริการที่ได้บริโภค การผลิตภายในครัวเรือนก็ย่อมมีส่วนในการเพิ่มคุณภาพชีวิตด้านวัตถุด้วย ดังนั้น จึงควรมีมูลค่าของการผลิตภายในครัวเรือนเพื่อการบริโภคเองไปประกอบการคิดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคมด้วยการศึกษาในหัวข้อนี้จะเป็นการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์จินี (Gini Coefficient) และกราฟลอเรนส์ (Lorenze curve) ก่อนและหลังการปรับรายได้ของครัวเรือนด้วยมูลค่าของการผลิตภายในครัวเรือน ผลพบว่า ก่อนการปรับรายได้ด้วยมูลค่าการผลิตภายในครัวเรือน กลุ่มรวยที่สุดร้อยละ 10 แรก (กลุ่ม decile ที่ 10) มีรายได้ประมาณ 29.6 เท่าของกลุ่มจนที่สุดร้อยละ 10 สุดท้าย (กลุ่ม decile ที่ 1) และมีสัมประสิทธิ์จินีเท่ากับ 0.4316 แต่เมื่อนำมูลค่าของเวลาเพื่อการผลิตภายในครัวเรือนไปปรับตามวิธีที่ 1, 2 และ 3 ความเหลื่อมล้ำของมูลค่าของสินค้าและบริการที่ได้บริโภคระหว่างกลุ่มที่รวยที่สุดและจนที่สุด จะต่างกันเท่ากับ 13.21, 10.5 และ 12.18 เท่า ตามลำดับ และได้ค่าสัมประสิทธิ์จินีที่ลดลงเท่ากับ 0.365, 0.3375 และ 0.3592 ตามลำดับ

บรรณานุกรม

- มัทนา พนานิรามัย (2545 : 1) แบบแผนการใช้เวลาการเรียนรู้และการปรับตัวของประชาชนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มัทนา พานิรามัย (2545 : 2) การศึกษามูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือน สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ สรุปผลการสำรวจการใช้เวลาของประชากร พ.ศ. 2544 สำนักนายกรัฐมนตรี
- Heidi Arboleda 2000. "Valuation of Unpaid Work in Household Production and Volunteer Services" Regional Adviser on National Accounts, Statistics Division, UN, ESCAP, Bangkok, Thailand.
- Human Development Report 1995. Development Program, United Nation.
- Ghez, Gilbert R. and Gary S. Becker (1975) The allocation of Time and Goods Over the Life Cycle National Bureau of Economic Research. Distributed by Columbia University Press, New York.
- Luisella Goldschmidt-Clermont, 1982. Unpaid Work in the Household : A Review of Economic evaluation methods. International Labor office, Geneva.

Development - Orientedness, Ethics, and Work Problems of New Faculty¹⁾

Apipa Prachyapruit²⁾

Abstract

The works of the International Studies of Values in Politics, Straussman (1985), Williams (1979) and Muthayya and Gananakanna (1973) serve as a basis for the research hypotheses of this study that socioeconomic characteristics and perceived personnel practices are related to development-orientedness, ethics, problems and causes of problems faced by new faculty. Upon testing of the hypotheses, it was found that some socioeconomic characteristics and perceived personnel practices are related to some dimensions of development-orientedness, ethics, and some problems and causes of problems. Also found are some problem resolutions resulting from open-ended questionnaire items. These research findings together with those from the 2004 project, titled Analysis of New Faculty Socialization in Thai Public Universities, are beneficial for both academic and practical undertakings.

Key terms: development-orientedness, ethics, personnel practices, work problems, and new faculty

1. Introduction

Over the last decade, extensive studies on new faculty have been done in North America in preparation for the encroaching retirement of a large cohort of the baby-boomer senior faculty, such as the works of Fink (1984), Whitt (1991), Sorcinelli and Austin (1992), Boice (1992), Dunn, *et al.* (1994), and Austin and Wulff (2004). Most of those studies focus on new faculty socialization. At present, Thai higher education is facing a closely similar challenge as being with their American counterpart. However, few studies have been done on new faculty in Thai higher education, some of them are Laubunjong (1995) and Prachyapruit (2001). In response to such unmet needs, Prachyapruit (2004; 2006) conducted a study, titled Analysis of New Faculty Socialization in Thai Public Universities. According to the findings of this study, the level of new faculty socialization in Thai universities is high in teaching and research, while moderate in community service, and arts and cultural preservation. Besides, when comparing among different sources of new faculty socialization including experiences, socializers, and staff development programs, it was found that experiences as a teaching/ research assistant (TA/RA) are most important for new faculty socialization into the teaching and research functions, while mentors are their most important socializers into the community

service, and arts and cultural preservation functions. To a certain extent, the aforementioned study together with other studies on new faculty can be a beneficial for faculty developers and administrators in facilitating new faculty's socialization into their academic roles. However, in the current knowledge-driven society, faculty, particularly the novice, need to be competent not only in fulfilling their academic roles but should also possess other essential qualities including ethical and development-orientedness. Studies were done on development-orientedness and ethics in the civil service context including the works : Thailand's elite civil servant and their development-orientedness (Prachyapruit, 1987); Chairpersons: Relationship between their socioeconomic characteristics, perceived personnel practices and job satisfaction and result orientation: a case study of Chulalongkorn University (Prachyapruit, 1984), and Public service professionalism during the reign of King Rama V: Evolution and its ramifications upon Thai society (Prachyapruit, 1993). Rarely any study focuses on new faculty's ethics and development-orientedness, the gap in body of knowledge that this study attempts to fill. At the same time, to retain and develop new faculty, higher education institutions need to understand problems faced by new faculty, another area under investigation in this study.

1) For more detail, see Development-Orientedness, Ethics, and Work Problems of New Faculty, in Thai, Department of Educational Policy, Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University.

2) Asst. Prof. Dr., Department of Educational Policy, Management, Faculty of Education, Chulalongkorn University

2. Conceptual Framework and Literature Review

The conceptual framework of this study is based on 6 areas of literature including the works of the International Studies of Values in Politics (1971) and Tin Prachyapruit (1987) on development-orientedness, Straussman (1985) on ethics, and Williams (1979) on problems faced by university personnel, and Muthayya and Gnanakannan (1973) on causes of problems and problem resolution serve as a basis for this study. These works have been reviewed below.

The International Studies of Values in Politics defines development-orientedness as value commitments to national development which comprises the following 10 measures: change, participation, tolerance, equality, economic development, concern for nation, selflessness, action propensity (risk-taking), commitment to work, and result-orientation. In this study development-orientedness has been touched upon both at a micro and macro (aggregate) levels.

Straussman (1985) has developed a survey package to evaluate and rank individuals' standing on ethics. In this study, ethics levels have been considered at an aggregate/macro level, based on 10 questionnaire items set forth by Straussman himself.

Williams (1979) tried to develop a survey package to investigate the problems mostly faced by university personnel. These problems include 11 dimensions: (1) initiative problem, (2) training problem, (3) motivation problem, (4) control problem, (5) teamwork problem, (6) personnel selection problem, (7) structure problem, (8) succession problem, (9) organization goal problem, (10) reward problem, and (11) leadership problem.

The work of Muthayya and Gnanakannan (1973) touches upon the causes of problems faced by civil servants. Viewed from this standpoint, this work seems to correspond to the work of Williams above. However, while Williams stresses the types of problems, Muthayya and Gnanakannan emphasize the causes of those problems: problems caused by job, problems caused by interpersonal relationship, and problems caused by self. Therefore, these works are symbiotic, useful for analyzing the problems of new faculty.

The aforementioned works will serve as dependent variables, while socio-economic characteristics and perceived personnel practices will serve as independent variables in this project. So, it will be more appropriate to clarify what we mean by socioeconomic characteristics and perceived

personnel practices.

In this study, socioeconomic characteristics include university affiliation, sex, age, education, father's occupation, and fields of study and perceived personnel practices are defined as the way in which civil service laws, rules and regulations are actually implemented and such an implementation impinges upon new faculty's behavior. Perceived personnel practices herein include an opportunity for two-step salary increases, factors resulting in two-step salary increases (including, quantity of works performed, quality of work performed, initiative, knowledgeability, and overall factors), an opportunity for training in Thailand and an opportunity for training abroad.

3. Research Objectives

Research Objectives are as follows:

3.1 To describe new faculty's level of development-orientedness, ethics, and related problems faced and their causes.

3.2 To identify the relationships between socioeconomic characteristics and perceived personnel practices (the independent variables) and development-orientedness (the dependent variables).

3.3 To identify the relationships between socioeconomic characteristics and perceived personnel practices (the independent variables) and ethics (the dependent variable)

3.4 To identify the relationships between socioeconomic characteristics and perceived personnel practices (the independent variables) and problems faced by new faculty (the dependent variables).

3.5 To identify the relationships between socioeconomic characteristics and perceived personnel practices (the independent variables) and causes of problems faced by new faculty (the dependent variables).

4. Research Hypotheses

Research Hypotheses are as follows:

4.1 Socioeconomic characteristics and perceived personnel practices are related to development-orientedness, both at individual and aggregate dimensions;

4.2 Socioeconomic characteristics and perceived personnel practices are related to ethics levels.

4.3 Socioeconomic characteristics and perceived personnel practices are related to problems faced by new faculty.

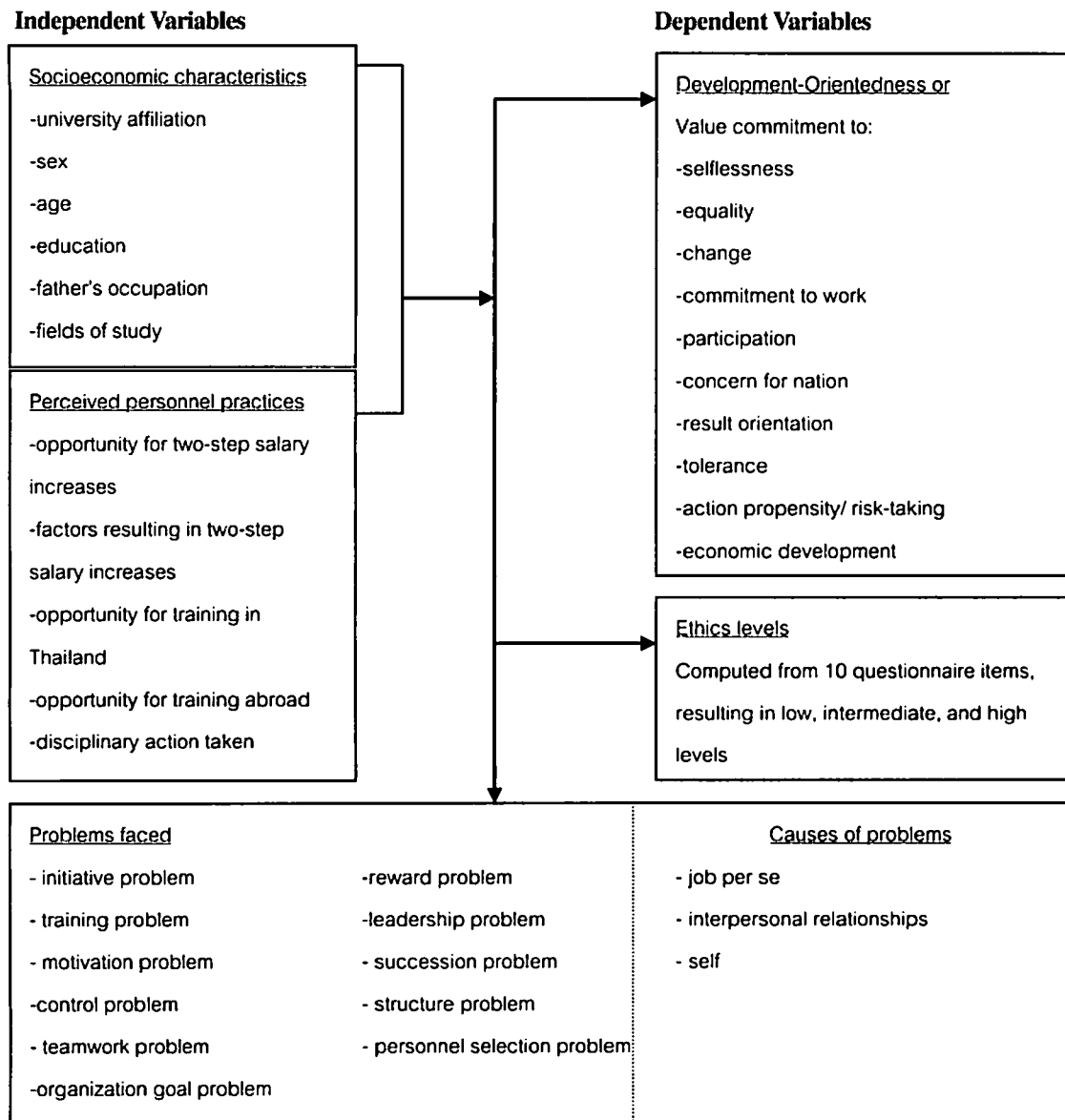


Fig. 1 Diagram of hypotheses.

4.4 Socioeconomic characteristics and perceived personnel practices are related to causes of problems faced by new faculty

The hypotheses can be shown in fig. 1.

5. Methodology

5.1 Instrumentation

The data gathered for measuring new faculty's socioeconomic characteristics, perceived personnel practices, development-orientedness, ethics levels, problems faced by new faculty and causes of the problems is carried out via mailed questionnaires in addition to articles, books and previous researches.

The aforementioned questionnaire is divided into 5 parts: socioeconomic characteristics, perceived personnel practices, development-orientedness, ethics

levels, problems faced and problem resolutions, and open-ended questions to tap the problems and problem resolutions.

Questionnaire items on dependent variables- development-orientedness, problems faced and causes of the problems were Cronbach-tested and have a reliability of 73.3%, 78.4%, and 66.0%, respectively.

5.2 Population and Samples

Population and sample used are almost the same as those of the previous research, Analysis of New Faculty Socialization in Thai Public Universities, in 2004. Populations are 1,005 new faculty from Chulalongkorn University, Mahidol University, Kasetsart University, and Thammasat University. This population is further classified into four disciplinary areas: pure-hard disciplines, applied-hard disciplines, pure-soft disciplines, and applied-soft

disciplines. Out of the 1,005 population, 303 samples stratified by university and disciplinary affiliation are randomly selected, using Arkin and Coltan's criteria.

5.3 Data and Statistical Treatment

A running of frequency of both independent and dependent variables is administered in order to see the distribution of the responses to the questionnaire items on socioeconomic characteristics, perceived personnel practices, development-orientedness, ethics levels, problems and causes of the problems, including problem resolutions reflected from open-ended questions. A summary of the said distributions is presented in appendices 1-6 respectively. With regards to the relationships between variables, cross tabulation, chi-square (χ^2) and Kendall's tau c tests have been administered and the results analyzed. A relationship with a statistical significance of at least .05 or higher is accepted. And the said relationships are presented in appendices 7-15.

6. Results and Discussion

Out of 303 samples, 159 have returned the questionnaires. Majority of the 159 respondents are from Kasetsart University. Most of them are female, aged 31-35, Master's degree holders in applied sciences, and coming from civil servant family (Appendix 1).

In terms of perceived personnel practices, the majority of new faculty have no opportunity for two-step salary increases. Quality of work is perceived as most important for two-step salary increases, while quantity of work, initiative, and knowledgeability are perceived as important for two-step salary increases. Overall factors are considered as moderately important for two-step salary increases. Furthermore, with regard to training opportunities, most of them have had an opportunity for training in Thailand, but none had for training abroad. Last but not least, most of them witnesses punishment on the basis of the severity of wrongdoing (Appendix 2). These findings provide a useful information feedback that new faculty's opportunity for two-step salary increases and for training abroad are still limited, hence should be expanded. The punishment system is quite fair.

In response to the first research objective in describing new faculty's level of development-orientedness, ethics, and related problems faced and their causes, the findings of this study can be concluded as follows. In terms of each individual dimension of development-orientedness, the majority of new faculty scores the highest on selflessness and scores the lowest on economic development

(Appendix 3). In terms of ethics, the majority score high on the ethics (Appendix 4). In terms of problems faced by new faculty in each individual dimension, the majority of them perceive initiative problem as most serious, while leadership problem as least serious (Appendix 5). This last finding is consistent with the findings on development-orientedness of Thailand's elite civil servants (Prachyapruit, 1987). It also suggests that, like in the civil service system, improvement of faculty's initiative should be a priority in faculty development. In terms of the causes of the problems at the aggregate level, the majority of the new faculty perceive interpersonal relationships as most serious, followed by job, while self being least serious (appendix 6). Therefore, university administrators may need to figure out better strategies to promote collegial working environment.

In response to the second research objective in identifying the relationships between socioeconomic characteristics and perceived personnel practices (independent variables) and development-orientedness (dependent variables), findings of this study can be concluded as follows. Some socioeconomic characteristics are related to certain individual dimensions of development-orientedness: University affiliation, sex, age related to development-orientedness in change dimension; age and father's occupation related to development-orientedness in participation dimension; age and fields of study related to development-orientedness in the tolerance dimension; and sex related to development-orientedness in economic development and action propensity (risk-taking) dimensions (appendix 7). However, none is related to aggregate/ macro development-orientedness at a satisfactory statistical significance (appendix 8). These findings can be useful information for considering faculty recruitment and faculty development based on learner-centered philosophy.

Some perceived personnel practices are found to be related to certain individual dimensions of development-orientedness: perceived quantity of work performed and knowledgeability as criteria for two-step salary increases and an opportunity for training in Thailand related to change dimension; an opportunity for training in Thailand relates to participation dimension; punishment related to tolerance dimension; perceived quantity of work performed as a criterion for two-step salary increases relates to economic development dimension; perceived knowledgeability as a criterion for two-step salary increases related to concern for nation dimension; perceived quantity of work performed,

quality of work performed, knowledgeability, and overall factors as criteria for two-step salary increases related to selflessness dimension; and punishment related to result orientation dimension. These findings suggest the importance of promotion based on merit system on new faculty's development-orientedness, whether the criterion is based on quantity of work, quality of work, knowledgeability, or these overall factors. It also reflects the importance of training on new faculty's development-orientedness, as well as some relationships between punishment and development-orientedness (appendix 12).

In response to the third research objective in identifying the relationships between socioeconomic characteristics and perceived personnel practices (independent variables) and ethics (dependent variable), it can be concluded that: some socioeconomic characteristics, that is sex, relate to ethics levels (appendix 9). A perceived personnel practice also relates to ethics, that is, those perceive knowledgeability as the most important for two-step salary increases score the highest on ethics (appendix 14).

In response to the fourth research objective in identifying the relationships between socioeconomic characteristics and perceived personnel practices (independent variables) and problems faced by new faculty (dependent variables), the findings can be concluded as follows. Some socioeconomic characteristics are found to be related to some individual problems encountered by new faculty: Age and education level related to personnel selection problem; father's occupation related to motivation problem; university affiliation, age and father's occupation related to initiative problem; field of study related to teamwork problem; age related to leadership problem; father's occupation and fields of study related to organization goal problem; age related to reward problem (Appendix 10). These findings signal administrators attend to differences among individual new faculty.

Some perceived personnel practices are found to be related to some individual problems encountered by new faculty: punishment related to personnel selection problem; perceived quantity of work performed, quality of work performed, initiative and knowledgeability, overall factors as criteria for two-step salary increases and punishment related to structure problem; perceived quality of work performed, initiative, knowledgeability, overall factors as criteria for two-step salary increases and punishment related to motivation problem; opportunity

for two-step salary increases, perceived quantity of work performed, quality of work performed, initiative, knowledgeability, overall factors as criteria two-step salary increases and punishment related to teamwork problem; opportunity for training in Thailand and punishment related to leadership problem; perceived quantity of work performed, quality of work performed, initiative, overall factors as criteria for two-step salary increases, opportunity for training in Thailand and punishment related to succession problem; perceived quality of work performed, initiative, knowledgeability as criteria for two-step salary increases, opportunity for training in Thailand, and punishment related to organization goal problem; perceived quantity of work performed as criteria for two-step salary increases and punishment related to reward problem (appendix 15). This finding reflects that despite the use of merit system, considering quantity, quality, initiatives, knowledgeability as criteria for two-step salary increases, many individual problems that new faculty encountered still persist. Therefore, further in-depth institutional research may be needed to find the loophole in existing promotion and reward system based on merit system in order to better design an effective promotion and reward systems that are appropriate for cultures of higher education and individual academic institutions. It also confirms the importance of training and punishment in modifying human resource behaviors.

In response to the fifth research objective in identifying the relationships between socioeconomic characteristics and perceived personnel practices (independent variables) and causes of problems faced by new faculty (dependent variables), the findings can be concluded as follows. Some socioeconomic characteristics are found to be related to causes of problems encountered by new faculty: university affiliation related to job related problems; age related to interpersonal problems; father's occupation related to self problems (appendix 11). These findings confirm the importance for administrators in recognizing differences among new faculty.

Some perceived personnel practices are found to be related to the causes of problems faced by new faculty: perceived quantity of work performed as a criterion for two-step salary increases and punishment related to job related problems; punishment related to interpersonal relationship problems; perceived overall factors as criteria for two-step salary increases and punishment related to self problems (appendix 16).

7. Recommendations

Based on above findings, some implications for institutional practices and future research are suggested: In terms of recommendations for institutional practices, firstly, opportunities for training abroad should be expanded for new faculty. Faculty developers and administrators should give priority to developing faculty's initiative and collegial working environment. Second, in implementing any faculty development intervention or institutional policy, faculty developers and administrators should take into account differences among individual new faculty. Third, to encourage new faculty' development-orientedness and ethics, while alleviating their work problems, fair treatment in the promotion, reward, and punishment system need to be in place. However, the terms fairness can vary by the beholders. Therefore, individual universities need to further conduct institutional research to develop rewarding and punishment systems that are accepted in their university communities as fair and effective and serve their institutional missions well.

In terms of suggestions for further research, there are a lot of terra incognita on new faculty in Thailand, namely: (1) new faculty's workload requirement and reward systems; (2) new faculty and issues on gender and diversity; (3) recruitment and selection of new faculty; (4) new faculty and e-learning - to mention but a few.

References

- Austin, E. A. and Wulff, D.H. (2004). *Paths to the Professoriate: Strategies for Enriching the Preparation of Future Faculty*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Boice, R. (1992). *The New Faculty Member*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Laubunjong, C. (1995). *Relationships between motivation, new faculty preparation, coaching and relationship with preceptor, and the practice of main functions of new instructors nursing colleges under the jurisdiction of the Ministry of Public Health*. Doctoral dissertation, Chulalongkorn University, Bangkok.
- Dunn, D., Rouse, L. & Seff, M.A. (1994). *New faculty socialization in the academic workplace*. In J. C. Smart (Ed.), *Higher education: Handbook of Theory and Research* (Vol. 10, pp. 374-416). New York: Agathon
- Fink, L.D.(1984). *The First Year of College Teaching*. New Directions for Teaching and Learning. 17. San Francisco: Jossey-Bass.
- Muthayya, B.C. and Gnanakannan, I. (1973). *Developmental Personnel: A Psycho-Social Study Across Three States in India*. Hyderabad: National Institute of Community Development.
- Prachyapruit, A. (2006). *Analysis of New Faculty Socialization in Thai Public Universities*. *Journal of Global Business Review*. Vol. 7 (January 2006); 1-15.
- Prachyapruit, A. (2004). *Analysis of New Faculty Socialization in Thai Public Universities*. Faculty of Education. Chulalongkorn Universit.
- Prachyapruit, A. (2001). *Socialization of New Faculty at a Public University in Thailand*. Doctoral dissertation, Michigan State University.
- Prachyapruit, T. (1987). *Thailand's elite civil servants and their development-orientedness: an empirical test of national data*. *International Journal of Public Administration*. Vol. 10, No.4. 395-419.
- Prachyapruit, T.(1984). *Chairpersons: Relationship between their Socioeconomic Characteristics, Perceived Personnel Practices and Job Satisfaction and Result-orientation: A Case Study of Chalalongkorn University*. Chulalongkorn university.
- Prachyapruit, T. (1993). *Public Service Professionalism during the Reign of King Rama V: Evolution and its Ramification upon Thai Society*. Chulalongkorn university.
- Sorcinielli, M.D.,and A.E. Austin, eds. (1992). *Developing New and Junior Faculty*. *New Directions for Teaching and Learning*, no48. San Francisco: Jossey-Bass.
- Straussman, J.D. (1985). *Public Administration*. New York. Holt, Hinehart and Winston.
- The International Studies of Values in Politics*. (1971). *Values and the Active Community*. New York: The Free Press.
- Whitt, E. (1991). *Hit the ground running: Experience of new faculty in a school of education*. *Review of Higher Education*. 14(2). 177-197.
- Williams, G.L. (1979). *Survey of general administrative problems, a paper presented at Chulalongkorn University Staff Development Unit*.

Appendix: Summary of Findings

Appendix 1: Summary of the distribution of socioeconomic characteristics of new faculty:

- 1) University Affiliation: Those from Kasetsart University account for the highest percentage (33.30%)
- 2) Sex: Most of them are female (58.50%)
- 3) Age: The age group of 31-35 years accounts for the highest percentage (42.10%)
- 4) Education level: Most of them have earned as M.A. degree (50.64%)
- 5) Father's occupation: Most of them come from civil servants families (32.27%)
- 6) Field of study: Most of them belong to applied sciences (40.30%)

Appendix 2: Summary of the distribution of Perceived Personnel Practices of New Faculty:

- 1) Opportunity for two-step salary increases: Most of them have not had such opportunity (73.43%).
- 2) Importance of quantity of work performed for two-step salary increases: Most of them consider quantity of work performed as important (3 out of a scale of 4) for two-step salary increases (47.72%).
- 3) Importance of quality of work performed for two-step salary increases: Most of them consider quality of work performed as being most important for two-step salary increases (47.06%).
- 4) Importance of initiative for two-step salary increases: Most of them consider initiative as important (3 out of a scale of 4) for two-step salary increases (35.95%).
- 5) Importance of knowledgeability for two-step salary increases: Most of them consider knowledgeability as important (3 out of a scale of 4 for two-step salary increases (41.17%).
- 6) Importance of overall factors for two-step salary increases: Most of them consider overall factors as moderately important (2 out of a scale of 3) for two-step salary increases at a moderate level (71.90%).
- 7) Opportunity for training in Thailand: Most of them have had an opportunity for training in Thailand (86.08%).
- 8) Opportunity for training abroad: Most of them have not had such opportunity (64.2%)
- 9) Punishment: Most of them witness punishment in accordance with the severity of the wrongdoing (52.60%).

Appendix 3: Summary of the distribution of individual dimensions of development-orientedness of new faculty

Most of them consider selflessness as being the most important; economic development, the least; while all other dimensions are somewhere in between, as shown below:

Development-orientedness dimension	\bar{x}	Rank
		(Most important)
1) Selflessness	3.66	1
2) Equality	3.36	2
3) Change	3.31	3
4) Commitment to work	3.24	4
5) Participation	3.15	5
6) Concern for nation	3.06	6
7) Result orientation	2.98	7
8) Tolerance	2.81	8
9) Action propensity (risk-taking)	2.60	9
10) Economic development	2.11	10
		(least important)

Appendix 4: Summary of the distribution of ethics levels.

Most of them possess the highest on ethics levels (51.60%).

Appendix 5: Summary of the distribution of problems faced by new faculty in each individual dimension.

Most of them consider initiative problem as the most serious problem: leadership problem, the least; while all other dimensions of the said problems are somewhere in between, as shown below:

Problem dimensions	\bar{x}	Rank
		(Most serious)
1) Initiative problem	3.20	1
2) Training problem	3.17	2
3) Motivation problem	3.00	3
4) Control problem	2.89	4
5) Teamwork problem	2.73	5
6) Personnel selection problem	2.71	6
7) Structure problem	2.68	7
8) Succession problem	2.43	8
9) Organization goal problem	2.22	9
10) Reward problem	2.13	10
11) Leadership problem	1.78	11
		(least serious)

Appendix 6: Summary of the distribution of causes of problems faced by new faculty at the aggregate level.

Most of the new faculty perceive interpersonal relationships as the most serious causes of problem ($\bar{x}=2.99$), followed by job itself ($\bar{x}=2.95$), while self as the least serious($\bar{x}=2.50$)

Appendix 7 : Summary of the Relationships between socioeconomic characteristics and each individual dimension of development-orientedness - - only the relationship between variables which is statistically significant at .05, the least or higher will be reported (*= at .05; **= at .01) :

	χ^2	df	tau c
1) Change by university affiliation:	18.57*	9	-
- Change by sex	12.96**	3	-
- Change by age	-	-	0.11*
2) Participation by age	-	-	0.13*
- Participation by father's occupation	32.88*	21	-
3) Tolerance by age	-	-	0.13*
-Tolerance by field of study	28.63**	9	-
4) Economic development by sex	9.36*	3	-
5) Action propensity by sex	9.94*	3	-

Appendix 8: Summary of the relationship between socioeconomic characteristics and aggregate/ macro development-orientedness.

Socioeconomic characteristics were not found to be related to aggregate/ macro development-orientedness.

Appendix 9: Summary of the relationship between socioeconomic characteristics and ethics level

	χ^2	df	tau c
- Ethics levels by sex	5.20*	1	-

Appendix 10: Summary of the relationship between socioeconomic characteristics and each individual problem faced by new faculty

	χ^2	df	tau c
(1) - Personnel selection problems by age	-	-	0.13*
- personnel selection problems by education	-	-	0.12*
(2) - Motivation problem by father's occupation	30.86*	21	-
(3) - Initiative problem by university affiliation	14.74*	9	-
- Initiative problem by age	-	-	0.12*
- Initiative problem by father's occupation	39.00*	21	-
(4) - Teamwork problem by field of study	23.30**	9	-
(5) - Leadership problem by age	-	-	-0.15*
(6) - Organization goal problem by father's occupation	31.27*	21	-
- Organization goal problem by field of study	15.14*	9	-
(7) - Reward problem by age	-	-	0.15*

Appendix 11: Summary of the relationship between socioeconomic characteristics and causes of problems faced by new faculty

	χ^2	df	tau c
1) Job by university affiliation	16.08*	9	-
2) Interpersonal relationship by age	-	-	-0.09*
3) Self by father's occupation	30.65	21	-

Appendix 12: Summary of the relationship between perceived personnel practices and each individual dimension of development-orientedness

	χ^2	df	tau c
(1) -Change by quantity of work performed	-	-	-0.12*
- Change by knowledgeability	-	-	-0.12*
- Change by opportunity for training in Thailand	10.76*	3	-
(2) -Participation by opportunity for training in Thailand	7.92*	3	-
(3) -Tolerance by punishment	11.00*	6	-
(4) -Economic development by quantity of work performed	-	-	-0.11*
(5) -Concern for nation by knowledgeability	-	-	0.11*
(6) -Selflessness by quantity of work performed	-	-	0.15**
- Selflessness by quality of work performed	-	-	0.13**
- Selflessness by knowledgeability	-	-	0.15**
- Selflessness by overall factors for two-step salary increases	-	-	0.13*
(7) -Result orientation by punishment	12.42	6	-

Appendix 13: Summary of the relationship between perceived personnel practices and aggregate dimensions of development-orientedness

	χ^2	df	tau c
- Aggregate dimensions of development-orientedness by an opportunity for two-step salary increases	6.08*	2	-

Appendix 14: Summary of the relationship between perceived personnel practices and ethics levels.

	χ^2	df	tau c
-Ethics levels by knowledgeability	-	-	0.20*

Appendix 15: Summary of the relationship between perceived personnel practices and each individual problem faced by new faculty.

	χ^2	df	tau c
1) -Personnel structure by punishment	12.84*	6	-
2) -Structure by quantity of work performed	-	-	-0.16*
- Structure by quality of work performed	-	-	-0.16*
- Structure by initiative	-	-	-0.11*
- Structure by knowledgeability	-	-	-0.12*
- Structure by overall factors for two-step salary increases	-	-	-0.12*
-Structure by punishment	27.04*	6	-
3) -Motivation by quality of work performed	-	-	-0.23**
- Motivation by Initiative	-	-	-0.14*
- Motivation by knowledgeability	-	-	-0.12*
- Motivation by overall factors for two-step salary increases	-	-	-0.16*
- Motivation by punishment	20.01**	6	-
4) -Teamwork by opportunity for two-step salary increases	9.10*	3	-
- Teamwork by quantity of work performed	-	-	-0.14*
- Teamwork by quality of work performed	-	-	-0.24**
- Teamwork by initiative	-	-	-0.17*
-Teamwork by knowledgeability	-	-	-0.14*
- Teamwork by overall factors for two-step salary increases	-	-	-0.19**
- Teamwork by punishment	16.78*	6	-
5) Leadership by opportunity for training in Thailand	10.59*	3	-
- Leadership by punishment	17.04**	6	-
6) -Succession by quantity of work performed	-	-	-0.12*
- Succession by quality of work performed	-	-	-0.18**
- Succession by initiative	-	-	-0.12*
- Succession by overall factors for two-step salary increases	-	-	-0.13*
- Succession by opportunity for training in Thailand	8.38*	3	-
- Succession by punishment	24.88**	6	-
7) -Organization goal problem by quality of work performed	-	-	-0.12*
-Organization goal problem by initiative	-	-	-0.11*
-Organization goal problem by knowledgeability	-	-	-0.11*
- Organization goal problem by opportunity for training in Thailand	8.49*	3	-
- Organization goal problem by punishment	25.28**	6	-
8) -Reward by quantity of work performed	-	-	-0.12*
- Reward by punishment	17.96**	6	-

Appendix 16: Summary of the relationship between perceived personnel practices and causes of overall problems faced by new faculty

	χ^2	df	tau c
1) - Job by quantity of work performed	-	-	0.09*
2) - Job by punishment	16.52*	6	-
3) - Interpersonal relationship by punishment	12.96*	6	-
4) - Self by overall factors used for two-step salary increases	-	-	0.14*
5) - Self by punishment	16.38*	6	-

การเสนอแบบจำลองเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการภารกิจใน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ¹⁾

The Proposed Model for Development of Organization Management in Office of the President, Srinakharinwirot University

วินิดา เจียรณาย²⁾

Winida Jiaranai

Abstract

The purpose of this study was to identify the present problem in organizational management in the president office at Srinakharinwirot University and to form a structure and a functional model for organizational management in the president office at Srinakharinwirot University. The results of the research are as follow:

1. The studied problems of organizational management in the president office at Srinakharinwirot University in the present time, rated by the principles of good governance in 6 fields of interest; law, merit, participation, transparency, accountability and value added, are shown to have some problems in each field and in all fields, higher than the rating scale set of 3.00 and significant at .01 as observed by the 265 personnels.

2. A model for organizational management in the president office at Srinakharinwirot University by integrator of structure and empowerment, which were rated by 12 specialists in the 4 subject of the organizational structure, the organizational management, line of command and authority of the cluster.

3. All 284 personnels agreed on the model of organizational management in the president office at Srinakharinwirot University by integrator of structure and empowerment with the rating scale higher than the rating scale set of 3.50 and significant at .01.

Key word: Cluster, The structural and empowerment integration

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี และเสนอแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบและด้านความคุ้มค่า โดยตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลอง ผลของการวิจัยมีดังนี้

1. สภาพปัญหาการบริหารจัดการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบันตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดีตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทร

วิโรฒ จำนวน 265 คน พบว่ามีสภาพปัญหาโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้านในระดับมากและสูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

2. การสร้างแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการองค์กร สายงานการสั่งการ และอำนาจหน้าที่ของกลุ่มภารกิจ

3. การตรวจสอบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คนที่ร่วมกลุ่มสนทนา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง ซึ่งมีค่ามัธยฐาน 5.00 และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ .00

4. การตรวจสอบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความเหมาะสมของแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดย

1) ได้รับทุนวิจัยเงินรายได้ ปี 2546 จากคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 8 (เลขานุการคณะพลศึกษา) ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี จำนวน 284 คน พบว่า มีความเห็นว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้านในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ: ภารกิจ การบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประชาคมโลกต้องร่วมมือกันท่ามกลางของการแข่งขันสูง จึงจำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองเพื่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดไว้เป็นวาระแห่งชาติให้ดำเนินการปฏิรูป 3 เรื่องหลัก ได้แก่ ปฏิรูปการเมือง ปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปราชการ ให้มีความสอดคล้องกัน มีความทันสมัย ก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2547: 3-4) สำหรับการปฏิรูปราชการ (Bureaucratic reform) นั้น รัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) การจัดส่วนราชการใหม่ โดยการบูรณาการภารกิจที่เคยกระจัดกระจายหรือซ้ำซ้อนเข้าไว้ในส่วนราชการเดียวกัน 2) การพัฒนาการจัดองค์กร การปฏิบัติราชการและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และ 3) การกำหนดแบบแผนการปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการบริหารราชการที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546:1) ด้วยการบริหารและปฏิบัติงานราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 (2545 :3) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยให้ยึดหลักการ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2540: 2 - 3) จึงส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย ดังที่ เกษม วัฒนะชัย (2538: 31 - 32) เสนอว่า มหาวิทยาลัยควรปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ให้มีการบริหารจัดการที่ดีด้วยการทบทวนและปรับบทบาทของภารกิจ นอกจากนี้ ปรัชญา เวสารัชช (2543: 6 - 7) ได้เสนอดัชนีชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับมหาวิทยาลัย 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วม การเปิดเผยและความโปร่งใส การตอบ

สนองเป้าหมายขององค์กร การบริหารตามหลักการหรือกติกาคูณภาพของผู้บริหาร และความเป็นธรรม ดังนั้น การปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการอุดมศึกษา จึงถูกกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์หนึ่งของการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย เพื่อให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถาบันให้มีความคล่องตัว มีระบบธรรมาภิบาลที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ และสร้างควมมีเสรีภาพทางวิชาการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ การตรวจสอบและการกำกับดูแลของสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2547: 6 - 9) ด้วยเหตุนี้ ปี พ.ศ. 2548 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 20 แห่ง ที่เดิมเคยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จึงดำเนินการปรับเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ (Autonomous University) หรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือมหาวิทยาลัยนอกระบบราชการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งต้องเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานการเปลี่ยนแปลงตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะที่ 9 พ.ศ. 2545 - 2549 ไว้ ได้แก่ เน้นผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ การทำงานเป็นกลุ่มงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ดี ครอบคลุม สมบูรณ์และถูกต้อง และการสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก (สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544 : 1 - 5) โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระยะยาว 15 ปี พ.ศ. 2533 - 2547 ของทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งกำหนดภารกิจหลัก 3 ประการของสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ อยู่ภายใต้กำกับตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจ โอกาสและความเสมอภาค 2) ความ มีประสิทธิภาพ และ 3) ความมีคุณภาพและความเป็นเลิศ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543: 25) สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงได้วิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีในมุมมองของประชาคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการศึกษาโครงสร้างของมหาวิทยาลัย การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน และทรัพย์สิน ภายใต้องค์ประกอบการบริหารจัดการที่ดี 12 ประการ ได้แก่ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความเป็น

ธรรม ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความมีอิสระ คล่องตัว การรับรู้ของประชาคม การตรวจสอบได้ การกระจายอำนาจ การมีกฎระเบียบ การมีแผนงานและเป้าหมาย การประเมินและการตอบสนองความต้องการของสังคม (พรหมิ บุญประกอบ 2544: บทคัดย่อ)

สำหรับ ทบวงมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยการขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ สาย ข สาย ค (ทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม0200/9803, 2539: 1) ในการนี้ ที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ป.ข.ม.ท.) ได้จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารระดับกลาง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั่วประเทศ เพื่อการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานอธิการบดี และสำนักงานเลขานุการคณะ/สถาบัน/สำนัก ผลจากการประชุมกลุ่มย่อยทุกกลุ่มมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างภายในสำนักงานอธิการบดี โดยแบ่งออกเป็น 3-4 กลุ่มงาน (ที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ป.ข.ม.ท., 2540: 2 - 5) และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้จัดประชุมผู้บริหารระดับกลางและหัวหน้างาน ซึ่งผลสรุปของการประชุมมีความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันว่า ควรจัดกลุ่มงานในสำนักงานอธิการบดีและสำนักงานเลขานุการคณะ/สถาบัน/สำนัก เป็น 3-5 กลุ่มงาน ตามความเหมาะสมของแต่ละแห่ง ทั้งนี้ ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากที่ประชุมผู้บริหารของมหาวิทยาลัยและทบวงมหาวิทยาลัย (หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม 1001(2)/2634 และที่ ทม 1001(2)/3429, 2539: 1 - 3 และ 1 - 3 และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202.4/2560, 2540: 1 - 2) ซึ่งแนวความคิดการบูรณาการ โครงสร้างเป็นกลุ่มงานนี้ มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของโอลเซน (Olsen, 1986: 160) ที่เสนอว่า ควรใช้กระบวนการของการบูรณาการทางสังคม ได้แก่ การบูรณาการเชิงบรรทัดฐาน (Normative integration) และการบูรณาการเชิงหน้าที่ (Functional integration) และด้วยเหตุที่ การจัดโครงสร้างในมหาวิทยาลัยเป็นกระบวนการสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการกำหนดรูปแบบโครงสร้างขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับนโยบายวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการ

บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ให้มีความยืดหยุ่น เพิ่มอำนาจ และมีการตัดสินใจร่วมกัน (Lunenberg and Ornstein, 1996: 36) และการจัดกลุ่มงานเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม การเรียนรู้พฤติกรรมและวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ (Fleed and Klugman, 1997: 77) โดยแต่ละคนทำงานตามความสามารถเฉพาะตน แต่ในบางครั้งอาจมีปัญหาที่สลับซับซ้อนเกินกว่าที่บุคคลเดียวจะแก้ไขปัญหได้ตามลำพังได้ จึงจำเป็นต้องมีกลุ่มภารกิจที่ประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถหลายคนร่วมกันแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยมีประสิทธิภาพ (Besterfiel, et.al. 1999: 79)

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นส่วนราชการซึ่งเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการที่เป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างการบริหารระดับสูงโดยสนับสนุนการทำงานของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และคณะ มีการบริหารงานและการประสานงานระดับกลางและระดับปฏิบัติ ในการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมของมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ในท่ามกลางของการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อพ.ศ. 2517 ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดีออกเป็น 6 กอง ซึ่งต่อมาได้รับการปรับปรุงหลายครั้ง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามเหตุผลที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเสนอขอความคิดเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และระหว่างปี พ.ศ. 2543 - 2548 ได้มีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานอธิการบดีให้มีลักษณะแนวราบ (Flat organization) โดยจัดเป็นกองและฝ่ายจำนวน 22 หน่วยงาน และต่อมาได้ยกเลิกหน่วยงานในฐานะที่เป็น "ฝ่าย" เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย ด้วยการบูรณาการระบบการคิดของทุกหน่วยงานและทุกระดับให้มีคุณภาพ มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 2/2548, 2548: 3 - 4) จนกระทั่งโครงสร้างองค์กรแยกเป็น 1 หน่วยตรวจสอบภายในซึ่งขึ้นตรงต่ออธิการบดี ส่วนอีก 7 กอง และ 6 ฝ่าย เพื่อบริหารงานในลักษณะแนวราบโดยขึ้นตรงต่อหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ทั้งนี้ ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001 และ

2000 ด้านการจัดระบบงาน การแบ่งหน้าที่การทำงาน การมอบหมายภาระงานและการทำงานแทนกัน การจัดทำคู่มือ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความต่อเนื่องและการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานและวิเคราะห์สาเหตุรวมทั้งตรวจสอบการปฏิบัติงาน (คณะกรรมการบริหารคุณภาพ สำนักงานอธิการบดี. 2547: 1 - 2) อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยังคงมีสภาพปัญหาบางประการ อาทิเช่น การทำงานเป็นกลุ่มงาน (Team work) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ปลูกฝังการมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งควรต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง (ศิษย์ครู มศว. 2548: 20) และจากรายงานของคณะกรรมการผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อความรับผิดชอบต่อการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี พ.ศ.2547 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พบว่า สำนักงานอธิการบดีเป็นหน่วยงานที่มีการส่งข้อมูลล่าช้าและต้องถูกหักเงินรางวัลทั้งร้อยละ 10 (คณะกรรมการผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อความรับผิดชอบต่อการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. 2548: 5) นอกจากนี้ จากรายงานการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังคงพบปัญหา อาทิเช่น การจัดเก็บข้อมูลหรือรายงานที่ไม่เอื้อต่อการบริหาร การมีโครงสร้างขององค์กร ขนาดขององค์กรที่มีขนาดใหญ่ ทำให้การบริหารงานและทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานด้านธุรการด้วยการเน้นขั้นตอน ที่ไม่เพียงพอต่อหน้าที่ของสำนักงานอธิการบดี ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ การวางแผนการบริหารงาน และสามารถแปลงนโยบายไปสู่แผนปฏิบัติ การได้ (รายงานการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา. 2548: 204 - 207; และ www.swu.ac.th. 2548: ออนไลน์)

จากสภาพปัญหาที่ยังคงปรากฏอยู่ในการบริหารจัดการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นั้น ผู้วิจัยมีความสงสัยว่า สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้บริหารจัดการภารกิจโดยนำหลักการ 6 ประการ ตามหลักเกณฑ์ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ

ราชการ. 2540: 2 - 3) เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานและการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการภารกิจหรือไม่เพียงใด ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการบริหาร (Excellence administration) มีการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Change management) และตอบสนองภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยให้สายสนับสนุนวิชาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อน (Synergy) นำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณานำไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แนวคิดทฤษฎี/กรอบความคิดในการวิจัย

1. แนวความคิดการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสนองนโยบายภาครัฐที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยยึดถือหลักการ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2540: 2- 3)

2. แนวความคิดบูรณาการเป็นกลุ่มภารกิจภาครัฐแนวใหม่ ตอบสนองนโยบายการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ จัดกลุ่มภารกิจ (ราชกิจจานุเบกษา. 2545:109 - 127) (กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดกลุ่มภารกิจ พ.ศ. 2545. 2545: 109 - 113)

3. แนวความคิดการจัดกลุ่มงานตามโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามมติที่ประชุมผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยทั่วประเทศไทย และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากที่ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และทบวงมหาวิทยาลัยแล้ว (หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม 1001(2)/2634 และ ที่ ทม 1001(2)/3429. 2539: 1 - 3; และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202.4/2560. 2540: 1 - 2)

4. แนวความคิดการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ เช่น แนวความคิดของการกระจายอำนาจ (Decentraliza-

tion) มากกว่าการรวมอำนาจ (Centralization) การมอบหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of work and authority) การจัดโครงสร้างแนวราบ (Flat structure) แทนการจัดโครงสร้างแนวตั้ง (Horizontal structure) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change management) เป็นต้น (สร้อยตระกูล (ตีวนานท์) ธรรมานะ, 2541: 387)

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อสำรวจสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี
2. เพื่อเสนอแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่
3. เพื่อตรวจสอบแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านสูงกว่าเกณฑ์ 3.00
2. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี มีความสอดคล้องกันสูง
3. ความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านสูงกว่าเกณฑ์ 3.50

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประเภทของงานวิจัย

การวิจัยและพัฒนา ที่ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อการศึกษาสภาพปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การ

สนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการวิเคราะห์และกำหนดแบบจำลอง และขั้นตอนที่ 3 การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลอง และสรุปนำเสนอแบบจำลอง เป็นขั้นสุดท้าย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) การสำรวจสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี และขั้นตอนการตรวจสอบแบบจำลอง ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2548 ซึ่งมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 1,994 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 333 คน

2) การเสนอแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ผู้วิจัยกำหนดประชากรเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ /ผู้ชำนาญการที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2548 ซึ่งมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นเวลาอย่างน้อย 4 ปี จำนวน 86 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ให้ได้จำนวน 12 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี

2) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับตามแบบของไลเคิร์ต (Likert, 1932: 55)

2) แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด

(Open - end items)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี ได้รับกลับคืนมีจำนวนทั้งสิ้น 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.58 สำหรับ แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี ได้รับกลับคืนมีจำนวนทั้งสิ้น 284 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.29

ผลการวิจัยและวิจารณ์

1. สภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบันตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน

นิติธรรม 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านความโปร่งใส 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านความคุ้มค่า จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวมทั้งสิ้น 333 คน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 12 คน อาจารย์จำนวน 203 คน และสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 118 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนฉบับสมบูรณ์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.58 ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 10 คน อาจารย์จำนวน 145 คน และสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 110 คน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบค่าเกณฑ์ 3.00 ด้วยการใช้สถิติ t-test one sample ทดสอบสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 แล้วนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 แสดงว่าบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมทุกด้านมีสภาพปัญหาสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.00) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 3.37 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ค่า $t = 7.57$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีสภาพ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน ตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านกับเกณฑ์ที่กำหนด

สภาพปัญหาการบริหารจัดการภารกิจ	n = 265		t	p
	\bar{x}	SD		
1. ด้านนิติธรรม	3.35	0.83	6.97	.001
2. ด้านคุณธรรม	3.18	0.83	3.50	.001
3. ด้านความโปร่งใส	3.47	0.93	8.26	.001
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.41	0.84	7.94	.001
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.32	0.84	6.27	.001
6. ด้านความคุ้มค่า	3.50	0.92	8.90	.001
รวม	3.37	0.80	7.57	.001

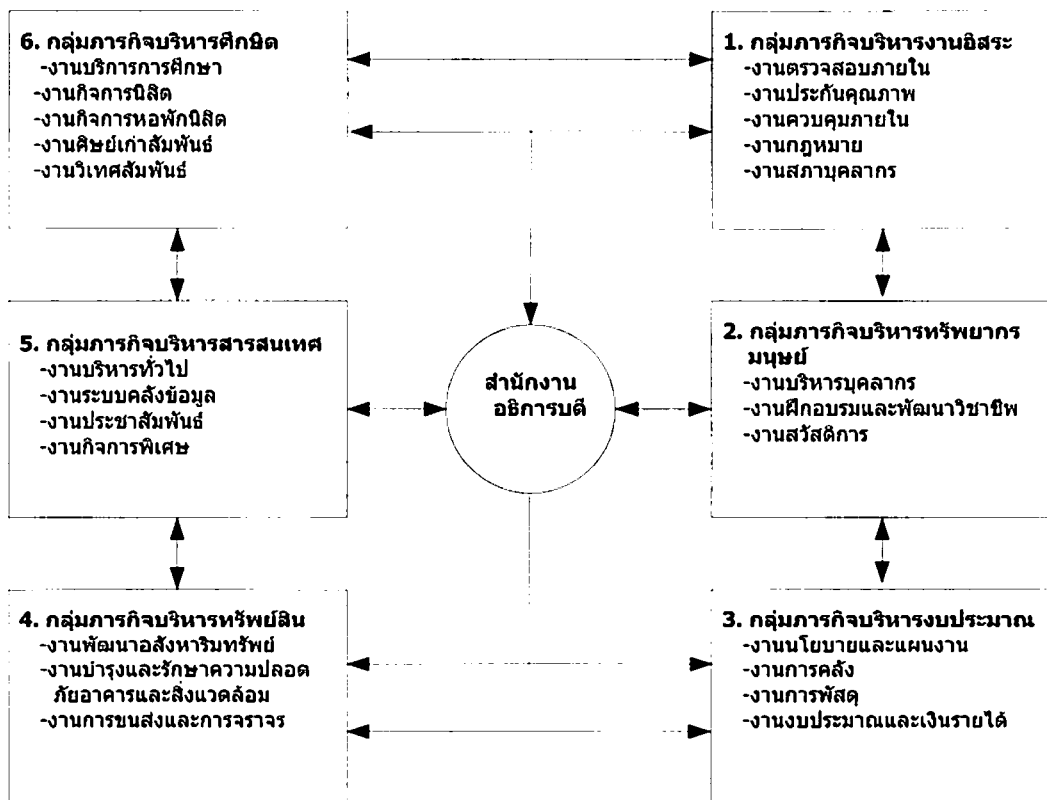
ปัญหาในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบันตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้าน มีสภาพปัญหาในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ 3.00 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) โดยตรงกับการติดต่องานราชการในสำนักงานอธิการบดี จึงพบสภาพปัญหาจากการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับรายงานของคณะกรรมการผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อความรับผิดชอบต่อ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี พ.ศ.2547 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่พบว่าสำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานที่มีการส่งข้อมูลล่าช้าและต้องถูกหักเงินรางวัลทั้งร้อยละ 10 (คณะกรรมการผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง

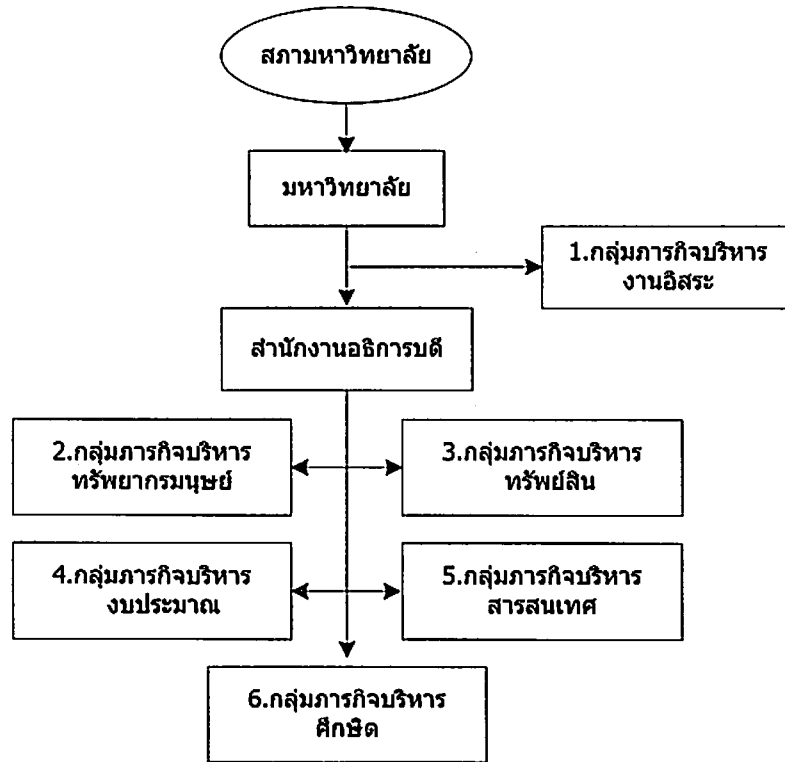
แปลงเพื่อความรับผิดชอบต่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2548: และสอดคล้องกับรายงานการประเมิน การตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่ยังพบปัญหาการบริหารจัดการภารกิจ (รายงานการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา, 2548: 204 - 207; และ www.swu.ac.th., 2548: ออนไลน์)

2. การพัฒนาแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

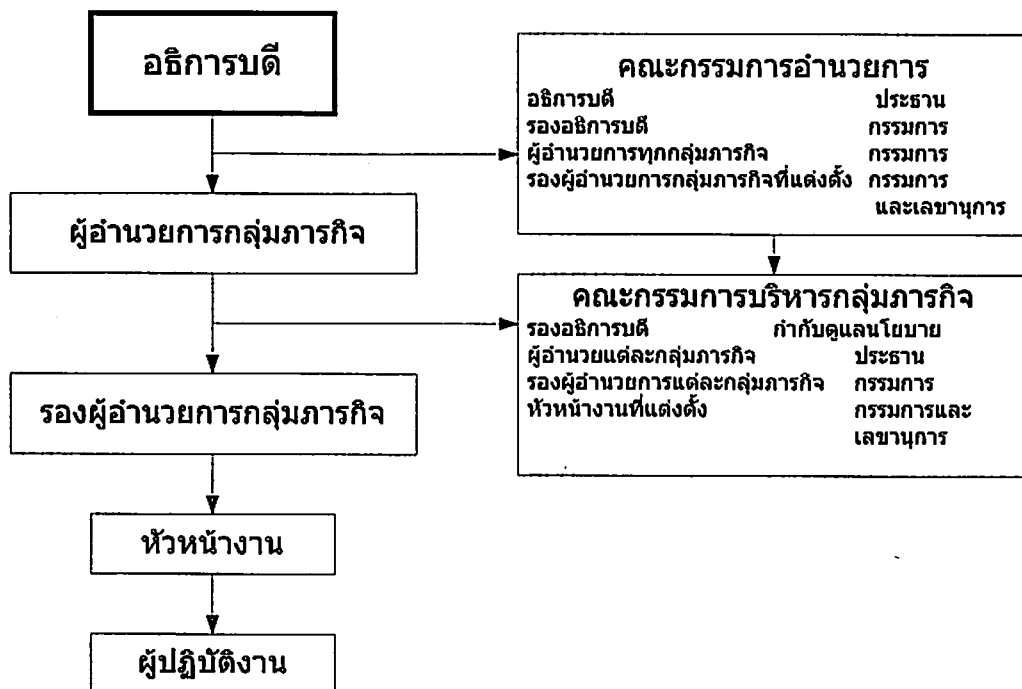
จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการพัฒนาแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี โดยการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ผ่านมา และเสนอแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่ง



ภาพที่ 1 แผนภูมิการจัดองค์กร



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารองค์กร



ภาพที่ 3 สายงานการตั้งการ

ใต ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบและด้านความ
คุ้มค่า ที่มีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการโครงสร้างและ
อำนาจหน้าที่ ซึ่งมีองค์ประกอบภายในที่สำคัญขององค์กร
ได้แก่ การบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ และโครงสร้างของกลุ่มงาน (Team work)
(โชติชัย เจริญงาม, 2546: 10) ตามภาพที่ 1 แผนภูมิการจัด
องค์กร (Organizational management) ภาพที่ 2 โครงสร้าง
การบริหารองค์กร (Organizational structure) และภาพที่ 3
สายงานการสั่งการ (Line of command)

อำนาจหน้าที่ของกลุ่มภารกิจ (Authority of the
cluster) มีดังนี้

1. พัฒนาการบริหารจัดการทั่วทั้งองค์กร โดยการ
บูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามแนวทางของ
การบริหารจัดการกลุ่มภารกิจภาครัฐแนวใหม่ และตาม
หลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ 6 ประการ
ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส
หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความ
คุ้มค่า

2. พัฒนาระบบการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ
สู่ผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุด ด้วยการมอบอำนาจหน้าที่และ
ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน แบบเบ็ดเสร็จและครบวงจร
ของผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ
และหัวหน้างาน เพื่อการลดขั้นตอนและการปฏิบัติงาน
เสร็จสิ้น ณ จุดเดียว (One - stop service) ในบางเรื่อง

3. พัฒนาการจัดระบบงานที่ลดความซ้ำซ้อน เพื่อ
ความคุ้มค่า ประหยัด และการใช้ทรัพยากรอย่างมี
ประสิทธิภาพสูงสุด โดยการทบทวนและวางมาตรการการ
ประหยัดการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านวัสดุ
อุปกรณ์และอาคารสถานที่

4. พัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งความสำเร็จที่เน้น
ผลลัพธ์ของงาน (Performance based budgeting) ที่มีความ
โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน โดยการนำ
เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการเปิดเผยข้อมูล
ที่ไม่ได้กำหนดเป็นความลับของทางราชการ

5. พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่ให้ความเป็น
อิสระ ความมีสิทธิ ความมีเสรีภาพ ความเป็นเอกภาพ
ที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ด้วยความเหมาะสม
ความถูกต้อง ความรวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจให้กับ
ผู้รับบริการ โดยการกำหนดอำนาจหน้าที่และการมอบ

หมายหน้าที่ที่มีความชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ
โดยทั่วกัน และจัดระบบการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจ
ร่วมกันได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็วและคุ้มค่า

6. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยี
ให้มีความทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว และเชื่อมโยงเครือข่าย
ทุกหน่วยงานและระดับงาน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถ
ตรวจสอบและนำไปใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการ
พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศ และรับบุคลากรเพิ่มใหม่ที่มีทักษะ
และความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

7. พัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติ โดย
การพิจารณา รวบรวม เรียบเรียง ปรับปรุง แก้ไขใหม่ เพื่อ
ความชัดเจน ความสะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงานทั่วทั้ง
องค์กร

8. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน ขั้นตอนการ
ปฏิบัติงาน ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รวด
เร็ว เพื่อการตอบสนองเป้าหมายขององค์กร

9. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ให้มีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจจากผู้
ติดตามและผู้ประเมิน ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการพัฒนา
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

10. พัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความ
สามารถในระดับมืออาชีพ (Professional) และการพัฒนาผู้
นำแบบก้าวกระโดด (Fast track) เป็นผู้มีปัญญาธรรม
การวัชธรรม และเมตตาธรรม โดยการสร้างระบบการ
พัฒนาบุคลากรภายในที่มีอยู่ รวมทั้งการคัดสรรบุคลากร
เข้าใหม่ที่มีภูมิรู้ ภูมิปัญญา ภูมิธรรม ความเป็นมืออาชีพและ
มีความเป็นผู้นำ อย่างจริงจัง

11. พัฒนาการบริหารจัดการภารกิจแบบให้มีส่วน
ร่วมจากบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ประชาคมใน
มหาวิทยาลัยและชุมชนในสังคม เพื่อกำหนดมาตรฐาน
และคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดประชาพิจารณ์
การรับ ฟัง ความคิดเห็น ที่เหมือนและที่แตกต่าง
จากบุคลากรภายในและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีส่วนได้ส่วน
เสีย(Stakcholder)ผู้ติดต่อกับราชการ ด้วยความเอาใจใส่
ความมีจิตสำนึกบริการ และนำมาปรับปรุง พัฒนาการ
บริหารจัดการภารกิจที่ตรงกับความต้องการของสังคม

12. พัฒนาองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
(Learning society) สร้างสรรการเรียนรู้การปฏิบัติงานแบบ

ข้ามกลุ่มภารกิจ ข้ามงาน มีการเชื่อมโยงงาน/ข้อมูล สามารถทำงานแทนกันได้ อย่างมีปฏิสัมพันธ์ รวมทั้งการ สร้างระบบฐานข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อมโยงกันทุกงาน ทุกกอง ทุกฝ่าย ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (Linking pin) และดำเนินการให้มีการปรับเปลี่ยน หมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ที่มีลักษณะเหมือนกันหรือ คล้ายคลึงกัน เพื่อการเรียนรู้งานและทำงานแทนกันได้ ระหว่างบุคคล กอง ฝ่ายและกลุ่ม

13. พัฒนาระบบการให้รางวัลตอบแทนและการ ลงโทษ ตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นเงินและความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความ มั่นคงในการงานนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่ยั่งยืน (Personal sustainable development)

3. การตรวจสอบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และ บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อ ความเหมาะสมของแบบจำลองการบริหารจัดการ ภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ

3.1 จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น ว่า แบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการ บูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของ การบริหารจัดการที่ดี มีความเหมาะสมโดยมีการปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะร่วมกันของกลุ่มสนทนา และมีความคิดเห็น ว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี ชนิดมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating scale) มีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง โดยมีค่าคะแนนพิสัยระหว่าง ควอไทล์ .00 ทุกข้อ จำนวน 80 ข้อ

3.2 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบ ความคิดเห็นของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ ที่มีต่อความเหมาะสมของแบบจำลองการบริหาร จัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจ หน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนิติธรรม 2) ด้านคุณธรรม 3) ด้านความ โปร่งใส 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านความคุ้มค่า โดยการใช้แบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประเมินค่า (Rating scale) ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากผล การวิจัยในขั้นตอนที่ 1 - 3 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2548

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อความเหมาะสมของแบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้าง และ อำนาจหน้าที่ โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้าน

แบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจ	n = 284		t	p
	\bar{x}	SD		
1. ด้านนิติธรรม	4.02	0.65	13.37	.001
2. ด้านคุณธรรม	4.13	0.69	15.44	.001
3. ด้านความโปร่งใส	4.18	0.67	17.10	.001
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.15	0.71	15.49	.001
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.16	0.72	15.53	.001
6. ด้านความคุ้มค่า	4.20	0.68	17.24	.001
รวม	4.14	0.62	17.46	.001

จำนวนรวมทั้งสิ้น 333 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 12 คน อาจารย์จำนวน 203 คน และสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 118 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวนรวมทั้งสิ้น 284 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 85.29) ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 12 คน อาจารย์จำนวน 156 คน และสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 116 คน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับค่าเกณฑ์ 3.50 ด้วยการ ใช้สถิติ t-test one sample ทดสอบสมมติฐานโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 แล้วนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงว่าบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นว่า แบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) = 4.14 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.62 และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ค่า $t = 17.46$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (3.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นว่า แบบจำลองการบริหารจัดการภารกิจในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากและสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง และความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภารกิจ โดยการบูรณาการโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี ทั้งหกด้าน เพื่อการตอบสนองนโยบายภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. 2547: 1) และให้ความสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.2540: 3) ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา (2545: 76) เสนอว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีใน

มหาวิทยาลัยที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีในมุมมองของประชาคมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการที่ดี 12 ประการ ตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและทรัพย์สิน ได้แก่ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความเป็นธรรม ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความมีอิสระคล่องตัว การรับรู้ของประชาคม การตรวจสอบได้ การกระจายอำนาจ การมีกฎระเบียบ การมีแผนงานและเป้าหมาย การประเมินและการตอบสนองความต้องการของสังคม (พรรณี บุญประกอบ 2544: บทคัดย่อ)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรปรับปรุงแก้ไข กฎ ระเบียบ ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการที่ดี กระจายอำนาจโดยการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยอิสระและอย่างเบ็ดเสร็จให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ให้กับผู้บริหารสายสนับสนุนวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่ด้านนโยบาย การควบคุม การตรวจสอบและให้คำแนะนำ
2. จัดสรรรางวัลและการลงโทษ ทั้งที่เป็นค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและยุติธรรมที่สุด
3. ประชาสัมพันธ์การบริหารจัดการภารกิจ ในสำนักงานอธิการบดีแบบใหม่ ให้เป็นที่เข้าใจทั่วกันทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับสำนักงานอธิการบดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบการบริหารจัดการภารกิจของกองและฝ่ายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี
4. ควรมีการวิจัยเชิงทดลอง โครงการนำร่อง การบริหารจัดการกลุ่มภารกิจเชิงบูรณาการบางกลุ่มภารกิจ

และวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS ด้านจุดแข็ง (Strength) ด้านจุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat)

5. ควรมีการวิจัยองค์ประกอบของตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีสำหรับสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ

6. ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์ของโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกลุ่มภารกิจเชิงบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างสำนักงานอธิการบดี กับสำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน /สำนัก

บรรณานุกรม

กฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. 2545. (2545, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 119 ตอนที่ 103ก. หน้า 169 - 175. เกษม วัฒนชัย. (2538, ตุลาคม - พฤศจิกายน). ทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาไทยในทศวรรษหน้า. วารสารการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: 1(30).

คณะกรรมการผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อความรับผิดชอบต่อเสริมสร้างการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี. (2548): กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

คณะกรรมการบริหารคุณภาพสำนักงานอธิการบดี. (2547). เอกสารบริหารคุณภาพสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

คณะกรรมการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา.(2548). รายงานการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา. ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: อัดสำเนา.

โชติชัย เจริญงาม. (2546). การกำหนดดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ตามแนวทางการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: อัดสำเนา.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2539, 1, พฤษภาคม). หนังสือ ที่ ทม 0200/9803, ที่ ทม 0200/1803 เรื่อง ขอความร่วมมือการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ สาย ข สาย ค.

.....(2539, 1 พฤษภาคม). หนังสือที่ ทม 0200/9803, และ ที่ ทม 0200/1803 เรื่อง ขอความร่วมมือการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ สาย ข สาย ค.

..... (2540, 29 กันยายน). หนังสือที่ ทม 0202.4/2560 เรื่อง แนวทางการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งในสำนักงานอธิการบดีและสำนักงานเลขานุการคณะ/หน่วยงานที่เทียบเท่า.

.....(2543).แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการอุดมศึกษา: รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับ

ศักยภาพปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.). (2540, 27 ตุลาคม). หนังสือที่ ปชมท.047/2540 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี.

ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ (ปอมท.). (2544). รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ:ทบวงมหาวิทยาลัย. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปรัชญา เวสารัชช. (2543). ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ: เอพีกราฟิกรพิมพ์. อัดสำเนา.

พรณี บุญประกอบ. (2544). รูปแบบการบริหารจัดการที่ดี ในมุมมองของประชาคมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 100ก

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5). (2545, 2 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 99ก.

รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2548). รายงานการประชุมครั้งที่ 2/2548. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2548, จาก <http://www.swu.ac.th>

รายงานการประเมินการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษา.(2548). สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2548, จาก <http://www.swu.ac.th>

วิจิตร ศรีส้าน. (2547, ตุลาคม). ผลกระทบของการปฏิรูปอุดมศึกษาไทยต่อสังคมฐานความรู้. ใน อนุสารอุดมศึกษา. 30 (316).

วีระศักดิ์ กิตติวัฒน์. (2546, กรกฎาคม - กันยายน). เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการลิขิตอนาคต. จุลสารพัฒนา

- ข้าราชการพลเรือน. 22(3).
- ศิษย์ครู มศว (2548, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความจงรักภักดี มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมและน้ำใจบริการ. ใน การบริหารและธุรการ. 5 (14).
- สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา. (2545). มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิกฤตอุดมศึกษาของไทย และทางออกของปัญหา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2544). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ระยะที่ 9 พ.ศ. 2545-2549. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- (2547). รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2540). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ. อัดสำเนา.
- (2546). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. ใน คู่มือโครงสร้างกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2547). ข้อเสนอเทศการวิจัย. รายงานประจำปี 2547. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2540). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ. อัดสำเนา.
- (2546). เื่อนใจการปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. อัดสำเนา.
- (2548). การสร้างแรงจูงใจในการปรับปรุงองค์กรตามแนวทางการบริหารองค์กรแนวใหม่. แหล่งที่มา : <http://www.opdc.go.th/thai/home.php>. วันที่สืบค้น 18 เมษายน 2548.
- หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2539, 12 พฤศจิกายน). หนังสือที่ ทม 1001(2)/3429 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานเลขาธิการคณะ /สถาบัน /สำนัก.
- Besterfield, Dale H.; *et al.* (1999). Total quality management. Upper Suddle River, N.J.
- Fleed, Jane E. and Klugman, Marie R. (1997). Quality Principle and Practice in Higher Education. Phonix: American Council on Education and The Oryx.
- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. Psychological Test.
- Lunenberg, Fred C. and Ornstein, Allan C. (1996). Educational Administration. Washington : WadsworthPublishing Company.
- Olsen, Edward. (1986). The Armed Forced in Contemporary Asian Societies, Boulder. Col: Westview Press.

จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ เป็นดัชนีบ่งบอกคุณภาพมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

ผศ.ศกดิ์ รัตนเดโช¹⁾

เป็นที่ทราบกันดีในวงการวิชาการในระดับสากลว่า ผลงานวิจัยของนักวิชาการที่สามารถตีพิมพ์ในวารสารวิจัยระดับนานาชาติ (International Journal) ได้ ถือว่าเป็นดัชนีบ่งชี้ที่สำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพทางด้านวิชาการขององค์กร อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาในประเทศไทยยังไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับผลงานวิจัยอย่างจริงจัง อันเนื่องมาจากการขาดแคลนเทคโนโลยีและบุคลากรที่จะรับผิดชอบทำให้ขาดข้อมูลที่ใช้ประกอบการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับงานวิจัยของประเทศ

บทความฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ทำการจัดทำฐานข้อมูลจำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิจัยระดับนานาชาติสำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย โดยอาศัยฐานข้อมูลของ Scopus ซึ่งเป็นฐานข้อมูลทางด้านงานวิจัยที่ใหญ่และสมบูรณ์ที่สุดของโลกในปัจจุบัน ซึ่งข้อมูลที่ได้จัดทำครั้งนี้ อาจจะเป็นประโยชน์พอสมควรทางด้านวางแผนงานและนโยบายเกี่ยวกับการยกระดับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยไทยให้สู่ระดับสากล

สถานภาพผลงานวิจัยในระดับนานาชาติของคณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยไทย

จากฐานข้อมูลของ Scopus พบว่าผลงานวิจัยในระดับนานาชาติของ มหาวิทยาลัยไทย โดยรวมมีจำนวนมากพอสมควรเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่น ๆ ในอาเซียน กล่าวคือมีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 14000 ผลงาน นับตั้งแต่ปี 1995 ถึงปี 2004 สำหรับมหาวิทยาลัยที่มีงานวิจัยในระดับนานาชาติมากที่สุด 10 อันดับแรกคือ มหาวิทยาลัย

มหิดล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (AIT) มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

อย่างไรก็ตามพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ที่ปรากฏในตาราง มาจากนักวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์ ชีวภาพ และแพทยศาสตร์มากกว่า 70 เปอร์เซ็นต์ จากข้อมูลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยที่เปิดการเรียนการสอนทางด้านสาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ และแพทยศาสตร์ มาเป็นระยะเวลานานจะมีฐานการทำวิจัยที่แข็งแกร่ง และมีบรรยากาศในการทำวิจัยอย่างจริงจัง

อย่างไรก็ตาม ในส่วนผลงานของคณะวิชาทางสายสังคมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยชั้นนำก็ยังมีน้อยมากในทุกๆ มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปได้ที่คณาจารย์ในสายสังคมศาสตร์ อาจเน้นงานวิจัยสำหรับตอบสนองสังคมภายในประเทศเป็นหลัก

ประเด็นที่ควรพิจารณาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยในคุณภาพระดับนานาชาติสำหรับมหาวิทยาลัยไทย

สาเหตุสำคัญที่ทำให้จำนวนผลงานวิจัยโดยเฉลี่ยในระดับนานาชาติของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย มีจำนวนน้อยกว่าที่จะเป็นเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่นๆ ในต่างประเทศ ก็อาจเนื่องมาจากการเรียนการสอน

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร. คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 2) - ผลงานทั้งหมดได้จากฐานข้อมูลของ Scopus ซึ่งเป็นฐานข้อมูลที่ใหญ่และสมบูรณ์ที่สุดของโลก (<http://www.info.scopus.com/aboutscopus/>)
 - ผลงานที่แสดงมานี้จะไม่รวมผลงานในลักษณะเป็น Conference Proceeding
 - ผลงานที่แสดงมานี้จะต้องตีพิมพ์ในนามต้นสังกัดที่อยู่ในประเทศไทยเท่านั้น ทั้งนี้ไม่นับรวมผลงานที่อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญา

ของมหาวิทยาลัยจะเน้นเฉพาะหลักสูตรระดับปริญญาตรีมาเป็นระยะเวลายาวนาน นอกจากนี้พบว่ามหาวิทยาลัยไทย ยังเปิดสอนในหลักสูตรพิเศษเป็นจำนวนมาก ทำให้คณาจารย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการสอนในระดับดังกล่าว จึงไม่มีเวลาที่จะทำวิจัยเชิงลึกได้

ในส่วนของหลักสูตรและจำนวนนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาคือ ปริญญาโท และปริญญาเอก ยังมีสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับหลักสูตรระดับปริญญาตรี ทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัยไม่คืบหน้าเท่าที่ควรสำหรับหัวข้อการทำวิจัยของบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะเชิงมหภาค โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจเป็นสำคัญ ในส่วนงานวิจัยเชิงลึกยังมีน้อยมาก จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย ไม่สามารถตีพิมพ์งานวิจัยลงในวารสารวิจัยในระดับนานาชาติได้

สำหรับข้อสังเกตหลายประการที่ควรจะมีการพิจารณาอย่างจริงจังในมหาวิทยาลัยไทย คือ

1) จำนวนผลงานวิจัยในระดับนานาชาติของคณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยไทย โดยรวมมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

2) คณะทางสายสังคมศาสตร์ ยังมีงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิจัยระดับนานาชาติมีน้อยมาก เมื่อเทียบกับสายวิทยาศาสตร์ชีวภาพ หรือสายวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

3) คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย ในแต่ละคณะยังมีความร่วมมือในการทำวิจัยน้อยมาก

4) คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทยมีความร่วมมือในการทำวิจัยกับภาคเอกชนน้อยมาก โดยเฉพาะในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

5) หลักสูตรในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่เน้นงานวิจัยในเชิงลึกยังมีน้อยเกินไป

6) จำนวนคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย ที่ได้รับทุนที่มีคุณภาพสูงจากแหล่งภายนอก ยังมีสัดส่วนที่น้อยมาก ๆ เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ

7) ในส่วนของมหาวิทยาลัยเอกชนมีกิจกรรมในการทำวิจัยน้อยมาก

8) คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย ยังมีสัดส่วนของคณาจารย์ระดับปริญญาเอกน้อยเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่น ๆ ในต่างประเทศ

9) คณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ยังมีจำนวนศาสตราจารย์น้อย เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยชั้นนำอื่น ๆ ในต่างประเทศ

แนวทางการพัฒนางานวิจัยในมหาวิทยาลัยไทย

(1) ส่งเสริมให้คณาจารย์รุ่นใหม่ขอรับทุนจากแหล่งที่มีคุณภาพสูง เช่น ทุน สกว. ทุนสกววิจัย เพราะจะเป็นส่วนผลักดันให้สร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถตีพิมพ์ผลงานในระดับในวารสารวิจัยระดับนานาชาติได้ในทุกคณะ

2) ส่งเสริมให้มีหลักสูตรระดับปริญญาโทและเอกที่มีการทำวิจัยเชิงลึกและเข้มข้น

3) ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายวิจัยภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกมหาวิทยาลัย โดยจัดให้มีการวิจัยร่วมกันในแต่ละคณะที่มีโจทย์วิจัยที่คาบเกี่ยวกัน

4) ส่งเสริมให้มีนักวิจัยที่เลี้ยงในแต่ละคณะวิชาในแต่ละมหาวิทยาลัย

5) จัดระบบของภาระการสอนและภาระการทำวิจัยของคณาจารย์ให้เหมาะสม

6) การประเมินผลงานควรให้ความสำคัญกับดัชนีของงานวิจัยเพิ่มขึ้น

7) ควรเพิ่มข้อกำหนดที่ชัดเจนให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ได้จะต้องมีผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิจัยที่มีมาตรฐาน

8) จัดให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ของระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในเวทีสาธารณะ เพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบเอกสารได้เพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการทำวิทยานิพนธ์อย่างมีคุณภาพ ซึ่งนำไปสู่การตีพิมพ์ผลงานในระดับในวารสารวิจัยระดับนานาชาติได้

9) จัดให้มีการทำฐานข้อมูลการวิจัยของทุกคณะและประกาศให้คณาจารย์ทราบ เพื่อให้คณาจารย์แต่ละคณะได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างผลงานวิจัย เพราะในระดับสากล ดัชนีที่แสดงถึงประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการก็คือ งานวิจัยที่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ (หรือสิทธิบัตรในกรณีสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) ความสามารถในการสร้างผลงานที่สามารถตีพิมพ์ เผยแพร่ของคณาจารย์ในแต่ละคณะ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพของมหาวิทยาลัย

10) จัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ที่สามารถสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงและตีพิมพ์ในวารสารวิจัยที่มีมาตรฐาน เพื่อเป็นการกระตุ้นและจูงใจในการทำวิจัยของ คณาจารย์

11) ปรับปรุงวารสารวิจัยที่ตีพิมพ์ในประเทศ ให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้นและเป็นที่ยอมรับในประชาคมวิจัยมากขึ้น ทั้งนี้การส่งผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารในประเทศจะเป็นก้าวแรกต่อการสร้างผลงานที่มีคุณภาพที่สามารถตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติได้

กล่าวโดยสรุป ในส่วนของมหาวิทยาลัยไทย ควรจะต้องมีการส่งเสริมการทำวิจัยอย่างจริงจัง ทั้งในคณะวิทยา-

ศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะวิชาสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ (คณะแพทยศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์) รวมจนถึงคณะวิชาสายสังคมศาสตร์ พร้อมๆกันก็สามารถทำให้จำนวนผลงานวิจัยในระดับนานาชาติสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในแง่ของความเป็นผู้นำในวิชาการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติของมหาวิทยาลัยไทย อย่างไรก็ตาม จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมาตั้งแต่ปี 2002 -2004 อย่างมีนัยสำคัญ แสดงถึงทิศทางที่ดีสำหรับการทำวิจัยในมหาวิทยาลัยไทย

**แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อพิจารณาลง
วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์**

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า (นาง/นาง/นางสาว).....

ขอส่ง [] บทความวิจัย [] บทความวิชาการ
ชื่อเรื่อง (ไทย)

.....
ชื่อเรื่อง (อังกฤษ)

.....
ผู้เขียน (ไทย)

.....
ผู้เขียน (อังกฤษ)

.....
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก

บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์..... โทรสาร.....

E-mail.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ [] เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว

[] เป็นของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามที่ระบุในบทความจริง

โดยบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น
ภายใน 60 วัน นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้

ลงนาม.....

(.....)