



# วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์

Thai Human Resource Research Journal

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2549 (Vol. 1 No. 2, July - December 2006) ISSN 1905 - 5986

## วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับเผยแพร่องค์ความรู้ทางวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## ระเบียบการ

1. การส่งต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์ในวารสารให้ส่งจำนวน 3 ชุด (พร้อมกับไฟล์บันทึกในแผ่นซีดี - โปรแกรม Microsoft Word) พร้อมกรอกแบบฟอร์มสั่งบทความ (ท้ายเล่ม) เพื่อพิจารณาดำเนินการวารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ที่บรรณาธิการ ผู้ช่วยบรรณาธิการ หรือเลขานุการสถาบัน
2. การพิจารณาเรื่องที่จะตีพิมพ์เป็นสิทธิของกองบรรณาธิการ และกองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้หาหรือความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง
3. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบแก้ไขเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ และอาจจะส่งเรื่องคืนให้ผู้เขียน เพื่อเพิ่มเติม หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่ แล้วแต่กรณี
4. การพิจารณาผลงานวิจัยที่จะลงตีพิมพ์โดยผู้พิจารณาบทความ (peer review) 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการนำไปอ้างอิงในวิชาชีพของตน และเป็นประโยชน์ต่อสถาบันในการนำเสนออ้างอิงผลงานเพื่อแสดงคุณภาพของเดลล์สถาบัน

กำหนดค่าการสาธารณูปโภค 6 เดือน การบอกรับเป็นสมາชิกสำหรับบุคคลทั่วไป ส่วนสมัครเป็นสมาชิกพร้อมค่าบำรุงปีละ 100 บาท ทางธนาคาร หรือตัวแทนเงินทุน หรือชำระด้วยตนเอง ท่องเที่ยวสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

(ราคา 50 บาท)

# คบง:กรรมการ วารสารการพยากรณ์บุคคลและหนังสือทางวิชาการ

ผศ.ดร. เมธารุณี พิรพรวิทูร ประธาน

## กรรมการ

ศ.ดร. เกศราณ บางช้าง	รศ.ดร. บุญหงษ์ คงคิด
รศ. สิริอร วิชาภานิช	ผศ. แพทบี้หงษ์ วัลลี สักยาศัย
รศ.ดร. ธรรมวิทย์ເທොຄѹມဓຣມນ	รศ.ดร. ศรีทศແຫລ້າສີວິຫຍະທອງ
รศ. พินัย ทองสวัสดิ์วงศ์	ผศ.ดร. ทักษิณ บุนนาค
รศ. นาลี พฤกน์พงศาลี	อ. ดร. สมประ桑ก์ ໂກຄລນຸງ
ผศ.ดร. กัنجาน ขอดวิศิษฐ์ศักดิ์	อ.ดร. สมบูรณ์ ຖຸລົມສັຍະນະ
อ.ดร. อ努ชา ທີ່ຮົການທີ່	ผศ. อัญมณี ບູຮັການທີ່
อ. ณุตີ ดาวຽຸຕົວ	นางธัญญา พงษ์ໄສກົມ
นายสันติชัย อินทรอ่อน (กรรมการและเลขานุการ)	

## ผู้พิจารณาผลงานวิจัย

### มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- รศ. ไวยาจารย์ วนิช
- รศ. สุพานี สุณิธรรมนิช
- รศ. พินัย ทองสวัสดิ์วงศ์
- ผศ. ชีระศักดิ์ กำรงรณะรักษ์
- สันติชัย อินทรอ่อน

### มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- รศ. ดร. ผ่องพรพรรณ ตรัยมงคลฤทธิ์
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- รศ. ดร. คงศักดิ์ ชาติทอง
- มหาวิทยาลัยมหิดล
- ผศ. ดร. รศรินทร์ เกรช
- อาจารย์ ดร. อุนากร ภักตราภิชัย

### สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- รศ. ดร. กิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์
- สำนักงานเลขานุการทุรกฤษฎา
- ศ. ดร. เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์

## คบง:ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา : รศ. ไวยาจารย์ วนิช รศ. สุพานี สุณิธรรมนิช ผศ. วันชัย ขันติ

ผศ.ดร. เมธารุณี พิรพรวิทูร

บรรณาธิการ : รศ. พินัย ทองสวัสดิ์วงศ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ : นายสันติชัย อินทรอ่อน นางเนาวรัตน์ คำสามารถ

### กองบรรณาธิการ

นางธัญญา พงษ์ໄສກົມ

นางเนาวรัตน์ คำสามารถ

นายกิตติภูมิ วิเศษศักดิ์

น.ส. สมบูรณ์ ขมนา

นางศรีรัตน์ ขันธนาลัย

นายไพรожน์ วงศ์ติวงศ์

น.ส. สมสุข จันทศร

น.ส. อรุณี สุจริตในธรรม

น.ส. เนาวรัตน์ บุญธนະสาร

น.ส. ชุติ เบญจมนาศ

สำนักงาน: สถาบันทรัพยากรัฐมนตรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถนนพระราม 9 แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200 โทร. 02-613-3305 โทรสาร 02-613-3303, 02-223-3750 <http://www.hri.tu.ac.th>

ออกแบบ: นานาการพิมพ์ โทร. 02-8780813, 02-4767015 แฟกซ์ 02-4767015

พิมพ์ที่: หจก. ฟินนี พับลิชิชั่น 549/1-2 ช.พหลอยชิน 32 ถ.พหลอยชิน ลาดยาว เขตจักร กรุงเทพฯ 10900  
โทร. 02-5791933, 02-5793352

# การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

**Study on the Development of Quality of Working Life of Informal Labour:  
Case Studies of Motorcycle Drivers and Temporary Market Vendors**

วิจตร ระวิวงศ์<sup>1</sup> สมญา ยมน้ำ<sup>2</sup> สมศักดิ์ นักลาจารย์<sup>3</sup> กัลยา ไหบางน<sup>4</sup> นักธนน แก้วไกษ<sup>4</sup>

## Abstract

The study aims at assessing the quality of working life of two groups of informal labour namely motorcycle drivers which represent service sector and temporary market vendors which represent minor trade sector whose working characteristics are totally different to provided information for future labour protection plan. Descriptive statistics are applied for data analysis of quality of working life of both groups, while a tested measurement formula is applied for the measurement of their quality of life.

The study finds that motorcycle drivers fairly have occupational security, while they have high accident risks and some trouble with the occupational site. Most of them are not interested in physical examination or exercise, instead they are regular drinkers and smokers. Their particular diseases are found to be mainly breathing disorder and eyes diseases. The temporary market vendors work less hours, have good income and savings with some problems with their occupational site. Similarly to the motorcycle drivers, the temporary market vendors are not health conscious. Their particular diseases are mainly hypertension and diabetes. The assessment of quality of life finds that motorcycle drivers' physical and mental health are at a fair level and are slightly better than the temporary market vendors. As for the quality of family and working life, both groups comparatively are fairly good, while the most concernable aspects are economic security, followed by physical environment and safety.

As for the opinions on social security for informal labour which the researchers believe would contribute to better quality of life, it is found that almost 90 percent of both groups are in favor of being covered by the system and the majority of them are capable to pay for contribution at 100-150 baht per month. The groups want to have the same coverage as those for formal labour with first priority for sickness or injury.

The study recommends that the Bangkok Metropolis Administration (BMA) should systematically set standard and orderliness for temporary markets in the areas, prevent both the vendors and motorcycle drivers from being fleeced by corrupted authorities, provide free annual physical examination and knowledge on occupational safety, motivate informal labour to buy life and accident insurance for the benefits of themselves and their families. The Social Security Office should speed up Social Security Scheme for Informal Labour, while the National Health Insurance Office should include various groups of informal labour as its targets. The Ministry of Labour should encourage group formation of informal labour for their rights protection and self-development, and the Government should consider providing them with housing and occupational soft loan.

- 
- 1) พี่ปรีญาไกรรงค์, นักวิชาการอิสระ อธิศักดิ์อาจารย์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
  - 2) หัวหน้าไกรรงค์, นักวิจัย 8 ว. สถาบันพัฒนาธุรกิจการเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
  - 3) นักวิจัยหลัก, อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยทักษิณพะเก็บรัต
  - 4) นักวิจัยอิสระ, ผู้ช่วยนักวิจัย

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาข้อมูล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในระบบ 2 กลุ่มคือ ผู้เข้าขั้นตอนเดอร์ไซค์รับจ้างซึ่งจัดอยู่ในประเภทแรงงานในกระบวนการภาคบริการ ขนาดกลางและกลุ่มผู้ประกอบการด้านขายปลีกตามดังในเขต กทม. ซึ่งจัดอยู่ในประเภทแรงงานในกระบวนการภาคการด้านขายรายย่อย ที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาให้ความคุ้มครองโดยมีกฎหมายรองรับต่อไป วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ส่วนการวัดระดับคุณภาพชีวิตของทั้งสองกลุ่มใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตที่มีการทดสอบคุณภาพแล้ว

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าขั้นตอนเดอร์ไซค์รับจ้างเป็นอาชีพที่ทำงานหนัก มีความมั่นคงทางอาชีพพอสมควร รายได้เหลือเกิน บ้างเล็กน้อย มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง มีปัญหารื่องสถานที่ประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่ขาดความสนใจด้านสุขภาพ ไม่ออกกำลังกาย คืนสุราสูบบุหรี่ประจำ มีโรคประจำตัวด้านระบบทางเดินหายใจและตาต้อ ส่วนผู้ค้าขายตลาดนัดเป็นอาชีพที่ใช้ทุนประกอบอาชีพสูงกว่า รายได้คือ มีเงินออม มีปัญหารื่องสถานที่ค้าขายบ้าง ไม่มีการตรวจสุขภาพ ไม่ออกกำลังกาย มีโรคประจำตัวเกี่ยวกับความดันโลหิตและเบาหวาน การประเมินคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานจากแบบวัดพบว่า ผู้เข้าขั้นตอนเดอร์ไซค์รับจ้างเป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพภายนอกดี ระดับปานกลางจนถึงค่อนข้างดีกว่ากลุ่มผู้ค้าขายตลาดนัดเล็กน้อย ในด้านชีวิตครอบครัวและด้านชีวิตการทำงาน ทั้งสองกลุ่มไม่มีปัญหาเรื่องอยู่ในระดับปานกลางและระดับดี ใกล้เคียงกัน ส่วนด้านที่น่าเป็นห่วงที่อยู่ในระดับไม่ดีค่อนข้างสูง ทั้งสองกลุ่ม คือด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

ในส่วนของความเห็นที่มีต่อการประกันสังคม สำหรับแรงงานในระบบ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะช่วยให้แรงงานในระบบ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พบว่าเกือบร้อยละ 90 ของทั้งสองกลุ่มต้องการให้มีการประกันสังคมสำหรับกลุ่มนวน และพร้อมที่จะเข้ามายืนหนบ โดยส่วนใหญ่มีความสามารถในการเข้ามายืนหนบระหว่าง 100-150 บาทต่อเดือน และต้องการความคุ้มครองทุกกรณี เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ โดยทั้งสองกลุ่มต้องการความคุ้มครองกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายเป็นลำดับแรก

ขอเสนอแนะจากการวิจัยต่อกรุงเทพมหานคร (กทม.) ได้แก่การจัดระบบตลาดนัดข้างเป็นระบบเพื่อคุ้มครองแรงงาน ความสะอาด การป้องกันไม่ให้มีการรีดไถทั้งผู้ค้าขายตลาดนัด และผู้เข้าขั้นตอนเดอร์ไซค์รับจ้าง การส่งเสริมความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี การให้

ความรู้ด้านอาชีวอนามัย ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานนอกระบบทาประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ เพื่อสร้างหลักประกันแก่ต้นของและครอบครัว สำนักงานประกันสังคม ควรเร่งรักให้มีการประกันสังคมกับแรงงานในระบบโดยพิจารณาเงื่อนไขให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มนี้ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ควรสนับสนุนงานในกระบวนการต่างๆ ให้อยู่ในกลุ่มเป้าหมายของการคุ้มครอง ของสุขภาพ กระทรวงแรงงาน ควรส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานในกระบวนการเพื่อพัฒนาตนเองและพิทักษ์สิทธิ รวมทั้งรัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการให้บริการด้านที่อยู่อาศัย และเงินถูกออกเบี้ยตำแหน่งเพื่อการประกอบอาชีพ

## บทนำ

แรงงานในระบบ เป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศไทย มีจำนวนประมาณ 24.4 ล้านคน (ผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 2546) แบ่งตามลักษณะการทำงาน ได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) แรงงานในกระบวนการภาคการเกษตร ได้แก่แรงงานรับจ้างในเกษตรกรรมทั่วไป และเกษตรพันธุ์สัญญา 2) แรงงานในกระบวนการภาคการผลิต ได้แก่ผู้รับงานนาทำที่บ้าน ผู้ประกอบธุรกิจการรับเหมือนหรือธุรกิจการผลิตขนาดเล็ก 3) แรงงานในกระบวนการภาคบริการ ได้แก่แรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระเพื่อความอยู่รอด เช่น หานเร่ สามล้อดิน นอเตอร์ไซค์รับจ้าง ผู้ค้าขายรายย่อย คนเก็บขยะ คนซื้อขายขยะ เป็นต้น แรงงานนอกระบบที่มีการจ้างงานที่มีระบบแน่นอน หรือหากมีการจ้างก็เป็นไปในลักษณะแบบแยกแยะ ไม่เข้าข่าย "ลูกจ้าง" ตามนิยามของกฎหมายแรงงาน ดังนั้นปัญหาของแรงงานนอกระบบจึงได้แก่ การขาดความมั่นคงในการจ้างงาน การไม่ได้รับความคุ้มครองด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขาดหลักประกันด้านรายได้ โอกาสในการพัฒนาทักษะ และไม่สามารถรับตัวเป็นองค์กรเพื่อต่อรองกับรัฐหรือผู้ว่าจ้าง ส่วนใหญ่จึงเป็นผู้ด้อยโอกาสในสังคมที่ต้องเผชิญความเสี่ยงทางด้าน

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ได้ศึกษา เตรียมการของข่ายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบตั้งแต่ปี 2547 อย่างเป็นขั้นตอน โดยขอความร่วมมือจากสำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจความต้องการเข้าร่วมในระบบประกันสังคมของแรงงานในระบบ (2547) จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการศึกษาคุณลักษณะของแรงงานในกระบวนการและเสนอแนะวิธีการของข่ายความคุ้มครอง และจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชในการศึกษาความเป็นไปได้ (2548) รวมทั้งได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นโดยตรงจาก

รายงานนอกรอบครั้งที่ 13 จังหวัดนนทบุรี ได้มีการกำหนดแนวทางการข่ายความคุ้มครองแรงงานนอกรอบเมืองต้นไว้แล้ว (เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการเรื่อง "มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกรอบในประเทศไทย : 15 มีนาคม 2550)

การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกรอบเฉพาะกรณีของผู้ขับขี่นอตเตอร์ใช้ครับจ้างซึ่งเป็นแรงงานนอกรอบประเภทบริการ และของผู้ค้าขายตลาดนัดซึ่งเป็นตัวแทนของแรงงานนอกรอบผู้ค้าขายรายย่อย มีวัตถุประสงค์เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน 2 กลุ่มข้างต้นซึ่งขึ้นน้อย เพื่อประกอบเป็นข้อมูลเสริมในการพิจารณาขยายระบบประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกรอบให้มีความครอบคลุมมากขึ้น

### ความหมายของคำว่าและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

"แรงงานนอกรอบ" หมายถึง แรงงานและผู้ประกอบอาชีวกรรมที่ทำงานเพื่อความอยู่รอดในภาคการผลิตสินค้าและบริการที่สร้างรายได้ มีทักษะและทุนน้อย ไม่มีระบบการจ้างงานที่แน่นอน และไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย

"ผู้ขับขี่นอตเตอร์ใช้ครับจ้าง" หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพด้วยการขับขี่รถจักรยานยนต์บริการรับ-ส่งผู้โดยสารตามต้องขอของบุคคลและหนุ่มนักเดินทาง ที่ไม่มีรถโดยสารประจำทาง หรือให้บริการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ใจกลางเมือง

"ผู้ค้าขายตลาดนัด" หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพค้าขายสินค้าราคากลางๆ ที่ไม่มีร้านค้าอุปโภคบริโภค เช่น ส่วนใหญ่จะรับซื้อจากผู้ผลิตโดยตรงนำไปหมุนเวียนขายในที่ที่ต่างๆ ในกรุงเทพมหานครที่ไม่มีโครงสร้างของตลาดที่固定

"คุณภาพชีวิตการทำงาน" เป็นแนวคิดที่มาจากการศึกษาของคุณภาพชีวิต ซึ่งก็คือการพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยให้คนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่ดีกว่าได้เงินใช้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลกระทบโดยน้อยและสิทธิ์ต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม (อัษฎรา สาจะทานันท์, 2547 : 4)

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับนอตเตอร์ใช้ครับจ้างส่วนใหญ่ได้จากการเสนอข้อมูลโดยบริษัทสูญญวิจัยสิกรไทย ในวารสาร "กระเสถิน" และจากเอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2547 เรื่อง "เศรษฐกิจนอกรอบกับการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ" ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ค้าขายตลาดนัด ได้จากการสุ่มถามเจ้าหน้าที่เขตเนื่องจากขึ้นไม่มีการจัดเก็บอย่าง

เป็นระบบ และจากการศึกษาข้อมูลยังติดกรุงเทพมหานครเรื่องตลาด พ.ศ.2546

### วิธีดำเนินงานวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่พัฒนาขึ้นโดยมีหลักเกณฑ์ การรวบรวมข้อมูลกระทำโดยการสัมภาษณ์กุ่มตัวอย่าง 1,000 ราย ประกอบด้วยผู้ขับขี่นอตเตอร์ใช้ครับจ้าง 500 ราย คัดเลือกตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จากรายชื่อที่จัดทำโดยนักวิจัย กับ กทม. ตามสัดส่วนของแต่ละเขต และกลุ่มผู้ค้าขายตลาดนัด 500 ราย ซึ่งคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เน้นเขตที่มีการค้าขายในลักษณะตลาดหลักแห่งในพื้นที่ เดียวกับการคัดเลือกตัวอย่างผู้ขับขี่นอตเตอร์ใช้ครับจ้างเนื่องจากขึ้นไม่มีการจัดทำโดยนักวิจัย จึงไม่มีตัวเลขประชากรที่แน่นอน ข้อมูลทั่วไปค้านคุณภาพชีวิตการทำงานวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) สำรวจวัดระดับคุณภาพชีวิตของทั้งสองกลุ่มใช้แบบชี้วัดคุณภาพชีวิตซึ่งทดสอบคุณภาพแล้ว

### ผลการวิจัย

#### 1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้ขับขี่นอตเตอร์ใช้ครับจ้าง

ผู้ขับขี่นอตเตอร์ใช้ครับจ้างร้อยละ 94.2 เป็นชาย ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สมรสแล้ว และส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 40 ปี มีภรรยาเป็นบ้านอยู่ต่างจังหวัดถึงร้อยละ 67.4 โดยสภาพการทำงานผู้ขับขี่นอตเตอร์ใช้ครับจ้างมีความเสี่ยงต่ออันตรายสูงกว่าผู้ค้าขายตลาดนัด รวมทั้งมีช้าในกระบวนการทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง มีรายได้จากการทำงานวันละ 301 - 400 บาท ร้อยละ 16.8 ทำอาชีพเสริม มีรายได้จากการอาชีพเสริมประมาณวันละ 201 - 300 บาท มีรายจ่ายในการประกอบอาชีพประมาณวันละ 100 บาท และรายจ่ายในการครัวเรือนวันละ 201 - 300 บาท ประมาณครึ่งหนึ่งมีเงินออมเดือนละ 1,001 - 2,000 บาท ส่วนใหญ่ถอนโดยการฝากธนาคาร การถือเงินส่วนใหญ่จะกู้นอกรอบในวงเงินไม่เกิน 5,000 บาท

ด้านการประกอบอาชีพ และความมั่นคงของอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหารือเงินทุน รองลงมาคือ ปัญหาการเยี่ยงที่ในการประกอบอาชีพ ปัญหารือกฎหมาย ระบบที่บังคับและเงื่อนไขในกระบวนการประกอบอาชีพ ปัญหาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีอิทธิพล และเพื่อนร่วมอาชีพ ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่ (88.2%) ตั้งใจที่จะประกอบอาชีพนี้ต่อไป ผู้ที่มีแนวโน้มจะเลิกอาชีพนี้คือ

หวังว่าจะเลือกทำการค้าขาย หรือกลับไปประกอบอาชีพ เกณฑ์กรรม โโคหวนมีความเห็นว่า อาชีพปัจจุบันมีความมั่นคง ร้อยละ 57.2 แม้ว่ากิจกรรมหนึ่งเคยประสบอันตรายจากการประกอบอาชีพนี้ก็ตาม

ด้านสุขภาพ ร้อยละ 80 ไม่เกิดตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนใหญ่พักผ่อนด้วยการนอนวันละ 7-8 ชั่วโมง ไม่สนใจการออกกำลังกาย สัดส่วนของผู้คุ้มครองต่อครึ่ง ร้อยละ 15.8 มีโรคประจำตัว ได้แก่ โรคภูมิแพ้ หอบหืด ต้อกระจก และความดันโลหิตต่ำ อีก 4 โรคคือ ไข้ ไข้หวัด ไข้ไข้ติดตัว ที่เป็นอยู่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากประมง ประมง ภัยเงียบ เป็นปัจจัย ส่วนใหญ่จะซื้อขายรับประทานเอง เจ็บป่วยมาก จึงจะไปโรงพยาบาลและใช้สิทธินั่งรถทอง ในการใช้บริการของรัฐ ส่วนใหญ่เห็นว่า ได้รับความสะดวกดี มีร้อยละ 21 เห็นว่า ไม่สะดวก เพราะซื้อขาย บัตระบุญ โรงพยาบาลอยู่ต่างจังหวัด และคุณภาพยาต่ำ เป็นต้น

ด้านบริการจากรัฐ ที่เห็นว่าดี คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การรักษาความปลอดภัยสาธารณะ และการบรรเทาสาธารณภัย ส่วนการใช้บริการนันทนาการที่รัฐจัดให้หรือสนับสนุน pragmatically ว่ามีผู้ไม่เคยใช้บริการเดิมร้อยละ 47.4

ด้านความต้องการอื่นๆ มีผู้ตอบข้อความเพียงร้อยละ 23 จากจำนวนนี้พบว่า ในด้านความต้องการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ร้อยละ 54.2 ต้องการให้รัฐจัดหาอาชีพใหม่ และร้อยละ 45.8 ต้องการให้รัฐจัดสถานที่ประกอบอาชีพซึ่งหมายถึงการจัดวินมณฑอร์ไซต์ ส่วนสวัสดิการที่อยากรับได้จากการรัฐเรียบ蟾蜍ลำดับนี้ดังนี้คือ ที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย การรักษาพยาบาลฟรี เงินถูกเพื่อการลงทุนคอกบี้ด้ำ เนื้ยยังชีพผู้สูงอายุ และเงินสงเคราะห์บุตรสำหรับผู้มีรายได้น้อย

## 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ค้าขายตลาดนัด

กลุ่มตัวอย่าง 2 ใน 3 เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มาบุรุษหัวว่าง 31-40 ปี เช่นเดียวกับผู้เขียนนี้มณฑอร์ไซต์รับจ้าง สมรสแล้ว และส่วนใหญ่อาชีวะอยู่กับคู่สมรส ภูมิลำเนาเดิมประมาณ 1 ใน 4 อีก ในกรุงเทพฯ กว่ารึ่งหนึ่งมีทะเบียนบ้านอยู่ต่างจังหวัด การศึกษาส่วนใหญ่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองร้อยละ 38.8 และในกรณีที่ต้องเช่า ส่วนใหญ่จะเช่าในราคาก่อสร้างก่อสร้างที่สูงกว่าผู้เขียนมณฑอร์ไซต์รับจ้าง

ผู้ค้าขายตลาดนัดที่ทำการค้าทุกวันมีเพียงร้อยละ 60.04 ส่วนใหญ่ทำงานต่ำกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน รายได้ประมาณวันละ 401-500 บาท ผู้ทำอาชีพเสริมมีร้อยละ 13.8 อาชีพเสริมได้แก่ การคัดเย็บเสื้อผ้า ขับรถขนต์รับจ้างส่งสินค้า รับจ้างทัวร์ หรือ

ค้าขายในลักษณะอื่นที่ไม่ใช่ตลาดนัด มีรายได้จากการชีพเสริมประมาณวันละ 201-300 บาท ค่าเช่าที่ขายของในตลาดนัดไม่เกินวันละ 50 บาท การเสียภาษีพบน้อยมาก ไม่ถึงร้อยละ 1 ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ค้าขายตลาดนัดกว่าครึ่งหนึ่งมีเงินออม และจำนวนเงินที่ฝากธนาคารสูงกว่าผู้เขียนนี้มณฑอร์ไซต์รับจ้าง โดยอยู่ระหว่าง 2,001-3,000 บาทต่อเดือน การถือเงินใน ถูกจากสถาบันการเงินมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ จะถูกมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าครอบคลุมค่อนข้างดี

ปัญหารือเงินทุนในการประกอบอาชีพ เป็นปัญหาใหญ่ สำหรับผู้ค้าขายตลาดนัดมากกว่าผู้เขียนนี้มณฑอร์ไซต์รับจ้าง โดยมีปัญหาการเข้าซื้อสิทธิสถานที่ด้วยของจากบุคคลอื่น ตลาดนัดที่มีลูกค้าและผู้ค้ามากการแบ่งที่ประกอบอาชีพก็จะมีมากขึ้น ตาม ปัญหาอื่นคืออาชีพที่ทำอยู่ไม่มีกฎหมายรองรับ และมีปัญหาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้มงวดและบางครั้งถูกปรับ ได้เป็นต้น ผู้ค้าขายตลาดนัดมีความรู้สึกว่าอาชีพของตนมีความมั่นคง โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 93.0 ยังขันจะทำอาชีพนี้ต่อไป การประสบอันตรายจากการทำงานมีน้อยมาก เพียงร้อยละ 8.0 เนื่องจากมีความเสี่ยงน้อย

ด้านสุขภาพ พบว่าส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 80 ไม่เกิดตรวจสุขภาพประจำปี แม้ว่าผู้ค้าขายตลาดนัดจะมีโรคประจำตัว ได้แก่ โรคความดันโลหิตต่ำ/สูง และโรคเบาหวาน แต่ส่วนใหญ่ไม่คิดว่าการมีโรคประจำตัวหรือเจ็บป่วยมีสาเหตุจากการประกอบอาชีพ พฤติกรรมเสียงทางสุขภาพมีน้อยกว่าผู้เขียนนี้มณฑอร์ไซต์รับจ้าง เมื่อจากก่อว่าครึ่งหนึ่งเป็นหญิง ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่สูบบุหรี่หรือคืนสูบ ด้วยเงินป่วยเดือนอยู่ ส่วนใหญ่จะซื้อขายงานที่มีเวลาว่าง เช่นขายที่มีเกษตรกรรมประจำมารับประทาน ด้วยเงินป่วยมาก ร้อยละ 60 จะไปใช้บริการของโรงพยาบาลรัฐ โดยใช้สิทธินั่งรถทองจากการศึกษาได้พบว่าเกินร้อยละ 30 ในมีบัตรคั่งกล่าวซึ่งข่อนจะต้องเดือดร้อนด้วยเงินป่วยrunแรงหรือเรื้อรัง

ด้านความต้องการอื่นๆ นี้ผู้ตอบคำ답นาร้อยละ 56.2 ตอบว่ามีความต้องการ โดยในส่วนที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ร้อยละ 79.1 ของผู้ตอบ ต้องการให้รัฐจัดสถานที่ประกอบอาชีพให้ และร้อยละ 20.9 ต้องการให้รัฐจัดหาอาชีพใหม่ให้ สำหรับความต้องการสวัสดิการทั่วไปจากรัฐเรียบ蟾蜍ลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย การรักษาพยาบาลฟรี เงินถูกเพื่อการลงทุนคอกบี้ด้ำ เนื้ยยังชีพผู้สูงอายุ และเงินสงเคราะห์บุตรซึ่งตรงกับผู้เขียนนี้มณฑอร์ไซต์รับจ้าง

ข้อมูลที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน ได้แก่ 1) ส่วนใหญ่ทั้งสองกลุ่มไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ 2) ทั้งสองกลุ่มมีการออมและการถือเงินตามสัดส่วนของรายได้และความมากน้อยของการลงทุน 3)

มีปัญหาจากการประกอบอาชีพที่สำคัญต่องานคือปัญหาสถานที่ในการประกอบอาชีพ 4) มีปัญหาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐคล้ายกัน ได้แก่การเข้มงวดถูกจับปรับอย่างไม่เป็นธรรม บางครั้งถูกเรียกได้ 5) นิความต้องการอันดันแรกในการประกอบอาชีพ ตรงกันก็ขอให้รัฐจัดสถานที่ที่เหมาะสมให้ และมีความต้องการบริการจากรัฐตรงกัน คือสวัสดิการที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาลฟรี และเงินถูกออกเบี้ยด้ำ 6) ขาดความเอาใจใส่คุณและสุขภาพเท่าที่ควร

### 3. ผลการวัดคุณภาพชีวิต การทำงานโดยใช้แบบชี้วัดคุณภาพชีวิต

เนื่องจากข้อจำกัด ที่เกิดขึ้นจากการไม่สามารถเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเดียว กันทั้ง 2 กลุ่ม ทำให้การเปรียบเทียบข้อมูลในเชิงสถิติไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกซึ่งมี 4 องค์ประกอบรวมเข้ากับคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องของความปลอดภัย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และชีวิตรอบครัวอีก 3 องค์ประกอบ รวมเป็น 7 องค์ประกอบ และด้านความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างตามประเด็นของแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งผลปรากฏว่าสำหรับกลุ่มผู้เข้าข่ายนี้ มองเห็นวิธีการรับจ้างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ด้านสุขภาพจิต ชีวิตรอบครัว และชีวิตการทำงานตามลำดับ และคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน พบทว่า ส่วนใหญ่ (70.6%) อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน รองลงมาอยู่ในระดับดี (28.8%) และไม่ดี (0.6%) ตามลำดับ ขณะที่กลุ่มผู้ค้าขายตลาดน้ำโดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ด้านชีวิตรอบครัว สุขภาพจิต และสุขภาพกายตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในระดับไม่ดีมาก ได้แก่ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความปลอดภัยตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ (80.2%) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาอยู่ในระดับดี (18.8%) และไม่ดี (1.0%) ตามลำดับ

### 4. ความคิดเห็น เกี่ยวกับการประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ

พบว่าส่วนใหญ่ของ กลุ่มผู้เข้าข่ายตลาดน้ำ (68.6%) และกลุ่มผู้ค้าขายตลาดน้ำ (73.4%) ระบุว่ามีความรู้สึกว่า ประ โ บ ช น น และกลไกของ การประกันสังคมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เกินร้อยละ 90 ของทั้ง 2 กลุ่ม ต้องการให้มีการประกันสังคมสำหรับกลุ่มตนและพร้อมที่จะจ่ายเงินสนับสนุน โดยช่วงของ

การจ่ายที่เห็นพ้องตรงกันมากที่สุดคือ 100-150 บาทต่อเดือน และส่วนใหญ่ต้องการความคุ้มครองทุกกรณีเข่นเดียว กันแรงงานในระบบ ทั้งสองกลุ่มต้องการความคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเป็นลำดับที่ 1 สำหรับลำดับที่ 2 และ 3 ผู้เข้าข่ายนี้มองเห็นวิธีการรับจ้างต้องการความคุ้มครองกรณีทุพพลภาพ และกรณีเจ็บป่วย ขณะที่ ผู้ค้าขายตลาดน้ำต้องการความคุ้มครองกรณีสูง เศรษฐี บุตรและกรณีเจ็บป่วย

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีหลักประกันสำหรับแรงงานนอกระบบในการเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานของรัฐสำหรับผู้มีรายได้น้อยทั่วไป เพื่อประโยชน์ของ บริการด้านที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาลฟรี และเงินถูกเพื่อประกอบอาชีพอย่างนี้ตัว ซึ่งเป็นความต้องการที่ ตรงกันของ 2 กลุ่ม เป้าหมายที่ศึกษา โดยลดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการ

2. เร่งรัดการดำเนินการประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีความต้องการเรื่องนี้สูง โดยการพิจารณาให้มีความยืดหยุ่นสำหรับแรงงานนอกระบบในเรื่องของการเลือกประกันเฉพาะกรณีที่ตนมีความต้องการ ก่อนเวลา และวิธีการจ่ายเงินสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบซึ่งส่วนใหญ่มีไม่แน่นอน

3. รัฐควรภาควิชานการบังคับใช้พระราชบัญญัติฉบับที่ (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2547 (ควบคุมการใช้รถจักรยานยนต์รับจ้าง) เพื่อให้มีการนำรถรับจ้างไปจอดที่บ้านให้ถูกต้อง ตลอดจนดูแลไม่ให้มีการทำประ โ บ ช น น จำกัดผู้เข้าข่ายนี้ มองเห็นวิธีการห้ามหรือเข้าหน้าที่ของรัฐ

4. กทม. ควรมีการจัดระเบียบตลาดน้ำโดยให้เป็นความรับผิดชอบของแต่ละสำนักงานเขต และควรมีข้อมูลเกี่ยวกับตลาดน้ำที่สมบูรณ์ เพื่อจะได้สามารถเข้าไปดูแลตรวจสอบ ความสะอาดของพื้นที่และสิ่งที่มีประโยชน์ทางอาหาร ที่วางขาย รวมทั้งความคุ้มราคาน้ำดื่ม และป้องกันไม่ให้มีการรีดไถซึ่งสร้างความลำบากแก่ผู้ค้าขายตลาดน้ำ

5. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ควรหนุนแหนนแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ เป็นกลุ่มเป้าหมายของ การให้การดูแลในเรื่องสุขภาพ เช่นการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับ การตระหนักรู้ถึงการป้องกัน และรักษาโรคซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพ ทบทวนระบบประกันสุขภาพด้านหน้าประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนในขั้นตอนและการประกันเงินเดือน รวมทั้งการลดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของผู้มีรายได้น้อย

6. รัฐบาลควรส่งเสริมนโยบายการกระจายเงินถูกแก่

ประชาชนระดับราษฎร์ โดยขอความร่วมมือจากสถาบันการเงินต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ลดเงื่อนไขการถูกห้ามความเหนาะสม

7. กระทรวงแรงงานควรส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานในระบบเพื่อพัฒนาตนเองและพิทักษ์สิทธิของกลุ่ม โดยประสานกับ กทม. เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารและอำนวยความสะดวกด้านความเหนาะสม

8. กทม. ในฐานะเจ้าของพื้นที่ควรเป็นแก่นนำในการจัดกิจกรรมสำหรับแรงงานในระบบ เช่น การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ การให้ความรู้ด้านอาชีวอนามัย ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานในระบบทำประกันชีวิต / ประกันอุบัติเหตุ เพื่อสร้างหลักประกันเกตตันเองและครอบครัว

### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในระบบศึกษาเฉพาะกรณีผู้เข้าขั้นตอนเดอร์ไซค์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากสถาบันทรัพยากรัฐมนตรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และการสนับสนุนด้านข้อมูลจากหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนผู้เข้าขั้นตอนเดอร์ไซค์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัดซึ่งได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้านคุณภาพ ตั้งใจและจริงใจ ทำให้ข้อมูลที่ได้มีความชัดเจน คุณภาพดีเยี่ยม ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง ไว้ ณ ที่นี่

### บรรณานุกรม

ประชาติ ศิวรักษ์ และคณะ. งานบททวนเอกสารงานวิจัยเรื่อง เศรษฐกิจในระบบในประเทศไทย. โครงการเศรษฐกิจ นอกระบบ ความยากจน และการซื้องาน : สำนักงานแรงงาน ระหว่างประเทศ กรุงเทพฯ, 2548.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราธิราช. การศึกษาเรื่องความเหนาะสมและความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานในระบบ. 2548.

สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) และมูลนิธิ F.E.S. เอกสาร ประกอบการสัมมนาวิชาการเรื่อง "มาตรการทางกฎหมายใน การคุ้มครองแรงงานในระบบในประเทศไทย" , 5 มีนาคม 2550.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. บุคลาสตร์การบริหารจัดการเศรษฐกิจในระบบ. เอกสาร ประกอบการประชุมประจำปี 2547 เรื่อง "เศรษฐกิจในระบบกับการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ". 24 มิถุนายน 2547.

อัษฎรา สาษะดำเนนท์. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในระบบในภาคเกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2548.

ศูนย์วิจัยสิกรไทย. "จัดงานบนตัวรับจ้าง อาชีพธรรมชาติไม่ธรรมชาติ." วารสารกระแสทัศน์, ปีที่ 3 ฉบับที่ 356 (12 กุมภาพันธ์ 2540)

ศูนย์วิจัยสิกรไทย. "บทสรุปสำหรับผู้บริหาร" วารสารกระแสทัศน์, ปีที่ 9 ฉบับที่ 1434 (มกราคม - มีนาคม 2539)

ข้อมูลญัตติกรุงเทพมหานคร : เรื่อง ตลาด พ.ศ. 2546.

[www.kodmhai.com](http://www.kodmhai.com) (3/04/2006)

พระราชบัญญัติตรัตน์ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2547. [www.dlt.go.th](http://www.dlt.go.th) (3/04/2006)

# ลักษณะของพนักงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ ในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย<sup>1)</sup>

## Employee characteristics towards the development of attributes for Learning Organization in Thai automobile industry

ยุรพร สุทธารัตน์<sup>2)</sup> Laubie Li<sup>3)</sup> จิรา วงศ์สัตচารมณ์<sup>4)</sup>

Yuraporn Sudharatna<sup>2)</sup> Laubie Li<sup>3)</sup> Cheera Hongladarom<sup>4)</sup>

### Abstract

This research aims to assess the contribution of "Employee characteristics" towards the development of attributes for Learning Organization. The automobile industry was selected for this study because it was a labor-intensive industry. Supported by the government policy to accelerate Thailand to be the hub of car production in the Southeast Asian region. The survey instrument labeled "LO Inventory and Change Readiness" was administered to the six car manufacturers, which together constitute approximately 89 % of the total annual production output in Thailand. Results of the study showed that this industry has the attribute of "Employee characteristics" which is necessary for organizations to develop themselves onto learning organizations. Analysis of research results also led to the recommendation that organizations in this industry should concentrate more on recruitment as well as problem-solving, creativity, and training and development activities in order to become fully-fledged Learning Organizations.

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินลักษณะ พนักงานในฐานะที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการพัฒนา องค์การไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทยถูกกำหนดมาพิจารณาในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นพื้นฐาน รวมทั้งเป็น อุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากนโยบายของ รัฐบาลที่จะสร้างให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์ ในภูมิภาค โดยทำการศึกษาจากผู้ผลิตรถยนต์ซึ่งมีกำลังการผลิต รวมทั้งสิ้นประมาณ 89% ของอุตสาหกรรมในประเทศไทย การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม "การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง" ออกแบบโดยคณะกรรมการศึกษา พนักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมนี้มีคุณสมบัติที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ในระดับ "เห็นด้วยเล็กน้อย" หากแต่ลักษณะพนักงานดังกล่าวซึ่งสามารถพัฒนาได้อีก โดยให้ความสำคัญที่การคัดเลือกบุคลากรใหม่ของ องค์การ การจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาเพื่อการแก้ปัญหาและสร้าง ความคิดใหม่ๆ เป็นต้น

### บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในการบริหารงานขององค์กรธุรกิจในปัจจุบัน ทั้งนี้ เนื่องมาจาก พนักงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการทำงานใน องค์การ ไม่ว่าบุคคลนั้นๆ จะอยู่ในตำแหน่งใดในองค์การ เช่น ผู้บริหารระดับสูงอาจจะเป็นผู้กำหนดนโยบายในเรื่องต่างๆ ใน ขณะที่ผู้บริหารในระดับรองๆ ลงมืออาจจะเป็นผู้วางแผนการ ปฏิบัติงานของแผนกต้น โดยให้สอดคล้องกับนโยบายรวมของ บริษัท และในระดับปฏิบัติงานก็จะต้องดำเนินงานตามแผนที่ผู้ บริหารได้วางไว้สำหรับการทำงานในปัจจุบันการที่พนักงานทำ งานประจำวันตามแผนที่ผู้บริหารวางไว้อาจจะให้ธุรกิจดำเนิน ไปได้แต่หากองค์การต้องการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน การทำ งานตามแผนหรือการทำงานประจำวันอาจไม่เพียงพอ พนักงาน จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ แนวความคิดของการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การเพื่อ การเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้าง ขวางในการสร้างองค์การให้เกิดความได้เปรียบและสามารถแข่ง

1) บทความนี้เป็นผลการศึกษาがらงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริกศาสตร์

3) Associate Professor, Ph.D. International Graduate School of Business, University of South Australia.

4) ศาสตราจารย์ ดร. เลขาธิการมูลนิธิ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

ขันได้จึงถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพิจารณาดูว่าจะทำการพัฒนาองค์การอย่างไรให้ศักยภาพในการแข่งขันขององค์การดีขึ้นบ้างความนี้เป็นรายงานผลการศึกษาในเรื่องลักษณะหนังงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้

#### ความหมายขององค์การเพื่อการเรียนรู้

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม องค์การเพื่อการเรียนรู้ มีความหมาย ดังต่อไปนี้

Peter Senge 'ได้ให้ความหมายขององค์การเพื่อการเรียนรู้ว่า คือ องค์การที่สามารถพัฒนาและขยายความสามารถในการสร้างอนาคต ได้อย่างต่อเนื่อง และองค์การเพื่อการเรียนรู้จะมีการปรับการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด รวมทั้งเรียนรู้ที่จะพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ให้ดีขึ้น โดย Vera และ Crossan (1993) อธิบายเพิ่มเติมความหมายขององค์การเพื่อการเรียนรู้จาก Senge ว่า เป็นสถานที่ที่คนหรือหนังงานในองค์การสามารถเพิ่มหรือขยายศักยภาพในการสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผล ที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมรูปแบบทางความคิด นิอิสระในการเก็บรวบรวมความต้องการ และความหลากหลาย และมีการเรียนรู้ที่จะเรียนอยู่ตลอดเวลา

ขณะที่ David Garvin (1993) ให้ความหมายของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่ และความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง

Martha A. Gephart และคณะ (1996) ให้ความหมายของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ไว้ คือ องค์การที่มีการยกระดับความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัวและเปลี่ยนแปลง เป็นองค์การที่มีการวิเคราะห์ การบอกรดีเด่น การพัฒนาการจัดการ ในกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องเข้ากัน ได้กับเป้าหมายที่ถูกปรับปรุงอย่างสร้างสรรค์

Swee Goh (1998) สนับสนุนความหมายของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ของ Garvin โดยให้ความหมายเพิ่มเติม ว่า องค์การประกอบด้วยความสามารถเรียนรู้ได้ และองค์การที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้จะสามารถอยู่รอดได้ในธุรกิจ ขณะที่ องค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้จะค่อนข้าง หายไปจากธุรกิจนั้น ทั้งนี้ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้

ดังนั้น องค์การเพื่อการเรียนรู้ คือ องค์การที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยผ่านสมาร์ทิกขององค์การทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่ม จากทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเกิดความได้เปรียบและอยู่รอดใน

ธุรกิจ (Sudharatna และ Li, 2003)

#### ลักษณะขององค์การเพื่อการเรียนรู้

การที่องค์การ จะพัฒนาเพื่อเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ได้นั้น จากการศึกษาและวิจัยของผู้เขียนพบว่า องค์การเพื่อการเรียนรู้นั้นจะมีลักษณะที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ 'ไป ໂໄบ' ได้ทำการสรุปลักษณะดังกล่าวเป็น 6 ด้าน คือ ลักษณะที่สำคัญประการแรกที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ หรือ คุณค่าทางวัฒนธรรม (Cultural values) ลักษณะที่สำคัญประการที่ 2 คือ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร หรือ คำมั่นของผู้บริหารและการให้อำนาจ (Leadership commitment and empowerment) ลักษณะที่สำคัญประการที่ 3 คือ การสื่อสาร หรือ Communication ลักษณะที่สำคัญประการที่ 4 จะเกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะพนักงาน หรือ Employee characteristics และลักษณะที่สำคัญประการสุดท้ายจะเกี่ยวข้องกับการ考核ดับผลการปฏิบัติงาน หรือ Performance upgrading (Sudharatna และ Li, 2002)

สำหรับบทความนี้ จะกล่าวถึงเฉพาะ ลักษณะพนักงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ ด้วยนั้น ลักษณะอันๆ และ การศึกษาเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องจะได้นำมาเขียนในบทความอื่นต่อไป

ลักษณะของพนักงาน หรือ Employee Characteristics คุณค่าสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การเพื่อการเรียนรู้ คือ ความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์การ และความสามารถในการนำองค์ความรู้ที่เรียนมาไปประยุกต์ใช้ได้กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (Taylor และ Thorpe, 2002)

การที่องค์การจะเรียนรู้ได้นั้น จะต้องเริ่มจากการที่สามารถ แต่ละคนมีการเรียนรู้ หรือเกิดจากการเรียนรู้ในระดับบุคคลก่อน แล้วจึงพัฒนาต่อในระดับทีมและองค์การ Bennett และ O'Brien (1994) กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์การนั้นจะไม่เกิด ประโยชน์ หากไม่ได้ถูกปรับเป็นส่วนหนึ่งในระบบการทำงาน ขององค์การ เนื่องจากภาระในองค์การจะมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกเป็นที่ร่วรรวมระบบข้อมูลต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกันและกัน

ลักษณะพนักงานที่สำคัญในองค์การเพื่อการเรียนรู้ ตามแนวความคิดของ Bennett และ O'Brien คือ สามารถในองค์การ รู้และเข้าใจถึงกลุ่มบุคคลและวิสัยทัศน์ขององค์การตลอดจนรู้ว่าเป้าหมายรวมขององค์การ รู้ถึงภาระที่กำลังเดินและสามารถคาดการณ์อนาคตได้ สามารถหยุดคุยกับผู้อื่นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นิยมเชื่อถือไว้วางใจกันในการทำงาน นิอิสระทางความคิดและสามารถสื่อสารสิ่งที่คิดได้อย่างเป็นอิสระ สามารถใช้เทคโนโลยีระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อสนับสนุนการทำงานของตนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ มีความพยาบานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และมีการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองและผู้อื่น

ขณะที่ Hill (1996) กล่าวว่าในองค์การเพื่อการเรียนรู้จะมีสัดส่วนของสมาชิกในองค์การที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีภักดีของการเรียนรู้ที่จะเรียนอยู่เป็นจำนวนมาก และหนังงานในองค์การเพื่อการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Hill จะมีลักษณะดังต่อไปนี้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีภักดีของการเรียนรู้เพื่อที่จะเรียน มีการถอดความคิดเห็นของบุคคลอื่นและท้าทาย มีความสร้างสรรค์และทดลองทำในสิ่งใหม่ๆ มีวิสัยทัศน์รวมทั้งสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสร妄า โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้บริการในการถ่ายทอดความรู้ และบันทึกความรู้ของตนเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ โดยรวมและสามารถสื่อสารได้อย่างเป็นอิสระ และเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ผู้จัดการ หน่วยบังคับการผลิตตลอดจนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งการที่หนังงานในองค์การจะมีลักษณะเหล่านี้ได้นั้น Hill (1996) กล่าวว่า องค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้ขององค์การด้วย

สำหรับลักษณะของหนังงานที่ส่งผลต่อการสร้างให้เกิดชุมชนหรือองค์กรที่พร้อมต่อการเรียนรู้ตามแนวความคิดของ Liedtka (1999) คือ การที่หนังงานในองค์การ มีการทดลองทำในสิ่งใหม่ๆ และไม่ดำเนินเมื่อมีข้อคิดพลาดเกิดขึ้นหรือไม่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนได้มีการใช้ข้อคิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้นเป็นบทเรียนสำหรับการกระทำการครั้งต่อๆ ไป สามารถในองค์การสามารถพูดคุยกันได้อย่างเปิดเผย และสามารถพูดได้อย่างที่คิด ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการยอมรับข้อข้อแย้งที่เกิดขึ้นว่าเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงความคิดเห็น และสามารถจัดการกับข้อข้อแย้งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ Sloote, Tynjala และ Hytonen (2000) ได้กล่าวว่า ลักษณะของสมาชิกในองค์การเพื่อการเรียนรู้ มีดังนี้ เป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ รวมทั้งการขยายขอบเขตทางความคิดและการสร้างสรรค์ การนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการแก้ไขปัญหา การปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้คุณภาพและผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การใช้ร่วมกันและถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนการจัดเก็บในลักษณะที่พร้อมต่อการใช้งาน ในลำดับต่อไป Goh (2003) ขังได้กล่าวว่า การที่องค์การจะพัฒนาเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ได้นั้น เกิดจากการที่ผู้นำหรือผู้จัดการต้องทำการกำหนดศักยภาพ ขององค์การในการเรียนรู้ นิยมนโยบายที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติจัดการเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้

ดังนั้น ที่นี่ฐานที่สำคัญที่จำเป็นต่อความสามารถในการ

เรียนรู้ขององค์การที่ผู้จัดการจำเป็นต้องจัดให้สำาชิกในองค์การได้ทราบและศูนย์แลบซึ่งสามารถใช้ในองค์การจึงควร เข้าใจ ลักษณะที่สำคัญและพัฒนากิจขององค์การ มีความมุ่งมั่นต่อการทำางานในหน้าที่ รวมทั้งรู้ว่างานที่ตนทำเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำาเร็จขององค์การ มีการให้บริการในการทำงานในใหม่ๆ หรือทดลองทำในสิ่งใหม่ๆ มีภักดีในการทำงานเป็นทีม และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน และมีการแบ่งปันความรู้ในงานของตนสู่เพื่อนร่วมงานต่างทีมด้วยแผนกในองค์การ

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าหนังงานหรือสมาชิกขององค์การเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ "ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการท่องค์การมีหนังงานที่มีความรู้ความสามารถ" ได้นั้น จะมาจากกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนในเรื่องต่างๆ เช่น การได้มาซึ่งหนังงานเหล่านั้นเข้ามาในองค์การ "ได้อย่างไร" การพัฒนาภักดีให้กับหนังงานเหล่านั้น การเลื่อนขั้นหรือการให้ออก ตลอดจนการจัดการกับความสามารถพิเศษ นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการรับน้ำและการเก็บรักษาคนที่มีความสามารถได้อีกด้วย

ลักษณะของหนังงาน หรือ Employee characteristic เป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่า ลักษณะที่สำคัญของหนังงานที่มีผลต่อการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ เช่น

- 1). สมาชิกในองค์การสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเกี่ยวกับความรู้ภักดีในการปฏิบัติงาน
- 2). สมาชิกในองค์การทราบว่างานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายของบริษัท
- 3). สมาชิกในองค์การ สามารถแก้ไขปัญหาและสร้างความคิดใหม่ๆ ในกระบวนการผลิตและบริการในการทำงาน "ได้"
- 4). สมาชิกในองค์การมีความพอใจในการทำงานเป็นทีม
- 5). สมาชิกในองค์การสามารถเป็นผู้นำเพื่อนร่วมงานได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่จำเป็น
- 6). สมาชิกในองค์การ สามารถแก้ไขปัญหาด้วยทีมที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน "ได้เป็นส่วนมาก"
- 7). สมาชิกในองค์การรัก惜ถึงความรับผิดชอบที่จะหาและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานใหม่ๆ ในการทำงาน
- 8). สมาชิกในองค์การ สามารถรับผิดชอบต่อตัวเองในการเรียนรู้และเพิ่มทักษะใหม่ๆ ให้กับหนังงานอยู่ตลอดเวลา
- 9). สมาชิกในองค์การทราบว่างานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ
- 10). สมาชิกในองค์การมองหาบริการทำงานใหม่ๆ เพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 11). องค์การ "ได้ให้ความสำคัญในการอบรมและการพัฒนา"

## พนักงานอย่างต่อเนื่อง

- 12) องค์การได้ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้เหมาะสมกับองค์การและพนักงานที่มีอยู่เดิม
- 13) สามารถคงค่าการส่วนใหญ่มีความต้องการและพยายามหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง
- 14) สามารถในองค์การสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมและพัฒนาที่องค์การจัดขึ้นได้
- 15) สามารถในองค์การมีประสบการณ์และการศึกษาที่เหมาะสมกับการทำงาน

## วิธีการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ได้ทำศึกษาถึงลักษณะของพนักงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ในอุดสาหกรรมรถชนต์ในประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุดสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่นานและเป็นอุดสาหกรรมที่ให้แรงงานเป็นพื้นฐาน อีกทั้ง ยังเป็นอุดสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากนโยบายของรัฐบาล ที่จะสร้างให้ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการผลิตรถชนต์ในภูมิภาคนี้ด้วย ซึ่งต้าหากาชาด แรงงานที่มี ประสาทวิภาพ การลงทุนในอุดสาหกรรมนี้จากต่างประเทศที่จะเข้าไปปั้งประเทศไทยที่มีจ้างแรงงานที่ถูกกว่าและมีค่าตอบแทนที่ดีกว่า ในการเตรียมความพร้อมขององค์การในเรื่องต่างๆ รวมทั้งพนักงานที่อยู่ในอุดสาหกรรมนี้ เพื่อการเติบโตและแข่งขัน ได้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ การศึกษารั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่ลักษณะของพนักงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ในอุดสาหกรรมดังกล่าว

การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ถึงลักษณะของพนักงานที่อยู่ในอุดสาหกรรมรถชนต์ ในประเทศไทยที่สามารถรองรับการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลทั้งแหล่งปฐมนิเทศและทุติยภูมิ

แหล่งข้อมูลปฐมนิเทศ ได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มผู้ผลิตรถชนต์ในประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 6 บริษัทที่ประสงค์จะให้ข้อมูล โดยมีกำลังการผลิตรวม 88.92% ส่วนข้อมูลทุติยภูมิ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจแนวโน้มและทฤษฎีจาก การประชุมวิชาการ วารสารวิชาการและหนังสือ เป็นต้น

ประชากรในการศึกษาวิจัยรั้งนี้ คือ บริษัทผู้ผลิตรถชนต์ ที่มีโรงงานผลิตอยู่ในประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 7 บริษัท มีกำลังการผลิตรวม 98.3 % ได้แก่

- 1) บริษัท โตโยต้ามอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีกำลังการผลิต 36.97%

2) บริษัท อิซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีกำลังการผลิต 16.39 %

3) บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีกำลังการผลิต 12.47 %

4) บริษัท ออโต อัลลาร์ยแอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีกำลังการผลิต 9.66 %

5) บริษัท เจนเนอรัล มอร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีกำลังการผลิต 9.42 %

6) บริษัท ฮอนด้าคาร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีกำลังการผลิต 9.38 % และ

7) บริษัท สยามนิสสัน ออโตโนมบิล จำกัด มีกำลังการผลิต 4.01%

และอีก 1.7% เป็นกำลังการผลิตจากบริษัทอื่นที่ไม่ได้ระบุไว้ (ที่มา: สถาบันขยายนัต 2549)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ในส่วนของการผลิตรถชนต์มีจำนวนประมาณ 26,300 คน (บุญพรและคณะ, 2549) ได้รับแบบสอบถามสมบูรณ์กลับคืนทั้งสิ้น 429 ชุด คิดเป็นการตอบกลับ 45.54 เปอร์เซ็นต์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถาม "LO Inventory and Change Readiness" (Sudharatna, 2004) เป็นเครื่องมือโดยคณะผู้วิจัยนำมารับปรุงใช้กับการศึกษาในครั้งนี้ มาตรฐานที่ใช้คือ Multiple Rating List Scale แบ่งเป็น 7 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 : Strongly disagree หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
ระดับที่ 2 : Disagree หรือ ไม่เห็นด้วย

ระดับที่ 3 : Mildly disagree หรือ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย

ระดับที่ 4 : Indifference หรือ ไม่แน่ใจ

ระดับที่ 5 : Mildly agree หรือ เห็นด้วยเล็กน้อย

ระดับที่ 6 : Agree หรือ เห็นด้วย

ระดับที่ 7 : Strongly agree หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลดัดทำโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติ ในส่วนแรกเป็นข้อมูลทั่วไป เพื่อทราบถึงลักษณะของทั่วไปของพนักงานที่อยู่ในอุดสาหกรรมรถชนต์ สำนวนที่ 2 เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะสำคัญขององค์การที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การ ไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย คุณค่าทางวัฒนธรรมองค์การ คำนั้นของผู้นำและการให้อำนาจ การสื่อสาร การถ่ายทอดความรู้ ลักษณะของพนักงานและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และในส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึง เอกพะลักษณะพนักงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ เท่านั้น (ข้อมูลรายละเอียดของลักษณะต่างๆ ด้านอื่นผู้สนใจสามารถดูได้จากรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์หรือบทความทาง

## วิชาการอื่นที่ผู้เขียนได้ตีพิมพ์

การศึกษาในครั้งนี้จะได้นำค่าเฉลี่ยผลคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยรวม มาประเมินระดับลักษณะที่จำเป็นขององค์การเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของ อุดสาหกรรมรถชนต์ในประเทศไทยที่สามารถรองรับการเป็น องค์การเพื่อการเรียนรู้ และนำผลที่ได้จากการศึกษา มาเสนอแนะให้กับผู้ประกอบการในอุดสาหกรรมนี้ได้ใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงองค์การเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้

## ผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ในอุดสาหกรรมนี้มีเพศชายทำงาน มากกว่าเพศหญิง โดยจำนวนเกินกว่าครึ่งหรือร้อยละ 77.6 มีอายุระหว่าง 20-49 ปี ร้อยละ 70.6 งานการศึกษาในระดับปริญญาตรี ผู้ดูดลองแบบสอบถามด้านส่วนใหญ่ทำงานกับองค์การที่เป็นบริษัท ตัวอย่างในการศึกษาจัดครั้งนี้ ระหว่าง 0-3 ปี ร้อยละ 38.5 และ ทำงานกับองค์การที่เป็นบริษัทด้วยอย่างระหว่าง 3-6 ปี ร้อยละ 15.6 และผู้ดูดลองแบบสอบถามด้านทำงานกับองค์การที่เป็นบริษัทด้วยอย่าง ในตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการระดับต้นถึงผู้จัดการระดับสูง ร้อยละ 38.7 ขณะที่มีผู้ดูดลองแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นพนักงานร้อยละ 61.3

จากการประเมินลักษณะต่างๆ ที่เอื้อต่อการเป็นองค์การ เพื่อการเรียนรู้ในอุดสาหกรรมนี้ ทั้ง 6 ด้าน พบร่วมว่า ลักษณะของ พนักงานให้คะแนนสูงกว่าลักษณะด้านอื่นๆ ของการเป็น องค์การเพื่อการเรียนรู้อีก 5 ด้าน คือ คุณค่าทางวัฒนธรรม ผู้นำ และการให้อำนาจของผู้นำ การสื่อสาร การถ่ายโอนความรู้ และ การยกระดับผลการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 1)

และเมื่อพิจารณาถึง เด槐ะด้านคุณลักษณะของพนักงาน ที่เอื้อต่อการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ พบว่า ลักษณะของ พนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อระดับการเป็นองค์การเพื่อการ เรียนรู้ (โดยมีค่าเฉลี่ยของลักษณะพนักงานอยู่ที่ระดับ 5.35 หรือ

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะพนักงานในด้านต่างๆ

คุณลักษณะพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานที่อยู่ในอุดสาหกรรมนี้:		
- มีความพอใช้ที่จะทำงานเป็นทัน	5.74	1.05
- รู้ว่างานที่ตนทำมีความสำคัญและมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ	5.58	1.02
- มองหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	5.57	0.97
- สามารถเป็นผู้นำเพื่อนร่วมงานได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่จำเป็น	5.55	0.94
- สามารถรับผิดชอบที่จะหาและถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานใหม่ๆ ในการทำงาน	5.40	0.93
- มีความต้องการและหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง	5.30	1.12
- สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นส่วนมาก	5.36	0.95

(เห็นด้วยเล็กน้อย) และในรายละเอียดด้านลักษณะพนักงาน พบว่า พนักงานที่อยู่ในอุดสาหกรรมนี้มีความพอใช้ที่จะทำงาน เป็นทัน รู้ว่างานที่ตนทำมีความสำคัญและมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งได้มองหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อทำ งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังสามารถเป็นผู้นำเพื่อน ร่วมงานได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่จำเป็น (ตารางที่ 2)

นอกจากนี้ ยังพบอีกด้วยว่า ผู้ดูดลองแบบสอบถามเห็นว่า พนักงานในอุดสาหกรรมนี้สามารถรับผิดชอบที่จะหาและถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานใหม่ๆ ในการทำงาน มีความต้องการ และหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง มีความสามารถในการแก้ไข ปัญหาในการทำงานได้เป็นส่วนมาก (ตารางที่ 2)

การที่อุดสาหกรรมนี้มีลักษณะพนักงานที่เอื้อต่อการเป็น องค์การเพื่อการเรียนรู้ในระดับที่สูงกว่าลักษณะด้านอื่นๆ อีกทั้ง มีลักษณะบางอย่าง เช่น การทำงานเป็นทีม การมองหาวิธีการทำงานใหม่ๆ การพัฒนาพัฒนาตนเอง การหาและถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาแก้ปัญหาในการทำงาน ด้วยตนเอง ที่พนักงานในอุดสาหกรรมนี้ ได้ของมีสาเหตุมาจาก อุดสาหกรรมการผลิตรถชนต์ในประเทศไทย ส่วนมากเป็น อุดสาหกรรมร่วมทุนหรือเป็นการลงทุนจากต่างประเทศซึ่งอาจ

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะที่เอื้อต่อการเป็นองค์การเพื่อ การเรียนรู้ในอุดสาหกรรมรถชนต์ในประเทศไทย

ลักษณะที่เอื้อต่อการเป็น องค์การเพื่อการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย
คุณค่าทางวัฒนธรรม	4.95
ผู้นำและการให้อำนาจของผู้นำ	4.92
การสื่อสาร	4.70
การถ่ายโอนความรู้	5.04
คุณลักษณะของพนักงาน	5.34
การยกระดับผลการปฏิบัติงาน	4.81

จะได้รับอิทธิพลจากวิธีการทำงาน ธรรมเนียมปฏิบัติบางอย่างที่แตกต่างไปจากองค์การที่ไม่ได้มีการร่วมทุนจากต่างประเทศ จึงทำให้ลักษณะของหนังงานในอุตสาหกรรมผู้ผลิตต่างออกไป และเอื้อต่อการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้สูงกว่าลักษณะในด้านอื่น

ในการศึกษาครั้งนี้ถึงแม้จะพบว่าลักษณะของหนังงานในอุตสาหกรรมชนิดในประเทศไทย จะเอื้อต่อการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ด้าน หากแต่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้นั้น นักวิชาการ (Beck, 1989; Garvub, 1993; Augsdorfer และ Harding, 1995) กล่าวว่า เป็นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ "ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะมีลักษณะที่เอื้อต่อการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้แล้วก็ตาม องค์การก็ยังสามารถพัฒนาต่อไปได้อีก ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า องค์การที่อยู่ในอุตสาหกรรมนี้ควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร ใหม่ให้เหมาะสมกับองค์การ รวมทั้งมีการขัดกับกระบวนการอบรม พัฒนาที่หนังงานสามารถเข้าร่วมได้ การฝึกอบรมให้หนังงานสามารถแก้ปัญหาและสร้างความคิดใหม่ๆ ในกระบวนการผลิต และบริการ ในการทำงาน เป็นต้น

การศึกษาครั้งนี้ให้คุณค่าในเชิงวิชาการ กล่าวคือ เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ขององค์การที่ซึ่งค่อนข้างใหม่ และซึ่ง "ไม่ได้มีการศึกษาเชิงการวิจัยอย่างกว้างขวางนักในประเทศไทย นอกจากนี้ ผลจากการศึกษาซึ่งสามารถนำมาใช้ในเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการปรับปรุงองค์การในด้านการพัฒนาบุคคลการหรือพัฒนาขององค์การ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ในลำดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและมุ่งสู่ความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

ขอพระขอบคุณ การสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งผู้บริหาร ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการพัฒนาในบริษัทผู้ผลิตโดยที่ได้แก่ บริษัท โตโยต้า นอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท อิชชูมอร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท มิชูบิชินอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท กอโต อัลลาร์ แอนด์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท เจนเนอรัล มอร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท ษามนิสสัน ออโต้ โนบิล จำกัด ตลอดจนผู้ที่ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ชี้แนะสำหรับการศึกษาวิจัยนี้ และผู้ร่วมเขียนในฐานะอาจารย์ที่เลี้ยงของผู้เขียน

## บรรณานุกรม

- บุราพร ฤทธิรัตน์และคณะ. 2549. รายงานวิจัยสนับสนุนบัณฑิต โครงการ การศึกษาการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมรถขนาด สำนับสนับสนุน โดย สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยนเรศวร 2549
- Augsdorfer, P. and R. Harding (1995). "Changing Competitive Forces in Europe: Continuous Improvement in a Sample of French, German and British Companies." European Business Review 95(4): 3 - 9.
- Beck, M. (1989). "Learning Organization - How to Create Them." Industrial and Commercial Training 21: 21-28.
- Bennett, J. K. and M. J. O'Brien (1994). The building Blocks of the Learning Organization. Training. 31: 41-49.
- Garvin, D. A. (1993). "Building a Learning organization." Harvard Business Review 73(4): 78-91.
- Gephart, M. A., V. J. Marsick, et al. (1996). "Learning organizations Come Alive." Training & Development 50(12): 34-44.
- Goh, S. (2003). "Improving Organizational Learning Capability: Lessons from Two Case Studies." The Learning Organization 10(4): 216-227.
- Goh, S. C. (1998). "Toward a Learning Organization: the Strategic Building Blocks." S.A.M. Advanced Management Journal 63(2): 15-20.
- Hill, R. (1996). "A Measure of the Learning Organization." Industrial and Commercial Training 28(1): 19-25.
- Liedtka, J. (1999). "Linking Competitive Advantage with Communities of Practice." Journal of Management Inquiry 8(1): 5-16.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline*. London, Random House Business Books.
- Slotte, v., P. Tynjala, et al. (2004). "How Do HRD Practitioners Describe Learning at Work." Human Resource Development International 7(4): 481 - 499.
- Sudharatna, Y. (2004). Towards a Stage Model of Learning Organization Development. Adelaide Graduate School of Business, Adelaide, University of Adelaide: 238.
- Sudharatna, Y. and L. Laubic (2002). Management Practices as Determinants of a Learning Organization Attributes: A Thai Agenda. The Third Conference of the Asia Academy of Management, Bangkok, Thailand.
- Sudharatna, Y. and L. Laubic (2003). An Organizational Readiness-to-Change towards the Development of a Learning Organization. The Fifth International Conference of Organizational Learning and Knowledge, Lancaster, UK.
- Taylor S., E. B. and R. Thorpe (2002). "A Step in the Right Direction? Investors in People and the Learning Organization." British Journal of Management 13: 161-171.
- Vera, D. and M. Crassan (2003). *Organizational Learning and Knowledge Management: Toward an Integrative Framework*. Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management. M. Easterby-smith and M. A. Lyles. United Kingdom, Blackwell Publishing Ltd.: 123 -141.

# วิธีคิดของผู้สูงอายุและภาพลักษณ์ของการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ: ศึกษากรณีศูนย์บริการผู้สูงอายุบ้านปิยะมาลย์ จังหวัดเชียงใหม่

เพื่อนใจ รัตตากร<sup>1)</sup>

## Abstract

The purpose of this research was to study the ways of thinking of the elderly about their self-image; to explain how to define "successful aging"; and to study key conditions for supporting or impeding successful aging from the elderly's perspective. Using qualitative research methods(in-depth interview, participant observation, narrative) in 19 elderly (9 men and 10 women) from Piyamal elderly center from October 2005 to January 2006. The results showed that the way of thinking linked to the individual ways of life and leads to the ultimate goal. The elderly's experiences were diversified by cultural contexts, so their ways of life, which they designed, suitable to be age successfully. "Successful aging" is a thinking process through lifetime experiences. Successful elders have to readjust their roles that is suitable for their existing competency. Their needs or desires for themselves are changed to contribute to others. They want to see success of their close ones, or to help others rather than themselves. "Successful aging" requires healthiness, self-dependency, awareness of quality of life, having belief and devotion to lead the life, strictly adhere to morality, being a thought leader, working for community to be virtue and benefit for common. The influencing factors are physical and mental health, security in life course, social acceptance, and social sphere to create self-value and promote "self" of elders.

Keywords: way of thinking, elderly, image, successful aging

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิธีคิดของผู้สูงอายุและภาพลักษณ์ของการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมองตนเอง การให้ความหมายของ "ผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ" และเพื่อศึกษาเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของผู้สูงอายุ โดยการศึกษาเชิงคุณภาพทั้งการสัมภาษณ์เจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และเรื่องเล่ากับนักวิจิราษฎร์สูงอายุสมัชฐานย์ บริการผู้สูงอายุบ้านปิยะมาลย์จำนวน 19 คน (ชาย 9 คน หญิง 10 คน) ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2548 ถึงเดือนกรกฎาคม 2549 ผลการศึกษาจะท่อนว่าวิธีคิดของผู้สูงอายุซึ่ด ใบงอยู่กับวิธีการดำเนินชีวิตเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ประสบการณ์ของผู้สูงอายุหลากหลายตามบริบทแวดล้อม วิธีชีวิตที่ผู้สูงอายุอดีตแบบเด้อ ให้มีการปฏิบัติตนเหมาะสม และใช้เป็นเครื่องนำทางไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ การให้ความหมายของ "ผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ" จึงเป็นกระบวนการการคิดของผู้สูงอายุที่ผ่านประสบการณ์ชีวิตมานาน ผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับสภาพที่มี

ความต้องการเพื่อตนเองอย่างเดี่ยวน ไม่เกินความต้องการเห็นความสำเร็จของผู้สูงอายุที่ได้ชัดเจน ผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสุขภาพดี พึงคนเองได้ ตระหนักถึงคุณภาพชีวิต ที่ดี มีความเชื่อและศรัทธาในครรภ์องค์เด่นของ ข้อดีอีกส่วนหนึ่ง เช่น เครื่องครัว เป็นผู้นำทางความคิด ทำงานเพื่อชุมชน ทำประโยชน์ แก่ส่วนรวม ซึ่งเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สุขภาพ ความมั่นคง ในชีวิต การขอนรับจากสังคม การมีพื้นที่ทางสังคมที่ช่วยให้เกิดระบบคุณค่าส่วนบุคคลและแสดงถึงความมีคุณของผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: วิธีคิด ผู้สูงอายุ ภาพลักษณ์ ผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ

## บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร ที่มีประชากรวัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้นกว่าร้อยละ 10 อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งด้านความเป็นอยู่และสุขภาวะของประชากรในสังคมด้วย เนื่องจากปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลงทาง

1) ภาควิชาการรับน้ำด้วย คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

Department of Occupational Therapy, Faculty of Associated Medical Sciences, Chiang Mai University, Chiang Mai 50200  
E-mail address: Phuanjai@chiangmai.ac.th โทร. 08-16711625

ประชากร (population change) นั้น ผู้สูงอายุจะถูกเปลี่ยนบทบาททันทีเมื่ออายุขึ้นมา สู่การเป็นผู้สูงอายุภายใต้กรอบกระบวนการทัศน์คิดเช่นเดิมเช่นเดิม เช่น ผู้สูงอายุเป็นภาระที่ต้องพึ่งพิง ถูกจัดว่าเป็นประชากรที่ไม่ใช่ผู้ผลิต ในมิชั่นแรงงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2547 ; เกือบ 2546 ; Aichley RC, 1972) ประกอบกับค่านิยมของสังคมที่ให้ความหมายต่อการเป็นผู้สูงอายุในเชิงความสื่อถึงความความสามารถที่ลดลง การหยุดทำงาน การต้องอยู่บ้านโดยเดียว เช่น "ไปสู่การเกิด" "อดคิดต่อผู้สูงอายุ" (ageism) (Baltes PB and Smith J, 2003) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกไม่ชอบผู้สูงอายุของคนในสังคม อันจะเห็นตัวอย่างได้ค่อนข้างชัดเจนในสังคมของประเทศไทยวันนี้ ที่มีความรู้สึกแฝงอยู่เบื้องหลังที่ไม่ชอบภาวะสูงอายุ และมองว่าภาวะสูงอายุทำให้คนเองไว้อุ้มค่า ไม่มีประโยชน์ ไม่สามารถอยู่ในฐานะที่เป็นพลังทางเศรษฐกิจหรือเป็นผู้ให้แก่สังคมได้อีกด้วยไป ผู้สูงอายุภายใต้กระบวนการทัศน์คิดนี้จึงเป็นภาระที่ประเทศไทยต้องแบกรับ และเป็นส่วนหนึ่งของการถือให้เกิดปัญหาต่อการพัฒนาประเทศไทยทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมตามมา ภาคใต้สังคมที่ให้คุณค่าต่อความมีประสิทธิภาพ การแบ่งขันเพื่อเพิ่มผลผลิตและความเป็นเหตุเป็นผล ผู้คนในระบบนี้จึงต้องจัดการทำต่อตนเองเพื่อให้ตนยังคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุน เอาใจใส่ในเรื่องของรูปลักษณ์ ศุภภาพ การรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร การออกกำลังกายเพื่อให้แข็งแรงอยู่เสมอ "การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ" (successful aging) จึงถูกใช้เป็นกลยุทธ์และตัวชี้วัดประสิทธิภาพในระดับปัจจุบุคคล ด้วยฐานคิดที่เชื่อว่า แม้ผู้สูงอายุจะมากขึ้น เพียงใด แต่ถ้าผู้สูงอายุมีวิธีที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถคุ้มครอง自己 ฟื้นฟูตัวเอง ได้ สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ลดความเสี่ยงต่อสุขภาพและสังคม ลดภาระของสังคม จนเพิ่มผล "กำไร" และส่งผลให้การพัฒนาประเทศไทยในด้านเศรษฐกิจและสังคมดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความพยายามที่จะใช้ "successful aging" เป็นกระบวนการในการสร้างตัวตน (modes/forms of subjectivation) ของผู้สูงอายุ จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ของผู้สูงอายุภายใต้มิติทางวัฒนธรรมของสังคมไทย การศึกษารื่องการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จผ่านทางวิธีคิด การมองภาพลักษณ์ (image) ของตนเองในฐานะ "ผู้สูงอายุ" ตลอดจนการประเมินตนเองและเงื่อนไขที่ส่งเสริมและขัดขวาง การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ จะชี้ให้เห็นถึงประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จจากกระบวนการคิดของตัว ผู้สูงอายุตามการรับรู้ ตามวัฒนธรรมและความเชื่อ ที่มีต่อจากภายในตัว ให้กระบวนการทัศน์คิดหนึ่งที่มองว่าผู้สูงอายุคือผู้ไม่

ประสบการณ์ มีภูมิปัญญา มีศักยภาพเข่นกับกระบวนการอื่นในสังคม ผู้สูงอายุยังคงมีศักยภาพและหน้าที่ในการช่วยพัฒนาประเทศในระบบเศรษฐกิจและสังคมอยู่ด้วยวิธีคิด คุณภาพ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นเวลาหลายปีตลอดช่วง ชีวิต และถึงแม้ว่าการเพิ่มของช่วงอายุส่งผลกระทบต่อระบบทั่วโลกและแผนกวัฒนธรรม สังคม การเมืองและเศรษฐกิจในองค์รวม การมองผู้สูงอายุในลักษณะที่ลีกซึ่งถึงความเป็นพลโลกที่เจนจัดในประสบการณ์ชีวิตก็จะพบว่า ผู้สูงอายุคือทรัพยากรที่ทรงคุณค่า แก่สังคมและส่วนรวม การแสวงหาแนวทางในการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น ด้วยพื้นฐานความคิดที่ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุว่าเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่มีศักยภาพอันจะเป็นจุดเริ่มต้นของการนำมายกระดับคุณภาพชีวิต ให้ความหมายแก่ตนเอง และถือเป็นการเตรียมความพร้อมในระดับปัจจุบันบุคคล และจะเป็นการขยายภาพเพื่อนำไปสู่การขยายประสบการณ์ให้กว้างไกลออกไปไปสู่ส่วนอื่นของสังคมตามมาเพื่อกระตุ้นให้ผู้สูงอายุพร้อมที่จะมีภาพลักษณ์ของการเป็นผู้สูงอายุในสังคมสมัยใหม่ที่มีศักยภาพ อันถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ท่านกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพและคุณภาพของคนเป็นหลัก ในขณะเดียวกัน ข้อมูลเชิงประจักษ์นี้จะสามารถนำมายั่งยืนและเป็นที่ยอมรับในสังคม ที่สำคัญคือการนำไปใช้ในระบบ ที่จะกระตุ้นให้รู้ หน่วยงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงความสำเร็จ ดังนั้น ความพยายามที่จะนำไปสู่การเตรียมความพร้อมทั้งในด้านนโยบายและปรับบุคลาศาสตร์ ที่นำไปสู่สังคมของผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- ศึกษาวิธีคิดของผู้สูงอายุต่อการมองภาพลักษณ์ (image) ตนเองในฐานะ "ผู้สูงอายุ"
- อธิบายการให้ความหมายและเกณฑ์การตัดสินการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ (Successful aging) ตามทัศนะเชิงตีความของผู้สูงอายุ ตลอดจนการประเมินตนเอง
- ศึกษาเงื่อนไขสำคัญที่สนับสนุนและขัดขวางต่อการเป็นผู้สูงอายุประสบความสำเร็จ ตามทัศนะของผู้สูงอายุ

### วิธีการศึกษา

ในมิติของการศึกษากับกระบวนการเรียนรู้การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จของผู้สูงอายุ จากการศึกษาเชิงองค์รวมตามเงื่อนไขข้อมูลทางวัฒนธรรมและสังคม เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมของผู้สูงอายุในโลกปัจจุบันในเชิงระบบคิด ผู้สูงอายุจะเป็นผู้เล่าเรื่องราวด้วยประสบการณ์ตรงภาย

ได้กรอบแนวคิดของผู้สูงอายุ ซึ่งผู้วิจัยให้ความสำคัญแก่ข้อมูล ประเพณีความรู้สึกนึกคิดในทัศนะส่วนตน การรับรู้การให้ความหมาย วิธีการคำนินชีวิตของผู้สูงอายุและปัจจัยเงื่อนไข มาประมวลเข้าด้วยกันและเน้นการตีความในฐานะเป็นเกณฑ์ กำหนดแนวทางพฤติกรรมของบุคคลตามลักษณะของการปฏิสังสรรค์

### 1. วิธีการคัดเลือกพื้นที่ศึกษาวิจัยและผู้ให้ข้อมูล

จากข้อมูลจำนวนประชากรที่พบว่า จังหวัดเชียงใหม่เป็นหนึ่งในสามจังหวัดของประเทศไทยที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุสูงที่สุด (เกริกศักดิ์ และคณะ 2533) ประกอบกับการนี้ วัฒนธรรมชนชาติที่มีความสำคัญของผู้สูงอายุมาช้านาน จึงเป็นที่มาของการศึกษาถึงวิธีคิดและกระบวนการครุและคนเองในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อเข้าไปสืบสานถึงการให้ความหมายของคำว่าผู้สูงอายุที่ประสมความสำเร็จ โดยกำหนดคุณสมบัติของพื้นที่ศึกษาวิจัย ได้แก่ เป็นชนวนที่ผู้สูงอายุร่วมกันจัดตั้งเพื่อผู้สูงอายุที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุและสังคม เป็นที่ที่ผู้สูงอายุมีการรวมตัวกันเพื่อกระบวนการเรียนรู้อันจะนำไปสู่สุขภาวะ ผ่านทางการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตน เองและสังคมอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการสร้างห้องเรียนสอน ให้การสนับสนุน กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นผู้สูงอายุที่อยู่ในศูนย์บริการผู้สูงอายุบ้านปีบะนาล์ อ่อกอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากเป็นชนวนผู้สูงอายุที่พึงดูแลและช่วยเหลือผู้อื่นได้เป็นชนวนที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรม และผู้สูงอายุมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

### 2. วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการคัดคือประสบงานกับประธานชนวน ผู้สูงอายุบ้านปีบะนาล์ อ่อกอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเก็บข้อมูล สำหรับการดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field research) โดยใช้การสัมภาษณ์ระดับเจาะลึก (In-depth interview) การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (participant observation) และให้ผู้สูงอายุเป็นผู้บอกเล่าเรื่องราวในวิธีเชิงเรื่อง (narrative) เพื่อรับรู้ข้อมูลจนกระทั่งข้อมูลที่ได้นั้นอิ่มตัว (ผู้สูงอายุช้านาน 19 คน ชาย 9 คน หญิง 10 คน) สมบูรณ์มากที่สุดสำหรับการนำเสนอต่อความเป็นข้อสรุปของกระบวนการศึกษา ทั้งทัศนะที่มีต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ประสมความสำเร็จ แบบแผน วิธีการคิด การให้คุณค่า กระบวนการครุและคนเอง และปัจจัยเงื่อนไขที่นำໄไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่ประสมความสำเร็จ

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ข้อมูลประจำวันแล้ว ในแต่ละวันผู้ศึกษาจะนำข้อมูลเหล่านั้นมาทำการบันทึกอย่างละเอียด และวิเคราะห์ ตรวจสอบข้อมูลเบริบที่บันทึกข้อมูลที่ได้มาพร้อมๆ กัน เพื่อต้น

หากทัศนะของผู้สูงอายุที่มีต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ประสมความสำเร็จลดลงนั้นบรรยายการครุและคนเอง เมื่อทำการวิเคราะห์ จนได้ข้อสรุปแล้วจึงทำการแยกเก็บข้อมูลเข้าเพื่อความประสมของข้อมูล ถ้าข้อมูลส่วนใดที่ยังให้คำตอบไม่ชัดเจน หรือไม่ครอบคลุม จะมีการตั้งคำถามเพื่อดักน้ำดื่มน้ำที่ยังไม่ชัดเจนในวันต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณลักษณะร่วมและมีความหมาย ครบถ้วนตามกระบวนการศึกษา หลังจากนั้นจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลรวม ให้เหลือแต่คุณลักษณะร่วมที่มีความหมายตรงกัน และสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลที่ประมวลได้

## ผลการศึกษา

### 1. ศูนย์บริการผู้สูงอายุปีบะนาล์ : พื้นที่ทางสังคม

ศูนย์บริการผู้สูงอายุปีบะนาล์ เป็นหน่วยบริการผู้สูงอายุภายในได้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตั้งอยู่ที่ถนนทำสีต่อ ตำบลลัวดก เทศบาลเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เปิดรับผู้สูงอายุทั้งชายและหญิงที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปที่สนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิก โดยมีค่าธรรมเนียมในการสมัครสมาชิกตลอดชีพ ค่าน้ำ 50 บาท เป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมและให้บริการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุทั้งภายในและภายนอกศูนย์ เป็นแหล่งพะสังสรรค์ของผู้สูงอายุตลอดจนมุ่งเน้นแนวทางการทำงานแบบมีส่วนร่วมเชิงรุก เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่องค์สารเด็กนักเรียน รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่างๆ แก่ผู้สูงอายุที่มีในชนชั้น ประสบการณ์และสร้างเครือข่ายเพื่อผลสัมฤทธิ์ของคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง

นอกจากนี้ ศูนย์บริการปีบะนาล์ยังเป็นแหล่งศึกษา จัดงาน ฝึกปฏิบัติงานในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ แก่นักศึกษาสถาบันต่างๆ ทั้งในเชียงใหม่และจังหวัดใกล้เคียง เป็นศูนย์กลางในการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ได้แก่ มูลนิธิพัฒนาผู้สูงอายุ Help Age International ตลอดจนดึงการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กรในชนชั้น วัดทำสีต่อและชุมชนศรีรัชโยธิน เป็นต้น

สำหรับกิจกรรมที่ผู้สูงอายุร่วมกันทำ ภาคในศูนย์ ได้แก่ กิจกรรมด้านสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา กิจกรรมด้านการศึกษา ได้แก่ การนิมนต์พระมาเทศาธรรม เผชิญบุคลากรด้านสาธารณสุขมาให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย หรือการนวดแผนโบราณ และการเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่างๆ ตามที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น กิจกรรมนันทนาการและการพบปะสังสรรค์ระหว่างสมาชิก ได้แก่ การจัดงานรื่นเริงต่างๆ เช่น งานเลี้ยงครบรอบวันเกิด งานปีใหม่ การจัดกิจกรรมร้องเพลง การไปร่วมแข่งขันกีฬาหรือประกวดความสามารถต่างๆ การร่วมงาน

ประจำปีในวันผู้สูงอายุแห่งชาติกิจกรรมทางศาสนา ได้แก่ การไปทำบุญอุทกานต์ตามเทศกาลและโอกาส เช่น ทอดผ้าป่า ขึ้นบ้านใหม่ ถวายเทียนพรรษา พิธีธรรมหมาดในวันพระ ร่วมพิธีกรรมทางศาสนาหรือวันสำคัญและงานพิธีกรรมการบำเพ็ญประโยชน์และสาธารณกุศล ได้แก่ การเขียนเมียนสมานาคิกที่เกิดการเจ็บป่วยและการเขียนเมียนช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้ขาดแคลน ทางศูนย์บริการปีบะນາລີຍ່ຈະນິງบ ประมาณส่วนหนึ่งเพื่อจัดหาของใช้เบื้องต้นดังกล่าวไม่ใช้การขอวายประหรือสิ่งของอื่น

นอกจากกิจกรรมที่ดำเนินการภายในศูนย์แล้ว ศูนย์บริการผู้สูงอายุปีบะນາລີຍ່ขังจัดให้มีการให้บริการภายนอกศูนย์ร่วมด้วย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเข้มแข็งของกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชนให้มีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้มีโอกาสทำประโยชน์เพื่อสังคมร่วมด้วยเช่นโครงการที่ให้บริการภายนอกศูนย์ที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่งได้แก่ โครงการสารส่องวัย ที่สามารถอาสาสมัครผู้สูงอายุเข้าไปสอน และทำกิจกรรมร่วมกับเด็กในชั้นเรียนกิจกรรมพิเศษ (Home room) และนำเด็กนาร่วมกิจกรรมวันผู้สูงอายุ วันเด็กและวันสำคัญทางศาสนาที่ศูนย์ การไปทักทันศึกษาเรียนรู้ ทำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนและบำบัดผู้สูงอายุประโยชน์เพื่อสังคมร่วมกันในวันสำคัญของชาติและวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น

ศูนย์บริการผู้สูงอายุปีบะນາລີຍ່จึงถือเป็นจุดรวมในการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุที่เป็นสามาชิก ให้สามาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ถือเป็นการกระตุ้นให้ผู้สูงอายุเกิดความกระหึ่มถึงความสำคัญของการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อประโยชน์คืออุดหนุนและสนับสนุน彼此

การรวมตัวกันของผู้สูงอายุที่เป็นสามาชิกศูนย์บริการปีบะນາລີຍ່ เกิดจากการที่ผู้สูงอายุมีเวลาว่างมากเพื่อมาเข้าร่วมกิจกรรมที่ศูนย์ฯ ให้สามารถมีส่วนร่วมได้ ความต้องการมีกิจกรรมที่หลากหลายจากการที่ผู้สูงอายุมีวิธีคิดที่ว่าถึงแม้ว่าผู้สูงอายุจะเป็นที่ต้องห祐ดการทำงานประจำที่เคยทำแต่ไม่ได้หมายความว่าจะต้องห祐ดกิจกรรมในวิธีเดียวไปผู้สูงอายุจึงพยายามที่จะคงการทำงานประจำที่เคยทำไว้ แต่ก็ต้องปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการใหม่ที่สนใจ นอกจากนี้ การรวมตัวกันนับเป็นองค์ประกอบสำคัญและมีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก เช่นการรวมตัวกันของผู้สูงอายุในการดำเนินกิจกรรมของศูนย์บริการปีบะນາລີຍ່นั้นเป็นการสร้างความรู้สึกมั่นใจในตนเอง รับรู้ความสามารถของตนเองว่าบังคลานสามารถจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่า ให้มีโอกาสพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถ่ายทอดเรื่องราวต่างๆ ให้กันและกัน ดังที่ผู้สูงอายุกล่าวว่า... มีชีวิต

นี้ดี คุณพ่อคุณแม่จะได้ไม่ต้องอยู่บ้านคนเดียว นาฬิกุยกัน... ทั้งนี้มีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกันและทำประโยชน์ให้กับชุมชนผู้สูงอายุทุกคนมีความเห็นที่เหมือนกันว่า... เราซึ่งมีกำลังว่างช้า อีกร้อยสิบห้าสิบ ก็ต้องรู้สึกที่จะแบ่งปันช่วยเหลือผู้อื่นที่ตกทุกข์ได้ยาก ไม่มีใครอยู่บ้านจะทิ้งคนอื่นอยู่ตลอดเวลา แต่เป็นพระ ใจของคนเราไม่เหมือนกันเราโชคดีที่มีมากกว่า สามาชิก ที่ต้องให้ผู้ที่ขาดโอกาสบ้าง... นอกจากนี้การรวมกลุ่มกันของผู้สูงอายุยังเข้มแข็งทำให้เกิดความผูกพัน รักใคร่ และไว้วางใจ ระหว่างนักเรียนความสามารถของตนเองได้ดีขึ้นเองทำให้ผู้สูงอายุมีพลังและศักยภาพมากขึ้น.... มาชั้นเรียนนี้คืนนี้ เพราะว่า ได้ทำอะไรร่วมกันหลายอย่าง ได้ประโยชน์ ไปสอนเด็กที่โรงเรียนบ้าง ไปโครงการเพื่อนเมืองเพื่อนบ้าน....

การมาร่วมกันของผู้สูงอายุในศูนย์บริการผู้สูงอายุปีบะນາລີຍ່จึงเป็นเสมือนโครงสร้างทางสังคมที่ผู้สูงอายุได้เรียนรู้โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์กับคนเอง และปฏิสัมสารกับกลุ่มคนต่าง ๆ อันมีอิทธิพลต่อการรับรู้และการหล่อหลอมตัวตน นำไปสู่การสร้างความหมายให้กับตนเองของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมี "กิจกรรม" เป็นแหล่งเนื้อร่องที่ก่อให้เกิดการรับ�� ให้เข้ามาร่วมกัน และเรียนรู้จากการปฏิบัติและลงมือทำร่วมกัน เกิดเป็นการเรียนรู้ที่หลากหลายที่สามารถมีและฝึกฝนให้แก่กัน ทำให้ความรู้ความสามารถของผู้สูงอายุถูกใช้อยู่เป็นประจำ ผลคือที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุก็คือ ศักยภาพที่เพิ่มพูนขึ้นพร้อมกับความรู้สึกภูมิใจและความรู้สึกเป็นอิสระ

## 2. ตัวตนของความเป็น "ผู้สูงอายุ"

สำหรับการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มองตนเอง เป็นการประเมินจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงจากประสบการณ์ของผู้สูงอายุ เป็นการสะท้อนภาพจากนิติของผู้สูงอายุให้สามารถมองไปได้ลึกถึงกระบวนการทางความคิด ได้อ่านเป็นระบบ การมองตนเองของผู้สูงอายุจะเกิดขึ้นในลักษณะของการบอกกับตนเอง และแสดงให้เห็นถึงการมองตัวเองทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อสร้างความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อความรู้สึกว่าตนเองกล้ายสถานภาพเป็นผู้สูงอายุที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกาย อันส่งผลต่อการรับรู้สภาพลักษณะของคนที่เคยแข็งแรง ทำงานได้เลื่อยชีพได้ นาสู่สภาพร่างกายที่มีประสิทธิภาพลดลง และส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตประจำวันทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตทางสังคม แต่อย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุหลายคนได้สะท้อนความรู้สึกที่มีต่อตนเองในลักษณะที่กล่าวกันว่า ผู้สูงอายุยังคงรับรู้ ตนเองเป็นผู้สูงอายุในกฎหมายที่ทางสังคมที่ประกาศว่าผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี จัดให้เป็นผู้สูงอายุ หรือบางคนก็

กล่าวว่าเป็นพระคุณของอุกขาหน้าที่การงานซึ่งเคยทำมาตลอด เพื่อสภาร่างกายที่เสื่อมด้อยลง แต่เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องพยายามปรับตัวและไม่ได้รู้สึกว่าการเป็นผู้สูงอายุนั้นจะเป็นข้อจำกัดในการดำเนินชีวิต ผู้สูงอายุยอมรับว่าเป็นผู้สูงอายุตามสภาพร่างกาย แต่ไม่ได้หมายความว่า จะทำอะไรไม่ได้ เพราะยังคงมีความสามารถในการทำงานได้อย่างปกติ แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง แต่สภาพพิจิตร ความรู้สึก และข้อมูลทางสารสนเทศนิ่ง ไม่ถึง 60 ปี การรับรู้ดังกล่าว เป็นการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ที่สามารถรับรู้ได้ด้วยตนเองหรือผู้ที่พนัหัน และเป็นภาพลักษณ์ที่ยอมรับกันทั่วไปในสังคม และพบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยอมรับว่าภาพลักษณ์เหล่านี้เป็นเรื่องปกติของสังขาวที่ต้องเกิดขึ้นเมื่อสูงอายุขึ้น ไม่รู้สึกว่าเป็นปัญหาอะไร กับสิ่งที่เกิดขึ้น นอกจากนั้นผู้สูงอายุยังยอมรับว่าการเป็นผู้สูงอายุมีสาเหตุที่ประกอบกันหลายอย่าง ทั้งการที่สภาพร่างกายเสื่อมด้อยลง สรีระภายนอกเปลี่ยนแปลง การ อุกขาภานประจามา แต่ทั้งหมดให้เหตุผลໄกส์ เคียงกัน คือ ความสามารถในการทำงาน เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความสามารถเป็นผู้สูงอายุที่ยังสามารถทำงานต่อไปได้ แม้จะไม่ได้ทำงานหนักเหมือนเดิม แต่ก็สามารถพัฒนาศักยภาพ ให้ผู้สูงอายุยอมรับว่า คนเองเป็นผู้สูงอายุแล้ว ไม่ยอมละทิ้งบทบาท ทางสังคม โดยเชื่อว่า แม้จะมีภัยภัยทางสังคมให้บุคคลเป็นผู้สูงอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี แต่ผู้สูงอายุบางคนก็ยังคงสามารถทำงาน ได้เหมือนคนในวัยอื่น สามารถรับผิดชอบต่อครอบครัวได้เป็นอย่างดี เพราะการเป็นผู้สูงอายุไม่ใช่ภาระในการทำงาน ถ้าไม่ใช่ภาระ ที่สามารถทำงานได้เหมือนคนหนุ่มสาว

ถึงแก่กรรมให้ทั้งทำอะไร ได้ด้วยตัวเองทั้งๆ ที่อยู่บ้านแล้ว ไม่ต้องเป็นภาระใคร ไม่ขอรับเป็นภาระให้กับใคร อะไรทำเอง ได้ก็ทำเอง บางครั้งก็ยังปีนต้นไม้ขึ้นไปตัดกิ่ง ไม่ได้สนใจมาก ไม่เคยรับความกราบไหว้.....(คุณยายบัวจิ อายุ 72 ปี)

ทำของใหม่ๆ กันอย่าง งานบ้าน งานจะไร ไม่ต้องกวานให้ทำกันข้าว ชักฟ้า ภาชนะ ถูบ้าน....(คุณยายบุญเปิ่ง อายุ 89 ปี)

ช่วยอุกอาจเลี้ยงหลาน ก็ต้องที่หลานเป็นเด็กดี เชื่อฟังดี ไม่ต้องให้กังวลใจ.....(คุณป้าชนชื่น อายุ 65 ปี)

นอกจากนี้แล้ว สิ่งที่ได้จากการพูดคุยกับผู้สูงอายุก็ขึ้นกับวิธีคิดของผู้สูงอายุผ่านการมองภาพลักษณ์ (image) ที่สังคมรับรู้ต่อ "ผู้สูงอายุ" โดยการตั้งประเด็นให้ผู้สูงอายุได้สะท้อนความคิด ความเชื่อและการรับรู้ในฐานะที่เป็นกลุ่มประชากรที่กำลังเพิ่มขึ้นกับสภากาชาด โดยตรง ข้อมูลที่ได้ช่วยสะท้อนมุมมอง และข้อเท็จจริงในความรู้สึกของผู้สูงอายุที่มีต่อท่าทีของสังคม และผู้คนรอบข้าง ซึ่งความคิดเห็นของผู้สูงอายุนั้น ผู้สูงอายุ มองว่าความหมายที่สังคมกำหนดให้ ก็คือ ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่สูง

วัย ได้สั่งสมประสบการณ์ที่ยาวนานกว่าคนในวัยอื่น ประสบการณ์เหล่านี้บ่อนเป็นประโยชน์ต่อคนรุ่นหลัง เพื่อการที่ผู้สูงอายุได้ผ่านโลกนานา ข้อมูลความรู้ มีประสบการณ์สูงกว่าคนรุ่นใหม่ สามารถนำความรู้นั้นไปอ่อนรับสั่งสอน ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและเป็นตัวอย่างที่ดีของลูกหลาน ได้ต่อไปอีกทั้งผู้สูงอายุยังสามารถช่วยเหลือครอบครัวด้วยความสามารถความสามารถ ดังที่ผู้สูงอายุหลากหลายท่านกล่าวว่า การที่ผู้สูงอายุได้ดูแลบ้าน ทำงานบ้าน ช่วยเหลือคุณบุตรหลาน อยู่ให้การอบรมสั่งสอนลูกหลานให้เป็นคนดี นั้นเป็นภาระหน้าที่ที่ได้ทำไว้ให้แก่ครอบครัวเวลาลูกหลานเกิดร่องเดือดร้อน ต้องการความช่วยเหลือ ผู้สูงอายุก็จะเป็นที่พึ่งพาของลูกหลานได้ เปรียบเสมือนเป็นร่มโพธิ์ร่มไทร ครอบปกป้องรักษาคุ้มครองให้ลูกหลานเป็นสุข เป็นที่พึ่งทางใจ ให้ความอบอุ่น ให้ความร่วมยื้น ปฏิบัติดุนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เป็นที่สมควรแก่การเป็นที่เคารพนับถือของลูกหลาน

ทั้งนี้ต่างๆ ที่ผู้สูงอายุได้สะท้อนออกมาก็ทำให้ทราบถึงวิธีคิดที่มีต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ส่วนใหญ่ยังคงรักษาไว้ ไม่ได้เป็นข้อจำกัดต่อการดำเนินชีวิต ผู้สูงอายุยังคงมีความสามารถในการทำงานต่อไปได้ เช่นคนในช่วงวัยอื่น และภาพลักษณ์ที่สังคมมองผู้สูงอายุนั้น ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่า สังคมยังให้ความเคารพยกย่องผู้สูงอายุว่า เป็นผู้ที่ยังมีความรู้ความสามารถ สามารถ พัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะประสบการณ์ที่ควรนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้อีกมาก

### 3. ความหมายและเกณฑ์การตัดสิน การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ ตามทัศนะเชิงดีความของผู้สูงอายุ ตลอดจนการประเมินตนเอง

การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จนั้น เป็นปรากฏการณ์ที่ต้องผ่านกระบวนการคิดของผู้สูงอายุแต่ละคน และอาจมีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดกระบวนการคิดที่แตกต่างกันออกไป การศึกษาถึงทัศนะของผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการมีมุมมองต่อการดำเนินชีวิต ภายใต้ฐานคิดของผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีคิดเชิงทัศนะต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนวัฒนธรรมการคุ้มครองของผู้สูงอายุ จึงเป็นการตรวจสอบและอธิบายการให้ความหมายภายในตัวที่บันทึกทางสังคม และสิ่งแวดล้อมของผู้สูงอายุแต่ละคนตามความเป็นจริง วิธีคิดของผู้สูงอายุถูกผูกติดกับระบบสังคมและวัฒนธรรม

ผู้สูงอายุสามารถใช้ศูนย์บริการปีบะນາลย์ มีวิธีคิดที่มองความสำเร็จของตน คือ การเป็นคนที่มีคุณค่า มีศักดิ์ศรีที่พร้อมจะตอบสนองความต้องการของตนเองและผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะสร้างประโยชน์แก่สังคม ซึ่งผู้สูงอายุที่เป็น

สามารถบูรณาการปีบามาลัย ได้แสดงทักษะต่อการเป็นผู้สูงอายุ ที่ประสบความสำเร็จจากบุนมองของผู้สูงอายุไว้ กล่าวคือ ต้องข้อ คำ答าที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นความต้องการในชีวิต เป็นสิ่งที่พึง ปรารถนามากที่สุดในชีวิต ผู้สูงอายุกล่าวว่า การผ่านประสบ การณ์ชีวิตมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน แล้วนั้น จึงเวลาที่จะต้อง ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ที่ผู้สูงอายุควรทำในสิ่งที่เหมาะสม กับศักยภาพที่มีอยู่ ความต้องการเพื่อตอบองเปลี่ยนไปเป็นความ ต้องการให้แก่ผู้อื่น ความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จของผู้ที่อยู่ ใกล้ชิดหรือต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นมีมากกว่าที่จะคิดถึงตน เอง โดยผู้สูงอายุกล่าวถึงความต้องการในชีวิตเป็นสิ่งลักษณะ คือ

1) ความต้องการเห็นผลลัพธ์ของบุตรหลาน ผู้สูงอายุ ต้องการเห็นบุตรหลานมีฐานะที่มั่นคง มีงานมีการทำ ไม่เดือด ร้อน มีครอบครัวที่ดี มีการดำเนินชีวิตที่เป็นสุข ซึ่งก็ต้องเป็นความ สำเร็จของผู้สูงอายุด้วย เพราะนั้นแสดงว่าผู้สูงอายุได้ให้การเลี้ยง ดูอบรมสั่งสอนบุตรหลานมาเป็นอย่างดี

2) ความต้องการมีสุขภาพดี ซึ่งผู้สูงอายุให้เหตุผลว่า การมีสุขภาพดีนั้นจะช่วยให้สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องเป็นภาระแก่คนอื่น ทั้งการคุ้มครองเองในการทำกิจกรรม ประจำวัน การเดินทาง การทำงาน ทั้งการทำงานที่ก่อให้เกิดราย ได้ เช่น การค้าขาย การทำสวน การทำงานฝีมือ เป็นต้น และการ ทำงานช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ การเป็นอาสาสมัครต่าง ๆ เป็นต้น

3) ความต้องการใช้ชีวิตเพื่อการพักผ่อน ผู้สูงอายุให้ เหตุผลว่า หลังจากที่ได้ทำงาน และทำเพื่อผู้อื่นมานาน ช่วงเวลา ที่เหลืออยู่ จึงขอทำตามความต้องการของคนเอง โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการพักผ่อน การปลดปล่อยภาระ การปล่อยวาง

4) ความต้องการทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและสังคม ผู้สูงอายุ กล่าวว่า การมีจิตใจที่ดี ทำให้ต้องการที่จะให้ เอื้อเทือเพื่อแผ่ แบ่งปัน ทำตัวเป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ๆ ที่อยู่รอบข้าง การได้ มีโอกาสทำบุญอยู่เสมอ ๆ การได้มีโอกาสช่วยเหลือคนที่ด้อย โอกาส คนที่ไม่มีทรัพย์สินเงินทอง อย่างให้เขาได้มีกินมีใช้ เมื่อนั้นตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือ ตัวเองได้หรือมีภาวะเจ็บป่วย ไม่มีญาติพี่น้องดูแล การใช้เวลาใน ช่วงที่เหลืออยู่ทำประโยชน์และคุณงามความดีตามกำลังและ ความสามารถที่มีอยู่ คือสิ่งที่ผู้สูงอายุต้องการมากที่สุด

นอกจากนี้ผู้สูงอายุได้แสดงทักษะ และให้ความหมาย ของการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จไว้ซึ่งสามารถจำแนก เป็นกลุ่มเหตุผลได้ดังนี้ คือ

ผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง

- ผู้ที่มีคุณค่า มีใช่ว่าเมื่อมีอาชญากรเข้ามุกค่าจะลดลง แต่เป็นเพียงการประพฤติปฏิบัติตัวให้เป็นผู้ที่มีคุณค่า ไม่ว่าจะ

เป็นคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการทำประโยชน์ต่าง ๆ และ การต่อความจะเข้าอยู่กับผู้อื่นหรือสังคมที่มองที่ตัวผู้สูงอายุว่าเป็น อย่างไร

- ผู้ที่สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง ไม่ต้องพึ่งใคร ไม่ต้องเป็นภาระแก่ผู้อื่น ทำตัวเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และ สามารถให้การช่วยเหลือผู้อื่นได้

- ผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถ การมี ประสบการณ์จากการทำงานและมีประสบการณ์ชีวิต ทำให้ลูก หลานมีความศรัทธาและยอมรับในความรู้ความสามารถ

- ผู้ที่สุคิดทั้งภายนอกและภายใน อุตสาหกรรมก็คือ มี สุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บไข้ป่วย คล่องแคล่ว ไปไหนมาไหน ได้เอง จะต้องคุ้มครองตัวเองทั้งรูปร่างหน้าตา การสรวนใส่เสื้อผ้าที่ เหมาะสมกับวัยและสภาพเหล่า ลักษณะในกิจกรรม มีจิตใจที่ดี ช่วย เหลือผู้อื่น เอื้อเทือเพื่อแผ่ แบ่งปัน ทำตัวเป็นประโยชน์ต่อคน อื่น ๆ ที่อยู่รอบข้าง

- ผู้ที่มีความประพฤติดี เป็นที่เคารพของผู้อื่น โดยเฉพาะ อย่างยิ่งลูกหลาน เป็นผู้ที่ไม่คุ้มเหล้า ไม่เล่นการพนัน ไม่เที่ยวเครื่ ไม่ทำตัวเป็นปีศาจหากันผู้อื่น หยุดงานเป็นหยาด น่าเชื่อถือ

- ผู้ที่อยู่ในศีลธรรม เป็นผู้นำทางความคิด เป็น ตัวอย่างที่ดีแก่สังคม ชัดเจนในศีลธรรมอย่างเคร่งครัด มีเมตตา กุศลลักษณะ เช่นการแบ่งปัน ช่วยเหลือ

- ผู้ที่ได้รับความเคารพนับถือ การเป็นผู้อาชญา เป็น ตัวอย่างที่ดีแก่ลูกหลานและสังคมของรับและให้การยกย่อง โดย มีเหตุผลสนับสนุน คือ ผู้สูงอายุ ล้วนแต่เป็นผู้ที่ผ่านโลกมาหาก นิประสบการณ์ เป็นผู้ผลิตที่ให้แก่สังคมมาก่อน สังคมไทยนี้ด หลักอาชญา ผู้สูงอายุจึงได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ เป็น เสาหลักของบ้านและชุมชน เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุ เป็นผู้ที่มีศักดิ์ศรีอันเกิดจากการวางแผนด้วยตัวของผู้สูงอายุ ได้สั่งสม ความคิดเห็น ทำตืออย่างต่อเนื่องเหมาะสมกับหน้าที่และบทบาทที่ ทึ่งกระทำ เช่น ทองให้การอบรมสั่งสอนให้บุตรหลานเป็นคน ดี สามารถให้คำปรึกษาที่ดีและเหมาะสมแก่ผู้อื่นได้

- ผู้ที่เสียสละและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม การทำงานเพื่อ ชุมชนหรือสังคมเป็นการทำคุณงามความดีและทำประโยชน์ให้ แก่ส่วนรวม ก็จะดีอีกว่าเป็นบุคคลที่สังคมยอมรับและให้ความ เชื่อถือ

- ผู้ที่มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ความสำเร็จที่ผู้สูง อายุส่วนใหญ่ภาคภูมิใจคือ การทำงานด้วยความขยันอดทนจน สามารถสร้างตัวเลี้ยงบุตรให้ดินให้ใหญ่ กวนทั่วไปนักจะชื่นชมผู้ สูงอายุที่มีความขยันทำงาน ไม่หยุด แม้จะเป็นผู้สูงอายุแล้วก็ตาม ทำให้มีรายได้ที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต และการเก็บหุนแก่ ครอบครัว บุตรหลาน หรือผู้ที่เดือดร้อน

จากวิธีคิดของผู้สูงอายุที่มองคุณภาพลักษณะของตนเองในฐานะของการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ กล่าวได้ว่า ภาพลักษณะของการเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จของผู้สูงอายุ สามารถชี้ให้เห็นถึงความสามารถที่ดี ฉะนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่มีอุปการะที่ดี สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง ไม่ต้องพึ่งใคร ในส่วนของผู้สูงอายุที่มีภาวะบกพร่องทางร่างกาย ไม่สามารถดำเนินการใดๆ ได้ แต่ต้องเป็นผู้ที่มีคุณค่า เป็นผู้ที่สามารถดูแลตนเอง นิยามว่า ความรู้ ความสามารถ นิยามว่า ความสามารถในการทำงาน และนิยามว่า ความสามารถที่ชีวิตเสียสละ และอุทิศตนเพื่อเพื่อชุมชนหรือสังคมส่วนรวม ทำได้เป็นประจำ ใช้ชีวิตต่อไป จนกว่าจะตาย ตลอดจนกระทั่งสิ้นใจ ให้บุตรหลานเป็นคนดูแล สามารถให้คำปรึกษาที่ดีและเหมาะสมแก่ผู้สูงอายุได้ เอื้อเฟื้อ เพื่อแผ่ แพร่ แบ่งปัน และสามารถให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุได้ เมื่อให้ผู้สูงอายุคงประณีตว่าเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ หรือไม่ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่กล่าวว่า คนเองเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากมีความภาคภูมิใจที่สามารถดำเนินชีวิต ได้โดย自在 ในส่วนของพ่อแม่ แล้วข้าสามารถให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุได้ด้วย

จากวิธีคิดของผู้สูงอายุสามารถชี้ให้เห็นถึงความสามารถที่ดี รับการหล่อหลอมจากประสบการณ์ ทักษะ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และบริบทชีวิต ด้วยความร่วมมือ ด้วยความตั้งใจ ด้วยความตั้งใจในการมองคุณภาพของตนเอง ออกมานะเป็นข้อสรุปของเกณฑ์การตัดสินการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ ได้ว่า ถ้าผู้สูงอายุ 1. ทำสิ่งที่มีเป็นประจำ ต่อสังคมส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่น 2. สามารถพึ่งตนเองได้ ไม่เป็นภาระผู้อื่น 3. อุปกรณ์ในการช่วยเหลือ 4. มีสุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บป่วย 5. ประพฤติดีในสังคม 6. มีความมั่นคงในชีวิต มีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง ได้ความนឹดแล้วก็จะถือได้ว่าผู้สูงอายุเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จในชีวิต

ปัจจัยเงื่อนไขที่สนับสนุน และข้อห่วงต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จตามทัศนะของผู้สูงอายุ

จากทัศนะของผู้สูงอายุที่ได้ จำกัดความพูดคุยนั้น พบว่ามีปัจจัยเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่

สุขภาพกายและสุขภาพใจ ผู้สูงอายุกล่าวว่า การเป็นผู้สูงอายุนั้นมีกระบวนการเสื่อมของร่างกาย โดยธรรมชาติอยู่แล้ว ดังนั้นถ้าผู้สูงอายุมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพแข็งแรงตามอายุ ไม่ล้มเหลวนอนเสื่อมหรือสามวันติดกัน ไม่มีสุขภาพใจดี มีกำลังใจ ถูกหลานไม่สร้างปัญหา ไม่ต้องมีเรื่องเดือดร้อนใจ ไม่เครียด มีการปล่อยช่วง ไม่การยอมรับความจริง ฝึกใจให้ยอมรับภาวะต่าง ๆ ได้ มีสิ่งชี้ดีเหนือชีวิตใจโดย

เฉพาะอย่างยิ่งหากฐานทางด้านศาสนา ความเชื่อในเรื่องของความศักดิ์สิทธิ์และผลของการกระทำการทำจะมีผลต่อการปฏิบัติดนของผู้สูงอายุซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้สูงอายุขึ้นลงตามการดูแลของเหลือดูแลเอง ได้โดยไม่ต้องเป็นภาระต่อครอบครัว หากผู้สูงอายุมีสุขภาพไม่ดีจะทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถช่วยเหลือดูแลเองได้เหมือนปกติ สร้างความเครียดร้อนให้กับผู้อื่น มีสภาพของการเป็นผู้รับการดูแลและต้องพึ่งพาผู้อื่นตลอดไป

ความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ผู้สูงอายุยุ่งอยู่ การที่ตนเองมีความมั่นคงแข็ง อดทน นานะพยายามทำงานทุกอย่าง แบบหนักเอาเบาสู้ เก็บหอมรอนรับ ใช้จ่ายอย่างประหยัด กินอยู่อย่างพอเพียง นาโดยตลอด มีส่วนทำให้มีภาระเข้าสู่วัยสูงอายุ จึงมีความมั่นคง สามารถดำเนินชีวิตได้ตามอัตภาพ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุซึ่งอ่อนไหวต่อการดูแลของผู้อื่น ในการดำเนินชีวิต มีรายได้ส่วนหนึ่งสำหรับการดูแลตนเองและการช่วยเหลือผู้อื่น ก็จะช่วยให้สามารถทำได้ต่อไป ตามที่ต้องการ ได้อย่างเต็มที่ หากผู้สูงอายุไม่มีความมั่นคงในเรื่องดังกล่าว ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้ หากผู้สูงอายุมีการเตรียมตัวเรื่องของ "ทุน" เพื่อสร้างฐานะชีวิตให้มั่นคงจะช่วยให้การใช้ชีวิตในบ้านปลาเป็นไปโดยราบรื่น เพราะการหวังพึ่งอุปกรณ์เพียงอย่างเดียวไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้องอีกด้วย ในการพึ่งตนเองในเรื่องของทุนเพื่อความมั่นคงจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกใช้ชีวิตของตนเองได้

การยอมรับจากสังคม การยอมรับจากสังคมส่วนหนึ่งนั้นเกิดขึ้นจากการดูแลทางวัฒนธรรม ลักษณะทางวัฒนธรรม ภาคเหนือที่ให้การเคารพนับถือ ของรับในความเป็นผู้อาวุโส ทำให้คนรอบข้างและสังคมมีทักษะทางภาษาแก่ผู้สูงอายุ ให้การยอมรับผู้สูงอายุผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่ควรแก่การเคารพ ก่อน เนื่องจากความสำคัญของผู้สูงอายุ สามารถใช้ศักยภาพของผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ในอีกส่วนหนึ่งของการยอมรับจากสังคมเกิดขึ้นจากการที่ผู้สูงอายุมีการประพฤติปฏิบัติดนให้เป็นที่เคารพนับถือ นิกรวางตัวสนับสนุนการเป็นผู้สูงอายุ ทำให้เป็นที่ยอมรับของคนรอบข้างก็จะทำให้ผู้สูงอายุมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี หากสังคมรอบข้างมีทักษะทางลบต่อผู้สูงอายุก็จะทำให้เกิดอคติ ปิดกัน โกรยาสและการแสดงศักยภาพของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุก็จะละสังหารไปตามธรรมชาติโดยมิได้ทำประโภชน์ให้แก่สังคม

การมีพื้นที่ทางสังคม การมีพื้นที่ทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ เป็นอีกเงื่อนไขปัจจัยหนึ่งที่นำไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะการมีพื้นที่ สังคม มีการรวมกลุ่มกัน จะนำไปสู่การมีกิจกรรมทำร่วมกัน การสร้างกิจกรรมภายในกลุ่ม จะทำให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงความต้องการต่าง ๆ ของตน ในขณะที่การสร้างกิจกรรมภายในกลุ่ม จะเป็นการดึงเอา

ศักยภาพของผู้สูงอายุออกสู่ความเป็นสาธารณะเพื่อสร้างคุณค่าและคุณประโยชน์แก่สังคมซึ่งการนี้พื้นที่ทางสังคมของผู้สูงอายุทำให้ผู้สูงอายุได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น

การศึกษาลีดั้งทัศนะของผู้สูงอายุ ถือเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีมนุษยธรรมต่อการดำเนินชีวิตภายในตัวผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกศูนย์บริการปีบะนาลัย ได้แสดงทัศนะต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จจากมุมมองของผู้สูงอายุว่า การผ่านประสบการณ์ชีวิตมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้วนั้น ถึงเวลาที่ผู้สูงอายุจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ที่ผู้สูงอายุควรทำในสิ่งที่เหมาะสมกับศักยภาพที่มีอยู่ ความต้องการหรือความอياกนิ้อياกได้เพื่อตนเอง เปลี่ยนไปเป็นความต้องการให้แก่ผู้อื่น ความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จของผู้ที่อยู่ใกล้ชิด หรือต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นมากกว่าที่จะคิดถึงเพื่อตนเองทั้งนี้ถ้าพิจารณาจากแนวคิดทฤษฎีการแยกคนเอง (Disengagement theory)(Baltes PB and Smith J, 2003 ; Havighurst RJ, 1961 ; Phillipson C, 1998) ที่กล่าวว่าเป็นเรื่องธรรมชาติและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้สูงอายุจะต้องลดกิจกรรมของตนเอง และบทบาททางสังคมเมื่อตนเข้าสู่วัยสูงอายุ ผู้ที่เริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุจะถูกแยกตัวออกจากบทบาทที่สำคัญที่จะน้อยเพื่อคงไว้ซึ่งการทำงานที่ของสังคมส่วนรวม ผู้สูงอายุพยายามที่จะหลีกเลี่ยงหนีจากความกดดันและศรีษะ (stress) โดยการถอนตัวออกจากสังคม (withdrawal) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถลดลง พบว่าเป็นเรื่องธรรมชาติและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้สูงอายุจะต้องลดกิจกรรมของตนเอง และบทบาททางสังคมเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ เพราะเป็นการถอนสถานภาพและบทบาทของตนให้แก่บุตรสาว หรือคนที่จะมีบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่า แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้สูงอายุจะหยุดการทำงานที่สำคัญของตน แต่กิจกรรมของผู้สูงอายุต้องเน้นไปที่หน้าที่สำคัญที่มีอยู่ของผู้สูงอายุ ก็จะมีเพียงแต่ลักษณะของกิจกรรมจะถูกปรับเปลี่ยนไปให้เหมาะสมกับศักยภาพที่มีอยู่ของผู้สูงอายุ ทั้งนี้ เพราะ "กิจกรรม" เป็นแก่นแท้ของชีวิตและจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากการมีบทบาทที่ดีทางสังคม (Social well-being) ของผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับความคล่องแคล่วที่ยังคงอยู่ ทัศนะเกี่ยวกับตนเอง (Self conception) และเกี่ยวกับโลก ซึ่งจะเป็นทัศนะที่ถูกต้องเพียงไวนั้นเป็นผลมาจากการสังสรรค์และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม

นอกจากนี้ ทฤษฎีกิจกรรม (Activity theory)(Lemon BW, 1972 ; Rowe W and Kahn LR, 2002 ; Yurick AG, 1984) ยืนยันว่าผู้สูงอายุที่สามารถดำรงกิจกรรมทางสังคมไว้ได้จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูง มีภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเองในด้านบวก และผู้สูงอายุจะมีชีวิตที่เป็นสุขได้นั้น ความมีบทบาทหรือ

กิจกรรมทางสังคมตามสมควร เช่น การมีงานอดิเรกทำหารือการเป็นสมาชิกกลุ่มกิจกรรม สมาคม หรือ ชุมชน เป็นต้น ผู้สูงอายุมองว่าการที่จะทำเช่นนั้นได้ ผู้สูงอายุจะต้องมีความพร้อม ฉะต้องมีสุขภาวะทั้งร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ สามารถดูแลตนเอง ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น หรือไม่ต้องเป็นภาระให้แก่ผู้อื่น ได้อยู่กับบุตรหลานหรือครอบครัว ได้มีโอกาสเห็นความสำเร็จของบุตรหลาน ได้เป็นที่พึ่งพิง เป็นที่เคารพนับถือของบุตรหลาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้มีโอกาสทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อครอบครัวและต่อผู้อื่น ทำให้ผู้สูงอายุรับรู้ได้ว่าช่วงเวลาที่เหลืออยู่ของตนนั้น เป็นช่วงเวลาที่มีความสำคัญและมีความหมาย เป็นช่วงเวลาที่ทำให้รู้สึกได้ถึงความมีคุณค่าของตน ก่อให้เกิดความภาคภูมิในความเป็นผู้สูงอายุที่ขังความสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้บรรลุถึงชีวประขาณได้

## สรุป

การศึกษาลีดั้งทีดี การรับรู้สภาพลักษณ์ "ผู้สูงอายุ" การให้ความหมายของการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนการประเมินตนของผู้สูงอายุที่มุ่งไปสู่การเตรียมความพร้อม และการพึงดูแลตนเองในทุกด้าน รวมไปถึงการพิจารณาปัจจัยเสื่อมไข่ที่ทำให้ผู้สูงอายุประสบความสำเร็จ เป็นการฉายภาพเพื่อนำไปสู่การขยายประสบการณ์ให้กว้างไกลล่องไปสู่ส่วนอื่นของสังคมตามมา สิ่งที่ได้จะเป็นแนวทางให้ผู้สูงอายุตระหนักและพร้อมที่จะมีภาพลักษณ์ของการเป็นผู้สูงอายุ ในสังคมสมัยใหม่ที่มีศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี

การให้ความหมายต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบ ความสำเร็จ จากมุมมองของผู้สูงอายุที่ผ่านประสบการณ์ชีวิตมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้วนั้น ผู้สูงอายุจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ที่ผู้สูงอายุควรทำในสิ่งที่เหมาะสมกับศักยภาพที่มีอยู่ ความต้องการหรือความอياกนิ้อياกได้เพื่อตนเอง เปลี่ยนไปเป็นความต้องการให้แก่ผู้อื่น ความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จของผู้ที่อยู่ใกล้ชิดหรือต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นมากกว่าที่จะคิดถึงเพื่อตนเอง การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ ฉะต้องมีกระบวนการครุ旮ดูแลตนเองเพื่อให้ถึงพร้อมในทุกด้าน ฉะต้องมีภาวะด้านสุขภาพดีและสุขภาพจิตที่ดี สามารถพึงดูแลนี้ได้ มีการตระหนักรู้ถึงคุณภาพชีวิตที่ดี เตรียมใจให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ไม่ว่าไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพหรือด้านสังคม มีความเชื่อและศรัทธาเป็นเครื่องชีดเหนี่ยวในการดำเนินชีวิต มีความสามารถทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้นำทางความคิด ยึดถือในศีลธรรมอ庄严 เครื่องครัว มีมตตากรุณาเอื้ออาทรแก่คนรอบ

ข้าง ทำงานเพื่อชุมชนหรือสังคมเป็นการทำคุณงามความดีและทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม นำไปสู่ชีวิตที่มีคุณภาพในช่วงเวลาที่เหลืออยู่ในบัน្ត平原ชีวิต ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกศูนย์ปีบะนาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ที่จะทำการทำกิจกรรมไว้ ซึ่ง "กิจกรรม" เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อผู้สูงอายุในการเปิดศักขภำพของตนเอง สุ่วความสำเร็จในชีวิตอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เป็น "ผู้รับ" และ "ผู้ให้" ได้อย่างสมดุล ตามพื้นฐานประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมา สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และรู้เท่าทันความเป็นไปของข้าง สามารถศักดินใจในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภำพตามศักขภำพของตน

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาในประเดิมนี้ ได้พิจารณาที่เกี่ยวข้องกับวิธีคิดและการให้ความหมายต่อการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จจากมุมมองของผู้สูงอายุเฉพาะผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกศูนย์ปีบะนาลัยแห่งนั้น การให้ความหมายเชิงเป็นความหมายเฉพาะกุณที่ขึ้นกับวัฒนธรรมการคำนึงชีวิตและกระบวนการครุณและกระบวนการคุณที่ต้องมีความแตกต่างจากผู้สูงอายุในกลุ่มอื่น ที่น่าจะเป็นตัวอย่างให้เห็นภำพของการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จที่เป็นไปได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ควรมีการนำผลการศึกษาไปตรวจสอบกับผู้สูงอายุในกลุ่มอื่นหรือในบริบทที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การที่ผู้สูงอายุเข้าเป็นสมาชิกศูนย์ปีบะนาลัยนั้น ถือเป็นการสร้างพื้นที่ทางสังคมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสแสดงศักขภำพของตนเองร่วมกับกิจกรรมที่มีความหลากหลาย จึงเห็นว่า การมีชุมชนผู้สูงอายุถือเป็นการเพิ่มโอกาสให้ผู้สูงอายุได้มีการร่วมเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มาสู่วิถีชีวิตในวัยสูงอายุ ดังนั้น ชุมชนผู้สูงอายุจึงควรเป็นที่ที่ผู้สูงอายุต้องการเข้ามายังในบัน្ត平原ชีวิต และสามารถจัดกระทำและใช้ประโยชน์จากการเป็นศูนย์รวมของผู้สูงอายุได้อย่างเต็มที่ โดยมีการจัดเตรียมสภาพของชุมชนผู้สูงอายุให้มีพื้นที่ส่วนตัวสำหรับผู้สูงอายุ พื้นที่ที่เหมาะสมจะทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและปลอดภัย และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ใช้ศักขภำพที่มีอยู่ภายในตัวของอองมาใช้จัดการภำพในกลุ่มของผู้สูงอายุด้วยกันเอง เพื่อสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อกระบวนการส่งเสริมพัฒนาและดำรงให้ผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคมอย่างเหมาะสมต่อไป

### บรรณานุกรม

- เกริกศักดิ์ บุญญาพุพงษ์และคณะ. 2533. ชีวิตคนชราในจังหวัดเชียงใหม่. โครงการชราภาพศึกษา: สถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกื้อ วงศ์บุญลิน. 2546. การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย (พ.ศ. 2543 - 2568: ผลต่อการกำหนดศักยภาพนโยบายประชากรในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2547. รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Phillipson C. 1988. Reconstructing old age. London: SAGE.
- Lemon BW, Bengtson VL & Peterson JA. 1972. An exploration of the activity theory of aging: activity types and life expectation among movers-to a retirement community. Journal of Gerontology;; 27(4): 511-23.
- Rowe W & Kahn LR. () . Successful aging. [serial online]. 1999 [cited 2002 Jul 10]: [10 screens]. Available from: URL:<http://www.ces.ncsu.edu/depts/fcs/pub/aging.html>.
- Yurick AG. 1984. The age persons and the nursing process. Connecticut: Appleton Century Croft.

# ปัจจัยด้านนักเรียน ด้านครอบครัว และด้านโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

**Effect of student factors, family factors, and school factors on the students' academic achievement at Islamic private schools in the three southern border provinces of Thailand**

เกย์ตรชัย และพีม

Kasetchai Laeheem

## Abstract

This study uses a statistical model for students' academic achievement at Islamic private schools in the three southern border provinces of Thailand. A total of 720 Mathayomsuksa 6 students at Islamic private schools in the academic year 2004 were interviewed to collect relevant data. Pearson's chi-squared test was used to assess the associations between the outcome of academic achievement and various student factors, family factors, and school factors determinants. Multivariate analyses were performed to investigate independent associations between the predictor variables and the outcome using a logistic regression method. We found that the association with the outcome of academic achievement was statistically significant for special study, parents' education encouragement, interaction between teachers and students, classroom atmosphere, and teacher's teaching quality. The opportunities of student for high academic achievement were student who special study (3.483 times), high and separate level of parents' education encouragement (2.028, and 1.487 times), study in good classroom atmosphere (1.914 times), high and separate level of interaction between teachers and students (5.942 and 3.230 times) , and study with high teacher's teaching quality (3.075 times).

**Key words:** academic achievement, Islamic privates schools, odds ratio, logistic regression

## บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 720 คน ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประจำปีการศึกษา 2547 โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ทางการเรียนกับปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านโรงเรียนด้วยการทดสอบไอกสแควร์ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการเรียนด้วยการทดสอบสมมติฐานที่ต้องการโดยโลจิสติก พบว่า การเรียนพิเศษ การสนับสนุนการเรียนของผู้ปกครอง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน บรรยายการสอนในชั้นเรียน และคุณภาพการสอนของครูส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการเรียน ซึ่งนักเรียนที่มีโอกาสจะมีผลลัพธ์ทางการเรียนสูงเป็นนักเรียนที่

เรียนพิเศษ (3.483 เท่า) ครอบครัวให้การสนับสนุนการเรียนในระดับมากและปานกลาง (2.028, 1.487 เท่า) เรียนในห้องเรียนที่มีบรรยายศาสต์ (1.914 เท่า) มีการปฏิสัมพันธ์กับครูในระดับมากและปานกลาง (5.942, 3.230 เท่า) และเรียนกับครูที่มีคุณภาพการสอนในระดับมาก (3.075 เท่า)

**คำสำคัญ :** ผลลัพธ์ทางการเรียน, โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม, อัตราส่วนอื้อค, สัมประสิทธิ์ทดลองโลจิสติก

## บทนำ

การศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดที่มีประชากรได้รับการศึกษาอย่างถูกต้อง ทั่วถึง ในระดับที่สูงและในสาขาวิชาที่หลากหลายที่ตรงกับ

1) อาจารย์ประจำสาขาวิชาชีพครุ คณะศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์

หัวหน้าสำนักส่งเสริมการวิจัยและเปียนค่าวา มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

Lecturer, Department of Teaching Professional, Faculty of Liberal Arts and Social Sciences,

Head Office of Research and Textbook Writing, Yala Islamic University.

Email : Lkasetchai@yahoo.com

ความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ประเทศไทยนี้ก็จะประสบความสำเร็จในทุกด้าน ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาประเทศไทยด้วยก้าวกระโดด เป็นปัจจัยสำคัญ และกระบวนการการที่สำคัญในการพัฒนา ทำให้เกิดความสำเร็จในทุกด้าน ดังนั้น จึงต้องมีการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 1) ซึ่งการพัฒนามุขย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเชิงของประเทศ เพราะว่ามุขย์เป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศไทย เจริญก้าวหน้าในทุกด้าน (ศิริปันนท์ เกตุทัต, 2535 : 4) นอกจากนี้ การจัดการศึกษาที่ดีที่มีคุณภาพยังสามารถพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมของมนุษย์ได้ โดยเน้นพัฒนาคนให้มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ เคราะห์กู้ภัย เกียรติ ของสังคม และเข้มแข็งคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มปป. : 24)

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาของไทย มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจและความถนัด ซึ่งมีความสำคัญต่อต่อความสามารถและความต้องการในระดับอุดมศึกษา แต่จากการศึกษาของสำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2538) พบว่า คุณภาพของผู้สอนการศึกษา คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของปัจจัยสนับสนุน และคุณภาพอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่เข้าขึ้นชั้นทางการศึกษา ขาดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประการสำคัญคือขาดระบบการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง ดูว่าที่ต้องรับคำบินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มปป. : 67) แนวทางการประเมินนี้ที่ช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดย Bloom (1976) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่บ่งชี้คุณภาพของนักเรียน ทำให้นักการศึกษาสนใจศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขให้เกิดสภาพที่ดีขึ้น ตามที่ต้องการ (ประภัย จำเนจเริญ, 2534 : 1)

การที่นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์หรือไม่นั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถหรือสติปัญญาแล้ว ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ อีก ได้แก่ เพศ การศึกษาของบุคคลากรและคุณภาพการเรียนการสอน (Siraiha, 1989 : 102) การอาชีวศึกษา บุคคลากร และบรรยากาศของโรงเรียน (Bowser, 1989 : 311) ในขณะที่ Walberg (1989 : 149) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน และด้านสัมภาระ ต้องมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน Klausmeir (1961 : 27) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางบ้าน สภาพแวดล้อมทางโรงเรียน และการศึกษา ส่วนตัวของนักเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Coleman (1966 : 6) พบว่า สภาพแวดล้อมทางบ้านเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Bowser (1989 : 311) พบว่า คุณภาพการสอน

ของครู การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รัตนานิเมืองขาว (2536 : 72) พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านความสนใจของนักเรียน ด้านสภาพการเรียน และด้านความต้องการของครู

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีหลายด้านที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบด้านครู ( เช่น ประสบการณ์การสอน ความต้องการเรียน คุณภาพการสอน ) องค์ประกอบด้านนักเรียน ( เช่น ความสนใจเรียน ภูมิหลัง ของนักเรียน อาชีพ ) องค์ประกอบด้านโรงเรียน ( เช่น ขนาดโรงเรียน สภาพการเรียน เด็กพิเศษที่ต้องเรียนตั้งแต่เด็กเรียนตั้งแต่เด็กเรียน ) และองค์ประกอบทางด้านครอบครัว ( เช่น รายได้ของครอบครัว ที่อยู่อาศัย อาชีพของบุคคลากรค่าครองชีวิต ) เป็นต้น

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นโรงเรียนที่มีพัฒนาการที่เข้ามาเริ่มต้น ฯ กับการก่อตั้งชุมชนมุสลิม ทั้งนี้เนื่องจาก การให้ความสำคัญของการศึกษาในศาสนาอิสลาม จึงเป็นผลให้เกิดสถาบันทางด้านการศึกษาของชุมชนมุสลิมขึ้น โดยเริ่มต้นเรียกว่า "ปอเนาะ" และในปัจจุบันรู้ได้เป็นอย่างมากในประเทศไทย เป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพื่อพัฒนาการศึกษาของประชาชนและสร้างความมั่นคงของประเทศไทย ถึงแม้สถานภาพหลายประการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามหรือปอเนาะจะเปลี่ยนแปลงไป แต่ก็ยังคงเอกลักษณ์ของอย่างไร ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีความแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป วนิจ สังขรัตน์ (2544 : 44-45) กล่าวว่า ปอเนาะในอดีตมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อสืบทอด คำสอนของศาสนาเป็นหลัก ซึ่งไม่มีหลักสูตรที่แน่นอน ไม่มีตารางเรียนที่แน่นอน ไม่มีการวัดผล ไม่มีชั้นเรียน ถูกบรรยายให้ฟัง แต่ห้องเรียนที่รัฐได้ให้ปอเนาะเปลี่ยนสภาพเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแล้วทำให้รูปแบบการสอนมีระบบ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยรัฐจะช่วยเหลือทางวิชาการ และด้านการเงิน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ปัจจัยด้านนักเรียน ด้านครอบครัว และด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยต้องการศึกษา ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีตัวแปรอะไรบ้างที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทาง

การเรียนของนักเรียน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน  
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ  
นักเรียน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชาย  
แดนภาคใต้

## วิธีการศึกษา

### 1. ข้อมูลด้านเนื้อหา

ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครอบครัว  
ปัจจัยด้านโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### 2. ข้อมูลด้านตัวแปร

#### ก) ตัวแปรอิสระ หรือตัวพยากรณ์ มี 3 ด้าน ดังนี้

##### 1) ปัจจัยด้านนักเรียน

- เพศ (ชาย และหญิง)
- อายุ (18 ปีหรือต่ำกว่า 19 ปี และ 20 ปี หรือมากกว่า)
- ภูมิลำเนา (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และอื่น ๆ)
- ประเกณฑ์นักเรียน (ประจำ และไปกลับ)
- การเรียนพิเศษ (ไม่มีเรียน และเรียน)

##### 2) ปัจจัยด้านครอบครัว

- อาชีขอยู่กับ (พ่อแม่ พ่อหรือแม่ และญาติหรืออื่น ๆ)
- การศึกษานิคิตา (ประถมศึกษามัธยมศึกษาและปริญญาตรีขึ้นไป)
- การศึกษานารดา (ประถมศึกษามัธยมศึกษาและปริญญาตรีขึ้นไป)
- อาชีพนิคิตา (เกษตรกร รับจ้างหรือค้าขาย และข้าราชการ)
- อาชีพนารดา (เกษตรกร รับจ้างหรือค้าขาย และข้าราชการ)
- การสนับสนุนการเรียน (น้อย พอดี พอสมควร และมาก)

##### 3) ปัจจัยด้านโรงเรียน

- เขตพื้นที่โรงเรียน (เมือง และชนบท)
- ขนาดโรงเรียน (เล็ก กลาง และใหญ่)
- บรรยายการในชั้นเรียน (ไม่ดี พอดี พอสมควร และดี)
- การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครุกับนักเรียน (น้อย ปานกลาง และมาก)
- คุณภาพการสอนของครุ (น้อย ปานกลาง และมาก)

ข) ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ตัวปานกลาง และสูง)

### 3. นิยามตัวพื้นที่ปฏิบัติการ

1) ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่มีส่วนสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนเกรดเฉลี่ยสะสม 5 ภาคการศึกษาแรกของนักเรียน

3) การสนับสนุนการเรียนของครอบครัว หมายถึง การให้การสนับสนุนทางการเรียนของผู้ปกครองในด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การเอาใจใส่ติดตามผลการเรียน การให้การสนับสนุนและเสริมกำลังใจแก่นักเรียน

4) บรรยายการในชั้นเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในห้องเรียนหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับสื่อการเรียนการสอน

5) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครุกับนักเรียน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติต่อกันระหว่างครุกับนักเรียนทั้งด้านความรู้สึกท่าทีหรือการแสดงต่อ กันด้านว่าชา หรือการกระทำอื่น ๆ

6) คุณภาพการสอนของครุ หมายถึง การสอนที่เนื้อหาต่อ การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ความสามารถในการเสนอบทเรียนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ มีความรู้ และมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม การเสริมสร้างทักษะ คิด กล่องกับผู้เรียน การให้ข้อมูลข้ออကลับและการแก้ไขข้อบกพร่อง เป็นต้น

7) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หมายถึง โรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษาที่สอนวิชาสามัญควบคู่วิชาศาสนา

8) สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

### 4. กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2547 จำนวน 720 คน ซึ่งสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบห拉เบี้ยนดอน ดังนี้

ชั้นที่ 1 แบ่งเขตพื้นที่ของโรงเรียนออกเป็น 2 เขต คือ เขตเมือง เป็น โรงเรียนในเขตอิสลามเมืองของแต่ละจังหวัด และเขตชนบท เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเหนือจากอิสลามเมือง

ชั้นที่ 2 กำหนดขนาดโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) แบ่งเป็น 3 ชั้น คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 3,000 คนขึ้นไป) โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 1,000-3,000 คน) และโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน น้อยกว่า 1,000 คน)

ขั้นที่ 3 เลือกโรงเรียนขนาดละ 2 โรงเรียนในแต่ละจังหวัด (เขตเมือง 1 โรงและเขตชนบท 1 โรง) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้ 18 โรงเรียน

ขั้นที่ 4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างขั้นสุดท้าย โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50, 40 และ 30 คนสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็กตามลำดับ

### 5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 5 ตอน กีอ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 การสนับสนุนการเรียนตอนที่ 3 บรรยายในชั้นเรียน ตอนที่ 4 การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครุกับนักเรียน และตอนที่ 5 คุณภาพการสอนของครุ

### 6. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเป็นพฤติกรรมที่ควรได้

2) สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมพฤติกรรมที่ต้องการวัดโดยด้วยแปลงและปรับปรุงจากแบบสอบถามของคนอื่น ๆ

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 ครั้ง ๆ ละ 40 คน ดังนี้

- ครั้งที่ 1 หาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งหมดคalled correlation (Corrected item-total correlation) ที่ได้เลือกเฉพาะข้อที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะเป็นข้อความที่วัดในเรื่องเดียวกันกับเครื่องมือทั้งฉบับผลที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.4122-0.9699

- ครั้งที่ 2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยสัมประสิทธิ์เฉลี่ยทางอนบาก (Cronbach) ปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากัน 0.8739

### 7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ให้ครุที่สอนอยู่ในโรงเรียนเป้าหมายและเป็นนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาการสอนอิสلامศึกษา เป็นนักวิจัยผู้ช่วยเก็บข้อมูล ซึ่งได้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับเทคนิควิธีการและรายละเอียดของแบบสอบถามให้เข้าใจตรงกัน

### 8. การวัดตัวแปร

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยนำคะแนนเกรดเฉลี่ยสะสม 5 ภาคการศึกษาแรกของนักเรียนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ กีอ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (กลุ่มนักเรียนที่ได้เกรดเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.00) ปานกลาง (กลุ่มนักเรียนที่ได้เกรดเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 2.01-3.00) และสูง (กลุ่มนักเรียนที่ได้เกรดเฉลี่ยสะสม

ตั้งแต่ 3.01 ขึ้นไป)

2) การสนับสนุนการเรียนของครอบครัว บรรยายในชั้นเรียน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครุกับนักเรียน และคุณภาพการสอนของครุ ผู้วิจัยวัดจากแบบสอบถามที่มีการกำหนดน้ำหนัก ออกเป็น 7 ระดับ และให้ค่าคะแนนดังนี้

ตัวเลือก	ลักษณะข้อความ	
	เชิงนิมิต	เชิงนิสร
เห็นด้วยขออย่างยิ่งที่สุด	7	1
เห็นด้วยขออย่างยิ่ง	6	2
เห็นด้วย	5	3
ไม่แน่ใจ	4	4
ไม่เห็นด้วย	3	5
ไม่เห็นด้วยขออย่างยิ่ง	2	6
ไม่เห็นด้วยขออย่างยิ่งที่สุด	1	7

แล้วคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้าน แล้วแบ่งเป็น 3 ระดับ ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยประยุกต์จากแนวคิดของครอนบาก (Cronbach, 1990 : 126-127) ที่มีการแบ่งช่วงระดับๆ กัน คือ

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-3.00	ระดับน้อย/ไม่มี
3.01-5.00	ระดับปานกลาง/พอสมควร
5.01-7.00	ระดับมาก/ดี

### 9. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) หาจำนวนร้อยละและสร้างกราฟของปัจจัยด้านนักเรียน ด้านครอบครัว ด้านโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยโปรแกรมเว็บสต็อก (Web-Stats program)

2) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนักเรียน ด้านครอบครัว ด้านโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การทดสอบของเพียร์สัน ไค-สแควร์ (Pearson chi-square) และใช้การทดสอบของอัตราส่วนอัตราส่วนอัจฉริยะ (Odds ratio) ในกรณีที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ด้วยโปรแกรมเว็บสต็อก (Web-Stats program) เมื่องจากตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มในมาตรการเรียงอันดับ (Ordinal scale, Categorical) และตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มในมาตรการนับถ้วนคุณิตและเรียงอันดับ (Nominal scale; Ordinal scale, Categorical)

3) หาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้การถดถอยโลจิสติกแบบเรียงอันดับ (Ordinal logistic regression) ด้วยโปรแกรมอาร์ (R program) เมื่องจากตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มในมาตรการเรียงอันดับ (Ordinal scale, Categorical)

## สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาจำนวนร้อยละของปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ปราจีนบุรี ผลดังนี้

1.1 นักเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 18 ปีหรือต่ำกว่า โดยส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมในจังหวัดปัตตานีและนราธิวาส ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และส่วนใหญ่เป็นนักเรียนประจำและไม่เคยเรียนพิเศษ ดังตารางที่ 1

1.2 นักเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 18 ปีหรือต่ำกว่าและ 19 ปี มีภูมิลำเนาเดิมในจังหวัดปัตตานีและนราธิวาส ส่วนใหญ่เป็นนักเรียนประจำและไม่เคยเรียนพิเศษ ดังตารางที่ 2

1.3 นักเรียนมาจากโรงเรียนในชนบทและในเมือง ในสัดส่วนที่เท่ากัน ส่วนใหญ่มาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยนักเรียนส่วนใหญ่ประเมินว่าบรรยายการในชั้นเรียนมีความเหมาะสมพอสมควร นักเรียนมีการปฏิสัมพันธ์กับครูในระดับปานกลาง และคุณภาพการสอนของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัยด้านครอบครัว	Value label	Count	Percent
อาชีขอยู่กับ	1: พ่อแม่	305	42.4
	2: พ่อหรือแม่	260	36.1
	3: ญาติ/อื่นๆ	155	21.5
การศึกษานิคิตา	1: ประธาน	145	20.1
	2: นัดยม	241	33.5
	3: ป.ตรีเข้มไป	334	46.4
การศึกษานารดา	1: ประธาน	145	20.1
	2: นัดยม	285	39.6
	3: ป.ตรีเข้มไป	290	40.3
อาชีพนิคิตา	1: เกษตร	304	42.2
	2: รับจ้าง/ค้าขาย	209	29
	3: ข้าราชการ	207	28.8
อาชีพนารดา	1: เกษตร	327	45.4
	2: รับจ้าง/ค้าขาย	190	26.4
	3: ข้าราชการ	203	28.2
การสนับสนุนการเรียน	1: น้อย	243	33.8
	2: พอดี	291	40.4
	3: มาก	186	25.8

### ดังตารางที่ 3

1.4 นักเรียนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่าและปานกลางในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ดังตารางที่ 4

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านโรงเรียน ปราจีนบุรี ผลดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านนักเรียน

ปัจจัยด้านนักเรียน	Value label	Count	Percent
เพศ	1: ชาย	312	43.3
	2: หญิง	408	56.7
อายุ	1: 18 ปี/ต่ำกว่า	350	48.6
	2: 19 ปี	284	39.4
	3: 20 ปี/สูงกว่า	86	12
ภูมิลำเนา	1: ยะลา	112	15.6
	2: ปัตตานี	227	31.5
	3: นราธิวาส	228	31.7
	4: อื่นๆ	153	21.2
ประเภทนักเรียน	1: ประจำ	372	51.7
	2: ไปกลับ	348	48.3
เรียนพิเศษ	1: ไม่เรียน	534	74.2
	2: เรียน	186	25.8

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านโรงเรียน

ปัจจัยด้านโรงเรียน	Value label	Count	Percent
เขตพื้นที่โรงเรียน	1: เมือง	360	50
	2: ชนบท	360	50
ขนาดโรงเรียน	1: เล็ก	180	25
	2: กลาง	240	33.3
	3: ใหญ่	300	41.7
บรรยายการในชั้นเรียน	1: ไม่คิด	281	39
	2: พอดี	339	47.1
	3: ตี	100	13.9
การปฏิสัมพันธ์กับ	1: น้อย	233	32.4
	2: ปานกลาง	339	47.1
	3: มาก	148	20.5
คุณภาพการสอน	1: น้อย	249	34.6
	2: ปานกลาง	281	39
	3: มาก	190	26.4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

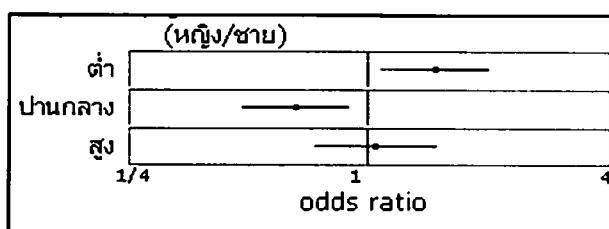
ตัวแปรตาม	Value label	Count	Percent
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	1:ต่ำ	279	38.8
	2:ปานกลาง	267	37.1
	3:สูง	174	24.1

2.1 ปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียง 2 ตัวแปร ได้แก่ เพศและการเรียนพิเศษ กล่าวคือ การเรียนพิเศษส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเพศส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังตารางที่ 5

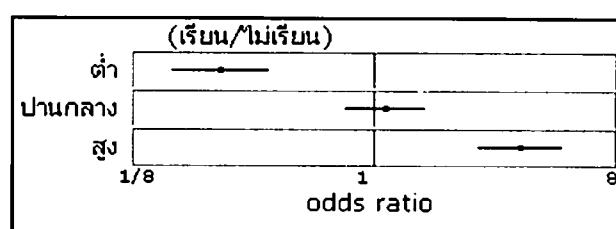
เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างนักเรียนชายกับหญิง พบว่า นักเรียนหญิงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับปัจจัยด้านนักเรียน

ปัจจัยด้านนักเรียน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				$\chi^2$	p - value
	ต่ำ (n=279)	ปานกลาง (n=267)	สูง (n=174)	รวม (n=720)		
<b>เพศ</b>						
ชาย	33.7	42.6	23.7	312	8.301	0.016
หญิง	42.6	32.8	24.5	408		
<b>อายุ</b>						
18 ปีหรือต่ำกว่า	37.1	36.6	26.3	350		
19 ปี	39.4	38.4	22.2	284		
20 ปีหรือสูงกว่า	43	34.9	22.1	86		
<b>ภูมิลำเนา</b>						
ยะลา	41.1	40.2	18.8	112		
ปัตตานี	37.4	36.6	26	227		
นราธิวาส	40.4	37.3	22.4	228		
อื่น ๆ	36.6	35.3	28.1	153		
<b>ประเภทนักเรียน</b>						
ประจำ	39.5	35.8	24.7	372		
ไปกลับ	37.9	38.5	23.6	348		
<b>การเรียนพิเศษ</b>						
ไม่เรียน	45.9	36.5	17.6	534		
เรียน	18.3	38.7	43	186		



ก) เพศ



ก) การเรียนพิเศษ

รูปที่ 1 อัตราส่วนอั็อด (Odds ratio plot) ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับเพศและการเรียนพิเศษ

ต่ำมากกว่านักเรียนชาย นักเรียนชายมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลางมากกว่านักเรียนหญิง และทั้งนักเรียนชายและหญิงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างนักเรียนที่ไม่เรียนพิเศษ กับเรียนพิเศษ พบว่า นักเรียนที่ไม่เรียนพิเศษมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่านักเรียนที่เรียนพิเศษ นักเรียนที่เรียนพิเศษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมากกว่านักเรียนที่ไม่เรียนพิเศษ และทั้งนักเรียนที่ไม่เรียนพิเศษและเรียนพิเศษมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลางที่ไม่แตกต่างกัน ดังรูปที่ 1

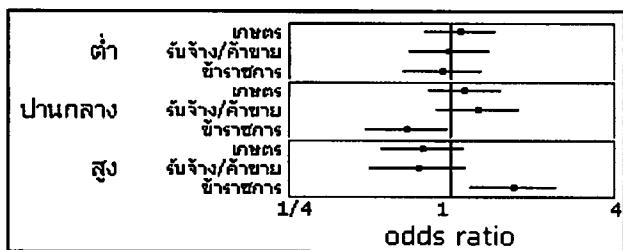
2.2 ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียง 2 ตัวแปร ได้แก่ อารชีพ

อาชญากรรม และการสนับสนุนการเรียน ก่อให้เกิด การสนับสนุนการเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และอาชีพของมารดาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังตารางที่ 6

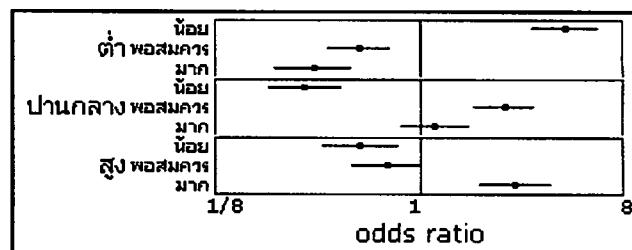
เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างนักเรียนที่มารดาอาชีพคู่กัน พบว่า อารชีพของมารดาไม่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำและปานกลางแตกต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีมารดาที่มีอาชีพรับราชการ และเมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างนักเรียนที่ครอบครัวให้การสนับสนุนการเรียน พบว่า นักเรียนที่มี

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัยด้านครอบครัว	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				$\chi^2$	p-value
	ต่ำ (n=279)	ปานกลาง (n=267)	สูง (n=174)	รวม (n=720)		
<b>อาชญากรรม</b>					7.048	0.133
พ่อแม่	39.7	38.7	21.6	305		
พ่อหรือแม่	35.4	35.0	29.6	260		
ญาติ/oื่นๆ	42.6	37.4	20.0	155		
<b>การศึกษามารดา</b>					3.226	0.520
ประถมศึกษา	38.6	37.9	23.4	145		
นักเรียนศึกษา	42.7	35.7	21.6	241		
ปริญญาตรีขึ้นไป	35.9	37.7	26.3	334		
<b>การศึกษามารดา</b>					7.535	0.110
ประถมศึกษา	37.2	37.2	25.5	145		
นักเรียนศึกษา	42.1	31.6	26.3	285		
ปริญญาตรีขึ้นไป	36.2	42.4	21.4	290		
<b>อาชีพบิดา</b>					8.648	0.071
เกษตร	44.1	36.2	19.7	304		
รับจ้าง/ค้าขาย	34.4	36.8	28.7	209		
ข้าราชการ	35.3	38.6	26.1	207		
<b>อาชีพมารดา</b>					9.584	0.048
เกษตร	39.8	38.5	21.7	327		
รับจ้าง/ค้าขาย	38.4	41.1	20.5	190		
ข้าราชการ	37.4	31.0	31.5	203		
<b>การสนับสนุนการเรียน</b>					106.207	0.000
น้อย	62.1	20.6	17.3	243		
พอสมควร	30.2	49.1	20.6	291		
มาก	21.5	39.8	38.7	186		



ก) อาชีพของมารดา



ข) การสนับสนุนการเรียน

รูปที่ 2 อัตราส่วนอัอด (Odds ratio plot) ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับอาชีพมารดาและการสนับสนุนการเรียน

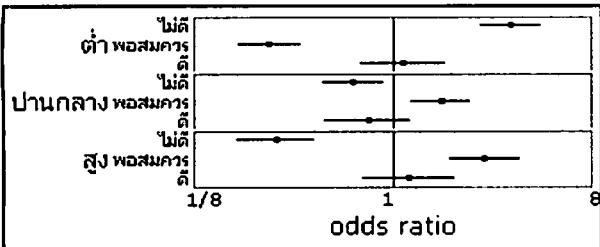
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำจากครอบครัวที่ให้การสนับสนุนการเรียนน้อย นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลางมากจากครอบครัวที่ให้การสนับสนุนการเรียนปานกลาง และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมากครอบครัวที่ให้การสนับสนุนการเรียนมาก ดังรูปที่ 2

2.3 ปัจจัยด้านโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ

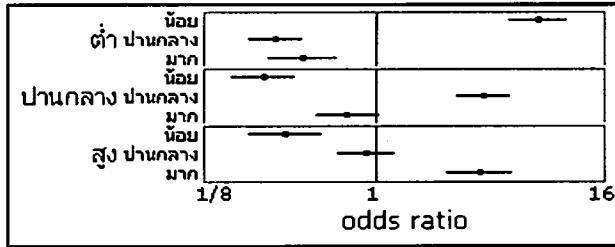
เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียง 3 ด้านแปร ได้แก่ บรรยายในชั้นเรียน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครุภัณฑ์นักเรียน และคุณภาพการสอนของครุ ซึ่งทั้งสามด้านแปรส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านตัวแปรอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังตารางที่ 7 เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กับบรรยายศาสตร์

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับปัจจัยด้านโรงเรียน

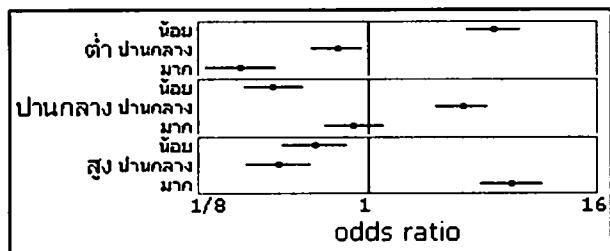
ปัจจัยด้านครอบครัว	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				$\chi^2$	p - value
	ต่ำ (n=279)	ปานกลาง (n=267)	สูง (n=174)	รวม (n=720)		
<b>เบดพื้นที่ของโรงเรียน</b>						
เมือง	39.7	33.9	26.4	360	3.628	0.163
ชนบท	37.8	40.3	21.9	360		
<b>ขนาดโรงเรียน</b>						
เล็ก	40	40.6	19.4	180	3.323	0.505
ปานกลาง	37.5	35.8	26.7	240		
ใหญ่	39	36	25	300		
<b>บรรยายศาสตร์ในชั้นเรียน</b>						
ไม่มี	56.6	31.3	12.1	281	79.938	0
พอสมควร	23.3	43.4	33.3	339		
ดี	41	32	27	100		
<b>ปฏิสัมพันธ์ครุภัณฑ์ นร.</b>						
น้อย	69.5	18	12.4	233	171.77	0
ปานกลาง	24.2	52.8	23	339		
มาก	23.6	31.1	45.3	148		
<b>คุณภาพการสอน</b>						
น้อย	62.2	20.9	16.9	249	173.564	0
ปานกลาง	33.5	53.4	13.2	281		
มาก	15.8	34.2	50	190		



ก) บรรยายกาศในชั้นเรียน



ข) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครุภัณฑ์เรียน



ค) คุณภาพการสอนของครู

รูปที่ 3 อัตราส่วนอัจฉริยะ (Odds ratio plot) ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับขอเพิ่มารดาและการสนับสนุนการเรียน

ในชั้นเรียน พบว่านักเรียนที่เรียนในชั้นที่บรรยายกาศไม่มีดี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และนักเรียนที่เรียนในชั้นที่บรรยายกาศ mediocre สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลางและสูง เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครุภัณฑ์เรียน พบว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปฏิสัมพันธ์กับครูน้อย นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง มีปฏิสัมพันธ์กับครูปานกลาง และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีปฏิสัมพันธ์กับครูมาก และเมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับคุณภาพการสอนของครู พบว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่มีคุณภาพการสอนน้อย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ นักเรียนที่เรียนกับครูที่มีคุณภาพการสอนปานกลาง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง และนักเรียนที่เรียนกับครูที่มีคุณภาพการสอนมาก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังรูปที่ 3

3. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ทำให้ได้รูปแบบสุดท้ายของการทดลองโดยโลจิสติก พบว่า การเรียนพิเศษ การสนับสนุนการเรียนของครุภัณฑ์ บรรยายกาศในชั้นเรียน การปฏิสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างครุภัณฑ์เรียน และคุณภาพการสอนของครู ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p=0.004$ ; residual deviance = 1264.04; degree of freedom = 709) ดังตารางที่ 8

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า นักเรียนที่เรียนพิเศษ มีโอกาสที่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ไม่เรียนพิเศษ 3.483 เท่า และนักเรียนที่ครุภัณฑ์ ให้การสนับสนุนการ

เรียนในระดับมากและปานกลางมีโอกาสที่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ครุภัณฑ์ ให้การสนับสนุนการเรียน ในระดับน้อย 2.028, 1.487 เท่าตามลำดับ

นักเรียนที่เรียนในห้องเรียนที่มีบรรยายกาศดี มีโอกาสที่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า 1.914 เท่าของนักเรียนที่เรียนในห้องที่ไม่มีดี และนักเรียนที่มีการปฏิสัมพันธ์กับครูในระดับมากและปานกลางมีโอกาสที่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่มีการปฏิสัมพันธ์กับครูในระดับน้อย 5.942, 3.230 เท่าตามลำดับ ส่วนนักเรียนที่เรียนกับครูที่มีคุณภาพการสอนในระดับมากจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า 3.075 เท่าของนักเรียนที่เรียนกับครูที่มีคุณภาพการสอนในระดับน้อย

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบไค-แสควร์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อาบ扬 สำราญ ทางสถิติมีจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ เพศ การเรียนพิเศษ อาชีพของนารดา การสนับสนุนการเรียนของครุภัณฑ์ บรรยายกาศในชั้นเรียน การปฏิสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างครุภัณฑ์เรียน และคุณภาพการสอนของครู แต่หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลด้วยการทดลองโดยโลจิสติก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์มีเพียง 5 ตัวแปร ได้แก่ การเรียนพิเศษ การสนับสนุนการเรียนของครุภัณฑ์ บรรยายกาศในชั้นเรียน การปฏิสัมพันธ์

ตารางที่ 8 โมเดลสุคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ค่าสัมประสิทธิ์ดัดลบโลจิสติกความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และอัตราส่วนอีกด)

Factors	Coefficient	Odds Ratio	St. Error	p-value	95% CI
<b>Constant: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</b>					
ปานกลาง+ / ต่ำ	-1.510	0.221	0.190	0.000	(0.152, 0.321)
สูง / ปานกลาง	-3.723	0.024	0.233	0.000	(0.015, 0.038)
<b>การเรียนพิเศษ</b>					
ไม่เรียน	0				
เรียน	1.248	3.483	0.180	0.000	(2.450, 4.954)
<b>การสนับสนุนการเรียนของครอบครัว</b>					
น้อย	0				
ปานกลาง	0.396	1.487	0.195	0.042	(1.015, 2.177)
มาก	0.707	2.028	0.222	0.001	(1.313, 3.131)
<b>บรรยายศาสตร์ในชั้นเรียน</b>					
ไม่คิด	0				
พอสมควร	0.243	1.275	0.272	0.370	(0.749, 2.172)
คิด	0.649	1.914	0.107	0.001	(1.302, 2.814)
<b>การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน</b>					
น้อย	0				
ปานกลาง	1.172	3.230	0.262	0.000	(1.936, 5.388)
มาก	1.782	5.942	0.255	0.000	(3.604, 9.797)
<b>คุณภาพการสอนของครู</b>					
น้อย	0				
ปานกลาง	-0.196	0.822	0.253	0.439	(0.501, 1.350)
มาก	1.123	3.075	0.253	0.000	(1.874, 5.047)

Deviance: 1264.04, df: 709, p:0.004, \* referent group

สัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และคุณภาพการสอนของครู จากรูปแบบที่ได้แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่มีโอกาสจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นนักเรียนที่เรียนพิเศษ (3.483 เท่า) ครอบครัวให้การสนับสนุนการเรียนในระดับมากและปานกลาง (2.028, 1.487 เท่า) เรียนในห้องเรียนที่มีบรรยายศาสตร์ (1.914 เท่า) มีการปฏิสัมพันธ์กับครูในระดับมากและปานกลาง (5.942, 3.230 เท่า) และเรียนกับครูที่มีคุณภาพการสอนในระดับมาก (3.075 เท่า)

การเรียนพิเศษ เป็นการเสริมความรู้เดิมที่ยังไม่เข้าใจ และเรียนเนื้อหาทักษะใหม่เพิ่มเติมที่ไม่สามารถเรียนในเวลาอันจำกัดในห้องเรียน นอกจากนี้ การเรียนพิเศษซึ่งเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องนักเรียนที่เรียนช้าและเพิ่มศักยภาพผู้เรียนที่เรียนเก่งเพื่อให้สามารถเรียนได้ดีขึ้นและประสบความสำเร็จ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่า การเรียนพิเศษเป็นการ

สอนเพื่อเสริมทักษะการเรียนรู้ใหม่ ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของเด็ก และให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจในบทเรียนได้ค่อนข้างช้า (ศรีษา นิยมธรรม และประภัสสร นิยมธรรม, 2525; กรณิวิชาการ, 2535; ทัศนิย์ ศุภเมธี, 2535; บุญทัน อุ่ยชุมบุญ, 2529) การเรียนพิเศษเป็นการเรียนเสริมสำหรับผู้เรียนที่เรียนอ่อน โดยเน้นเนื้อหาที่ใช้ในการสอน และสรุปเนื้อหาทั่วไป (ก้านพิพัช ชาติวงศ์, 2539; ประษฐ ศรีประสาทน์, 2530) การเรียนพิเศษเป็นการทดสอบความรู้ที่ขาดหายไปเพื่อให้เรียนทันเพื่อเรียนเนื้อหาวิชาเพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและมีผลการเรียนที่ดีขึ้น (สุพัฒน์ สุกนลสันต์, 2530; ไฟยวุรุษ สินิตรวารัตน์, 2546)

การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนที่ครูมีต่อนักเรียนและนักเรียนมีต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีมากที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ช่วยให้การเรียนการสอนได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยครูที่มีความรักความใกล์ซิดสนิทสัมมและเป็นกันเองกับนักเรียน คงให้ความช่วยเหลือค้าความเต็มใจจะทำให้นักเรียนรู้สึกสนใจและเข้าใจบทเรียน นักเรียนจะไม่มีความหวาดกลัวรู้สึกอบอุ่นปลดปลอกดังที่สมบูรณ์ ทองศิลป์ (2519) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน คือ พฤติกรรมด้านการเรียนการสอนและการประกอบชั้นเรียนที่ทั้งครูและนักเรียนมีชื่อกันและกันและเชื่อมโยง โพธิ์สุวรรณ (2519) กล่าวว่า ครูที่คำนึงถึงความสนใจของนักเรียน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ปัญหา ต่างๆ ของรับพฤติกรรมของนักเรียนนั้นจะทำให้นักเรียนให้ความร่วมมือ มีพฤติกรรมนำตัวเอง และเป็นกันเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประคอง จันทร์กุญ (2531) ที่พบว่า การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมปีที่ 6 และ Taylor (1993) พบว่าความสัมพันธ์ของนักเรียนกับครูมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้อดีที่สอดคล้องกับอ่ำพร เจนประภากอง (2528) ศึกษาพบว่า การปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นอกจากนี้ คุณภาพการสอนของครูที่มีส่วนสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ใจจากครูเป็นผู้ที่บูนาทางสำคัญในการดำเนินการเรียนการสอน การสอนที่ดีมีคุณภาพจะทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังนั้น พฤติกรรมของครูผู้สอนจึงเป็นตัวกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ดี เมื่อจะมีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่ พฤติกรรมการสอนของครูก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด ครูจะต้องมีการซื่อและเก็บนักเรียน ให้ผู้เรียนทราบว่า สิ่งที่เรียนคืออะไร ผู้เรียนควรทำอะไร อย่างไรบ้าง การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนการสอน มีการเสริมแรงทางบวกและทางลบ รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ในการให้ข้อมูลข้อมูล กลับ และการแก้ไขข้อบกพร่องในการเรียนของนักเรียน ดังที่ กิจิญ โภ สาระ (2522) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและครูเป็นผู้ที่ทำให้แผนการศึกษาแห่งชาติดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างได้ผล และ Millman (1981) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ด้วยเช่นกัน ให้ความสนใจและสอนตามที่กำหนด ไว้ช่องจะทำให้การเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ได้ดี ซึ่งพฤติกรรมการสอนของครูนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับชัชชัย ศรีบทอง (2541) ศุชาติ บุนฤทธิ์อียัด (2544) และ Solis (1987) ที่พบว่า คุณภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ข้อดีที่สอดคล้องกับการศึกษาของคามิโล (Camilo, 1997) ที่พบว่า พฤติกรรมการสอนของ

ครูไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของครูมีความสำคัญมากต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุด เป็นผู้ที่มีอิทธิพล มีความใจใส่เด็กกับนักเรียนมากที่สุด เข้าใจพื้นฐานอันแท้จริง และปัญหาต่างๆ ทั้งทางร่างกายและอารมณ์ พ่อแม่ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือนักเรียนด้วยการส่งเสริมการเรียนให้ความสนใจและเอาใจใส่กับการเรียนหรือกิจกรรมของนักเรียน เช่น การทำความสะอาดบ้านหรือให้คำแนะนำในการทำงาน จัดเวลาสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน สนใจที่จะพูดและตรวจสอบการบ้านเมื่อทำเสร็จเรียบร้อย และควรมีการลงโทษและให้รางวัล โดยทำให้ไทยอย่างมีเหตุผลและให้รางวัลเพื่อเป็นการจูงใจให้นักเรียนสนใจการเรียนมากขึ้น ดังที่ ละเมียด ลินอักษร (2517) กล่าวว่า ผู้ที่มีอิทธิพลเป็นทั้งครูและคนสูงอายุที่มีความสำคัญ มีความเข้าใจ และใจใส่เด็กกับนักเรียนมากที่สุด ผู้ที่มีอิทธิพลเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อนักเรียนทั้งทางการสอนและสิ่งแวดล้อมและจิราพร บุนนา (2540) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอนในโรงเรียนจะเป็นไปได้ดีถ้าหากสิ่งที่สอนนั้น ไม่ขัดกับสิ่งที่ทางบ้านได้สอนไว้ ทั้งนี้ เพราะก่อนหน้าที่เด็กจะได้เข้าเรียนในโรงเรียน เด็กได้เรียนในหลักสูตรแบบแฝงมาต่อเนื่องแล้ว ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อสภาพการเรียนรู้ของเด็กมาก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสมหวัง พิชิyanุวัฒน์ และคณะ (2532) ซึ่งศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มักจะมาจากครอบครัวที่มีบุคลากรรับประทานอาหารร่วมกับบุตร แนะนำรายการ โทรทัศน์ ฯ บุตรมีโต๊ะเรียนหนังสือส่วนตัว ชีรพงษ์ แก่นอนทร์ (2532) และอุบลวรรณ บัวอ่อน (2537) ที่พบว่า การส่งเสริมการเรียนของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ Niebuhr (1995) พบว่า สิ่งแวดล้อมในครอบครัวมีอิทธิพลโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ข้อดีที่สอดคล้องกับการศึกษาและหิน (2542) และบุณยัมมัค ฤทธิ์ (2546) ที่พบว่า การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

บรรยากาศในชั้นเรียน มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน เพราะเป็นตัวกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียนหรือเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ซึ่งครูต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน นอกจากนี้ บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยสร้างความสนใจให้กับนักเรียน ดังที่

อาการไปเที่ยง (2537) กล่าวว่าบรรยายการในชั้นเรียนคือการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้อิสระต่อการเรียนการสอนเพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สุพิน บุญช่วง (2534) กล่าวว่าบรรยายการในชั้นเรียนคือการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน เพื่อช่วยเสริมให้บรรยายการเรียนเป็นที่น่าสนใจและลงใจให้นักเรียนไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียน นอกจากนี้ยังแก้ปัญหาการปกรองชั้นเรียนให้อิสระตัวและพิมศิริ เปานิล (2530) กล่าวว่าบรรยายการในชั้นเรียนคือการจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งมีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้เรียนอย่างมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษา และเกิดประโยชน์แก่คนเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ (Ngai-Ying Wong and David, 1998) ที่พบว่าสภาพห้องเรียนแบบสนุกสนานมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากที่สุด และกานดา พงษ์พิทย์พันธ์ (2541) พบว่าบรรยายการในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ขัดแย้งกับบุญชุม ศรีสะอุด (2524 : 26-27) ซึ่งพบว่าบรรยายการในชั้นเรียนมีอิทธิพลต่อผลการเรียนน้อยมาก และเกยตรัช และพิน (2542) และบุญชุม (2546) ที่พบว่าบรรยายการในชั้นเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ Williams (1992) พบว่ารูปแบบของชั้นเรียนที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องนี้กับนักเรียนในสังกัดอื่น เช่น โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐ และการศึกษานอกโรงเรียน

2. ควรนิยมการศึกษาองค์ประกอบด้านอื่น ๆ หรือด้วยตนเองที่น่าจะเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น องค์ประกอบด้านสังคม องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ พื้นฐานความรู้ดิน ความណดคิดทางการเรียน เป็นต้น

3. ควรขยายตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ครอบคลุมทุกภาคการศึกษาเพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาคการศึกษานั้น ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนและครอบคลุมยิ่งขึ้น

4. ควรนิยมการศึกษาร่องน้ำกับนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดใกล้เคียง เช่น จังหวัดสงขลา สตูล พัทลุง นครศรีธรรมราช หรือในจังหวัดภาคใต้ตอนบน หรือภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย และในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาศึกษาเปรียบเทียบกัน หรือนำมาวิเคราะห์รวมกันใหม่อีกรอบ หรือนำมาสังเคราะห์งานวิจัยแบบแมตต้า

5. ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการให้ความช่วยเหลือนักเรียน พิจารณาแนวทางนโยบายของตน หรือนำไปใช้ในด้านอื่น ๆ และที่สำคัญนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครุภัณฑ์เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้การสอนของครุภัณฑ์มีความสนุกสนาน ที่สุด และควรมีแนวทางในการส่งเสริมให้นักเรียนมีการเรียนซ้อมเสริมที่เรียกว่าจัดให้มีการเรียนพิเศษ

6. ห้องเมี้ยงค์ปักครองควรมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือนักเรียนด้วยการส่งเสริมการเรียน ให้ความสนุกและเอาใจใส่กับการเรียน เช่น การทำความสะอาดห้องเรียนให้คำแนะนำ จัดเวลาสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน สนใจที่จะพูดและตรวจสอบบ้าน และความมุ่งมั่นในการลงโทษและให้รางวัล โดยทำให้ยอมรับอย่างมีเหตุผล และให้รางวัลเพื่อเป็นการชูใจให้นักเรียนสนใจการเรียนมากขึ้น

7. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทุกระดับตั้งแต่กระทรวง กรม และหน่วยงานในพื้นที่ควรให้สำคัญและตระหนักรถึงการส่งเสริมให้มีโครงการที่เปิดโอกาสให้เพื่อเมี้ยงค์ปักครองเข้ามายังและร่วมกับการที่ดีที่เหมาะสม และเห็นด้วยผลดีและประโยชน์ที่เกิดขึ้น กับบุตรหลานของตนเอง และที่สำคัญควรมีโครงการเยี่ยมบ้านเดือนละ 1-3 ครั้ง เพื่อให้ครุประขาชั้นหรือครุอื่น ๆ มีโอกาสได้พูดคุยกับเพื่อเมี้ยงค์ปักครอง ติดตาม สอบถาม แนะนำ และแลกเปลี่ยนแนวทาง ปัญหา และแนวทางส่งเสริมซึ่งกันและกัน

8. หน่วยงานภาครัฐทุกระดับตั้งแต่ระดับกระทรวง ศึกษาธิการ ระดับสำนักสูตรตรวจราชการเขตพื้นที่ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและสนับสนุนงบประมาณให้มีส่วนเสริมให้มีการเรียนพิเศษและเรียนซ้อมเสริมภายในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น อาจมีการกำหนดให้ทุกโรงเรียนมีชั้นในโรงเรียนพิเศษและเรียนซ้อมเสริมทุกสัปดาห์ หรือมีการส่งเสริมให้มีการเรียนในวันเสาร์-อาทิตย์ หรือตลอดเดือนยิ่งหลังเลิกเรียน หรือช่วงปีภาคเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการปิดโรงเรียนเป็นประจำเนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบนั้น ควรนิยมการนำนักเรียนในพื้นที่มาเรียนพิเศษหรือเรียนซ้อมเสริมในส่วนกลาง (กรุงเทพฯ) หรือในจังหวัดใหญ่ ๆ (สงขลา นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี เป็นต้น)

## เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. 2535. คู่มือสำหรับใช้ความหนังสือเรียนภาษาไทยชุดพื้นฐานภาษาเขียนประดิษฐ์ภาษาปีที่ 1 เล่ม 1 ตามหลักสูตรประดิษฐ์ภาษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กานดา พงศ์พิพัฒน์. 2541. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประดิษฐ์ภาษาปีที่ 6 ในจังหวัดปัตตานี", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ก้านทิพย์ ชาติวงศ์. โรงเรียนกวาวิชา. (2539). วารสารกองทุนส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 7 (64) (สิงหาคม), 13-16.
- เกย์ตรรชัย และพิม. 2542. "ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบคัดเลือก องค์ประกอบด้านจิตพิสัย องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา วิทยาลัยอิสลามศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จริราพร บุญนา. 2540. "องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประดิษฐ์ภาษาปีที่ 6 ในจังหวัดสงขลา", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จริพร โพธิ์สุวรรณ. 2519. "ความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนในด้านการเรียนการสอนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและบุคลิกภาพเกื้อตัว-แสดงตัวของนักเรียน", ปริญญาดุษฎีบัตรศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- ชัชชัช ศรีบทอง. 2541. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนสร้างเสริมประสบการณ์วิถีชีวิตของนักเรียนชั้นประดิษฐ์ภาษาปีที่ 6 ในจังหวัดสงขลา", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทักษิณ ศุภเมธี. 2535. การสอนช่องเรียนภาษาไทย. กรุงเทพฯ : วิทยากรอนุรุณ.
- ธิรพงศ์ แก่นอินทร์. 2532. "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรบางตัวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤบุรณะรีสะอาด. 2524. "รูปแบบผลการเรียนในโรงเรียน", ปริญญาดุษฎีบัตรศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ วิโรฒ.
- นฤบุรณะรีสะอาด. 2529. การสอนคณิตศาสตร์แนวใหม่ระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : สารศึกษาการพิมพ์.
- ประคง จันทร์กุบ. 2531. "องค์ประกอบด้านจิตพิสัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประดิษฐ์ภาษาปีที่ 6 ในจังหวัดสงขลา", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประชุม ศรีประสาท. 2529. "องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการกวาวิชา" วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 2 (21) (ธ.ค.-ม.ค.2530), 58-68.
- ปราโมช จำรงเจริญ. 2534. "การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตการศึกษา ๑ ที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคหุ่นยนต์และกระบวนการวิเคราะห์พหุระดับ", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมศรี เป่านิล. 2530. "บรรยายกาศการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร ตามทักษะของนิสิตและอาจารย์", ปริญญาดุษฎีบัตรศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- ไพบูลย์ สินิณารัตน์. 2546. การกวาวิชาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- กัญญา สาระ. 2522. การศึกษาอ่อนหน่าที่รอดคนแท้. กรุงเทพฯ : เมญ่ามิตร.
- บุญมันดี อุम្រី. 2546. "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนตัว และ องค์ประกอบทางบ้านกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักศาสนาบัญญัติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 10 โรงเรียนบุญครุศิริน จังหวัดราชบูรี", บัลลังก์: วิทยาลัยอิสลามยะลา.
- รัตนา เมืองขาว. 2536. "องค์ประกอบบางดัวที่ไม่ใช่องค์ประกอบทางสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสาธิตมหิดล", วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยอนแก่น.
- ละเอียด ลินอักษร. 2517. "ประชาธิปไตยในโรงเรียน", ประชาศึกษา. 1 (1 มิถุนายน 2517), 8-12.
- วินิจ สังวรัตน์. 2544. รวมติคณารัฐมนตรีด้านการศึกษา เรื่อง โรงเรียนและการศึกษาล่าเรียนพหุอิสลาม เมืองปีตคุณ บัญชีชั้นที่ 2-21 ลำดับที่ 32/21 ตั้งแต่วันที่ 22 มกราคม พ.ศ.2475-14 มีนาคม พ.ศ.2478. กรุงเทพฯ : สำนักเลขานุการคณะรัฐมนตรี.
- ศรีญา นิยมธรรม และประภัสสร นิยมธรรม. 2525. การสอนช่องเรียน (การสอนเพื่อบรรดิการ). กรุงเทพฯ : ใจเดือนสโตร์.
- สมบูรณ์ ทองศิลป์. 2519. "ความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในด้านการเรียน การสอนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเป็นผู้นำของนักเรียน", ปริญญาดุษฎีบัตรศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- สมหวัง พิชัยบุญพันธ์ และคณะ. 2532 "การเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการเรียนของนักเรียนในชั้นเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในกรุงเทพฯ", วารสารปริพัณณ์. 2 (มีนาคม-สิงหาคม 2532), 86-90.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540.แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่8 ( พ.ศ. 2540 - 2541 ). กรุงเทพ : อรรถพลการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. มปป. รายงานการประเมินความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ในวิชาภาษาไทยและคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2524. กรุงเทพฯ : สำนักงานกรรฐมนตรี.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. 2538. คู่มือการประเมินคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ 1 : โรงพิมพ์ครุสภาก.
- สิบปันนท์ เกตุพัสดุ. 2535. "อนาคตของไทย และการศึกษาเพื่อปั่นชั่นในอนาคต" ข่าววิจัยการศึกษา. 15 (เมษายน-พฤษภาคม), 3-8.
- สุชาติ บุญฤทธิ์อธิ. 2544. "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสตูล", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุพัฒน์ สุกนลสันต์. (2529). เรียนกว่าวิชาแล้วได้อะไร. วารสารการศึกษาแห่งชาติ ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 (ธ.ค.-ม.ค.2530), น.34-51.
- สุพิน บุญชูวงศ์. 2534. หลักการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครุสุวนคุสิต.
- อากรณ์ ใจเที่ยง. 2537. หลักการสอน. กรุงเทพฯ : ไอเอส.พรีนดิ้ง เอเชีย.
- อ่ำพร เจนประภากอง. 2528. "ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของครูประจำชั้นกับนักเรียน สุขภาพจิตของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กรุงเทพมหานคร", ปริญญาดิษณ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุบลวรรณ น้ำอ่อน. 2537. "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบนักเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางบ้าน และด้านสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง". วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bloom, B. S. 1976. Human Characteristics and School Learning. New York : Mc Graw-Hill Book Co., Inc.
- Bowser, Geneva B. 1989. "Reading achievement , climate Perception , locus of control orientation , and demographic characteristics as factor with differentiated high school dropout from nondropout in a large urban public school system", Dissertation Abstracts International 50 ( October 1989 ) : 311-A.
- Camilo, O. 1997. "The Relationship between Teacher Behaviors and Student Academic Engagement in an Inner-City Preschool", The Annual Training Conference of the National Head Start Association. 24 (May, 1997).
- Coleman, J. C. 1966. Abnormal Psychology and Modern Life. 2nd ed. Illinois : Scott, Foresman and Company.
- Cronbach, Lee. J. 1990. Essentials of Psychological Testing. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Klausmeir, H.J. 1961. Learning and Human Abilities : Educational Psychology. New York : Harper & Brothers.
- Millman, J. 1981. Handbook of Teacher Evaluation. London : Sage Publications.
- Ngni-Ying, Wong and David, W. 1998. "A Longitudinal Study of the Psychosocial Environment and Learning Approaches in the Hong Kong Classroom", The Journal of Educational Research. Vol.91, 4 (March-April, 1998), 247-252.
- Niebuhr, K. 1995. "The Effect of Motivation on the Relationship of School Climate, Family Environment, and Student Characteristics to Academic Achievement.", The Annual Meeting of the Mid-South Educational Research. 143 (November, 1995), 22.
- Soltis, J. M. 1987. "Factors Contributing to thirteen-year Olds Interest and Achievement in Writing: A secondary Analysis of the Fourth National Assessment of Writing", Dissertation Abstracts International. 47 (May, 1987), 4048-A.
- Straiba Wilnifred A. 1933. "Productivity Factors Related to the Achievement and Interests in Mathematics of College-Bound Seniors", Dissertation Abstracts International. 51 ( January 1989 ) : 102 A.
- Taylor, G. 1993. "The Relationship between Social Skills Development, Academic Achievement and Interpersonal Relations of African-American Males", Educational and Psychological Measurement. 43 (Win, 1993), 25.
- Walberg, Herbert J. 1989. "Improving the productivity of American School", The Effective Teacher. New York : McGraw - Hill
- Williams, W. 1992. "The Relationship between Class Scheduling Formats and the Academic Achievement of Graduate Students", The Annual Meeting of the Association of Teacher Educators. 72 (February, 1992).

# สมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: ศึกษากรณีเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสงขลา

Job Competency of Basic Educational Institution Board:

Case Study in Songkhla Educational Service Area

พีระศักดิ์ รัตนะ<sup>1)</sup>

Peerasak Ratana<sup>1)</sup>

## Abstract

This study was descriptive research to study the job competency of the Basic Educational Institution Board (BEIB) in schools with different performances, to study factors relating to the work competency of the BEIBs and to propose guidelines to improve their work competency. This research used group interview in 4 BEIBs with high performance and 3 BEIBs with low performance. Meetings and other related functions of the BEIBs were observed to find features of real performance. Documents such as meeting reports, plans and school projects were collected. The study found that the BEIBs with high performance had high competency in every issue and the BEIBs with low performance had low competency in knowledge of curriculums, school budgeting systems, personnel administration systems, educational policy and plans, promotion of community strength and building relations with other institutions. But the low performance BEIBs were poorly equipped with knowledge of organizing the learning process, especially on the learning-centered approach, educational quality assurance, financial administration systems and fund raising, accounting, materials and property; for work competencies of skill, they were well equipped with skills related to data collection and analysis, counseling, creativity, and analytical thinking, but they had little competency in work skills related to influencing others, building relations, listening, coordination and association, cooperation, handling conflicts, bonding, common decision-making, and improving their intuition together; for work competency of attitude, they had good attitudes, same as the high performance group. The results were related to 3 factors: 1) school contexts i.e. school personnel, school functions and school performance; 2) the backgrounds of the BEIBs i.e. education, work experience and roles in the community; 3) working process of the BEIBs i.e. building a team, knowledge, skills and attitudes transferred, administrative context and continuous learning culture. So, the proposed guidelines for improving the functional competencies of the BEIBs must be learning processes that involve working together to improve the BEIBs competencies and determination in transferring work knowledge, skills and experiences through an action learning approach.

Keywords: Contributing Factors, Job Competency, Basic Educational Institution Board

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การสัมภาษณ์กลุ่มคณะกรรมการฯ ของโรงเรียนที่มี

ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 4 แห่ง โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 3 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการฯ ทั้งสองกลุ่มนี้สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติแตกต่างกัน โดยคณะกรรมการฯ ของโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ส่วนคณะกรรมการฯ ของโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ระบบงบประมาณของโรงเรียน

<sup>1)</sup> รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัฐวิสาหกิจ 3 อำเภอระเung จังหวัดราชวิถี 96130

โทร. 08-4965-7375 E-mail: peerasak\_2506@yahoo.com

ระบบบริหารการบริหารงานบุคคล นโยบายและแผนการศึกษา การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและการสร้างความสัมพันธ์ กับสถาบันอื่น แต่ไม่สมรรถนะด้านความรู้น้อยในส่วน ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประกันคุณภาพการศึกษา ระบบ บริหารการเงินและการหารายได้ การบัญชี การพัสดุและ สินทรัพย์ มีสมรรถนะด้านทักษะมากในด้านการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการให้คำปรึกษาด้านความคิดสร้าง สรรค์ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ มีสมรรถนะด้านทักษะน้อยใน ด้านการมีอิทธิพลต่อคนอื่น การสร้างความสัมพันธ์ การรับฟัง การประสานงานและการรวมตัวการให้ความร่วมมือ การจัดการ ความขัดแย้ง การสร้างความผูกพัน การตัดสินใจร่วม การพัฒนา ความรู้ความเข้าใจร่วมกัน และมีสมรรถนะด้านทักษะคิดไม่เด็ก ต่างกัน ซึ่งสัมพันธ์กับปัจจัยเงื่อนไข คือ 1) ปัจจัยด้านบริบทของ โรงเรียน เช่น บุคลากรของโรงเรียน วิธีการปฏิบัติงานของ โรงเรียนและผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านภูมิ หลังของคณะกรรมการฯ เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การ ทำงานและบทบาทในชุมชน และ 3) ปัจจัยด้านกระบวนการทำ งานร่วมกันของคณะกรรมการฯ เช่น การสร้างทีมงาน การถ่าย โอนความรู้ ทักษะ และทักษะคิด บริบทเชิงบริหาร และวัฒนธรรม การเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นการนำเสนอแนวทางการพัฒนา สมรรถนะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ จึงมุ่งเน้น กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการฯ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาซึ่งกันและกัน โดยการถ่าย ทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์สร้างกระบวนการเรียนรู้ ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริงเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ :** ปัจจัย สมรรถนะการปฏิบัติงาน คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## บทนำ

การสร้างหรือการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพนั้น มี ความเกี่ยวพันกับหลักมิติหรือหลักสถาบันทั้งทางด้านการ ศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดย เผ่าพ้องบ่งชี้กระบวนการทางการศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก ประการหนึ่ง(เจ้อจันทร์ จสติตอญ, 2540: 1) หลาຍประเทສมุ่ง ความสนใจที่นับบทบาทของการศึกษาเนื่องจากเชื่อว่าระบบการ ศึกษาที่เข้มแข็งจะผลักดันให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของชาติให้ก้าวหน้าได้ เพราะการศึกษาช่วยพัฒนาคนให้มีความ รู้ ความสามารถ มีทักษะเด่นด้านศักยภาพ และหล่อหลอมค่า นิยม ขนบธรรมเนียม ภาษา วัฒนธรรม เอกลักษณ์ ความเป็น ท้องถิ่น ความเป็นภูมิภาคและเพ่าพันธุ์ร่วมด้วย โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะเป็นบันไดขั้นแรกของการศึกษา เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้นำไปสู่ความเจริญของงานของ บุคคลโดยบุญเนินให้นักเรียนพัฒนาคุณภาพชีวิต กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน เขียน การคิด วิเคราะห์ การคิดต่อสืบสาร ตลอดจนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสำรวจ ความสามารถ ความดันดั้ ให้รู้จักการพึงคนเอง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ฝรั่ง และเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ผ่านการถ่ายทอด ความรู้ การฝึกหัดจากสถานศึกษาอันเป็นสถานที่จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียนในการพัฒนาตนเอง ซึ่ง สถานศึกษาจะต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชนว่าจะ สามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน

จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ระบบการศึกษาที่รวมสูนย์ อ่านงานมัจจุะ ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร .ไม่สามารถสนอง ตอบต่อการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ(วันชัย ดันดู โนนุท และไกร เกษกัน, 2543: 1; Fiske, 1996: 12) หลาຍประเทສมุ่งได้ พยายามหาแนวทางที่จะสามารถทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ มากกว่าที่เป็นอยู่ การกระจายอำนาจทางการศึกษา จึงเป็นทาง เลือก และเป็นจุดเปลี่ยนทางความคิดที่สำคัญอันนำมาสู่การ ปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นทั่วโลก โดยรูปแบบการกระจายอำนาจ ทางการศึกษาที่ได้รับความนิยมและนิยามให้ก้าวขวางมากที่สุด คือ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management) ฟิสก์(Fiske, 1996: 18)กล่าวว่า การกระจายอำนาจ ทางการศึกษาถือเป็นสิ่งจำเป็น แต่อ้างไม่ใช่เงื่อนไขที่เพียงพอ ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ถ้าหากไม่ได้เป็น แหล่งเงื่อนไขด้านอื่นที่จำเป็นต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน อัน ประกอบด้วยพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน พฤติกรรมการ สอนและการพัฒนานักเรียนของครู พฤติกรรมการบริหาร และ บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา(ซึ่งมีอิทธิพลผ่าน พฤติกรรมการสอนและการพัฒนาผู้เรียนของครู พฤติกรรมการ บริหาร โดยเฉพาะด้านวิชาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ) ซึ่งอย่าง น้อยที่สุดที่จะทำให้การกระจายอำนาจมีประสิทธิผลนั้น จะต้อง มีคุณห้องถิ่นที่ "เก่ง" เพียงพอในการจัดการหรือการบริหาร เอา จริงอาจถือว่าเป็นภาระหน้าที่และมีเวลาที่เพียงพอ อันสามารถทำให้ เกิดสภาวะที่เอื้อต่อประสิทธิผลของการบริหารได้

สำหรับประเทศไทย มีแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความ ตระหนักด้วยความสำคัญของการกระจายอำนาจให้ชุมชน หรือ ห้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาโดยตลอด แต่ความ มุ่งหวังให้การกระจายอำนาจจากการบริหารและจัดการศึกษาดัง กล่าว ถึงไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ สมบูรณ์ได้ เมื่อจากการกระจายอำนาจเป็นเรื่องที่มีนัยยะทาง การเมืองสูง มีผลกระทบกับหลาຍฝ่าย ต้องใช้เวลาในการทำ

ความเข้าใจให้ชัดเจนและเตรียมความพร้อมในทุกด้าน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2545: 114-117)

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ตัวแทนของประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ดังอยู่ในชุมชน บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการฯ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาอันเนื่องมาจากเงินเดือนของ พระราชนักฤทธิ์การศึกษา แห่งชาติที่ต้องการให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา อุปถัมภ์ ในการลักษณะเป็นเจ้าของ หรือหุ้นส่วนของสถานศึกษา บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ซึ่งต้องทำหน้าที่แทนชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนทุกคน จึงต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งเป็นลูกหลานของชุมชน ขณะเดียวกันก็จะต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร โดยตระหนักถึงความเป็น "เจ้าของร่วมกัน" จึงอาศัยกระบวนการการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษาพร้อมกับข้อดีของการลักษณะของคณะกรรมการฯ ที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับชุมชน ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกร่วมกัน ความรับผิดชอบร่วมกัน และคำนึงถึงความคุ้มค่าในการลงทุนด้านการจัดการศึกษา

จากการศึกษาของเดวิด (David, 1996: 4-9) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น คือ คณะกรรมการฯ มีความรับผิดชอบมากแต่ขาดความพร้อมในการทำงาน เนื่องจาก 1) ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน 2) ขาดทักษะเกี่ยวกับกระบวนการ การกลุ่ม 3) ขาดทักษะและความเข้าใจในบทบาทตนเอง ซึ่ง จากการศึกษาของฟิสก์ (Fiske) และเดวิด (David) สอดคล้องกับสภาพปัญหาของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาในประเทศไทย กล่าวคือ มีรายงานการศึกษาหลายชิ้นที่พบร่องกันว่าบทบาทของคณะกรรมการฯ ที่ผ่านมา มีส่วนร่วมในเชิงการบริหารจัดการศึกษาน้อยมาก ไม่เป็นที่นิยมทบทวนสนับสนุน ในรูปแบบของการให้ความร่วมมือเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีสาเหตุสำคัญเนื่องมาจากการผู้บริหารและครุหรือแม้แต่ชุมชนเองคิดว่า คณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีความสามารถในการรับผิดชอบ การเสนอข้อเสนออย่างลึกซึ้งเพียงพอ อีกทั้งงานวิชาการเป็นเรื่องที่ซุ่มซับซ้อนเกินความสามารถของชุมชนจะทำได้ ตลอดจนถึงการไม่มีเวลาว่าง

ของคณะกรรมการฯ เป็นต้น (ชัยญาอภิปาลกุล, 2545: 8; นภา กรณ์ หวานน้ำที่และคณะ, 2543: 9-10)

จากข้อกันพับดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความรู้ ความสามารถ (ทักษะ) ที่เพียงพอในการบริหารและจัดการศึกษาไว้เป็นเงื่อนไขหลักอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้การกระจายอำนาจให้ชุมชนหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ จากลักษณะของงานที่คณะกรรมการฯ ต้องทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุน ด้วยการให้คำปรึกษา ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งถือเป็นงานด้านการบริหารและจัดการศึกษาที่มีความซับซ้อนในการดำเนินงาน เป็นลักษณะงานของวิชาชีพชั้นสูง ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะให้คำปรึกษา ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะและการให้การสนับสนุนได้นั้น คณะกรรมการฯ จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการแต่ละด้านลึกซึ้งมากพอสมควร ซึ่งความรู้ (Knowledge) ความสามารถที่แสดงออกหรือทักษะ (Skill) นี้ ก็คือ องค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency) โดย มีทักษะคิด (attribute) เป็นองค์ประกอบภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือสามารถทำงาน พลการปฏิบัติงาน ได้มากกว่าอย่างอื่นนั่นเอง (Spencer & Spencer, 1993 ถึงใน ศุภชัย ขาวะประภาย, 2546: 35) ซึ่ง สมรรถนะนั้นจะมีทั้งสมรรถนะระดับปัจจุบันบุคคลและระดับของทีม กล่าวคือ ทั้งความรู้ ทักษะ และทักษะคิด เป็นสมรรถนะที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล ถือเป็นสมรรถนะระดับปัจจุบันบุคคล แต่เมื่อปัจจุบันบุคคลมาทำงานร่วมกันเป็นทีม สมรรถนะของปัจจุบันบุคคลก็จะขึ้นเป็นสมรรถนะของทีม เพราะปัจจุบันบุคคลนั้นทำงานในรูปของทีม มีการแลกเปลี่ยนปฏิสัมพันธ์และช่วยกันทำงานภายใต้ระบบหรือแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่จะต้องอาศัยพลังร่วม (Synergy) ให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานมากกว่าการทำงานของปัจจุบันบุคคลเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน ดังนั้นความรู้ ทักษะ และทักษะคิดของระดับปัจจุบันบุคคลก็จะถูกดึงออกมาใช้ร่วมกัน ทำให้สมรรถนะทั้ง 3 ส่วนถูกขับเคลื่อนให้เป็นสมรรถนะของทีมได้

ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ถือว่าอยู่ในรูปของการทำงานเป็นทีม จะมีประสิทธิภาพสูงมากน้อยแค่ไหนนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องใช้สมรรถนะทั้งในระดับปัจจุบันและระดับทีมด้วยเช่นกัน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งเน้นศึกษาสมรรถนะในรูปของ "ทีม" เป็นสำคัญ จากการศึกษาของบุคคลและองค์การลักษณะ ทำให้ผู้วิจัยสนใจว่า ในปัจจุบันคณะกรรมการฯ ที่ทำงานร่วมกันในรูปของ "ทีม" มี

สมรรถนะในด้านค่างๆ เป็นอย่างไร และมีปัจจัยอะไรที่เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ ตลอดจนทั้งแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ ร่วมด้วย

#### วัดดูประสิทธิภาพในการวิจัย

1. ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ศึกษาความสัมพันธ์ของบริบทของโรงเรียน ภูมิหลัง และกระบวนการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### วิธีการศึกษา

1. พื้นที่เป้าหมาย คือ เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสงขลา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินภาขนอก จำกัดกันในรั้วของมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 392 แห่ง โดยนำคะแนนของทุกโรงเรียนมาจัดลำดับจากมากไปน้อยของคะแนนในภาพรวมและคะแนนในมาตรฐานที่ ๑ ที่ระบุว่าสถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษามีคณะกรรมการฯ ร่วมพัฒนาโรงเรียน สำหรับกลุ่มโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง จะพิจารณาเลือกโรงเรียนที่ได้คะแนนในมาตรฐานที่ ๑ ต่ำกว่า ๓ สำหรับกลุ่มโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ จะพิจารณาเลือกโรงเรียนที่ได้คะแนนในมาตรฐานที่ ๑ ต่ำกว่า ๑ ซึ่งจำนวนของกลุ่มตัวอย่างขึ้นอยู่กับความอั่มตัวของข้อมูล โดยที่ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ดูแลกลุ่มครัวเรือน จำนวน ๖๐-๙๐ ราย และทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามี้สักคือ ข้อมูลที่ได้จากการพูดคุยกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการ/ครุภัณฑ์ในโรงเรียน และคนในชุมชน เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ และได้ลงพื้นที่อีกด้วยหลังจากการประชุมกลุ่มเพื่อสังเกตการปฏิบัติงานจริงของคณะกรรมการฯ การสัมภาษณ์คณะกรรมการฯ แต่ละกลุ่มประมาณ 2-4 ครั้ง

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

#### 3.1 การสัมภาษณ์ (Interview)

3.1.1 การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) ใน การศึกษาครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มเป็นหลัก เพราะการตัดสินใจโดยกลุ่มจะรวมความรู้ ทักษะ และความชำนาญมากกว่าบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากหน่วยของการวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ "คณะกรรมการ" ดังนั้นในการรวบรวมข้อมูลจึงจะต้องหาคำตอบในแต่ละข้อคำถามในลักษณะข้อตกลงร่วมกัน

3.1.2 การสัมภาษณ์เฉพาะบุคคล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ในประเด็นที่ซับซ้อนไว้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มเพื่อเป็นการเติมข้อมูลให้สมบูรณ์ และเพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

3.2 การสังเกต (Observation) ของการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมคณะกรรมการฯ การปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

3.3 การศึกษาจากเอกสาร ได้แก่ บันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการฯ แผนงาน โครงการของโรงเรียน

#### 4. การรวมรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของชุมชนและโรงเรียน ทั้งการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสนทนาระบบทาม ไม่เป็นทางการกับบุคคลสำคัญในชุมชน เพื่อศึกษาถึงโครงสร้างของชุมชน วิถีชีวิตของคนในชุมชน รวมทั้งองค์ประกอบพื้นฐานของชุมชนและโรงเรียนในกลุ่มเป้าหมาย

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้เข้ามาที่โรงเรียนที่ได้เลือกไว้ หลังจากนั้น จึงเริ่มการสัมภาษณ์กลุ่มกับคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งการสัมภาษณ์แบบบุคคลต่อบุคคล และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกโดยใช้แนวคำถามที่ได้เตรียมไว้ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์พูดคุยในกลุ่มครั้งละประมาณ 60-90 นาที และทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามี้สักคือ ข้อมูลที่ได้จากการพูดคุยกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการ/ครุภัณฑ์ในโรงเรียน และคนในชุมชน เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ และได้ลงพื้นที่อีกด้วยหลังจากการประชุมกลุ่มเพื่อสังเกตการปฏิบัติงานจริงของคณะกรรมการฯ การสัมภาษณ์คณะกรรมการฯ แต่ละกลุ่มประมาณ 2-4 ครั้ง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยคำนึงถึง ดังนี้ คือ ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง สมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงตรรกะ (Logical Analysis) โดยใช้เหตุผลตามหลักตรรกวิทยามาใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ ตลอดจนปัจจัย

แผลล้อนที่ก่อขึ้นในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ จากการร่วมรวมข้อเท็จจริงและความเห็นต่างๆ จากคณะกรรมการฯ แล้วนำมารวบรวมสร้างข้อสรุป และเปรียบเทียบลักษณะของข้อมูลเพื่อหาความเกี่ยวข้องของบริบท ปรากฏการณ์ต่างๆ ตลอดจนหาคำอธิบายและข้อสรุปทั้งหมด เพื่อทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์นั้นๆ และใช้การวิเคราะห์ข้อความ (Domain analysis) จากการอ่านเนื้อหาในบทสัมภានณ์และบันทึกภาคสนาม แล้วนำมารวบเคราะห์เนื้อหา พิจารณาความเหมือน/ความแตกต่างของข้อความทั้งหมด

## ผลการวิจัย

### 1. สภาพโดยทั่วไปของชุมชนในพื้นที่เป้าหมาย

คนในชุมชนส่วนใหญ่ยังคงเดือดอาสานาหูทอง มีอาชีพทำนาทำสวนขายพาราทำสวนผลไม้ สาขาฯ มีอาชีพเสริม ได้แก่ รับจ้างทั่วไป เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น ในแต่ละชุมชนมีกลุ่มกิจกรรมทางสังคมที่นำเสนำใจอยู่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มอนุรักษ์เพื่อการผลิตกลุ่มสหกรณ์กลุ่มอาชีพต่างๆ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มศรีอาสาพัฒนาหมู่บ้าน กลุ่มเยาวชน กลุ่มตามโครงการแก้ไขปัญหาความยากจน เป็นต้น อีกทั้งมีวัดและธรรมประเพดีที่สืบทอดกันมา เช่น งานประเพดีซักพระ ประเพดี ลอดกระหง ประเพดีวันสงกรานต์ ประเพดีวันขึ้นปีใหม่ มีภูมิปัญญาห้องถินที่มีการทำอุรักษ์มานานถึงปัจจุบัน คือ รำโนราห์ การแสดงหนังตะลุงกาหลอ เป็นต้น

ด้านกีฬาและนันทนาการ ในชุมชนมีสนามกีฬา อนุกฤษณ์และสวนสาธารณะให้คุณในชุมชนได้เล่นกีฬาและออกกำลังกาย

ด้านการศึกษา มีทั้งโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน มีห้องสมุดสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับชุมชน มีศูนย์พัฒนาเด็ก ระดับการศึกษาของคนในชุมชนมีตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาจนถึงระดับปริญญา ส่วนใหญ่แล้วชุมชนเห็นความสำคัญของการศึกษา พยายามให้บุตรหลานของตนได้เรียนในระดับที่สูงเพิ่มขึ้นถึงแม้จะมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ค่อยดีก็ตาม ทั้งนี้เหตุผลสำคัญก็คือการที่คนในชุมชนยังมีภาระที่ต้องการให้บุตรหลานได้เรียนสูงๆ จะได้มีโอกาสสร้างรายได้มากกว่าการทำเกษตรกรรม

### 2. ข้อมูลของคณะกรรมการสถานศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูลของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยใช้การสนทนากลุ่ม ร่วมกับการสังเกตการปฏิบัติงานจริง พบว่า ลักษณะภูมิหลังของคณะกรรมการ

สถานศึกษาของโรงเรียนทั้ง 7 แห่ง มีจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษา ตั้งแต่ 9 คนถึง 15 คน มีทั้งเพศชายและเพศหญิง ระดับการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จนถึงระดับปริญญาเอก สถานะทางเศรษฐกิจมีตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงดี สำหรับประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 4 แห่ง ที่มีประสบการณ์การทำงานทางด้านการศึกษา เช่น เคยเป็นครุศาสตร์สอนและสาขาวิชาบริหาร ในขณะที่อีก 3 แห่งนี้ได้มีประสบการณ์ด้านการศึกษามาก่อน สำหรับการได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา แต่ละแห่ง โรงเรียนดูจากองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ความหลากหลายของอาชีพที่มีบทบาทสำคัญในชุมชน เพื่อมาทำงานร่วมกัน โครงสร้างของคณะกรรมการสถานศึกษา จึงมีทั้ง ผู้บริหาร ข้าราชการครูในโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน/คุณย่า ผู้ทรงคุณวุฒิและสมาชิกในชุมชน ซึ่งมีการทำงานร่วมกันในรูปขององค์คณะบุคคล โดยทำหน้าที่กำกับ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา ด้วยวิธีการให้คำปรึกษา ให้ความเห็น ข้อแนะนำและสนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน

### 2. สมรรถนะของคณะกรรมการสถานศึกษาพื้นฐาน

จากการผลการศึกษา ข้อมูลที่แสดงถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นสองลักษณะ คือ คณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาก 4 แห่ง และคณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อย 3 แห่ง โดยมีสมรรถนะดังนี้คือ

#### 1. สมรรถนะด้านความรู้

ก) คณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาก จะมีความรู้ในทุกประเด็น โดยมองว่าหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียน จึงต้องวางแผนและติดตามให้เหมาะสมกับบุคคล กระบวนการเรียนรู้จะต้องให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียน ทั้งความสนใจและความต้องการที่ต้องการเรียนรู้และฝึกทักษะจากประสบการณ์ นี่บรรยายถึงการเรียนที่กระตุ้นให้เด็กได้รู้สึกเรียน นิความคิดหรือเริ่มเพื่อเด็กจะได้เรียนอย่างมีความสุข ซึ่งคณะกรรมการฯ ให้ความสำคัญอย่างมาก นอกจากนี้คณะกรรมการฯ มีความรู้ในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษา ร่วมด้วย โดยมีความเห็นว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น คณะกรรมการฯ มีความรู้ในความเข้าใจในเรื่องของการจัดตั้งและการใช้จ่ายงบประมาณเป็นอย่างดี เมื่อจากคณะกรรมการฯ บางส่วนเคยมีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องของงบประมาณ เช่น สมาชิกองค์การ

บริหารส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารของโรงเรียน เป็นศัลป์ ประกอบกับ คณะกรรมการฯ มีบทบาทสำคัญในการจัดทำเงินมาสนับสนุน งบประมาณด้านการแก้ไขเรียน ทำให้คณะกรรมการฯ รู้และเข้าใจในเรื่องของงบประมาณ และเห็นว่าการตรวจสอบติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณนี้ความจำเป็นมาก เพาะะเรื่องงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการเงินนั้น ด้านใดก็ไม่ไปร่วมใส จะเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ความเสื่อมคราฟที่ชุมชนนี้ต่อโรงเรียนได้

สำหรับความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารการเงินและการหารายได้ การบัญชี การพัสดุและสินทรัพย์นั้น คณะกรรมการฯ มีความรู้และเข้าใจในเรื่องของระบบบริหารการเงิน และการหารายได้ โดยเข้าใจว่าที่มาของรายได้ของโรงเรียนมี จำกัด เช่น มีรายได้จากเงินค่าอุดหนุนรายหัวที่ได้รับจากการฐานะเท่านั้น ไม่ได้มีรายได้จากส่วนอื่น ดังนั้น ในกรณีที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ เจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นต้องหารายได้อื่นมาสนับสนุน เช่น การอุดหนุนจากเทศบาล องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น หรือผู้ปกครองนักเรียน

สำหรับความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการฯ มีความรู้และเข้าใจเป็นอย่างดี อาทิเช่น ในเรื่องการปฏิบัติงานของครุ จะต้องรู้ว่าครุควรนำเสนอภาระติดหน้าที่ในเวลาใดครุต้องไปสอนเด็กหรือไม่ ในหัวข้อของความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนการศึกษา

การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาประจำปี คณะกรรมการฯ มีความรู้ในการจัดทำนโยบายและแผนว่าการจัดทำแผนจะต้องทำให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการที่จะพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่โรงเรียนและชุมชนต้องการ จะต้องมีแผนงาน โครงการที่สอดรับกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและธรรมเนียมของโรงเรียน นอกเหนือนี้แล้ว คณะกรรมการฯ จะต้องเป็นผู้ที่พิจารณาและอนุมัติแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนก่อน หลังจากนั้น โรงเรียนจะดำเนินงานตามโครงสร้างต่างๆ ตลอดทั้งรายงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

สำหรับความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและการสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น คณะกรรมการฯ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน คือรู้ว่า จะส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนได้ โดยการสร้างกระบวนการการเรียนรู้โดยการรวมคนมาร่วมคิด ร่วมทำเพื่อ แสวงหาการจัดการกับสิ่งต่างๆ ในคราวนี้ ที่มีความต้องการที่จะช่วยเหลือชุมชนให้เข้มแข็งขึ้น

ข) คณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อย จะมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา ความรู้เกี่ยวกับระบบงบประมาณของโรงเรียน ความรู้

เกี่ยวกับระบบบริหารการบริหารงานบุคคล ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และการสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่น แต่ไม่สามารถให้ข้อมูลที่ชัดเจน ได้ในส่วนของความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนเป็นสำคัญ ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารการเงินและการหารายได้ การบัญชี การพัสดุและสินทรัพย์

ความแตกต่างของสมรรถนะที่กล่าวมานี้ นือ่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ของทั้งสองกลุ่มนี้ก็มีผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน โดยในกลุ่มที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาก จะมีคณะกรรมการฯ ที่มีประสบการณ์ด้านการทำงานที่หลากหลาย เช่น อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษาอดีตครูสายสูรสอน หัวหน้าส่วนราชการ เทศบาลตระ นักบุญด้านการบริหารส่วนคำนวณ สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำรวจ กำนันผู้ใหญ่บ้าน เอ็นจีโอ นักธุรกิจเกษตรกร ทำสวน ทำฟาร์มกุ้ง เป็นต้น และมีระดับการศึกษาที่หลากหลายตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับปริญญาเอก ในขณะที่คณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อย จะมีประสบการณ์ที่ไม่ค่อยหลากหลาย ส่วนใหญ่มักมีอาชีพเกษตรกร ทำสวน ทำนา ทำประมง ค้าขายปลีกภัณฑ์ ฯลฯ และเป็นสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับประถมศึกษา

## 2. สมรรถนะด้านทักษะ

ก) คณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาก จะมีสมรรถนะด้านทักษะทุกด้าน กล่าวคือ มีทักษะด้านการวางแผน ข้อมูล โดยมีการติดตามข้อมูลข่าวสารและรายละเอียดของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครุและนักเรียน เช่น การจัดการเรียนการสอน ทุกติดตามของเด็กนักเรียน โดยการสังเกต การสอนตามจักษณ์เด็กนักเรียน ครุ ผู้บริหาร หรือผู้ปกครอง เป็นระยะ ทำให้มีข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับโรงเรียนเพื่อนำมาปรึกษาหารือกันเพื่อหาวิธีการจัดการที่เหมาะสมร่วมกับโรงเรียน

นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ มีทักษะด้านการให้คำปรึกษา โดยสามารถนำเสนอแนวทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและติดตามผลการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน ซึ่งคณะกรรมการฯ สามารถให้คำปรึกษาแก่โรงเรียนได้เป็นอย่างดี

สำหรับทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ พนักงาน คณะกรรมการฯ มีการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ใน การปรับปรุงและพัฒนา งานของโรงเรียนอยู่อย่างสม่ำเสมอ ผ่านทางการพูดคุยอย่างเป็น

ทางการในที่ประชุมคณะกรรมการ โดยมีการนำเสนอโครงการต่าง ๆ เช่น การสร้างถนน สร้างหอประชุม สร้างอาคารเรียน การหาแหล่งเงินทุนในชุมชนให้เด็กนักเรียน

คณะกรรมการฯ มีทักษะด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถตระหนักร่วมกันเลือกและวิเคราะห์หาแนวทางเลือกที่เหมาะสมได้ถูกต้อง เช่น การหาวิธีการให้โรงเรียนสามารถรับนักเรียนได้เพิ่มขึ้น โดยเตรียมการรองรับด้านครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ แหล่งงบประมาณที่จำเป็นให้พร้อม อีกทั้งเรื่องของการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่มองว่า ที่มาที่ไปของการเกณฑ์นี้อยู่ เก่าเดิมไม่เพิ่มขึ้น ในขณะที่ครอบครัวและจำนวนคนก็เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจำเป็นจะต้องจัดการศึกษาให้เด็กได้มีความรู้เพื่อการประกอบอาชีพอื่น ๆ ได้

คณะกรรมการฯ มีทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร มีการให้ข้อมูลข่าวสารระหว่างกันตลอดเวลา สามารถให้เมล์คิดแก้ไข โรงเรียนและระหว่างคณะกรรมการด้วยกันได้ เช่นความคิดเห็นและแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการกันอย่างทั่วถึงทุกคน

สำหรับทักษะด้านการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นนั้น คณะกรรมการฯ มีความสามารถที่จะโน้มน้าวให้สามารถในที่นั่นและคนอื่น ๆ ตลอดจนหน่วยงานภายนอกให้เห็นด้วยกันวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ และใช้เทคนิค วิธีการ เหตุผล คุณค่าความรู้สึกกระตุ้นให้ผู้อ่อนขางมีส่วนร่วม ทั้งในการติดต่อประสานงานกับโรงเรียนและการติดต่อประสานงานกับชุมชน

นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ มีทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ โดยที่คณะกรรมการฯ เป็นผู้ที่ชุมชนรู้จักเป็นอย่างดี เป็นระดับแกนนำในชุมชน จึงสามารถสร้างความสัมพันธ์กับทุกคนที่เกี่ยวข้องได้ และมีการสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียนและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ได้ เนื่องจากในการติดต่อกระบวนการสอนศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น โรงเรียนได้พยายามจากผู้ที่เป็นระดับแกนนำในชุมชนเป็นบุคคลที่เป็นที่นับหน้าถือตาของชุมชน

คณะกรรมการฯ มีทักษะด้านการรับฟัง สามารถเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังข้อมูลความคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีมุ่งมองต่างไปจากตนเอง ได้ ถึงแม้ว่าบางครั้งจะมีความเห็นต่างกันออกไปบ้างแต่ก็สามารถตกลงร่วมกันได้ หลังจากมีการซึ่งเหลกษะเชิงเหตุผลร่วมกัน

คณะกรรมการฯ มีทักษะในการประสานงานและการรวมตัว โดยมีการประสานงานและการรวมตัวทั้งระหว่างคณะกรรมการด้วยกัน ระหว่างโรงเรียน และชุมชน คณะกรรมการสามารถติดต่อประสานงานกับส่วนต่าง ๆ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ส่วนหนึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความเชื่อถือที่ทุกฝ่ายมี

ให้กับผู้ที่เป็นคณะกรรมการฯ

คณะกรรมการฯ มีทักษะด้านการให้ความร่วมมือ ทั้งนี้ เพราะคณะกรรมการฯ มีความเต็มใจเป็นอย่างสูงในการคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียน เปิดโอกาสให้และเห็นความสำคัญของคณะกรรมการฯ ที่จะช่วยพัฒนาด้านการของโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ จึงทำให้คณะกรรมการฯ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานทั้งในการพัฒนาชุมชนและพัฒนาโรงเรียน พร้อมที่จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในทุกเรื่อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และมีความจริงใจ โรงเรียน พร้อมที่จะทำทุกอย่างให้การจัดการเรียนการสอนพัฒนาอย่างเต็มที่ มีการหาแนวทางในหลากหลายวิธีเพื่อเป็นกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน อย่างสนับสนุน ซึ่งแบบแผนการมีส่วนร่วมเป็นในลักษณะของ การให้ความร่วมมือร่วมงาน และร่วมสนับสนุนการดำเนินงาน ของโรงเรียนในฐานะผู้ดำเนินการ มีให้เพียงผู้มาร่วมงานเท่านั้น หากแต่มีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับโรงเรียนในทุกเรื่องด้วย

คณะกรรมการฯ มีทักษะด้านการสร้างความผูกพัน โดยมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานว่าทุกคนจะทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถของนักเรียนในที่นี้ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รู้สึกเป็นเจ้าของ มีการสร้างศรัทธาร่วมกันเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ได้ คือ เด็กของชุมชน เป็นเด็กที่เก่ง ดี และมีสุข ตลอดจนเด็กมีคุณภาพทางการศึกษาทั้งหมดที่อื่น ๆ อีกทั้งคณะกรรมการฯ เป็นคนในชุมชน อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน คณะกรรมการฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างใกล้ชิด ทำให้มีโอกาสพบปะคุยกันอย่างไม่เป็นทางการอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้คณะกรรมการฯ และโรงเรียนมีความผูกพันกันสูง มีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างดีเด่น โดยไม่คิดจะลาออกจาก เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

คณะกรรมการฯ มีทักษะในด้านการตัดสินใจร่วม โดยที่มีมีมีเรื่องที่จะต้องตัดสินใจร่วมกัน ก็จะช่วยกันวิเคราะห์หาข้อดีข้อเสียและหาแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อลุบติดต่ออย่างหนึ่งบนความเห็นที่พ้องกัน

คณะกรรมการฯ มีทักษะด้านการจัดการความขัดแย้ง โดยมีหลักของการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา ทุกคนสามารถพูดในสิ่งที่ตนเองคิด ได้อย่างอิสระ และใช้หลักของประชาธิรัฐในการหาข้อตกลงร่วมกัน ยังไม่เคยมีข้อขัดแย้งที่นำไปสู่ความรุนแรง ทั้งนี้เพราะทุกคนมุ่งเน้นความสามัคคีกันในการทำงาน รับฟังเหตุผลของคนอื่นมีแนวคิดที่ค่อนข้างเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีศรัทธาและมีเป้าหมาย

เดิมที่กันในการทำงาน ถึงแม้จะมีความเห็นด่างในเชิงความคิด เกิดขึ้นบ้างแต่ก็สามารถหาข้อยุติได้ทุกครั้ง

คณะกรรมการฯ มีพากย์ด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจร่วมกันมีความเข้าใจเดิมที่กันการจัดการองค์การทั้งโครงสร้าง เป้าหมายและบริบทเวลาร่องร่วมกันไปถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติ ทุกคนร่วมกันรับรู้ว่าสามารถ แต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน แต่ละคนฉลาดและ มีประสบการณ์กันคนละด้าน แต่ในการทำงานร่วมกัน ทุกคน สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างประสานสัมพันธ์กัน มีการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ด้วยกันอย่างสนับสนุน ทำให้ ความรู้และประสบการณ์มีการแพร่กระจายระหว่างหัวใจ คณะกรรมการสถานศึกษาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนี้แล้วคณะกรรมการฯ ยังมีการพัฒนาตนเอง โดยการคิดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวในด้านการจัดการศึกษาจากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิพิธภัณฑ์ โทรทัศน์ หนังสือที่เกี่ยวข้องอย่างสนับสนุน อีกทั้งได้เข้าร่วมการประชุมกับโรงเรียน หรือการสัมมนาที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดให้อย่างต่อเนื่อง

**3. สมรรถนะด้านทักษะคิด คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน** ทั้งสองกลุ่มนี้มีสมรรถนะด้านทักษะคิดไม่แตกต่างกัน โดยเห็นได้ว่าการกำกับ สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมของ โรงเรียนเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา และเห็น ด้วยที่ว่าการกำกับ สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมสถานศึกษาของคณะกรรมการฯ จะทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น

ในผลการศึกษามีประเด็นที่ซึ่งให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าคณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย จะมีทักษะคิดที่ดีต่อการทำงานบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ และการ ทำงานเป็นทีม ที่ไม่แตกต่างจากทักษะคิดของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากก็ ตาม แต่ด้วยหากคณะกรรมการฯ ขาดศรัทธาที่มีต่อโรงเรียนโดย เดียวอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ครุภาระ โรงเรียนที่ไม่มีความทุ่มเทและนุ่ง นั่นในการทำงานที่มากพอ รวมทั้งการมีปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างกัน จะส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ขาดการประสาน สัมพันธ์ที่ดีต่อ กัน จนกระทำให้การมาร่วมตัวกันเพื่อทำงาน ร่วมกันมีน้อยลงไปเรื่อย ๆ

**4. ความสัมพันธ์ของบริบทของโรงเรียน ภูมิหลังและ กระบวนการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา**

จากการที่สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการฯ มีความแตกต่างกันนั้น มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับบริบท

ของโรงเรียน ภูมิหลังของคณะกรรมการฯ และกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการฯ กล่าวก็อ เมื่อ溴ินท์และการ ดำเนินงานของโรงเรียนคือคณะกรรมการฯ และโรงเรียนมีความ สัมพันธ์ที่ดีต่อ กัน ทำให้คณะกรรมการฯ มีความศรัทธาต่อโรงเรียน นำมายังการมีเรื่องจูงใจร่วมกันที่จะทำงานเพื่อโรงเรียน รู้สึกว่างานในหน้าที่ของคณะกรรมการฯ มีความสำคัญสำหรับ ตนเอง ทำให้คณะกรรมการฯ มีการวางแผนเป้าหมายและวางแผนอนาคต ของการทำงานร่วมกัน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน อีกทั้งการที่คณะกรรมการฯ มีความหลาภูมิในความรู้ความ สามารถและประสานการณ์ ทำให้การทำงานในรูปของพัฒนา มี ความหลาภูมิ คณะกรรมการฯ มีการด้วยโอนความรู้ ทักษะ และทักษะคิดระหว่างกันอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการฯ ให้ ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับโรงเรียนและการ จัดการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการคิดเห็น ทำให้คณะกรรมการฯ ในกิจกรรมของโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานมาก มีข้อมูล ข่าวสารอย่างเพียงพอต่อการนำไปใช้ตัดสินใจอย่างอิสระเกี่ยวกับงานที่ได้รับ ทำให้มีความเป็นอิสระในการทำงาน อีกทั้งการ ให้ความช่วยเหลือเพื่อพัฒนาและกัน แบ่งปันความรู้ ข้อมูลข่าว สารแก่กันระหว่างสมาชิกเป็นสิ่งที่ทำให้คณะกรรมการฯ ทำงาน ได้ตรงกับทักษะความเข้าใจทางประสาท การณ์ ประกอบกับคณะกรรมการฯ มีความกระตือรือร้นขนาดข้ามทางความรู้สั่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตระหนักในความสัมพันธ์ ที่เข้าข้องของงานต่างๆ การเริ่มต้นใหม่ ๆ ใน การทำงาน เปิด โอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ รวมถึงการคิดต่อ สื่อสารระหว่างกันเพื่อแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ ให้ ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นความรับผิดชอบที่ สำคัญของคณะกรรมการทุกคนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงและ พัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาฯ ของโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มี สมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ในทางตรงกันข้าม หากความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน และคณะกรรมการฯ ไม่ดี หรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้ว ทำให้ คณะกรรมการฯ ขาดศรัทธาที่ดีต่อโรงเรียน ทำให้ไม่มีเรื่องจูงใจ ที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับโรงเรียน ไม่ได้รู้สึกว่า งานตามบทบาทหน้าที่นั้น ไม่ได้มีความสำคัญเกิดขึ้น ทำให้การ ร่วมตัวกันของคณะกรรมการฯ เกิดขึ้นน้อยเป็นผลให้มีการ วางแผนเป้าหมายและอนาคตของการทำงานร่วมกัน นอกรอบนี้แล้ว จากการที่โครงสร้างของคณะกรรมการฯ ที่ขาดความหลาภูมิ และไม่ได้มีการด้วยโอนความรู้ ทักษะ และทักษะคิดระหว่างกัน อีกทั้งโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้เปิดโอกาสให้

คณะกรรมการฯ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของ โรงเรียนอย่างจริงจัง จึงทำให้คณะกรรมการฯ ของโรงเรียนที่ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำไม่มีการรวมตัวเพื่อการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับน้อย

## 5. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้จาก การปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการฯ ถือเป็นการพัฒนา สมรรถนะให้คณะกรรมการฯ มีสมรรถนะและความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงาน ที่ต้องพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้เกิดการ พัฒนาซึ่งกันและกัน โดยการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์สร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบ การณ์จริง (Action Learning) โดยการสร้างวิสาหกิจร่วม ความ รู้สึกผูกพันต่อภารกิจและการทำงานร่วมกันเป็นทีม และกำหนด ให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างคณะกรรมการฯ เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันuhnคิด ทำความเข้า ใจ ร่วมกันพัฒนาแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน อันลือเป็นการ สร้างมูลค่าเพิ่ม ตอบสนองต่อเป้าหมาย สร้างความสำเร็จให้เกิด ขึ้นแก่ทีมงาน

### อภิปรายผล

#### จากผลการศึกษาพบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสมรรถนะ ใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีสมรรถนะด้านความรู้ใน ด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เนื่องจากคณะกรรมการฯ มีโอกาสนา พนประพุตคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการประชุมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการหลายครั้ง จึงทำให้คณะกรรมการฯ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จากการที่คณะกรรมการฯ มีระดับการศึกษาสูง มีประสบการณ์ การทำงานที่หลากหลาย ทำให้มีการสั่งสมความรู้โดยเฉพาะการ ที่มีศูนย์ที่มีประสบการณ์ด้านการศึกษาอยู่ด้วยกันนั้น ถือเป็นทุนที่เสริม ให้มีความรู้หรือสามารถทำความเข้าใจกับประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยว ข้องกับการศึกษาดังนั้นหากมีการคึงເອົາກັບພາພອງคณะกรรมการ การฯ ออกแนวแบ่งปันและถ่ายโอนให้กัน มีเวลาสำหรับการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น การประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ชุมชน ฯลฯ คณะกรรมการฯ ก็จะสามารถใช้ข้อมูลได้ อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง นำมาสู่สมรรถนะในการปฏิบัติ งาน การที่คณะกรรมการฯ ได้มีโอกาสทำงานร่วมกับโรงเรียน

การได้รับโอกาสในการไปสัมมนาความรู้ทางวิชาการ และมีการ พัฒนาตนเอง โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จากแหล่งต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาฯ ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง และ มีความพยายามพัฒนาสมรรถนะของตนอยู่เสมอ ทำให้คณะกรรมการฯ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่จำ เป็นต้องรู้ หรือเข้าใจเพื่อใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสมรรถนะ ใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ถึงแม้ว่าคณะกรรมการฯ ใน กลุ่มนี้จะมีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า รวมทั้งมีลักษณะเชิงองค์ ประกอบของคณะกรรมการที่ไม่หลากหลาย แต่พบว่ามี สมรรถนะด้านความรู้ในประเด็นต่าง ๆ หลากหลาย เชน มี ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ระบบบันประมวล ของโรงเรียน ระบบบริหารการบริหารงานบุคคล นโยบายและ แผนการศึกษา การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและการ สร้างความสัมพันธ์กับสถานบันทึก ซึ่งทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความรู้ ในกลุ่มนี้ไม่ใช่ประเด็นใหม่ทางการศึกษาและเป็นความรู้ใน ระดับจุดมุ่งหมายหลักการ ไม่ใช่เรื่องของรายละเอียดหรือนิ ลักษณะเฉพาะ คณะกรรมการฯ สามารถเรียนรู้ได้จากการสั่งสอน ประสบการณ์ทางสังคม ตลอดจนการได้รับการชี้แจงบ้างเป็นครั้ง คราวจากการประชุมร่วมกับโรงเรียน

อย่างไรก็ตามพบว่าคณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ไม่มีสมรรถนะด้านความรู้ในด้าน กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการ ประกับคุณภาพการศึกษา เพราะความรู้ในประเด็นดังกล่าว ถือเป็นประเด็นใหม่ในเวทีวงการศึกษาที่เพิ่งได้รับการกล่าวถึง นาในระยะ 3-4 ปีที่ผ่านมา ที่จะต้องอาศัยการชี้แจงทำความเข้า ใจ หรือสนใจฝึกหัดการดันคว้าพุ่มกุญแจที่มากขึ้น ซึ่งผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่จะสามารถทำ ความเข้าใจได้ง่ายมากกว่า

นอกจากนี้แล้ว คณะกรรมการฯ ในกลุ่มนี้ ไม่มี สมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารการเงินและการห รา รายได การบัญชี การพัสดุและสินทรัพย์ เพราะถือเป็นเรื่องที่มี ลักษณะเฉพาะค่อนข้างมากที่ต้องทำความเข้าใจ ผู้ที่มีความ สนใจจริงๆ และมีส่วนเกี่ยวข้อง ศูนเคบในการปฏิบัติงานเหล่า นี้ท่า�ันที่สามารถรู้และเข้าใจในเรื่องดังกล่าว คณะกรรมการฯ ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว เพราะไม่ได้มีส่วนร่วม ใน การดำเนินงานของโรงเรียน นอกเหนือไปจากการรับรู้ผล การดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนบางส่วนเท่านั้น ไม่ได้มีการวางแผนร่วม

กัน นอกจากพนักงานในการประชุมตามวาระ อีกทั้งคณะกรรมการฯ ไม่ค่อยได้มีกิจกรรมร่วมกัน ไม่ค่อยได้พบปะกันจึงทำให้ไม่ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกัน

นอกจากนี้ การที่คณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากนิยมสมรรถนะด้านทักษะในทุกด้านนั้น ทั้งนี้เนื่องมาจากคณะกรรมการฯ ผ่านกระบวนการฝึกฝนจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาตลอดจนการได้ทำงานร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี การที่คณะกรรมการฯ ทุกคนมาทำงานด้วยกันอย่างมีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีมอย่างหนึ่งหนึ่งจะทำให้เกิดพลังร่วม (Synergy) โดยการร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อเป้าหมาย เพื่อนำพาอยู่ในทิศทางเดียวกัน ในการทำงาน คณะกรรมการฯ สามารถสื่อสารความคิดและความรู้สึกระหว่างกันได้อย่างชัดเจน มีการสร้างภาวะผู้นำร่วมและกระชับเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง ทุกคนได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน มีกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสม ใช้หลักความเห็นพ้องกัน ก่อให้เกิดการกระจายการมีส่วนร่วม การถ่ายทอดความคิดเห็น การได้แบ่งไข่ในเชิงสร้างสรรค์ ความมีค่าแห่งความผูกพันในทีม

ส่วนคณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย มีสมรรถนะด้านทักษะในด้านการรวมรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการให้คำปรึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ ทั้งนี้เป็นเพราะคณะกรรมการฯ มีทักษะดังกล่าว โดยผ่านประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาตั้งแต่เด็ก อีกทั้งการมีประสบการณ์การทำงานเพื่อชุมชนที่ต้องมีการทำงานกับผู้อื่นทั้ง การให้คำปรึกษา การใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงสร้างสรรค์ มาถ่อง อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานในฐานะคณะกรรมการสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถในกลุ่มต้องมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มนี้ ทักษะความสามารถในการเติมเต็มช่องว่าง และกันด้วยการที่คณะกรรมการฯ ของโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ไม่ได้มีการรวมตัวกันอย่างชัดเจน ไม่มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อฝึกฝนทักษะอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะน้อยในด้านการมีอิทธิพลต่ออันอื่น ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการรับฟัง ด้านการประสานงานและการรวมตัว ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านการสร้างความผูกพัน ด้านการตัดสินใจร่วม ด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจร่วมกัน จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมจะไม่ประสบผลสำเร็จ หากคณะกรรมการสถานศึกษาขาดทักษะความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้เป็นเพราะทักษะดัง

กล่าวต่อของศาสตราจารย์กระบวนการฝึกฝนหรือการทำงานร่วมกันให้มาก ที่สุดเท่าที่จะกระทำได้

สำหรับสมรรถนะด้านทักษะด้านนี้ จากผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการฯ มีสมรรถนะด้านทักษะด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสองกลุ่มนี้ดูเหมือนว่า การกำกับ สนับสนุน ส่งเสริมกิจการของโรงเรียนเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาและเห็นด้วยที่ว่าการกำกับ สนับสนุน ส่งเสริมกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการฯ จะทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ได้นั้น จะต้องอย่างต่อเนื่อง ที่มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันภายใต้การนี้ ความมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันภายใต้การนี้ ในการปฏิบัติงานนี้ ไม่วางบันค่าจ้าง รวมทั้งมีความคิดเห็นในทางที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน จึงเป็นผลลัพธ์ที่สามารถผลักดันให้มีการทำงานทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันที่สอดคล้องกับความรู้สึกภายใน ซึ่งมีความศรัทธาเป็นตัวหนึ่งที่ช่วยให้สู่ความสำเร็จ และความเป็นไปได้ ทักษะด้านนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นผ่านประสบการณ์ ร่วมกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นพื้นฐาน เริ่มจากการเริ่มรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับงานและองค์การเพื่อเข้าใจอย่างต่อเนื่อง พัฒนาไปจนถึงจุดเกิดของทักษะด้านนี้ ความคุ้นเคยกับการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า สามารถใช้ได้รับความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน นิยามสถานะด้านนี้ ความไว้วางใจกัน ก่อให้เกิดความศรัทธาความภาคภูมิใจ เมื่อได้มีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างสรรค์ผลิตผลที่เป็นความสำเร็จร่วมกัน การมีโอกาส รับผิดชอบในงานหรือกิจกรรมร่วมกัน จะแสดงถึงความเป็นเจ้าของในส่วนนั้น เป็นหน้าตา เป็นภาพลักษณ์ของตนเอง มีกำลัง ใจกำลังภายในที่จะทุ่มเทและมองว่างานนั้นมีความสำคัญต่อตนเอง

ในทางตรงกันข้าม ถึงแม้ว่าคณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต่ำ จะมีทักษะด้านที่คือการทำงานทบทวนหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างจากทักษะด้านนี้ของคณะกรรมการฯ ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับสูงก็ตาม แต่ในผลการศึกษามีประเด็นที่ซึ่งให้เห็นว่า หากคณะกรรมการฯ ขาดศรัทธา ที่มีต่อโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ครุภาระโรงเรียนที่ไม่ได้มีความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานที่มากพอ รวมทั้งการมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน จึงส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ขาดการประสานสัมพันธ์ที่ดีต่ออันกัน จนกระทั่งทำให้กรรมการฯ รวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันนี้น้อยลงไปเรื่อยๆ ดังนั้น สมรรถนะด้านทักษะด้านนี้ของทีมจึงไม่สามารถเกิดขึ้นได้

จากผลการศึกษา จึงสามารถชี้ให้เห็นได้ว่า สมรรถนะของคนและทีมนั้น เป็นเครื่องแสวงดึงคุณลักษณะและคุณสมบัติที่ประกอบด้วยทัศนคติความรู้และลักษณะทักษะที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป การที่คณะกรรมการฯ จะบรรลุถึงสมรรถนะของคนที่ดีต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติต่าง ๆ ดังกล่าวในระยะเวลาหนึ่งที่เกิดขึ้น และเริ่มนี้ในตอนแรก ต้องอาศัยแรงจูงใจที่มีในการทำงานร่วมกัน มีความศรัทธาในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีลักษณะผู้อนาคตเห็นความสำคัญของการทำงานรู้สึกภูมิใจกับงาน พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ทักษะที่มี และทัศนคติอ่อนน้อมถ่อมตน ให้มีส่วนรวมต่ออื่นเป็นส่วนที่เกี่ยวข้อง ขยายออกไปสู่การทำงานร่วมกันเป็นทีมที่จะต้องมีการสร้างทีมที่ดี มีการทำงานร่วมกันในรูปแบบของทีมที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีโครงสร้างการทำงาน(Lask structure) ที่เข้าใจได้ทันที ที่มีอำนาจในการทำงาน มีบริบทเชิงบริหาร มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีความมั่นคงในสมาชิกภาพ(membership stability) มีการพัฒนาตนเองและทีมในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการติดต่อสื่อสาร พบปะเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด ประสบการณ์ และมีกิจกรรมทำร่วมกันและการตัดสินใจร่วมกันที่สำคัญจะต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องร่วมกัน มีกระบวนการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จึงจะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการได้

### ข้อเสนอแนะ

1. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาฯ ในรูปแบบของทีม มีความสำคัญที่จะต้องมีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง สร้างนิรรยาการที่ดีในการทำงานร่วมกัน ผสมผสานความแตกต่างของความสามารถของคณะกรรมการฯ แต่ละคน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงทักษะ ความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ ร่วมนี้อกัน จัดการความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้เป็นผู้นำ เพื่อสามารถบริหารหรือจัดการกิจกรรมที่ตนเองรับผิดชอบบนระดับความสำเร็จ

2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ จะเป็นกระบวนการแก้ปัญหา การพัฒนางาน ที่เกิดจากรวมตัวเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากกันและกันเพื่อต้นหัวไว้ใช้การแก้ปัญหา สำคัญบางอย่างที่เกิดขึ้น โดยร่วมกันคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุ่งมองระหว่างกัน สามารถนำไปใช้ความสามารถในการสังเกต และบทบาทการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ และทำการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งจะถือเป็นบทเรียนของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันไปทดลองแก้ปัญหาและพัฒนางานจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในทัน และถือเป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

### บรรณานุกรม

- เจ้อจันทร์ จงศิริอุดยุ. การปฏิรูปการศึกษา: ทางออกเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยอย่างยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540.
- ชัญญา อภิปัคคุล. รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหาร และจัดการศึกษาฯ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรศูนย์บัณฑิตสาขาวิชาพัฒนาศศร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.
- นภากร ระหวานันท์และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน.กรุงเทพมหานคร: อัคเดมี, 2543.
- วันชัย คงชัด โนบุยะและไกร เกยทัน. การกระจายอำนาจการบริหาร การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.
- ศุภชัย ขาวะประภาย. การบริหารงานบุคคลการรัฐ ไทยกระต้าใหม่ และสิ่งที่ต้องรู้. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจุนทองจำกัด, 2546.
- อุ้ย บุญประเสริฐ. การศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการ ให้ใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทุกสภาก, 2545.
- David, J.L. "The who, what, and why of site-based management". Educational Leadership. 53 (4), 1996, p. 4-9.
- Fiske, E. Decentralization of education: politics and consensus. Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development, 1996.

# การวิจัยเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน กรณีศึกษา:

## โรงเรียน夷าลักษณ์วิทยาทางดง จังหวัดเชียงใหม่

Research on Work Collaboration Development: A Case Study of  
Yaowalux Witthaya Hang Dong School in Chiang Mai Province

สมพงษ์ ฟูงค์

Sompong Foongkol

### Abstract

The purpose of this research was to compare the results in improving the level of staffs' collaborative working by using commanding method, guiding method, and delegating method in overall and each staffs' collaborative working factors: cooperative thinking, cooperative working, cooperative willingness, and cooperative development. The population of this research is a group of 17 teachers at Yaowalux Witthaya Hang Dong School in Chiang Mai province. The 3 data collecting instruments were the work collaboration evaluation form, the operating plan for work collaboration development, and the focus group record form. The planning phase of research consists of surveying the problems and needs, grouping the population, setting the model of working encouragement with the population, planning and scheduling together with the population, choosing and examining the instruments. In the operating stage, the researcher evaluated the work collaboration. After that the workshops were held for 6 times during December 2005 to March 2006 and the work collaboration was evaluated afterward at the end of the workshop. Then the outcomes were proven by the expert. During the phase of operating evaluation, the group discussion was set up. The data were analyzed in terms of mean and standard deviation for quantitative data and content analysis for qualitative data.

The findings were as the following:

After being encouraged to work cooperatively, the guided group and the delegated group could increase the level of staffs' collaborative working and each level of staffs' collaborative working factors: cooperative thinking, cooperative working, cooperative willingness, and cooperative development. In contrast, the level of staffs' collaborative working of the commanded group was decreasing; however, the results in each level of staffs' collaborative working factors were different by increasing the level of staffs' cooperative thinking, maintaining the level of staffs' cooperative willingness, and decreasing the level of staffs' cooperative working and cooperative development. Moreover, the research found that the effective method to improve the level of staffs' collaborative working and all staffs' collaborative working factors were guiding method, delegating method and commanding method, respectively.

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการสั่งการ วิธีการแนะนำ และวิธีการให้อิสระ ในการพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากรทั้ง โขดยร่วม และ โขดจำแนกตามการร่วมคิด การร่วมมือ การร่วมใจ และการร่วมพัฒนา ก่อนประชากรที่ใช้เป็นบุคลากรครุยของโรงเรียน夷าลักษณ์วิทยาทางดง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้มี 3 ชุด คือ (1) แบบประเมินการทำงานร่วมกัน (2) แผนการจัดปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน และ (3) แบบ

บันทึกการสอนหากลุ่มเพื่อสรุปและอภิปรายผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน ในระยะเวลาแผนปฏิบัติการวิจัย ผู้วิจัยได้สำรวจปัญหาและความต้องการ แบ่งกลุ่มประชากร กำหนดครุยแบบการสั่งและเสริมการทำงานที่สอดคล้องกันแต่ละกลุ่ม วางแผนและกำหนดการร่วมกับกลุ่มประชากร เลือกและตรวจสอบเครื่องมือ ในระยะเวลาแผนปฏิบัติการวิจัย ผู้วิจัยได้ประเมินการทำ างงานร่วมกัน จากนั้นจัดปฏิบัติการตามกำหนดการ 6 ครั้งระหว่างเดือนธันวาคม 2548 - มีนาคม 2549 แล้วทำการประเมินการทำ างงานร่วมกันอีกครั้งหลังสิ้นสุดปฏิบัติการ นำผลงานไปให้ผู้เชี่ยว

1) ผู้จัดการ โรงเรียน夷าลักษณ์วิทยาทางดง จังหวัดเชียงใหม่

boykaset@yahoo.com

ชาญครุฑ์สอน ในระบบประเมินผลการปฏิบัติการวิจัยได้ทำการสอนท่านกุญแจสำคัญในการวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันแล้ว กลุ่มนักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันโดยการแนะนำ และการให้อิสระ มีการทำงานร่วมกันโดยรวมและโดยจำแนกตามการร่วมคิด การร่วมนื้อ การร่วมใจ และการร่วมพัฒนาดังนี้ ส่วนกลุ่มนักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันโดยการสั่งการ มีการทำงานร่วมกันโดยรวมลดลง และเมื่อจำแนกตามการร่วมคิด การร่วมนื้อ การร่วมใจ และการร่วมพัฒนาดังนี้ การร่วมใจเท่าเดิม ส่วนการร่วมนื้อและการร่วมพัฒนาลดลง

นอกจากนี้ยังพบว่า วิธีการแนะนำมีผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันทั้งโดยรวมและโดยจำแนกในทุกด้านสูงที่สุด รองลงมาคือวิธีการให้อิสระ ส่วนวิธีการสั่งการให้ผลการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้ายในทุกรายการ

## คำนำ

การบริหารในปัจจุบัน "คน" นับเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในองค์การ เพราะ "คน" สามารถพัฒนาตนเองได้ และ "คน" สามารถเพิ่มคุณค่าแห่งตนได้ตามเวลาที่ผ่านไป (อาภาวดี บุญสุวาน, 2541: 1) "การพัฒนาบุคลากร" จึงเป็นกระบวนการพัฒนาคน ให้เริ่มจากงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งศักยภาพ การทำงาน ทัศนคติ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการกิจและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้เป็นอย่างดีและมีความสุข (ประชุม รอดประเสริฐ, 2532: 59; วิน เซ็อฟ พิธีหัก, 2537: 5; สูรัส ประวัลพฤกษ์, 2538: 2; พงษ์ธร พิทักษ์กำพล, 2540: 5; สมคิด นางโน, 2545: 13)

"การทำงานร่วมกันเป็นทีม" คือการรวมตัวกันของสมาชิกซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน มากำหนดเกี่ยวกับข้อและเพื่อกันในระดับสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภายใต้บรรยายกาศของการมีส่วนร่วมและไว้วางใจกัน (วิวัฒน์ ไธสงกุล, 2527: 12-13; วิชัย โถสุวรรณพิจิรา, 2536: 51-52) โดยการสร้างทีมให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล ต้องมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) มีการวางแผนบทบาทต่างๆ ที่สมดุล (2) มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (3) มีการเปิดใจกว้างและเชื่อมต่ออย่างสร้างสรรค์ (4) มีการช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกัน (5) มีการให้ความร่วมมือและร่วมรับมือกับความขัดแย้ง (6) มีการดำเนินการที่เร็วต่อการมีส่วนร่วม (7) มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม (8)

มีการทราบทุนอห่างสมำเสນอ (9) มีการพัฒนารายบุคคล (10) มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันและ (11) มีการติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Woodcock and Francis, 1994: 96-128)

Hersey and Blanchard (1996) กล่าวว่า ผู้นำต้องเลือกรูปแบบการพัฒนาการทำงานร่วมกันของทีมให้สอดคล้องกับความพร้อมของทีมไว้ 4 วิธี ได้แก่ วิธีแรก การสั่งงาน (Telling) เป็นการออกคำสั่งตามแนวทางที่กำหนดโดยขัดเจนว่าให้ทำอะไร ทำอย่างไร โดยติดตามและควบคุมอย่างใกล้ชิด วิธีที่ 2 การขายงาน (Selling) เป็นการอธิบายสิ่งที่ผู้นำได้ตัดสินใจให้ทราบ โดยเปิดโอกาสให้ชักดูและทำความเข้าใจ วิธีที่ 3 การร่วมงาน (Participating) เป็นการเปิดโอกาสให้ทีมมีส่วนร่วมในออกความคิดเพื่อกำหนดทิศทางและการตัดสินใจในงาน และวิธีสุดท้าย การมอบหมายงาน (Delegating) เป็นการให้ความเป็นอิสระแก่ทีมในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ในการวิจัยนี้ขอใช้คำว่า "การสั่งการ" แทนคำว่า "การสั่งงานและการขายงาน", "การแนะนำ" แทนคำว่า "การร่วมงาน" และ "การให้อิสระ" แทนคำว่า "การมอบหมายงาน"

ผู้วิจัย ในฐานะผู้จัดการ โรงเรียน夷awiลักษณ์วิทยาทางคงจังหวัดเชียงใหม่ ได้ข้อสรุปจากการประชุมฝ่ายบริหารพบว่าโรงเรียนฯ มีนโยบายจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อใช้ในการศึกษา 2549 ผู้วิจัยเห็นว่าการมีการใช้กระบวนการบริหารเชิงปฏิบัติ การเข้าร่วมด้วยเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เนื่องจากเป็นกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ มีระเบียบแผนผู้จ้างแนวทางแก้ปัญหาปรับปรุง และพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (เกียรติสุชาติ ศรีสุข, 2548: 14) โดยเปรียบเทียบกับรูปแบบการส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่แตกต่างกัน 3 วิธี ได้แก่ (1) การสั่งการ (2) การแนะนำ และ (3) การให้อิสระ ว่าแต่ละวิธีจะมีผลในการพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างไรในภาพรวม และมีผลอย่างไรในภาพข้อบ่งบอกได้แก่ การร่วมคิด การร่วมนื้อ การร่วมใจ และการร่วมพัฒนา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลการใช้การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ การแนะนำ และการให้อิสระ ใน การพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทั้งโดยรวมและโดยจำแนกตามการร่วมคิด การร่วมนื้อ การร่วมใจ และการร่วมพัฒนา

## วิธีการศึกษา

### 1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ขอบเขตประชากร ประชากรในการศึกษานี้ คือ กลุ่มนักศึกษาครุโรงเรียน夷awiลักษณ์วิทยาทางคง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งทำหน้าที่สอนประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา

2548 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 17 คน

ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ได้แบ่งกลุ่มประชากรออก เป็น 3 กลุ่ม โดยให้แต่ละกลุ่มนี้สามารถชี้รุ่น-6 คน เพื่อไม่ให้มีจำนวนมากเกินไปจนไม่เกิดการแย่งปืนหรือทำงานร่วมกัน และไม่น้อยเกินไปจนขาดความหลากหลายหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

1.2 ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้ประชุมเทียบ พัฒนาการที่เกิดจากรูปแบบการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ซึ่ง ประยุกต์จากแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1996) โดยกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน 3 รูปแบบ ได้แก่

วิธีที่ 1 การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธี การ สั่ง การ

วิธีที่ 2 การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธี การ แนะนำ

วิธีที่ 3 การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธี การ ให้ อิสระ

และมุ่งศึกษาผล คือ การทำงานร่วมกัน ซึ่งประยุกต์จาก แนวคิดรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของ Woodcock and Francis (1994) โดยกำหนดผลการทำงานร่วม กัน คือ ด้านที่ 1 การร่วมคิด ด้านที่ 2 การร่วมมือ ด้านที่ 3 การร่วม ใจ ด้านที่ 4 การร่วมพัฒนา

โดยกระบวนการวิจัยครั้งนี้ จะใช้รูปแบบกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการ ตามแนวคิดของ ผ่องพรระ พรัชัยมงคล (2544) ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผนปฎิบัติ ขั้นปฏิบัติ และขั้นประเมินผลการปฏิบัติ

## 2. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ผู้ศึกษาผลการทำงานร่วมกัน ที่เกิดจากรูปแบบการส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่แตกต่างกัน 3 วิธี ได้แก่ วิธีการสั่งการ วิธีการแนะนำ และวิธีการให้อิสระ จำแนกตามการร่วมคิด การร่วมมือ การร่วมใจ และการร่วม พัฒนา จึงอนิยามศัพท์สำคัญไว้ดังนี้

การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ หมาย ถึง การออกแบบตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ โดย กำหนดบทบาทของสมาชิกไว้อย่างชัดเจนว่าจะให้การ ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร เป็นโอกาสให้มีการซักถามเพื่อทำ ความเข้าใจในรูปแบบ และวัตถุประสงค์ โดยผู้บังคับบัญชาจะ ควบคุมอุปกรณ์อย่างใกล้ชิด และขอแนะนำเมื่อเหล่าสมาชิกพิ า ย ลุ ป ร ศ ร ค ป ญ ห า

การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ หมาย ถึง การแนะนำแนวคิด ข้อมูล หรือวิธีทางต่างๆ โดยชี้ด้วยเสียง

สูนย์กลาง ผู้บังคับบัญชาจะช่วยทำความเข้าใจให้กระจัง เมื่อ สมาชิกเกิดข้อสงสัย ยกตัวอย่างหรือสาธิตให้คุยบางส่วนเมื่อ สมาชิกติดขัด และเปิดประเด็นให้คิดเพื่อให้สามารถได้ต่อยอด กระตุ้นให้เกิดความนั่นใจด้วยการให้กำลังใจและยกย่อง กระตุ้น ให้เกิดความเต็มใจด้วยการให้สนับสนุนส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และการกำหนดแนวทางการทำงาน

การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระ หมายถึง การน้อมนำแนวการกิจโดยให้มีความสามารถได้รับผิดชอบ ตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ วางแผน กำหนดทิศทางในการ ทำงานและการประเมินผลการทำงานด้วยตนเอง โดยผู้บังคับ บัญชาจะเป็นเพียงผู้สนับสนุน ครอบคลุมทราบและติดตามความ กำหนดเป้าหมาย รวมทั้งให้การช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ จากสมาชิก

การร่วมคิด หมายถึง การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้า หมาย แผนงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ร่วมรับทราบ ข้อมูลและข้อคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ด้วย ความเข้าใจและตรวจสอบกันว่าความสำคัญในการทำงานร่วมกัน คิดและวางแผนบทบาทของตน อาทิ บทบาทผู้นำ ผู้ดูแล ผู้เชี่ยวชาญ ผู้สนับสนุน หรือผู้ไกด์เกลี่ย ได้ตามความเหมาะสมของ สถานการณ์

การร่วมมือ หมายถึง การให้ความร่วมมือต่อการกิจ อย่าง เต็มตามกำหนดและบทบาทของตน โดยไม่บ่งบอก เมื่อต้อง ประสานความร่วมมือกับบุคลากรอื่นที่มีประสิทธิภาพ เมื่อ เกิดความขัดแย้งขึ้นในทันทีที่พร้อมที่จะปรับความเข้าใจ และ พร้อมจะปรับวิธีการทำงานให้รับการร้องขอจากทีม

การร่วมใจ หมายถึง การไว้วางใจ ให้เกียรติ และอึด โอดาภัยแก่กัน ครอบคลุมกันด้วยความจริงใจไม่อารมณ์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อ กัน เมื่อเกิดปัญหา ก็พร้อมที่จะขอบรับ เพชญ และฝันอุปสรรคร่วมกัน อย่างให้กำลังใจและให้ช่วยคิด ข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ กัน ตลอดจนเปิดใจรับฟังความคิด เห็นที่แตกต่างหรือข้อวิจารณ์ได้โดยปราศจากคติ และมีจิตแห่ง ภาวะผู้นำในตนเอง

การร่วมพัฒนา หมายถึง การร่วมพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน โดยการประเมินแผนงานและ ผลการทำงานอย่างเป็นประจำเพื่อรับมือปัญหาและหารือมาตรการ แก้ไขร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความรู้ความ สามารถอย่างเต็มที่ในการเสนอและร่วมแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น กล่องตัวและมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัย

## ระยะที่ 1 การวางแผนปฏิบัติการการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย

1.1 สำรวจความต้องการ และปัญหาที่ต้องการแก้ไขในปัจจุบัน หรือพัฒนา

1.2 กำหนดครุปแบบการส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้แต่ละกลุ่ม

1.3 ประชุมกลุ่มประชากรเพื่อวางแผนและวางแผนกำหนดการจัดปฏิบัติการร่วมกัน

### ระยะที่ 2 ปฏิบัติการการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย

2.1 ประเมินการทำงานร่วมกันก่อนเริ่มต้นปฏิบัติการ

2.2 ดำเนินการปฏิบัติการตามแผนการจัดปฏิบัติการที่กำหนดไว้ 6 ครั้ง

2.2.1 กำหนดแผนการปฏิบัติการให้แต่ละกลุ่มวางแผน จัดทำ และประเมินหลักสูตร

2.2.2 ผู้วิจัยทำการสังเกตผลของการปฏิบัติการ รวมข้อมูล วิเคราะห์และประเมินผล

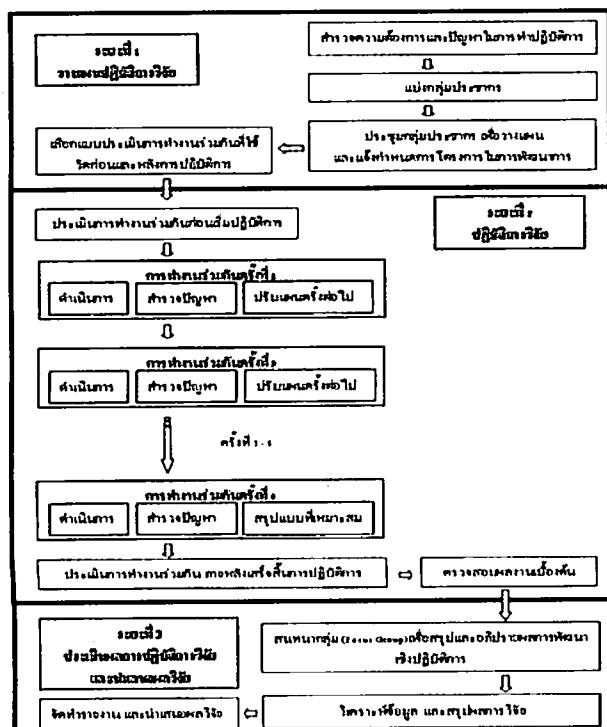
2.2.3 ผู้วิจัยนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการโดยใช้วัสดุที่เหมาะสม

2.3 ประเมินการทำงานร่วมกันหลังสิ้นสุดปฏิบัติการ

2.4 ตรวจสอบผลงานที่ได้จากการปฏิบัติการ

### ระยะที่ 3 การประเมินผลปฏิบัติการการทำงานร่วมกัน

สนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อสรุปและอภิปรายผล



รูปที่ 1 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในงานวิจัย

## ของปฏิบัติการ

ซึ่งกระบวนการดังกล่าวแสดงในรูปที่ 1

### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินการทำงานร่วมกัน ใช้แบบประเมินการทำงานร่วมกันเป็นที่ทั่วไปที่พัฒนาโดย อัจฉรา สินสังค (2540) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามมาตรฐานสำหรับประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้งหมด 60 ข้อ ซึ่งจะประเมินการทำงานร่วมกัน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Woodcock (1989)

2. แผนการจัดปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน จัดทำแผนการจัดปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 กำหนดครุตุประสงค์ โดยรวมของ การจัดปฏิบัติการ

2.2 กำหนดครุตุประสงค์ในการจัดปฏิบัติการข้อ-by-ข้อ แต่ละครั้ง

2.3 สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาการทำงานร่วมกัน

2.4 นำแผนปฏิบัติการที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณา ความเหมาะสม

2.5 ปรับปรุงแผนปฏิบัติการพัฒนาการทำงานร่วมกัน ตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.6 ทำการปรับแผนทุกครั้ง หลังจากได้ผลลัพธ์ที่อนุมัติ การปฏิบัติการแต่ละครั้ง

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม มีวิธีการสร้างดังนี้

3.1 กำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม

3.2 สร้างแบบบันทึกการสนทนาแบบกลุ่ม

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินการทำงานร่วมกัน โดยผู้เชี่ยวชาญ 6 ท่านตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของเนื้อหาและความชัดเจนเหมาะสมทางภาษา

1.2 วิเคราะห์ความเหมาะสมของแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณา ความเหมาะสม

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย

2.1 ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการประเมินการทำงานร่วมกัน ทั้งก่อนและหลังปฏิบัติการฯ จะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบผลการทำงานร่วมกัน

กันก่อนและหลังการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ วิธีการแนะนำ และวิธีการให้อิสระ

2.2 ข้อมูลที่ร่วมรวมได้จากการสังเกตหรือสัมภาษณ์ จะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย

ก่อนดำเนินการพัฒนาการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำการประเมินการทำงานร่วมกันทั้งการร่วมคิด การร่วมมือ การร่วมใจ และการร่วมพัฒนาด้วยแบบประเมินชั้งประกอบ ด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้งหมด 60 ข้อ จากนั้นได้ดำเนินการพัฒนาการทำงานร่วมกันโดยใช้วิธีการสั่งการกับบุคลากรจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31 ถึง 41 ปี อาชญาณส่วนใหญ่คือ 1 ปี และ 12 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่า ใช้วิธีการแนะนำกับบุคลากรจำนวน 6 คน ซึ่งเป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 23 ถึง 45 ปี อาชญาณส่วนใหญ่คือ 1 ปี 8 ปี และ 12 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และใช้วิธีการให้อิสระกับบุคลากรจำนวน 6 คน ซึ่งมีทั้งเพศหญิงและชาย มีช่วงอายุระหว่าง 22 ถึง 35 ปี อาชญาณส่วนใหญ่คือ 1 ปี 7 ปี และ 10 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี หลังจากสิ้นสุดปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้ทำการประเมินการทำงานร่วมกันอีกครั้งด้วยแบบประเมินชุดเดียวกันที่ได้ประเมินก่อนเริ่มปฏิบัติการ

ผู้วิจัยอนุมัติเสนอผลการศึกษาดังกล่าว โดยเริ่มจากผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันในภาพรวมของบุคลากรทุกคน จากนั้นจะนำเสนอผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มสั่งการ กลุ่มแนะนำ และกลุ่มให้อิสระ ตามลำดับ

ผลการศึกษาการพัฒนาการทำงานร่วมกัน โดยใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธี การสั่งการ การแนะนำ และการให้อิสระ

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า หลังจากที่บุคลากรได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการต่างๆ แล้วผลปรากฏว่ากลุ่มบุคลากรทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยในการทำงานร่วมกัน โดยรวมดีขึ้น (0.128) หากพิจารณาในภาพเบื้องต้น พบว่ากลุ่มบุคลากรณี้ผลการพัฒนาในด้านการร่วมคิดสูงที่สุด (0.201) รองลงมาคือ การร่วมใจ (0.129) การร่วมพัฒนา (0.106) และการร่วมมือ (0.076) ตามลำดับ

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการแล้วผลปรากฏว่า บุคลากรกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยการทำงานร่วมกันโดยรวมลดลง (-0.014) เมื่อพิจารณาในภาพเบื้องต้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยด้านการร่วมคิดดีขึ้น (0.017) และด้านการร่วมใจเปลี่ยนแปลง (0.000) แต่ด้านการร่วมพัฒนาลดลง

ตารางที่ 1 ผลการทำงานร่วมกัน ก่อน และหลังปฏิบัติการของบุคลากรทั้งหมด ( $N = 17$  คน)

การทำงานร่วมกัน	ค่าเฉลี่ยก่อนปฏิบัติการวิจัย (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	ค่าเฉลี่ยหลังปฏิบัติการวิจัย (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	ผลการพัฒนา
การร่วมคิด	4.113 (0.458)	4.314 (0.367)	0.201
การร่วมมือ	4.427 (0.470)	4.504 (0.491)	0.076
การร่วมใจ	4.418 (0.399)	4.548 (0.358)	0.129
การร่วมพัฒนา	4.353 (0.411)	4.459 (0.387)	0.106
โดยรวม	4.338 (0.373)	4.466 (0.367)	0.128

ตารางที่ 2 ผลการทำงานร่วมกัน ก่อน และหลังปฏิบัติการของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ ( $N = 5$  คน)

การทำงานร่วมกัน	ค่าเฉลี่ยก่อนปฏิบัติการวิจัย (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	ค่าเฉลี่ยหลังปฏิบัติการวิจัย (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	ผลการพัฒนา
การร่วมคิด	4.083 (0.782)	4.200 (0.398)	0.117
การร่วมมือ	4.570 (0.637)	4.430 (0.757)	-0.140
การร่วมใจ	4.529 (0.622)	4.529 (0.526)	0.000
การร่วมพัฒนา	4.420 (0.576)	4.380 (0.622)	-0.040
โดยรวม	4.415 (0.573)	4.401 (0.550)	-0.014

ลง (-0.040) โดยด้านการร่วมมือน้อยลดลงมากที่สุด (-0.140)

จากการสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการสั่งการ ทั้ง 5 คน (ซึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 ถึง 41 ปี ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 ปี และ 12 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า) ในระหว่างการใช้กระบวนการบริจัดปฎิบัติการ พบว่า ผู้มีอายุงานมากจะถูกขับออกจากสั่งการ ผู้มีอายุงานน้อยต้องการให้สั่งการเพื่อให้มั่นใจว่าทำถูกต้อง

ด้านการร่วมคิด สมาชิกไม่นิยมแสดงความคิดเห็น แต่尼ยมนบทบาทผู้สนับสนุนผู้อ้างงานมากแสดงบทบาทผู้เชี่ยวชาญ บ้าง ส่วนใหญ่ยอมรับในข้อตกลงของกลุ่ม สมาชิกไม่กล้าตัดสินใจ เพราะกลัวทำผิดพลาด และกลัวต้องแก้ไขความผิดพลาดนั้น จึงพอใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง

ด้านการร่วมมือ สมาชิกยอมรับกันมากที่สุด ผู้อ้างงานมาก พร้อมช่วยเหลือและประสานเนื่องความแตกต่าง ผู้อ้างงานน้อย ให้ร่วมมือดีที่สุด แต่บางคนยังคงขัดขืนการทำงานโดยลำพังอยู่

ด้านการร่วมใจ สมาชิกใจไป ใจให้เกิดรติและสนับสนุนกันมากที่สุด กล้าดามเมื่อไม่เข้าใจ ขอนรับความผิดพลาดมากที่สุด ส่วนใหญ่ไม่ค่อยแสดงภาวะผู้นำน้ำหนาแต่尼ยมเป็นผู้ตาม โดยเฉพาะผู้อ้างงานน้อย

ด้านการร่วมพัฒนา สมาชิกส่วนใหญ่พร้อมทบทวนร่วมกันและปรับตัวให้การทำงานราบรื่นขึ้น โดยผู้อ้างงานน้อยบ้างมีส่วนร่วมในการพัฒนาและทบทวนไม่มากนัก

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า สมาชิกมีความเข้าใจในการขัดท่าทางถูกต้องสถานศึกษามากที่สุด และได้รับประสบการณ์ที่ต่างไปจากเดิมที่เคยทำงานลำพัง น่าช่วยเหลือพึ่งพา มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความเข้าใจและเริ่มปรับตัวหากัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ในด้านการร่วมคิด สมาชิกเห็นว่าการมีวัตถุประสงค์และบทบาทที่ชัดเจนจะทำให้งานทุกอย่างดำเนินการลุล่วง เพื่อความไม่ชัดเจนนักทำให้เกิดความสับสนและเสียเวลาที่จะผิดพลาด

ในด้านการร่วมมือ หากมีการตกลงร่วมกันแล้ว สมาชิกจะเต็มใจ ร่วมมือและยอมรับในผลที่เกิดขึ้น แต่จะต่อต้านหากมีการไม่ให้เกิดรติกัน

ในด้านการร่วมใจ สมาชิกเกิดการยอมรับกันมากที่สุด ภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่ม แต่ยังไม่พร้อมที่จะเป็นผู้นำ และก้มกห้อใจและอดอดใจหากต้องพบว่าสิ่งที่ได้ดำเนินการไปนั้นผิดพลาด

ในด้านการร่วมพัฒนา สมาชิกเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้นำหลักในการดำเนินการ

โดยรวม กลุ่มเห็นว่าการสั่งการเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด หากมีความถูกต้อง และกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชาควรตรวจสอบการติดตามการทำงานและผลงานอยู่ตลอดเวลา

จากการที่ 3 สรุปได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ ผลปรากฏว่า บุคลากรกลุ่มนี้ การทำงานร่วมกัน โดยรวมดีขึ้น (0.298) และเมื่อพิจารณาในภาพบ่องบวกกลุ่มนักบุคคลกรณีพัฒนาการ ด้านการร่วมคิดสูงที่สุด (0.333) รองลงมาได้แก่ การร่วมใจ (0.302) การร่วมพัฒนา (0.300) และการร่วมมือ (0.253) ตามลำดับ

จากการสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการแนะนำ ทั้ง 6 คน (ซึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 23 ถึง 45 ปี อายุงานส่วนใหญ่คือ 1 ปี 8 ปี และ 12 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี) ในระหว่างการใช้กระบวนการบริจัดปฎิบัติการ พบว่า สมาชิกเกิดความมุ่งมั่น และมั่นใจเมื่อได้รับการกระตุ้นด้วยการสร้างบรรยากาศของความสำเร็จ แต่จะไม่เกิดการร่วมมือร่วมใจหากเกิดความรู้สึกว่า มีสมาชิกเอกสารเอกสารเปรียบหรือไม่ให้การร่วมมือ

ด้านการร่วมคิด สมาชิกแสดงความเห็นอย่างเดียวที่ในการกำหนดแผนและเป้าหมายในการทำงาน ส่วนใหญ่นิยมนบทบาทผู้สนับสนุนและผู้ไกด์ล่ากลุ่ม และบางคนเป็นผู้ตามเสมอ

ด้านการร่วมมือ สมาชิกวางแผนและกระจายงานอย่างชัดเจนและเท่าเทียม มีการสื่อสารที่ดี เข้าใจและยอมรับกัน

**ตารางที่ 3 ผลการทำงานร่วมกัน ก่อนและหลังปฏิบัติการของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการแนะนำ ( $N = 6$  คน)**

การทำงานร่วมกัน	ค่าเฉลี่ยก่อนปฏิบัติการวิจัย (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	ค่าเฉลี่ยหลังปฏิบัติการวิจัย (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	ผลการพัฒนา
การร่วมคิด	3.986 (0.178)	4.319 (0.403)	0.333
การร่วมมือ	4.422 (0.383)	4.675 (0.400)	0.253
การร่วมใจ	4.339 (0.331)	4.641 (0.283)	0.302
การร่วมพัฒนา	4.250 (0.339)	4.550 (0.251)	0.300
โดยรวม	4.259 (0.290)	4.557 (0.289)	0.298

เมื่อขัดแย้งก็หาข้อสรุปร่วมกัน มีบางคนยังสงวนท่าทีในช่วงเห็นผู้อื่น

ด้านการร่วมใจ สมาชิกไว้ใจและสนับสนุนซึ่งกัน กล้าขอมรับความผิดพลาด หันหน้าเข้าหากัน ยกย่องเชิดชูให้เกียรติและให้อภัยซึ่งกันมากขึ้น ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำสูงมากขึ้น

ด้านการร่วมพัฒนา สมาชิกส่วนใหญ่พร้อมทบทวนร่วมกันและปรับตัวเองเพื่อให้การทำงานดีขึ้น ส่วนใหญ่ไม่มั่นใจที่จะประเมินผลงานที่ทำ เพราะไม่เชื่อมั่นในความถูกต้องของผลงาน

จากการสนทนากลุ่มนี้พบว่าสมาชิกเข้าใจการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้ประสานการณ์การทำงานร่วมกัน มีความเข้าอกเข้าใจ และมั่นใจในผลงานหากมีผู้ช่วยแนะนำ

ด้านการร่วมคิด สมาชิกเห็นว่าบทบาทที่สำคัญเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อมีผู้แสดงบทบาทผู้นำ หรือแสดงความเห็น ผู้อื่นจะเลื่อนบทบาทที่ทับซ้อนกัน การร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้การทำงานมีทิศทางตรงกัน ทำให้งานง่ายขึ้นและเหนื่อยน้อยลง เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

ด้านการร่วมนื้อ สมาชิกเห็นว่าการกระจายงานอย่างเท่าเทียมมีผลต่อความร่วมนื้อ หากไม่เท่าเทียมจะเปรียบเทียบและออมเร่ง ปัจจุบันที่ผ่านมาคือการประสานงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้ไม่แน่ใจในทิศทางการทำงาน การแบ่งกลุ่มทำงานจึงช่วยให้เป้าหมายชัดเจนและประสานงานได้ง่ายยิ่งขึ้น

ด้านการร่วมใจ สมาชิกเห็นว่าการทบทวนร่วมกัน มากขึ้น เมื่อมีปัจจุบันซึ่งแจ้ง และรับฟัง หากมีข้อสงสัยก็ซักถาม และขอมรับในความผิดพลาด ซึ่งส่วนทำให้การทำงานดีขึ้น

ด้านการร่วมพัฒนา สมาชิกเห็นว่าการทำงานร่วมกัน ระหว่างการทำงาน ทำให้การทำงานดีขึ้น แต่ยังไม่มั่นใจในคุณภาพผลงาน จึงต้องการให้มีผู้ช่วยแนะนำ

โดยรวมกลุ่มนี้เห็นว่าการแนะนำเป็นวิธีการที่ทำให้ได้งานที่ดีที่สุด เพราะการลั่งการทำให้ต่างกันด้วยการทำประสานกัน ได้หาก การให้อิสระก็อาจหลงทาง ได้หากมีความเข้าใจไม่ถูกต้อง

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า หลังจากได้รับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีการให้อิสระแล้ว ผลปรากฏว่า บุคลากรกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยการทำงานร่วมกันโดยรวมดีขึ้น (0.078) เมื่อพิจารณาในภาคบุ่ม พนวากลุ่มนี้บุคลากรมีผลการพัฒนาในด้านการร่วมคิดสูงที่สุด (0.139) รองลงมาได้แก่ การร่วมนื้อ (0.081) การร่วมใจ (0.065) และการร่วมพัฒนา (0.033) ตามลำดับ

จากการสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่นที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานด้วยวิธีการให้อิสระทั้ง 6 คน (นิทั้งเพศหญิงและชาย มีอายุระหว่าง 22 ถึง 35 ปี อายุงานส่วนใหญ่คือ 1 ปี 7 ปี และ 10 ปี มีการศึกษาระดับปวช/ปวส/ตรี) ในระหว่างการวิจัยเชิงปฏิริยาการ พนวากลุ่มนี้ สามารถทำงานร่วมกัน โดยแสดงบทบาทตามบุคลิกและประสบการณ์ของแต่ละคน และจะร่วมกันปรึกษาหารือตลอดจนวางแผนและกระจายการทำงานร่วมกันอย่างจริงจัง เมื่อใกล้ถึงกำหนดเวลาส่งมอบภารกิจ

ด้านการร่วมคิด สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ส่วนใหญ่ยินยอมบทบาทผู้สนับสนุนและผู้ชี้ขาดอยู่ ไม่ยินยอมบทบาทผู้ต้านผู้อ่อนน้อม ไม่ยินยอมบทบาทผู้นำและผู้ไกด์เลิร์ลช่วยแรกด้วยคุณต่างเชื่อความคิดของคนต่อมา จึงร่วมวางแผนและแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจนเพื่อให้ส่งงานได้ทันเวลา

ด้านการร่วมนื้อ สมาชิกให้ความร่วมมือความดันดัน มีการปรับพฤติกรรมการประสานงานเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกัน เมื่อขัดแย้งจะเงียบ ต่อมาเริ่มมีการรับฟังแล้วพิจารณา\_r่วมกัน

ด้านการร่วมใจ ผู้อ่อนน้อม ไม่ไว้วางใจในความสามารถของผู้อ่อนน้อมและไม่ยอมรับความผิดพลาด สมาชิกให้เกียรติกันมากขึ้น และมีพัฒนาการด้านภาวะผู้นำแต่ต่างกันตามระดับปฏิสัมพันธ์

ด้านการร่วมพัฒนา สมาชิกทบทวนการวางแผนและการดำเนินการมากกว่าการประเมินผลงาน เพื่อจัดสรรงานให้เหมาะสม และสร้างข้อตกลงร่วมเพื่อรองรับปัจจุบันที่อาจเกิดขึ้น จากการสนทนากลุ่มนี้ พบว่ากลุ่มนี้มุ่งมั่นที่ต้องการทำงานร่วมกัน โดยเห็นว่าในอดีตหากผิดพลาดจะต้องกันจนบางครั้ง

ตารางที่ 4 ผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันก่อนและหลังปฏิบัติการของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริม การทำงานร่วมกันด้วยวิธีให้อิสระ (N = 6 คน)

การทำงานร่วมกัน	ค่าเฉลี่ยก่อนปฏิบัติการวิจัย (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	ค่าเฉลี่ยหลังปฏิบัติการวิจัย (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	ผลการพัฒนา
การร่วมคิด	4.264(0.322)	4.403(0.347)	0.139
การร่วมนื้อ	4.314(0.447)	4.394(0.312)	0.081
การร่วมใจ	4.406(0.266)	4.470(0.299)	0.065
การร่วมพัฒนา	4.400(0.374)	4.433(0.301)	0.033
โดยรวม	4.352(0.289)	4.430(0.301)	0.078

ใจ แต่ครั้งนี้ได้วางแผนและทำงานร่วมกัน เกิดการยอมรับกัน และภาคภูมิใจในผลงานและจะขึ้นใจหากได้รับการขึ้นชั้นว่า ผลงานที่ได้นั้นถูกต้อง

ด้านการร่วมคิด สมาชิกเห็นว่าการวางแผน เป้าหมายและ ความรับผิดชอบให้ชัดเจนและเข้าใจตรงกันเป็นสิ่งสำคัญ จะป้องกันปัญหาความยุ่งยากและสับสนจากการที่ไม่เป็นชั้น เป็นตอนได้

ด้านการร่วมนื้อ สมาชิกเห็นคุณค่าของการร่วมนื้อ การทำงาน คำพังะรู้สึกเห็นใจและหนำใจที่สุด และไม่เกิดทักษะอื่น การบริหารความขัดแย้งที่กลุ่มไว้ก็อีกการรับฟังความเห็นจากทุก คนแล้วร่วมกันเลือกแนวทางที่พึงพอใจมากที่สุด โดยมองเรื่อง งานเป็นหลัก

ด้านการร่วมใจ สมาชิกเห็นว่าทุกคนมีความสามัคคี แต่ ขาดความมุ่งมั่นทุ่มเท หากทุกคน ไว้วางใจ ยอมรับและปรับตัว จะส่งผลให้งานสำเร็จ และทำให้การทำงานร่วมกัน ได้อ่องซึ่งกัน สวยงาม

ด้านการร่วมพัฒนา สมาชิกเห็นว่ามีเวลาบททวนร่วมกัน น้อบ จึงกระจายงานและแบ่งความรับผิดชอบ แล้วนำผลงานที่ "ได้มาริยาษาร่วมกันเพื่อใช้กำหนดแนวทางต่อไป"

โดยรวม กลุ่มนี้เห็นว่าการให้อิสระเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด เพราะทุกคนต่างมีศักยภาพ โดยต้องกำหนดครอบของงานและ เวลาที่เหมาะสมซึ่งกัน และมีการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานร่วมกันระหว่าง การใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธี การสั่งการ การแนะนำ และการให้อิสระ

จากตารางที่ ๕ สรุปได้ว่าการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการแนะนำ มีผลการพัฒนาสูงที่สุด (0.298) รองลงมาคือ วิธีการให้อิสระ (0.078) ส่วนวิธีการสั่งการ มีผลการพัฒนาลดลง (-0.014) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าหลังจากใช้วิธีการแนะนำ

นำแล้วการร่วมคิด (0.333) การร่วมนื้อ (0.253) การร่วมใจ (0.302) และการร่วมพัฒนา (0.300) ทุกด้านมีพัฒนาการดีขึ้น และหลัง จากใช้วิธีการให้อิสระพบว่า การร่วมคิด (0.139) การร่วมนื้อ (0.081) การร่วมใจ (0.065) และการร่วมพัฒนา (0.033) มี พัฒนาการดีขึ้นชั้นกัน แต่เมื่อใช้วิธีการสั่งการพบว่ามีเพียงด้าน การร่วมคิดเท่านั้นที่มีพัฒนาการดีขึ้น (0.117) โดยไม่มี พัฒนาการด้านการร่วมใจ ส่วนการร่วมนื้อ (-0.140) และการร่วม พัฒนา (-0.040) กลับมีพัฒนาการที่ลดลง เมื่อเปรียบเทียบจะพบ ว่าวิธีการแนะนำมีผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันทั้งโดยรวม และโดยจำแนกในทุกด้านสูงที่สุด รองลงมาคือวิธีการให้อิสระ ส่วนวิธีการสั่งการ ให้ผลการพัฒนาต่ำที่สุดในทุกด้าน

### สรุปผลการวิจัย

หลังจากใช้การส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยวิธีดังๆ ปรากฏว่าในภาพรวมผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันของกลุ่ม บุคลากรที่ได้รับวิธีการแนะนำ มีพัฒนาการดีขึ้นสูงสุด รองลงมา คือกลุ่มที่ได้รับวิธีการให้อิสระ ส่วนกลุ่มที่ได้รับวิธีการสั่งการนี้ พัฒนาการลดลง

เมื่อพิจารณาด้าน พบว่าด้านการร่วมคิด กลุ่มนุ่บคลากร ที่ได้รับวิธีการแนะนำ มีพัฒนาการดีขึ้นสูงสุด รองลงมาคือ กลุ่มที่ได้รับวิธีการให้อิสระ และกลุ่มที่ได้รับวิธีการสั่งการเป็นลำดับ สุดท้าย ด้านการร่วมนื้อ กลุ่มนุ่บคลากรที่ได้รับวิธีการแนะนำ มีพัฒนาการดีขึ้นสูงสุด รองลงมาคือกลุ่มที่ได้รับวิธีการให้อิสระ ส่วนกลุ่มที่ได้รับวิธีการสั่งการ มีพัฒนาการลดลง ด้านการร่วมใจ กลุ่มนุ่บคลากรที่ได้รับวิธีการแนะนำ มีพัฒนาการดีขึ้นสูงสุด รองลงมาคือ กลุ่มที่ได้รับวิธีการให้อิสระ ส่วนกลุ่มที่ได้รับวิธีการสั่งการ ไม่เกิดพัฒนาการ ในด้านการร่วมพัฒนา กดุ่นบุคลากรที่ได้รับวิธีแนะนำ มีพัฒนาการดีขึ้นสูงสุด รองลงมาคือ กลุ่มที่ได้รับวิธีการให้อิสระ ส่วนกลุ่มที่ได้รับวิธีการสั่ง การไม่เกิดพัฒนาการ ในด้านการร่วมพัฒนา กดุ่นบุคลากรที่ได้รับวิธีแนะนำ มีพัฒนาการดีขึ้นสูงสุด รองลงมาคือ กลุ่มที่ได้รับวิธีการให้อิสระ ส่วนกลุ่มที่ได้รับวิธีการสั่งการ มีพัฒนาการลดลง

### ข้อค้นพบ

ตารางที่ ๕ ผลการเปรียบเทียบผลการพัฒนาการทำงานร่วมกันของกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริม การทำงานร่วมกันด้วยวิธีสั่งการ การแนะนำ และการให้อิสระ

การทำงานร่วมกัน	ผลการพัฒนาด้วย วิธีการสั่งการ	ผลการพัฒนาด้วย วิธีการแนะนำ	ผลการพัฒนาด้วย วิธีการให้อิสระ
การร่วมคิด	0.117	0.333	0.139
การร่วมนื้อ	-0.140	0.253	0.081
การร่วมใจ	0.000	0.302	0.065
การร่วมพัฒนา	-0.040	0.300	0.033
โดยรวม	-0.014	0.298	0.078

1. การวิจัยครั้งนี้พนฟว่าการสั่งการหมายกับงานที่ต้องการความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์ โดยคนไม่จำเป็นต้องทำงานร่วมกันมาก ประสิทธิภาพของ การสั่งการขึ้นอยู่กับคุณภาพของ คำสั่งที่ชัดเจน ครบถ้วนและถูกต้อง และคุณภาพผู้สั่งการที่ให้เกียรติและความคุณอย่างใกล้ชิด มีฉะนั้นหากเกิดข้อผิดพลาด สามารถจะหมดกำลังใจ จึงควรใช้การสั่งการกับงานที่เน้นผลงาน

2. การแนะนำ หมายกับงานที่ต้องการให้คนยอมรับ และเข้าใจกัน ทำให้คนเกิดความมุ่งมั่นสามัคคี มีกำลังใจที่จะ เชชิญอุปสรรคปัญหา โดยประสิทธิภาพของการแนะนำขึ้นอยู่ กับการให้กำลังใจและสร้างบรรเทาความสำเร็จ ความคู่กัน การแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ทั้งนี้ต้องทำให้กู้ความสามารถเดิน ໄดและเพ่งตนเอง ได้ โดยไม่ถูกติดกับผู้แนะนำ เมื่อกู้นิรเม็นนี ศักยภาพควรลดระดับการให้ข้อมูลลงและเพิ่มระดับการนิสั่วน ร่วมมากขึ้น ไม่เช่นนั้นจะต้องช่วยเหลืออยู่่เสนอ ดังนั้นจึงควร ใช้การแนะนำกับงานที่ต้องการเน้นความสนับสนุนของคน

3. การให้อิสระ หมายที่จะทำให้คนปรับตัวเข้าหากัน และนิการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเงื่อนเวลาและปริมาณ งานเป็นตัวนั้นคัน ซึ่งประสิทธิภาพของ การให้อิสระขึ้นกับกรอบ ของงาน กรอบของเวลา และกรอบของความอิสระที่ชัดเจน รวม ถึงคุณภาพของผู้ตรวจสอบอีกด้วย หากมิใช่นั้นจะเกิดความไม่ มุ่งมั่นและทำงานเพียงเพื่อให้การกิจแล้วเสร็จมากกว่าคำนึงถึง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ดังนั้นจึงควรใช้การให้อิสระกับงานที่ต้อง การปรับพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการจัดปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน จำนวนสมาชิกในกลุ่มควรสอดคล้องกับการกิจที่ใช้ในปฏิบัติ การครั้งนี้ๆ

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในประเด็นอื่น เช่น พัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน หรือ การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นต้น  
2) ควรนีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันด้วยรูปแบบบริอื่นๆ เช่น การใช้การฝึกความไวในการรับรู้ (Sensitivity Training) เป็นต้น

3) ควรนีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันกับกลุ่มนบุคคลการในองค์การอื่น เช่น บริษัทเอกชน หน่วย

งานของรัฐ บุคลนิช และองค์กรอิสระ เป็นต้น

4) ควรนีการวิจัยเพื่อติดตามผลการทำงานร่วมกันหลัง จากเสร็จสิ้นปฏิบัติการในภาคหลังอย่างต่อเนื่อง

### เอกสารอ้างอิง

เติบตรดีศุชา ศรีสุข. 2548. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความ สามารถในการทำงาน. รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิระ ประวัลฤทธิ์. 2538. การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. ตำราและเอกสารวิชาการฉบับที่ 83. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษา นิเทศฯ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจฯ.

ประชุม รองประเสริฐ. 2532. การพัฒนาคน. กรุงเทพฯ. ฉบับที่ 14: 58-62.

ผ่องพรพ. ศรีบัณฑุกุล. 2544. การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัย ในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตร ศาสตร์.

พงศธร พิทักษ์กำพล. 2540. การบริหารงานบุคคล: การพัฒนา บุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม. เอกสารประกอบการเรียน ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เชียงราย.

วิชัย ໂດศุวรรณจิรา. 2536. หัวหน้างานบุคคลใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรม นิติ จำกัด.

วิน เชื้อไฟท์ทักษิ. 2537. การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ไอเอสพีนดิ้งเฮาส์.

วิวัฒน์ ไวยสกุล. 2527. นาทำงานเป็นทีมกันเดอะ. วารสารประชา ศึกษา ฉบับที่ 34: 12-15.

สมคิด นางโน. 2545. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

อัจฉรา ศินสวัสดิ์. 2540. ผลของการบุคลากรก่ออุบัติการทำงานเป็น ทีมของบุคลากรทางการพยาบาล. วิทยานิพนธ์พยาบาล ศาสตร์มหาวิทยาลัยบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อาภาวดี บุญลาวา. 2541. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของ วิศวกร กรณีศึกษา: บริษัทแอคเวย์ อินฟอร์ม เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.E.. 1996. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. 7th ed., U.S.A.: Prentice-Hall.

Woodcock, M.. 1989. Team Development Manual. 2nd ed., Worcester: Billing & Sons.

Woodcock, M. and Francis, D.. 1994. Teambuilding Strategy. 2nd ed., U.S.A.: Gower.

# วัฒนธรรมข้ามชาติ: อุตสาหกรรมวัฒนธรรม

## การครอบงำ และความเสื่อม

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์\*

### บทนำ

เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไร้พรมแดนได้ทำให้วิธีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในส่วนต่างๆ ของสังคมไทยเปลี่ยนแปลงและหนีทางจากชีวิต วัฒนธรรม ในอดีตอย่างรวดเร็วมาก การที่เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ซึ่งมีความถาวรน้ำในการเคลื่อนย้ายข้อมูลส่งถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ที่ถาวรน้ำไปมาก โดยเฉพาะสื่อสืบสานเชื้อสาย ที่ถาวรน้ำไปมาก โดยสื่อสืบสานเชื้อสายเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต โดยเฉพาะของชนชั้นกลางและเยาวชน อินเทอร์เน็ตเป็นสื่อสำคัญที่ทำให้การไหลบ่าของวัฒนธรรมข้ามชาติเข้ามายังสังคมไทยอย่างง่ายดาย โดยที่เยาวชนเป็นกลุ่มที่ปิ๊ดรับวัฒนธรรมต่างๆ ที่มีความหลากหลายแต่การปิ๊ดรับวัฒนธรรมดังกล่าว เป็นไปในลักษณะที่นิใช้การรับสั่งที่เป็นแก่นแท้ หรือรากเหง้าของวัฒนธรรมเหล่านั้น ในขณะเดียวกันที่ปฏิเสธ หรือละทิ้งรากเหง้าทางวัฒนธรรมของไทยที่ดึงมาแต่ในอดีต โดยเห็นว่าเป็นสิ่งที่ล้าสมัย การปิ๊ดรับวัฒนธรรมภายนอก และละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเองดังกล่าว ทำให้เยาวชนเหล่านี้ อยู่ในภาวะของการขาดกราฟิกที่มีนักลงทุนทางวัฒนธรรม

ในสังคมเมื่อโลกแห่งสารสนเทศพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ จะทำให้สถาบันครอบครัวและความเป็นชุมชนอ่อนแลง และทำให้โอกาสที่เด็ก และเยาวชนจะหดหายไปจากการครอบครัวเป็นไปได้อย่างง่ายดาย เพราะทั้งที่วีและคอมพิวเตอร์สามารถที่จะพาเด็กและเยาวชนหดหายไปสู่โลกใหม่ที่เราควบคุมไม่ได้ โดยเฉพาะในเรื่องของการควบคุมทางศีลธรรม ซึ่งต่างจากในอดีตที่การควบคุมทางศีลธรรมจะมาจากองค์ประกอบต่างๆ กាយนอกราชอาณาจักร ครอบครัว ชุมชน และองค์กรทางศาสนา (นิธิ เอี่ยวศรีวงศ์, 2541)

ซึ่งในภาพรวมนั้น วัชรุ่นและคนหนุ่มสาวมีความนิยมต่อวัฒนธรรมที่หลากหลายมากขึ้น ไม่ถูกผูกขาด โดยวัฒนธรรมตะวันตก สนใจความบันเทิง ศิลปวัฒนธรรมภายในประเทศมากขึ้น แต่ที่น่ากังวลก็คือ วัชรุ่นเดินทางในวิธีชีวิตฟองสบู่ และ

สิทธิเสรีภาพเพื่องฟู มีค่านิยมนริโภค尼ยม มีความสนุกทางเพศ และยาเสพติดสูงมาก แต่มีค่านิยมในการเรียนรู้และการทำงานต่อ ซึ่งจะเป็นปัจจัยประการในรุ่นต่อไป (ธีรบุตร บุญมี, นิติชน สุดสัปดาห์, 10 - 16 มกราคม 2546, น. 26)

ปัจจุบันทางสังคมต่างๆ ดังกล่าวในเมืองนี้ อาจเริ่มและก่อตัวจากสถาบันสังคม ที่ละเอียดอ่อนปัจจุบันด้านดิจิทัล ต้องให้กับสماชิกในครอบครัว โดยคาดหวังว่า โรงเรียน และสถาบันการศึกษา ในระดับต่างๆ จะทำหน้าที่นี้แทน แต่สถาบันการศึกษาเหล่านี้ก็มิได้ทำหน้าที่อย่างที่ควรจะเป็น โดยเฉพาะการสอนวิชาพุทธศาสนา และวิชาศีลธรรม ที่ได้มีการปรับเปลี่ยนให้สอนแบบบูรณาการ แผนการเรียนการสอนแบบเดิมที่เป็นแบบวิชาเดียว ซึ่งส่งผลให้วิชาที่สอนคนไทยโดยเฉพาะชีวพุทธที่ควรจะได้นำหลักธรรมในพุทธศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตในทุกช่วงวัยได้ถูกกันออกไป และมีผลที่ทำให้พฤติกรรมของเยาวชนคนในสังคมเปลี่ยนไปในทางที่ไม่เหมาะสมที่มากขึ้น (นิเชษฐ์ สุนทรพิทักษ์, 2545)

สภาพการณ์ที่ สถาบันพื้นฐานทางของสังคมไทย อันได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา ไม่สามารถกล่อมเกลา ถ่ายทอดเนื้อหา คุณค่า ค่านิยม ของวัฒนธรรมไทยให้ได้ เช่นเดิม หรืออย่างที่ควรจะเป็นนั้น โดยแท้จริงแล้ว เป็นส่วนหนึ่งของวิกฤติการณ์ด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั่วโลกดังเช่น การศึกษาไวจัชของ Dennis Meadows และคณะ (1972) ได้วิจัยเกี่ยวกับการเคลื่อนตัวของกระแสโลกที่สำคัญ ได้แก่ การขยายตัวของอุตสาหกรรม การขยายตัวของประชากรที่รวดเร็ว ความอุดตันทาง ถนน และการพัฒนาของสิ่งแวดล้อม ผลกระทบของการสำรวจได้นำเสนอให้เห็นถึงวิกฤติที่ก่อตัวในหลายด้านคือ ปัญหาความขาดแคลนที่ก่อตัวขึ้นในทำงด้านความรุ่งเรืองและความมั่งคั่ง การพัฒนาของสิ่งแวดล้อม การขยายตัวของเมืองที่ไม่สามารถควบคุมได้ ปัญหาการว่างงาน ความแบปลูกเสียงของคนรุ่นใหม่ การปฏิเสธวัฒนธรรมเก่า ปัญหาเงินเพื่อ และวิกฤติทางการเงิน และทางเศรษฐกิจ (เทียนชัย วงศ์ชัย สุวรรณ, 2544)

\*นักวิจัยชำนาญการ 8 สถาบันทรัพยากรัฐมนตรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประเทศต่าง ๆ ในโลกยุคไร้พรมแดน ไม่เพียงแต่จะถูกเขื่อมรือด้วยระบบเศรษฐกิจเข้าด้วยกัน แต่ยังคือฯ ฯ ถูกครอบงำทางวัฒนธรรม ประเพณี ศิลปกรรม "ไปทั่วทุกมุมโลกได้ให้เป็นไปในแนวนี้เดียวกัน เป็นอำนาจการครอบงำโดยปริยายของประเทศที่เจริญทางเศรษฐกิจ และครอบครองเทคโนโลยีในโลกทั้งสมัย "กระแสวัฒนธรรมโลกแนวเดียวกัน" ก่อขึ้น เข้าครอบงำวัฒนธรรมของแต่ละชาติที่ลับน้อบ ความหลากหลายอันเป็นความงามต่างสีสันของวัฒนธรรม และภูมิปัญญาของชาติ กำลังถูกทำลายลงไปพร้อมกับ วัฒนธรรมท้องถิ่น หรือชนเผ่า

การทำลายประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาของชาติทั่วโลก เกิดขึ้นสืบเนื่องจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ กระแสความเจริญทางด้านวัฒน ที่มีฐานนนเทคโนโลยี ตะวันตก หรือค่านิยมต่อความเจริญของชาติตะวันตก มีลักษณะด้านเดียวที่เรียกว่า "ทั่วไป" ขณะที่การมุ่งเลียนแบบอาชญากรรมนั้น ได้เพิ่มสูงขึ้น เช่นเดียวกับการพิชิตของประเทศไทย ที่กระแสโลกาภิวัตน์ แบบอเมริกา และยุโรปได้ครอบงำ อุยงรุนแรง (พิทยา ว่องคุณ, 2541)

การทำลายวัฒนธรรมขั้นชาติเข้ามายังสังคมไทย ผ่านสื่อต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งที่พบเห็นได้จนเป็นเรื่องปกติธรรมชาติ ในขณะเดียวกับที่สังคมไทยเองก็ได้เดิน道อย่างสังคมดั้งเดิม มากกว่าระดับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่กำลังทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และส่งผลให้บรรดาประเพณี พิธีกรรม ที่เคยมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม กำลังหมดความสำคัญลง จากการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ และความเป็นปีกแผ่นดิน สังคมอย่างที่เคยมีมาแต่ก่อน

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งคือ การที่คนไทยลืมความเก่าแก่ของวัฒนธรรม และลืมตัวเอง อันเนื่องมาจากการรับวัฒนธรรมชนชาติใหม่จากภายนอก ความเจริญทางเทคโนโลยีความก้าวหน้าทางอุดสาหกรรม และปรัชญาทางสังคมเศรษฐกิจที่มาจากการสังคมตะวันตก ปัจจุบัน ฯ เหล่านี้มีบทบาทอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยให้หันหน้าไปจากสังคมประเพณีเดิม คือให้เกิดความล้าหลังทางวัฒนธรรม ในลักษณะการที่รับของใหม่เข้ามาเป็นอย่างผิดเพิน ขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องของความและสารประโภชน์ ทำให้ปรับตัวไม่ทัน และมักเกิดผลเสียหายขึ้น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดประการหนึ่งคือ การขาดหายไปของสถาบันการแต่งงาน "การมองโลกแบบตะวันตกแต่ไม่เข้าใจตะวันตก และการรับเอาแบบอย่างตะวันตกเข้ามา ทำให้สถาบันการแต่งงานหายไป ความสัมพันธ์ของชาบที่มีอยู่เป็น

สมสู่และสำส่อน จึงเกิดปัญหาสังคมถูกทำลาย ศีลธรรมเสื่อม เมื่อสังคมเปลี่ยนชุมชนเปลี่ยน ฉะนั้นลูกหลานจึงเป็นผลผลิตของครอบครัวท่ามกลางวิกฤติบริษัท (ศรีศักดิ์ วัลลิโภดม ในมติชนรายวัน, 28 มิถุนายน 2549, น. 34)

ปัญหาการนิค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมทางเพศที่ ศิริฯ เป็นผลกระบวนการทางโลกที่เด็ก ๆ และเยาวชนได้รับจากสื่อ โทรทัศน์ โฆษณาเครื่องข่ายโทรศัพท์ระหว่างประเทศ และเว็บไซต์ทางเพศ ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่วัยรุ่นนิยมมากที่สุด นอกจากนี้การท่องเที่ยวที่มีศูนย์อยู่กับทุกแห่งที่เป็นแหล่งการท่องเที่ยวขนาดใหญ่ เป็นแหล่งสำคัญที่ก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าวัฒนธรรมสำส่อน

ปัญหาต่อไป ข้างต้น เป็นผลของการเข้ามายังของวัฒนธรรมขั้นชาติ โดยเฉพาะของสหรัฐอเมริกาที่เข้าสู่สังคมไทย และสังคมอื่น ๆ ทั่วโลก ที่เป็นไปอย่างมีเจตนารือครอบคลุมทั่วทั้งประเทศและจัดสำนักงานประจำ ให้วัฒนธรรมทั่วโลกมีแบบอย่างเดียวกันทั่วหมด (Standardization) เพื่ออ้ออานวยต่อระบบการผลิตแบบอุดสาหกรรมขนาดใหญ่ ทั้งนี้ เพราะระบบการวัฒนธรรมขั้นชาติเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้ทุกนิยมโลกขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบแนวคิดเสรีนิยมใหม่ (Neo Liberalism) ด้วยการตอกย้ำให้ผู้คนในสังคมเกิดความคิด ความเชื่อไปในทิศทางเดียวกัน หรือคล้อยตามกันไปหมดเป็นการบีบกรองความคิดหรือการบีบกรองทางจิตวิญญาณของคนในสังคม ซึ่งอาจเกิดขึ้นอย่างไม่รู้ตัว หรือรู้ไม่เท่าทัน หรือแม้แต่เป็นไปด้วยความสมบูรณ์ ทำตามหรือลอกเลียน โดยไม่จำแนกแยกแยะข้อดี ข้อเสียต่อตนเอง และต่อสังคมโดยรวม (วิวัฒน์ชัย อัตถារ, 2547)

### อุดสาหกรรมวัฒนธรรม การครอบงำ และความเสื่อม

วัฒนธรรมกลาโหมเป็นสินค้าเศรษฐกิจที่สำคัญ โดยที่สหราชอาณาจักร เป็นผู้ส่งออกสินค้าวัฒนธรรมรายใหญ่ของโลก การครอบงำโดยสหราชอาณาจักรในการขายวัฒนธรรม เห็นได้จาก ภาพยนตร์ คณศรี รายการโทรทัศน์ และอาหารจานด่วน ซึ่งเต็มไปด้วยการคาดคะพให้เห็นวิถีชีวิตรับรู้ กและความเสื่อมทางศีลธรรม และส่งผ่านไปยังผู้คนในชุมชนต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ที่ส่งผลทำให้ผู้คนคุกคามความรุนแรง และความฟุ้งฟื้อ (วิวัฒน์ชัย อัตถារ, อ้างแล้ว)

ออร์ไนนอร์ และอคอร์โน ได้พิพากษ์อุดสาหกรรมวัฒนธรรมของสหราชอาณาจักร ว่า วัฒนธรรมในอุดสาหกรรมวัฒนธรรม ของสหราชอาณาจักร ไม่ใช่สิ่งสร้างสรรค์ อันมีแรงบันดาลใจจากคุณค่าอันสูงส่งทางด้านศิลปะจินตนาการ และความเป็นอิสระของ

งานศิลป์ แต่เป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่กำหนดและครอบงำความสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งอีกนัยหนึ่งก็คือ ปัญหาการขูดรีด ธรรมชาติและมนุษย์ วัฒนธรรมในอุดสาหกรรมการผลิตเชิงวัฒนธรรมดังกล่าว ตามที่ศึกษาของทั้งสองแล้วไม่ได้มีความสูงค่าต่างๆ ที่การสร้างสรรค์ และบ่มเพาะความเป็นมนุษยชาติอีกด้วยไป แต่มันเป็นสิ่งที่ตรงข้ามกัน ฉะนั้นการกล่าวถึงวัฒนธรรม ในความหมายของอดอร์โนและ约瑟夫·科梅อร์ คือสิ่งที่ขัดแย้งกับ วัฒนธรรม ความขัดแย้งนี้ได้ทำให้นักวิเคราะห์ทั้งสองเรียก คุณลักษณะ ของวัฒนธรรมนี้ว่า "อุดสาหกรรมวัฒนธรรม" (Cultural industry) ซึ่งเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่กระบวนการ การของมนุษย์ ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างมาตรฐานคติทางค่านิยม การครอบงำ และการควบคุมทางสังคม จนในที่สุด มันทำให้เราตกอยู่ในกับดักของ "การล่อหลวงมวลชน" (Mass deception) ที่ทำให้เรามีสำนึกรักใคร่ต่อสิ่งต่างๆ ในพื้นที่ทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ด้วยเหตุนี้ อุดสาหกรรม วัฒนธรรม คือสภาวะการณ์ทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในสังคมทุนนิยม เมื่อมีการใช้สื่อในฐานะที่เป็น "วิธีการสำหรับการใช้ มนต์เสน่ห์ที่ต้องจิตสำนึก" ด้วยเหตุผลหลักสองประการ คือ 1) กระบวนการผลิตชั้นทางเทคโนโลยี ทั้งภาคพื้นท์และ โทรทัศน์ ได้ขยายอุดสาหกรรมความบันเทิงเข้ากับรูปแบบ วัฒนธรรม จนสามารถควบคุมจิตสำนึกของเราในระดับที่มัน สามารถจูงใจเรา ครอบงำเราไปในทิศทางที่มันต้องการ 2) ความแตกแยกระหว่างวัฒนธรรมและสิ่งค้าที่สำคัญของชน บริโภคนั้น เกิดจากการผลิตชั้น เศรษฐกิจและการตลาด และ การลอกเลียนแบบ ซึ่งได้ทำลายคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์ และ กลืนไอลองวัฒนธรรมชั้นสูง

ในที่ศึกษาของอดอร์โน และ约瑟夫·科梅อร์ อุดสาหกรรม วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งหลอกลวงอยู่ตลอดเวลา ด้วยสิ่งที่มันทำให้ เกิดความพึงพอใจอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ด้วยสิ่งที่ล่อตาล่อใจ ทุกสิ่ง ทุกอย่างเกิดจากการหล่อรวมวนวัฒนธรรมและความบันเทิงเข้า ด้วยกันสิ่งนี้ไม่เพียงแต่ทำให้วัฒนธรรม เสื่อมลงเท่านั้น แต่ทำ ให้ความบันเทิงกลายเป็นเรื่องประเทืองปัญญา อย่างไม่อาจ หลีกเลี่ยงได้ รูปธรรมที่ชัดเจนในเรื่องนี้ คือ ภาคพื้นท์เพราส์ สิ่งที่ปรากฏให้เห็นในขณะภาคพื้นท์ (เกย์น เพ็ญกิจันน์, 2550)

อุดสาหกรรมวัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับ วัฒนธรรมเป็นการครอบงำและเป็นความเสื่อมเป็นสิ่งที่ทำให้ ความสูงค่าของ การสร้างสรรค์ การบ่มเพาะความเป็นมนุษย์ เสื่อมทรามลง ที่แสดงอาการอุดกมานิรูปของปัญหาต่างๆ ทางสังคม วัฒนธรรม โดยเฉพาะปัญหาในเรื่องจริยธรรม และศาสนาในสังคมต่างๆ ทั่วโลก รวมทั้งสังคมไทย

วัฒนธรรมข้ามชาติ โดยเฉพาะที่มาจากการสหรัฐบาลที่ เข้ามาในสังคมไทยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และ วัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่เป็นเป้าหมายสำคัญของสื่อต่างๆ การรับหรือเลื่อนแบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรม ต่างๆ ผ่านสื่อต่างๆ ได้ทำให้สิ่งที่เป็นความคิดงามในสังคมไทย หลากหลายรูปแบบอย่างใหญ่หลวง โดยเฉพาะในเรื่อง ของภาษาทางศีลธรรมต่างๆ ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือ ในเรื่อง ภาษาเพศ การใช้ความรุนแรง ความทุ่มเท ทุ่มเทอบในนามของ ความทันสมัย ที่ได้เบิดแทรกให้สถาบัน คุณค่าที่ดีงามใน สังคมไทยสั่นคลอนและเริ่มเสื่อมหายไป เด็กๆ และเยาวชน ขาดการบ่มเพาะทางวัฒนธรรม ศีลธรรมจรรยา ที่ดีงามที่ควร จะได้รับจากครอบครัว โรงเรียน สถาบันทางศาสนา และ ชุมชน เพราะสถาบันเหล่านี้ถูกทำให้อ่อนล้าลงในการทำหน้าที่ ดังกล่าว

การรุกรานของแนวคิดเสรีนิยม ซึ่งเป็นกระบวนการแนวคิดที่ อยู่เบื้องหลังของนวนิยายการวัฒนธรรมข้ามชาติ ทำให้เกิดความเสื่อม ถอยทางศาสนา จริยธรรมແเนറ์ในสหรัฐเออ พฤติกรรมที่ขัด แย้งกับศาสนา กล้ายเป็นเรื่องที่ขอมรับกันทั่วไป ในขณะที่การ สร้างมนต์กลับถูกห้ามในโรงเรียน หรือสถานที่ของรัฐ (พระ ไฟศาลา วิสาโล, 2548) ในอีกด้านหนึ่งพ่อแม่ศูภครองชาว ศหรูที่มีเด็กอยู่ในวัยเรียน ประสบความยากลำบากมากกว่า เดินในการอบรมเลี้ยงดูเด็กให้เป็นสماชิกที่ดีของสังคม และ เรียกร้องให้โรงเรียนทำหน้าที่และรับผิดชอบอย่างเต็มความ สามารถในการสอนคุณค่าเชิงจริยธรรม การพัฒนาอุปนิสัยและ อัตลักษณ์ที่ดีให้กับเด็กนักเรียน (สวัสดิ์ ประทุมราช, 2547)

ส่วนการผุดขึ้นของ 'กลุ่มเกาหลี' ภายในลัทธิ เศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียเมื่อปี 2540 เป็นผลจากกระบวนการ ผลักดันนโยบายของรัฐบาลเกาหลี ที่มีบุทธศาสนาทรงคุณค่า การเมือง วัฒนธรรม ที่เป็นไปอย่างดอนรากระดอน โคน เพื่อ ให้สามารถหดอุดพื้นจากภาวะวิกฤต รวมทั้งเป็นผลของการปรับ ตัวทางเทคโนโลยีเข้าสู่ยุคดิจิทัลของอุดสาหกรรมคนตัว ในเกาหลี ภายใต้การปรับโครงสร้างการผลิตของอุดสาหกรรม บันเทิงเกาหลีที่เป็นไปอย่างดอนรากระดอน โคน เช่นกัน เพื่อ ตอบโต้กับกระแสก่อตั้งของทุนนิยมโลกที่กระทำต่อระบบทุน นิยมในเอเชียที่มีขนาดเล็ก และอ่อนแอกว่า (อุบลรัตน์ ศรีชุ่ว ศักดิ์, 2549) โดยที่เกาหลีเองก็ได้ใช้ทุนวัฒนธรรมของตน เป็น เครื่องมือสำคัญในฐานะเป็นแนวรุกส่วนหน้า ที่ทำให้เกิดการ ขยายตัวและการครอบงำของทุนในภูมิภาคเอเชียอย่างกว้าง ขวางและรวดเร็ว ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการการทำให้เป็น เอเชีย หรือ เอเชียนิฟิเคชัน (Asianization) ที่มีอิทธิพลใน ภาพรวมแล้ว ก็มีลักษณะการทำงานที่ไม่ต่างจากโลกภารกิจตัว

เพียงแต่มีข้อมูลที่จำกัดกว่ามาก สิ่งที่ต้องพิจารณาในเรื่องนี้ คือ กระบวนการเออเชียกิวัตน์ สามารถถือท้าทายกระแสทุนโลกาภิวัตน์ ได้มากน้อยเพียงใด หรือต้องเดินตามทุนวัฒนธรรมโลกในที่สุด

ขณะนี้ เอเชียกิวัตน์ กำลังแข่งขันกับแบรนด์สินค้า วัฒนธรรมชั้น ดิส尼ย์แลนด์ ไบม์ - วอร์เนอร์ ซีอีอีน เอ็น และยอดลี รูด โดยมีแบรนด์ใหม่ และแบรนด์ใหม่ที่ใช้ชื่อว่า "เอเชียปีโอ" ที่รวมเอาสินค้าวัฒนธรรมจากญี่ปุ่น ได้หัววัน และจีน เข้าด้วยกัน (อุบลรัตน์ ศิริบุศักดิ์, อ้างแล้ว) ทุนวัฒนธรรมเอเชีย สามารถถือท้าทาย หรือช่างชิงพื้นที่ กับกระแสทุนโลกาภิวัตน์ ได้มากน้อย หรือยืนหยัดได้นานเพียงใด จึงเป็นเรื่องที่ต้องติดตาม

## แนวทางการแก้ปัญหา

ในการเผชิญกับวิกฤต ดังกล่าว มีข้อเสนอให้ศาสนาคูกา ศาสนา ท้าวเข้ามาของข้อมูลจำกัด และบริบทเฉพาะของตน เพื่อประสานกำลังให้เกิดพลังแห่งศาสนาธรรมในการเผชิญ วิกฤติที่กำลังเกิดขึ้นกับมนุษยชาติ และระบบเศรษฐกิจที่กำลังกระแทกโลกาภิวัตน์ ที่สื่อระดับโลก นำเสนอต่อภาพที่ดี ความสนุกสนาน ความบันเทิง และปิดบังภาพความจริงของ ปัญหาวิกฤติต่าง ๆ มีเพียงศาสนาธรรม คุณธรรม โดยเฉพาะ พรหมวิหารสี่ ที่จะสามารถถือท้าทายกับโลกาภิวัตน์ได้ การที่ มนุษย์มองกรังห้องอกไป เท็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์ที่ทำให้มันกัน เท็นคุณค่าของสัตว์ พืช และสรรพสิ่งมากขึ้น การเท็นคุณค่า ของผู้อื่น ลิ่งอื่น เป็นหนทางของความอยู่รอดของมนุษย์ ยิ่ง มนุษย์ลดความเห็นแก่ตัวเอง ได้เท่าไร มนุษย์จะอยู่รอดได้มาก ขึ้นเท่านั้น การมองเห็นคุณค่าของผู้อื่น สิ่งอื่น ๆ ได้มากเท่า ได โลกีที่จะเปลี่ยนไปสู่สภาพที่ดีขึ้น และเสนอว่าการแก้ปัญหา ต้องกลั่นมาที่พื้นฐานเดิม ที่รากเหง้าของเราร่อง ทุกรากเหง้า ทุกวัฒนธรรม จะมีทั้งจุดเด่น และจุดด้อย ซึ่งต้องมีการปรับ ทั้งจุดเด่น และจุดด้อย นำไปใช้ให้เหมาะสมกับวิธีทางของแต่ละ วัฒนธรรม อันจะทำให้เกิดวัฒนธรรมที่หลากหลาย และโลก ต้องการวัฒนธรรมที่หลากหลาย (วรคุลย์ คุลารักษ์, 2544) โดย เผ่าในส่วนของชาวเอเชียนั้น โดยเนื้อแท้แล้วชาวเอเชียเป็น "บุคคลที่มีศาสนา" (Personae religious) หรือมนุษย์ที่มีคิดถือ ศาสนาธรรมเป็นหลักในการครองชีวิตและปกครองชุมชน ของตน มิใช่เป็น "บุคคลเศรษฐกิจศาสตร์" (persona Economics) ที่มีความโลกในทางเศรษฐกิจ เป็นแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ (Anwar Ibrahim, 1997) การกลั่นมาที่รากเหง้าเดิมทาง ศาสนา - วัฒนธรรม จึงเป็นการทำตนพื้นฐานในการเผชิญกับ ปัญหาความเสื่อมที่มา กับ 'อุดสาหกรรมวัฒนธรรม' หรือ

วัฒนธรรมข้ามชาติซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของทุนนิยมโลกที่ 'ให้ผลกำไรทั่วโลกในสังคมไทยในปัจจุบัน'

## บรรณานุกรม

เกนม เพ็ญกิจันนท์. (2550). "สู่พรมแดนความรู้...เรื่องวัฒนธรรม บริโภค: ความเป็นปกติสั�ของกระบวนการบริโภควัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน" ใน สู่พรมแดนความรู้เรื่องวัฒนธรรมบริโภค ໂ. อ. แ. ทรีนดิ้ง沙. กรุงเทพฯ

กาญจนา แก้วเทพ. "ภาคในโลหิสารสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงทาง วัฒนธรรม" ใน ไทยบุควัฒนธรรมภาษา, 2541 อัมรินทร์พิริยัติ แอนด์พันลิชชิ่ง. กรุงเทพฯ.

กุลลินี บุษราคัม "บุควัฒนธรรมบริโภคนิยมกรองโลก: สร้างมาตรฐานให้สังจะะเที่ยบ" ใน ไทยบุควัฒนธรรมภาษา, 2541 อัมรินทร์พิริยัติ แอนด์พันลิชชิ่ง. กรุงเทพฯ.

เก็บน้ำขับ วงศ์ชัยสุวรรณ. (2544) วิเคราะห์ระบบโลกในสหส่วน ใหม่. อัมรินทร์พิริยัติ แอนด์พันลิชชิ่ง. กรุงเทพฯ.

ธิรยุทธ บุญมี. นิติชนสุดสีดาป้า. 10 - 16 มกราคม 2546, n. 26 นิชาต ศุนทรพิทักษ์ "การเพิ่ร่วงทางวัฒนธรรม" ใน โครงการ สื่อเพื่อวัฒนธรรม 2545. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ. กรุงเทพฯ

นิติ เติ化ศรีวงศ์ "บุญมองต่อเทกโนโลหิสารสนเทศไทยและแนว โน้มสู่อนาคต" เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงวิชาการเรื่อง "ภูมิคุณทางของวัฒนธรรมไทยท่ามกลางการให้ผลลัพธ์ของ เทคโนโลหิสารสื่อสาร" วันที่ 11 มีนาคม 2540 ณ ห้อง ประชุม 103 คณวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พระไฟศาลา วิสาโล. (2548) "พลวัตของศาสนาในบุคโลกาภิวัตน์" วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (12) มกราคม - มิถุนายน 2548 พิพยา ว่องฤทธิ. ไทยบุควัฒนธรรมภาษา, 2541 อัมรินทร์พิริยัติ แอนด์พันลิชชิ่ง. กรุงเทพฯ.

วรคุลย์ คุลารักษ์ "วัฒนธรรมมือทำลายโลก: วัฒนธรรมป่าสร้าง คุลภาพโลกในพื้นเมือง. ศิรรักษ์" ใน ไทยบุควัฒนธรรมภาษา, 2544 อัมรินทร์พิริยัติ แอนด์พันลิชชิ่ง. กรุงเทพฯ.

วิวัฒน์ชัย อัตถากร (2547) บุชาศาสตร์ใหม่ของชาติภัยเศรษฐกิจ การเมืองภาคประชาชนในบุคคลนิยมโลกาภิวัตน์.

ศรีศิริ วัลลีไกค์, . นิติชนราชวัน, 28 มิถุนายน 2549, n.34

สวัสดิ์ ประทุมราช (2547) "การให้การศึกษาเพื่อสร้างอัตลักษณ์" ใน เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง ผลิตผลวิชาระบบ พฤติกรรมไทยร่วมปัญญา ร่วมพัฒนาเยาวชน จัดโดยสำนัก งานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ(วช.) ร่วมกับ คณะกรรมการ แห่งชาติเพื่อการวิจัยและพัฒนาระบบทุนกรุงไทย 2 - 3 กันยายน 2547 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ กอนแวนชั่น กรุงเทพมหานคร

อุบลรัตน์ ศิริบุศักดิ์. (2549) "กลั่นวัฒนธรรมปีกโลกหลัง โศมนหน้า ทุนวัฒนธรรมเอเชีย" เอกสารประกอบการประชุมประจำปี ทางมนุษย์วิทยาครั้งที่ 5 วัฒนธรรมบริโภค บริโภค วัฒนธรรม 29 - 31 มีนาคม 2549 ณ ศูนย์นานาชาติวิทยาลัยธุรกิจ

# ผลจากการพัฒนาประเทศแนวใหม่ ของสาธารณรัฐประชาชนจีน

สันติชัย อินทร์อ่อน\*

นับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา สาธารณรัฐประชาชนจีนถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจซึ่งวัดด้วย GDP เติบโตอย่างต่อเนื่อง คือ ประมาณร้อยละ 9.3 ต่อปีต่อเนื่องกันเกือบ 20 ปี ดังนี้จึงไม่น่าแปลกใจที่ว่า ประเทศจีนได้กลับเป็นประเทศที่ร่าเริงและมีแนวโน้มการก้าวสู่การเป็นผู้นำโลกแทนที่ประเทศไทยอย่างเช่น อเมริกา หรือประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป(EU) นักลงทุนต่างแห่หนาแน่น ลงทุนในประเทศไทยจำนวนมาก โดยในปี 2006 มีเงินทุนไหลสะพัดเข้าสู่จีนถึง 69,468 ล้านдолลาร์สหรัฐ<sup>1)</sup> หรือสูงกว่าประเทศไทยกว่า 6 เท่า โดยกำลังหมุนเปลี่ยนจากเดิมที่เคยเป็นข้อว่า "ในศตวรรษที่ 19 บุคคลวิชาชีพด้านการบริหารฯ ต้องไปอังกฤษ ศตวรรษที่ 20 ต้องไปสหรัฐอเมริกา แต่สำหรับสหสัมพันธ์ใหม่นี้ต้องผุ่งไปที่จีน"<sup>2)</sup>

อย่างไรก็ตาม ทำกางการเดิมโดยที่ร่วมเริ่มเมื่อเพิ่มชันชั้นกล่าวได้มากขึ้น แต่จากการงานการพัฒนาคนในปี 2007/2008 ของ UNDP พบว่า จีนเริ่มประสบปัญหาหลายประการ คือ

ประการแรกคือ ซึ่งว่างทางรายได้ระหว่างคนรวยกับคนจนเริ่มถ่างมากขึ้น โดยหากจีนขึ้นคงค่าแรงให้บานขยายช่วงให้ร่าเริงก่อนหน้านี้ การสำรวจในปี 2004 พบว่า คนรวย 20% แรก ครอบครองรายได้ถึง 51.9% ขณะที่คนจน 20% ล่างสุด ครอบครองเงินเพียง 4.3% ค่าสมประสงค์จีน (Gini Coefficient) ของประเทศจีนนั้นอยู่ที่ระดับ 0.469 (ของไทยอยู่ที่ 0.42) ซึ่งกล่าวได้ว่าจีนขึ้นประสาปัญหาหนักหน่วงในเรื่องการกระจายรายได้

\*นักวิจัย สถาบันทรัพยากรัฐมนตรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1) ข้อมูล FDI จาก world investment report 2007. ของ United nations conference on Trade and Development

2) วาริญ ลิ้มทองกุล. 2546. โลกเปลี่ยนขึ้น. ผู้จัดการ (มกราคม)

3) กรุงเทพฯ ปีอธิบาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ เผยปรีบบัน ประพเพื่อตอบได้แก่ ที่นักธุรกิจฝรั่งเศสซึ่งกล่าวหาจีนว่าเป็นผู้กุมตลาด สิ่งทอว่า "กว่าจีนจะซื้อเครื่องบินโดยสารอย่างแอร์บัส A380 ได้ สักล้าน挺 คือต้องแลกคัวหัวขาดเหงื่อและแรงงานจากอุตสาหกรรม ชาจีนในการผลิตเสื้อเชื้อคัวกว่า 800 ล้านตัว"

4) วาริญ ลิ้มทองกุล. 'จีน' กับการขาดดุลวัฒนธรรม นิตยสารผู้จัดการ. (พฤษภาคม 2549)

ประการที่สอง คือ ปัญหาสิ่งแวดล้อมและน้ำพิษ เพิ่มสูงขึ้นจากการผลการเดินโดยทางเศรษฐกิจที่ร่วมเริ่ม เพราะแม้ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนจะสามารถก้าวมาเป็นขั้นตอนต่อไปที่ทางเศรษฐกิจอันดับที่ 4 ของโลกของชาติที่เลื่องลือ นอกจากนี้การพัฒนาที่เดิมโดยผลักดันให้จีนต้องใช้พลังงานจำนวนมหาศาลจากฟอสซิล เช่น ถ่านหิน และน้ำมัน ซึ่งเฉพาะถ่านหิน จีนใช้ถึง 63.3% ของพลังงานทั้งหมด ทำให้จีนมีคาร์บอน dioxide ในอากาศในปี 2004 ซึ่งเป็นตัวการนำไปสู่ปัญหาโลกร้อนเป็นอันดับ 2 (5,007.1 เมกะตัน) ของโลกของชาติที่ 6,045.8 เมกะตัน) และคาดว่าภายใน 1-2 ปีนี้จีนจะกลายเป็นอันดับ 1 แทนที่ในที่สุด ดังในรายงานของวารสารเสี่ยวถัง (Xiaokang) ซึ่งได้ทำการสำรวจความสะดวกสบายของคนจีน โดยพบว่าในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาชาวจีนส่วนใหญ่ให้คะแนนดัชนีด้านสิ่งแวดล้อมต่ำสุดในจำนวนดัชนีทั้งหมด 11 ดัชนีใช้ตัว

ประการที่สาม การที่จีนมีระดับการเดินโดยทางเศรษฐกิจที่ร่วมเริ่มมาก ปัจจัยที่กำหนดให้เป็นอย่างนี้นั้นคือจากนโยบายการเปิดประเทศ และจำนวนประชากรที่มากเป็นอันดับหนึ่ง การคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันของจีน คือเป็นแบบคุณนิวนิสต์คงไม่สามารถดำเนินได้ต่อไป ปัญหาที่จีนกำลังเผชิญ คือ การประกันสังคมให้กับทุกคนเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขในระดับที่สูงอย่างไรให้ได้อย่างทั่วถึง และความสามารถในการบริโภคของประเทศจีนซึ่งกำลังเกิดภาวะอุปทานล้นเกินในสินค้าหลาชั้นนำไปแล้ว

ประการที่สี่ สำหรับผู้นำจีนแล้ว คุณจะต้องการยกระดับตนเองไปสู่การเป็นประเทศที่สร้างนวัตกรรมมากกว่าการเป็นเพียงโรงงานประกอบสินค้าให้กับโลกทั่วโลก" แต่สิ่งที่จีนขาด คือ ทุกทางานวัตกรรมและวัฒนธรรมของจีนกำลังถูกแทรกแซงตัวของวัฒนธรรมแบบเกาหลี กระแสบริโภคนิยมในระบบทุนนิยม จากร้าน KFC หรือพิซซ่าอัพ หรือแม้แต่คูลหนังสือ" ซึ่งมีสัดส่วน 10 ต่อ 1 คือ จีนนำเข้าลิขสิทธิ์หนังสือจากต่างประเทศมาตีพิมพ์ 10 เล่ม ขณะที่มีการส่งออกลิขสิทธิ์หนังสือต้นของไปพิมพ์ต่างประเทศได้เพียง 1 เล่มเท่านั้น

## ทางออกและแนวทางการพัฒนาประเทศไทย แบบใหม่

ในปัจจุบันทั้งสี่ประการข้างต้น คือเมืองอิทธิพลของรัฐบาล รัฐกิจปัจจุบัน และเศรษฐกิจการวางแผนทางการค้า ได้เปลี่ยนแปลงจากประยุทธ์นิรดิษต์เป็นเสี่ยงผิด ผู้นำรุ่นที่ 2 ของจีน เปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาประเทศไทยด้วยการเบ็ดเตล็ดประเทศสู่โลกภายนอก และนำมายัง 4 หัวสมัย อันประกอบด้วย การพัฒนาด้านเกษตรกรรม อุดสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการป้องกันประเทศมาใช้ เต็มเสี่ยงผิด ได้ให้แนวทางในการพัฒนาสังคมนิรดิษต์เป็น “สังคมเสี่ยงผิด” (Xiaokang) อันหมายถึง ความมั่งคั่งเล็กๆ ในสังคม เป็นภาวะที่สังคมใช้ชีวิตอย่าง平安 อันเป็นสังคมที่ดีจากโลกพระศรีรัตน์ไปอีก เพื่อแสดงถึงรูปแบบการพัฒนาประเทศไทยในยุคใหม่ ที่คือกระตุ้นให้ชาวจีนทั้งหลายในการก้าวเดินสู่เส้นทางแห่งความทันสมัย และเจริญรุ่งเรือง เป็น ความทันสมัยแบบนิรดิษต์

ในระยะเวลา ค่อนมาเดิมเสี่ยงผิดได้กล่าวถึงสังคมแบบเสี่ยงผิดให้ชัดเจนเพิ่มขึ้นว่า คือ ระดับของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อหัวประชากร (GDP per capita) ของจีนจะเท่ากับระดับที่พบได้ในประเทศไทยที่สามที่จริงแล้ว คือ 1,000 เหรียญสหรัฐฯ นับตั้งแต่นั้นมาสามารถรักษาประชาชนจีนได้ด้วยแนวคิดการขัดแย้งผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ตามมาตรฐานของระหว่างประเทศ คือ GDP ต้องมาก หมายถึงประเทศไทยแต่ละปีมีระดับการพัฒนามาก เป็นแนวคิดที่ผู้นำจีนเชิงเจ้อหนินนี้เองที่ทำให้ GDP สูงถึงระดับ 1,000 เหรียญฯ ค่อนด้านมากที่ต้องการ

การผ่านวิกฤติการเงินของเอเชียในปี ก.ศ. 1997 การแพ้ระบบของโรมชาร์ส โรมไชหัวดันก โคลบัคคง GDP ไว้ให้เดินโดยเฉลี่ย 9.1 ในปี 2003 และตัวเลข GDP ที่เดินโดยเฉลี่ยช่วง 15 ปี (1990-2005) ที่ร้อยละ 8.8 ต่อปี และประสบความสำเร็จ ทำให้คณิตนี้ GDP ต่อหัวเพิ่มเป็น 6,757 เหรียญฯ ทำให้คณิตนี้ปัจจุบันไม่ได้ดีนั่นเดินกับตัวเลขเหล่านี้มากขึ้น

สภาวะที่เกิดขึ้นเป็นแรงกดดันให้ผู้นำของจีนบุกใหม่ ทั้งภูมิภาคและ เวินเจียเป่า ต้องเปลี่ยนแนวทางการติดความคิดว่า “เสี่ยงผิด” เสี่ยงใหม่ เพราะเมืองจะมีเศรษฐกิจที่เดินโดยสูงแต่ประชาชนจีนขังคงอยู่อย่างหวานหาดพากันไว้กราบ ความไม่ปลดปลั๊กในชีวิต ความแตกต่างทางรายได้ในสังคม ฯลฯ คณิตรุ่นใหม่เริ่มกระหนักเดี๋ยวว่า “ความอุตุนิรดิษต์” ไม่จำเป็นต้องมี GDP อุตุนิรดิษต์ในระดับสูงอีกต่อไป

นิตยสารธุรกิจหน้าเพียงช่วง ฉบับเดือนธันวาคม ก.ศ.2003 ได้รายงานว่า “จีนนี้ได้ถูกหลงในตัวเลข GDP แล้ว

และปีนี้ (ค.ศ.2004) จึงจะเข้าสู่ยุคใหม่โดยจะเป็นยุคที่ผู้นำรุ่นใหม่ต้องเลิกใช้แนวทางเดิม ๆ ในการวัดการเติบโตแต่เพียงปริมาณเพียงอย่างเดียว เพื่อเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาโดยต้องการรักษาความสมดุลระหว่างการพัฒนาเมืองและการพัฒนาชนบท การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมควบคู่กันไป

ทั้งนี้ เป็นที่ทราบกันดีว่า ระบบทุนนิยมในแนวคิดตะวันตก ที่จัดนำมายังเป็นระบบการเน้นการเติบโตที่พัฒนาทุกวิถีทางที่จะหลีกเลี่ยงวิกฤตแท้จริงของชุมชนทางเศรษฐกิจ (เหมือนอย่างสหราชอาณาจักรที่พัฒนาใช้การบุกรุกอิรักเพื่อบรรลุเป็นความสนใจของประชาชนต่อความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ) และเป็นระบบที่คือคุณภาพการของโลกนาชาติกัน

### ผลการสำรวจเกี่ยวกับความสุขของชาวจีน

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (The National Bureau of Statistics) ได้กำหนดครั้งดังนี้วัดความสุขของชาวจีน ในปี ก.ศ. 2006 โดยมองในปัจจัยที่อยู่นอกเหนือจากด้านเศรษฐกิจ และพัฒนาอย่างสมรรถนะด้วยกันระหว่างการผลักดันให้เศรษฐกิจของจีนเติบโตขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็เพิ่มความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างสังคมแห่งความกลมเกลียว (Harmonious Society) ความสุนทรีย์ ความพอเพียง การพัฒนาทรัพยากร่มมุข และทรัพยากรธรรมชาติเพื่อชดเชยการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เพราะขณะที่สังคมกำลังเปลี่ยนผ่าน ประเทศไทยก็มีจุดประกายในเรื่องกับตัวการพัฒนา (Development Trap)

การสำรวจในปี 2005 โดยใช้ดัชนีวัดความสุข (Happiness Index) วัดความคิดเห็น พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของคนที่ไม่มีความสุขคิดว่า ความยากจนควรเป็นสิ่งที่ต้องแก้ไข โดยมาจากคนในเขตเมือง 54.6 % และ 66.4 % มาจากในเขตชนบท โดยคนกลุ่มนี้คิดว่าความยากจนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พากขาไม่มีความสุข ซึ่งหากเปรียบเทียบกับระหว่างคนเมืองที่รู้สึกไม่มีความสุขแล้ว สาเหตุสำคัญของพากขาคือ การขาดที่อยู่อาศัยในครอบครัวว่างงาน และปัจจุบันความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ จะต่อไปในเขตชนบทนั้นรู้สึกไม่มีความสุขเนื่องจากสุขภาพไม่ดี ปัจจุบันของเด็ก ๆ และการขาดทักษะ การสำรวจตั้งกล่าวแสดงให้เห็นถึงว่า หากครอบครัวอบอุ่น (Family Harmony) สุขภาพดี และมีเงินที่พอเพียงแล้ว 3 ปัจจัยนี้จะทำให้ไปสู่ความสุข

ในเมือง 52.9 % และ 44.8 % จากทั้งหมดรู้สึกมีความสุข ด้วยครอบครัวอบอุ่น และสุขภาพของคนในครอบครัว คือ เป็นประเดิมหลักที่สำคัญของความสุข แต่ในชนบทแล้ว 60.3%

และ 58.2 % ของคนเหล่านี้รู้สึกมีความสุขกับสิ่งที่เข่นกัน

น้อยกว่า 30% ของคนที่มีความสุขกล่าวว่า พวกราชคิดว่า ความยากจนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตไม่มีความสุข คนในเมืองรู้สึกมีความสุขเพรพวกราชคิดว่า มีกิจกรรมบ้านว่าง และมีงานที่ดีทำ ขณะที่คนในชนบทรู้สึกมีความสุขเพรพวกราชคิดว่า มีเด็กที่เชื่อฟังและรักษาสัญญา (pious and promising children)

ในปี 2005 นั้น 73.7% ของคนที่ตอบการสำรวจคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตว่าจะมีสิ่งดีๆ เกิดขึ้น และคิดว่าชีวิตของพวกราชจะดีขึ้นแน่ มีเพียง 3.5% ของคนที่ว่าไปที่รู้สึกมองโลกในแง่ร้าย (pessimistic) ในขณะที่ปี 2004 มีคนคิดแบบนี้ถึง 7%

ถ้าค่าการมองโลกในแง่ดีมีค่าเท่ากัน 5 แล้วในปี 2005 คนที่มองโลกในแง่ดีมีระดับอยู่ที่ 3.88 สูงกว่าในระยะ 4 ปีที่ผ่านมาคือ 3.8 ในปี 2002, 3.82 ในปี 2003 และ 3.8 ในปี 2004 ตามลำดับ

## แผนในปีหน้า

เกี่ยวกับแผนในปีหน้า ความคาดหวังโดยทั่วไปของคนในชนบทและเขตเมืองต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน 46.1 % ของคนเมืองหวังว่าจะเปลี่ยนงานหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในงานที่เป็นอยู่ปัจจุบันในปีหน้า ขณะที่ 26.8% ของคนชนบทวางแผนจะออกจากเมืองที่ตนเองอยู่ไปหางานทำ และ 23.1% ของคนชนบทแสดงความเห็นว่า พวกราชคงต้องทำงานหนักกว่าที่ในปีหน้า

พิจารณาจากแผนในปีหน้าของพวกราชทั้งหลายแล้ว

จะเห็นความแตกต่างทางเศรษฐกิจระหว่างคนเมืองและคนชนบท อย่างเห็นได้ชัด เพราะขณะที่ 25.1% ของคนเมืองวางแผนท่องเที่ยวในปีหน้าแต่มีเพียง 5.3% ของคนชนบทเท่านั้นที่วางแผนเช่นนี้ นอกจากนี้จะพบว่า 10.1% และ 18.1% ของคนเมืองต้องการซื้อรถและอพาร์ทเม้นท์ในปีหน้า แต่มีเพียง 3.2% และ 11.8% ของคนในเขตเมือง ต้องการทำเช่นเดียวกัน 8.1% ของคนเมืองต้องการซื้อประกันชีวิต ขณะที่มีเพียง 5% เท่านั้น ที่คนชนบทต้องการซื้อ

## ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กลายเป็นปัจจัยที่ชาวจีนส่วนใหญ่พอยใจน้อยที่สุดติดต่อกัน 3 ปี โดยในปี 2007 การสำรวจเกี่ยวกับ "สังคมเสี่ยง" ซึ่งครอบคลุมความบันเทิง อาหาร การบริการสาธารณูปโภค ที่อยู่อาศัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อม การศึกษา การบริโภค ความปลอดภัย สินเชื่อ และความสุข ทุกด้านนี้บังคับอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งบังคับอยู่ในระดับน่าเป็นห่วงจากอัตราของน้ำพิษซึ่งมีผลต่อกุญแจพิชิตมหาลาบปีตัวอย่างสำคัญ เช่น ทะเลสาบ Taihu ทะเลสาบน้ำเค็มใหญ่ 1 ใน 3 ของประเทศจีนและเป็นแหล่งน้ำจืดขนาดใหญ่สำหรับการผลิตน้ำดื่มน้ำกับคนที่อยู่ในเมืองเช่นไช่ เมืองจีบู แฉลเฉิง (Shanghai, Jiangsu และ Zhejiang) น้ำสาหัสร้ายสีเขียว และกลิ่นของน้ำเสียจากปฏิกูลท์ที่ไหลมาจากการเมืองและหมู่บ้าน และการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเคมีและอุตสาหกรรมหลอดไฟ ซึ่งได้เพิ่มน้ำพิษด้วยการปนเปื้อนในโตรเรน และฟลอฟอรัสในแหล่งน้ำขนาดใหญ่นี้

## คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารวิจัยทรัพยากรมมุนย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงานวิชาการทางด้านทรัพยากรมมุนย์ เนื้อหาที่จะลงพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ มี 2 ประเภท คือ

1) บทความวิจัย เป็นเอกสารที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ เช่น การตั้งสมมุติฐาน โดยระบุถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการค้นคว้าทดลองอย่างมีระบบ มีการสรุปผลการวิจัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

2) บทความวิชาการ เป็นบทความในลักษณะเชิงการวิเคราะห์หรือวิจารณ์ ตลอดทั้งการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางวิชาการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านองค์ความรู้ หรือการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้

### การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับควรพิมพ์ด้วยกระดาษ A4 พิมพ์หน้าเดียว โดยขั้นพิมพ์ด้วย Microsoft Word for Windows โดยใช้ตัวอักษร Angsana UPC ขนาด 15 points

ความขาวของบทความด้านเป็นบทความวิจัยความมีความขาวไม่เกิน 15 หน้า บทความวิชาการความมีความขาวไม่เกิน 10 หน้า ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง ไม่ขาวเกินไป แต่ควรอนุญาตให้มีความยาวที่ต้องการ ทั้งภาษาไทย และอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียนทุกคนเป็นภาษาไทย ให้พิมพ์ไวตรงกับกลางหน้ากระดาษได้ชื่อเรื่อง
3. หน่วยงานสังกัดของผู้เขียนเป็นภาษาไทยให้พิมพ์ไวได้ชื่อผู้เขียน
4. บทคัดย่อและ Abstract เป็นการสรุปสาระสำคัญของเรื่อง ความยาวไม่เกิน 250 คำ
5. เนื้อหา

#### 5.1 บทความวิจัย เนื้อหาควรประกอบด้วย

5.1.1 คำนำ อธิบายถึงความสำคัญและเหตุผลที่ทำการวิจัย รวมทั้งการตรวจสอบสาร (literature review) และวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบนั้น

5.1.2 อุปกรณ์และวิธีการ อธิบายเป็นร้อยละแก้วถึงอุปกรณ์และวิธีการที่ใช้ในการทดลอง

5.1.3 ผลการทดลองและวิจารณ์ เพียงรวมหรือแยกกันก็ได้ ควรเรียงลำดับเนื้อหา สั้น กะทัดรัด ควรเสนอในรูปตาราง กราฟ (ควรเป็นกราฟแท่ง หรือเส้นตรงที่คูเข้าใจได้ง่าย) หรือภาพ (คำอธิบายตาราง กราฟ อาจจะเป็นภาษาไทย หรืออังกฤษก็ได้) การวิจารณ์ผลการทดลองเพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิมเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่น ตลอดจนข้อเสนอและเพื่อพัฒนาการวิจัยในอนาคต

5.1.4 สรุปผลการทดลอง ควรสรุปสาระสำคัญที่ไม่คลุมเครือ เน้นข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาไปในอนาคต

5.1.5 คำนิยามหรือกิตติกรรมการประกาศ(ถ้ามี) การแสดงความขอบคุณต่อผู้ให้ความช่วยเหลือในงานวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยดี

5.1.6 เอกสารอ้างอิง

5.2 บทความวิชาการ ให้เสนอเนื้อเรื่อง และสรุปสาระสำคัญของเนื้อเรื่อง โดยไม่ต้องแยกหัวข้อย่อยเป็นคำนำ อุปกรณ์และวิธีการ ผลการทดลองและวิจารณ์ ส่วนบทคัดย่อ และ Abstract จะมีหรือไม่มีก็ได้

# การเขียนเอกสารอ้างอิง

## 1. การตรวจสอบเอกสาร ในส่วนของคำนำ / อุปกรณ์, วิธี การทดลอง / วิจารณ์ผลการทดลอง

ตัวอย่างการเขียน :-

วันที่นา (2548) รายงานว่า....

.....ดีเอ็นเอ มีลักษณะเป็นเส้นสองเส้นพันกันเป็นเกลียว เรียกว่า เกลียวคู่ (Watson and Crick, 1953)

.....ใช้วิธีการสุมตัวอย่างหลายชั้นร่วมกับการสูบตัวอย่าง แบบมีชั้นภูมิ (สุชาดา, 2525 ; Hanset et al., 1953)

.....ผลการทดลองนี้สอดคล้องกับการทดลองของ สะอาด และคณะ (2527) ที่พบร่วมกันว่า.....

## 2. เอกสารอ้างอิง / บรรณานุกรม

ในรายการเอกสารอ้างอิงท้ายเรื่อง การเรียงลำดับ รายการเอกสารอ้างอิง ให้อาเนกสารภาษาไทยอยู่ส่วนแรก และภาษาอังกฤษอยู่ส่วนที่สอง ไม่ต้องใส่หมายเลขอ้างอิงแต่ ละรายการ

### ภาษาไทย

- เรียงตามลำดับอักษร ขึ้นตัวชี้นำก่อน ตามด้วยนามสกุล
- ผู้เขียนคนเดียวกันเมื่อหลายเรื่อง ให้เรียงลำดับตาม ปี พ.ศ. จากเก่าไปใหม่
  - ผู้เขียนคนเดียว เช่นนี้เดียวกัน มีหมายรายการให้ ใช้ลำดับตัวย่ออักษร ก, ข,..... กำกับไว้หลังปีพ.ศ.
  - ผู้เขียนหลายคน ขึ้นตัวแรกเหมือนกัน ให้เรียงลำดับตาม จำนวนผู้เขียน (เรียงลำดับจำนวนผู้เขียนก่อน ปีที่เขียน พิจารณาในลำดับต่อไป)

### ภาษาอังกฤษ

- ผู้เขียนคนแรกให้อาเนกสารชี้นำก่อน ตามด้วยชื่อ (อักษร ตัวย่อชื่อ) ผู้เขียนลำดับที่ 2, 3, .... ให้อาชื่อ (ตัวย่อ) ชื่น ก่อน ตามด้วยสกุล
  - หลักเกณฑ์อื่นๆ เช่นเดียวกับภาษาไทย

## รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิง

### 1. หนังสือหรือตำรา (textbooks)

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. ปีที่ตีพิมพ์. ชื่อหนังสือ. ครั้งที่ตีพิมพ์ (ถ้ามี). สำนักพิมพ์, ที่ตั้งสำนักพิมพ์ (ชื่อเมือง/จังหวัด). จำนวนหน้าทั้งหมด (อาจยกเว้นได้).

ตัวอย่าง เช่น

Howse, P., I. Stevens and O. Jones. 1998. Insect Pheromones and Their Use in Pest Management. Chapman & Hall, London. 369 p.

### 2. หนังสือหรือตำราที่มีบรรณาธิการ (editing text - books)

#### 2.1 ยังแบบยกเล่ม

รูปแบบ : ชื่อบรณาธิการ, (ผู้ร่วมรวม). ปีที่ตีพิมพ์. ชื่อหนังสือ. ครั้งที่ตีพิมพ์ (ถ้ามี). หน่วยงานที่จัดพิมพ์. สำนักพิมพ์, ที่ตั้งสำนักพิมพ์ (ชื่อเมือง/จังหวัด). จำนวนหน้าทั้งหมด (อาจยกเว้นได้).

ตัวอย่าง เช่น

Subramanyam, B. and D.W. Hagstrum, (eds.). 1996. Integrated Management of Insects in Stored Products. Marcel Dekker, Inc., New York. 426 p.

#### 2.2 ยังเฉพาะเรื่อง

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. ปีที่ตีพิมพ์. ชื่อเรื่อง. หน้า-หน้า ใน : ชื่อบรณาธิการ, (ผู้ร่วมรวม), ชื่อหนังสือ. ครั้งที่ตีพิมพ์ (ถ้ามี). หน่วยงานที่จัดพิมพ์. สำนักพิมพ์, ที่ตั้งสำนักพิมพ์ (ชื่อเมือง/จังหวัด).

ตัวอย่าง เช่น

เตือนใจดี ศัตยาภิรุทธิ์ และสาหัส สิริสิงห์. 2535. หลักการบริหารแมลงศัตรูพืช. หน้า 12-21. ใน : สุวัฒน์ รายอาร์ย (ผู้ร่วมรวม), แมลงและสัตว์ศัตรูที่สำคัญ ของพืชเศรษฐกิจและการบริหาร. เอกสารวิชาการ ฉบับพิเศษ. กองกีฏและสัตว์วิทยา, กรมวิชาการ เกษตร. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไอเดียสแควร์, กรุงเทพฯ.

### 3. วารสาร (journals) / นิตยสาร (magazines) / ข่าวสาร (news)

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. ปีที่ตีพิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร/นิตยสาร/ข่าวสาร (ชื่อย่อหรือชื่อเต็ม) ปีที่ (เล่มที่) : หน้า-หน้า.

ตัวอย่าง เช่น

อัญชลี สงวนพงษ์. 2539. การใช้น้ำมันระเดาอัดเม็ดใน การควบคุมประชากรของด้วงวงข้าว. ว. วิทย. กษ. 29 (1-3) : 6-15.

Hoy, R.H. and D. Robert. 1996. Tympanal hearing in insects. Annu. Rev. Entomol. 41 : 433-450.

#### 4. วิทยานิพนธ์

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. ปีที่ตีพิมพ์. ชื่อวิทยานิพนธ์. ระดับวิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัย. ที่ตั้ง (ชื่อเมือง/ จังหวัด). จำนวนหน้าทั้งหมดของวิทยานิพนธ์ (อาจยกเว้นได้).

ตัวอย่าง เช่น

วสันต์ นุยภิรมย์. 2541. การทดสอบสมรรถนะการผสมและความต้านทานของใหม่พันธุ์แทชันิดที่ฟักออกปีละ 2 ครั้ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่. 97 หน้า.

#### 5. รายงานการประชุม (proceedings)

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. ปีที่ตีพิมพ์. ชื่อเรื่อง. หน้า-หน้า ใน : บรรณานิการ, (ผู้ร่วบรวม) (ถ้ามี), ชื่อการประชุม. ช่วงวันที่ประชุม (อาจยกเว้นได้). สถานที่จัดประชุม (ชื่อเมือง/จังหวัดอาจรวมถึงประเทศไทย) และชื่อสำนักพิมพ์และที่ตั้งสำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง เช่น

อาณัติ ตั้งปีนดา. 2536. พิษของสารเคมีปราบศัตรูพืชต่อสิ่งแวดล้อม. หน้า 1-9. ใน : สุกานี พิมพ์สมาน, (ผู้ร่วบรวม), รายงานการประชุมสัมมนาเรื่องการใช้สารจากพืชเพื่อการป้องกันกำจัดศัตรูทางการเกษตร. 7-9 มกราคม 2534. คณะเกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่นการพิมพ์, ขอนแก่น.

#### 6. สิ่งพิมพ์ที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง หรือไม่ปรากฏปีที่ตีพิมพ์

รูปแบบ : ชื่อหน่วยงาน. ปีที่ตีพิมพ์ (ถ้ามี). ชื่อเรื่อง. หน่วยงานที่จัดพิมพ์. สำนักพิมพ์และที่ตั้งสำนักพิมพ์ (ถ้ามี). จำนวนหน้าทั้งหมดของสิ่งพิมพ์ (อาจยกเว้นได้)

ตัวอย่าง เช่น

กองกีฏและสัตว์วิทยา. 2541. คำแนะนำการป้องกันกำจัดแมลงและสัตว์ศัตรูพืช ปี 2541. เอกสารวิชาการเกษตร. กองกีฏและสัตว์วิทยา, กรมวิชาการเกษตร, กรุงเทพฯ. 285 หน้า.

Du Pont. (no date). Label-technical information manual of Du Pont agricultural chemical. Du Pont Far East Inc., Thailand Branch. Suwit G. Ad. Corporation Ltd., Bangkok. 67 p.

#### 7. จุลสาร (pamphlets)

เป็นสิ่งพิมพ์ของทางราชการหรือเอกสาร ปกติมีความหนาประมาณ 10-40 หน้า (ไม่เกิน 70 หน้า)

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. ปีที่ตีพิมพ์ (ถ้ามี). ชื่อจุลสาร. ครั้งที่ตีพิมพ์ (ถ้ามี). หน่วยงานที่จัดพิมพ์. สำนักพิมพ์, ที่ตั้งสำนักพิมพ์ (ชื่อเมือง/จังหวัด). จำนวนหน้าทั้งหมดของจุลสาร (อาจยกเว้นได้).

ตัวอย่าง เช่น

วิภาดา วงศ์ล้านัตร. (ไม่ระบุปีที่ตีพิมพ์). แมลงนุ่นในนาข้าวของประเทศไทย. กองกีฏและสัตว์วิทยา, กรมวิชาการเกษตร. ห้างหุ้นส่วนจำกัด มีเดีย เพรส, กรุงเทพฯ. 53 หน้า.

#### 8. แผ่นพับ / แผ่นปลิว (folders / leaflets)

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่งหรือหน่วยงาน. ปีที่ตีพิมพ์ (ถ้ามี). ชื่อเรื่อง. หน่วยงานที่จัดพิมพ์. สำนักพิมพ์และที่ตั้งสำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง เช่น

พิพิธภัณฑ์ อรรถธรรม. 2535. แมลงที่ช่วยผสมเกสร. แผ่นปลิวเผยแพร่ ที่ 164. กรมส่งเสริมการเกษตร. โรงพิมพ์ ชุมนุ่นสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, กรุงเทพฯ.

#### 9. Web site

รูปแบบ : ชื่อคนหรือหน่วยงาน. ปี. ชื่อกลุ่ม. ชื่อเล่ม. แหล่งหรือชื่อ web site, วันที่จัดทำ (retrieved date) หรือเข้าถึง (access date)

ตัวอย่าง เช่น

Pollution Control Department. 2003. Industrial effluent standards. Effluent standards. Available source : <http://www.ped.co.th>, May 12, 2003.

หมายเหตุ: ในการเขียนเอกสารอ้างอิง สิ่งพิมพ์ที่มิได้อ้างถึงในเนื้อหา ต้องไม่ปรากฏในบัญชีรายการเอกสารอ้างอิง และสิ่งพิมพ์ที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาทุกรายการจะต้องปรากฏในบัญชีเอกสารอ้างอิง

**ใบสมัครสมาชิก วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์  
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**

ชื่อ-สกุล, ใหม่..... ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน..... อาคาร/ชั้น.....

เลขที่ ..... ถนน ..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต ..... จังหวัด ..... รหัสไปรษณีย์ .....

โทรศัพท์ ..... โทรสาร .....

E-mail address : .....

บ้าน เลขที่ ..... หมู่ที่ ..... ซอย ..... ถนน ..... ตำบล .....

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

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

E-mail address : .....

บทความที่สนใจ.....

( ) สมัครสมาชิกใหม่ ( ) ต่ออายุสมาชิก (เลขที่สมาชิก.....)

( ) 1 ปี 2 ฉบับ 100 บาท ตั้งแต่ฉบับที่ ..... ถึง .....

( ) 2 ปี 4 ฉบับ 200 บาท ตั้งแต่ฉบับที่ ..... ถึง .....

ขอชำระเป็น ( ) โอนเงินเข้าบัญชี "โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มธ."

เลขที่บัญชี 026-103486-3 ธนาคารกรุงไทย อนุสาวรีย์ สาขาท่าเตียน

และโปรดแนบสำเนาใบฝากเงินและแบบฟอร์มใบสมัครสมาชิกกลับมาด้วย

โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ หมายเลขอ 02-613-3303

( ) ตัวแลกเงิน/ธนาณัติ (ระบุที่ทำการ ปอ. หน้าพระลาน 10202)

หรือแคชเชียร์เช็ค/ตราฟ์/เช็ค บีดรอ้ม (A/C Payee only)

สั่งจ่ายในนาม " โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ มธ."

ชื่อธนาคาร ..... สาขา .....

เลขที่เช็ค ..... ลงวันที่ .....

( ) ส่งมาที่ โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

สถานที่ส่ง ( ) ที่บ้าน ( ) ที่ทำงาน

สอบถามรายละเอียดได้ที่ คุณสันติชัย อินทร์อ่อน สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์  
โทร. 02-613-3305 โทรสาร 02-613-3303 <http://www.hri.tu.ac.th> email: [inthomon@gmail.com](mailto:inthomon@gmail.com)

สำหรับเจ้าหน้าที่

ใบเสร็จรับเงินแล่นที่ ..... เลขที่ ..... วันที่รับคำสมาชิก .....