



JOURNAL OF
HRintelligence

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2559

ISSN 1905-5986



คอลัมน์

Thailand Human Vision : HR หลัง 2016

HR Tips : HR กับการเป็น Credible Activist

บทความวิจัย

ความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหาร

รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรุณ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างาน

รุ่งเจเนอเรชั่นวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวากานันท์ และ ยุรนนท์ ตามกาล

ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

สิริลักษณ์ ชมลำเนียง และ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล

การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ตามแนวคิด Two - Generation Approach

ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือสำหรับประชาชนในชนบท

สุรภา เกตุมาลา อาจารย์ ดร.สุมลนิตย์ เกิดหนูวงศ์ และ อาจารย์ ดร.วิภาวรรณ สุขสถิตย์

Editor Talk

บรรณาธิการชวนคิด

สวัสดิ์ทาบผู้อ่านวารสาร HR intelligence ครับ

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2559) ของปีที่ 11 ซึ่งเป็นช่วงที่มีการตื่นตัวของกระแสความพยายามที่จะทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่ยุค Thailand 4.0 ให้ได้ รูปแบบเศรษฐกิจดังกล่าวจะเปลี่ยนจากการผลิตปริมาณมากและขายในราคาถูกไปสู่เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรม ภายใต้บริบทที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย

HR จึงควรมีการเตรียมความพร้อมในบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพ สร้างสังคมนักคิดที่สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น และต้องพัฒนาตนเองในการทำหน้าที่ เป็น Strategic Partner ที่จะคอยขับเคลื่อนให้องค์กรเติบโต เคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้บริหารจากฝ่ายต่างๆ ที่ร่วมขับเคลื่อน การจะเป็นผู้เล่นในระดับกลยุทธ์นี้ HR จำเป็นต้องมีความเป็น Credible Activist ที่ทำหน้าที่เสริมสร้างการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นทั้งนักสร้างขีดความสามารถให้กับองค์กร และออกแบบเครื่องมือใหม่ในการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง ตลอดจนเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ได้ ความท้าทายที่เกิดจากความแตกต่างและหลากหลาย ในด้านเชื้อชาติ วัฒนธรรม และช่วงอายุของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะการเผชิญกับ Generation ใหม่ที่มีทัศนคติ วิธีคิด วิธีการใช้ชีวิตที่หล่อหลอมให้มีพฤติกรรมที่แตกต่างจากพนักงานในอดีต ทำให้ต้องอาศัยทั้งความเข้าใจและศิลปะในการสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในวารสารนี้จึงไปด้วย คอลัมน์ของ อาจารย์ ดร.สุณิสรา ช่อแก้ว และรองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลารณ์ ด้วยเรื่อง Thailand Human Vision : HR หลัง 2016 และ HR Tips : HR กับการเป็น Credible Activist ต่อด้วยบทความวิจัยอีก 4 เรื่อง ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหาร โดย รองศาสตราจารย์ ดร.จรัสวีณ์ สิทธิศิริอรรด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานรุ่นเจนเอชในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวานันท์ และคุณยุรนนท์ ตามกาล 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยคุณสิริลักษณ์ ชมสำเนียง และรองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล 4) การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two - Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือสำหรับประชาชนในชนบท โดยคุณสุรภา เกตุมาลา อาจารย์ ดร.สุมลนิตย์ เกิดหนูวงศ์ และอาจารย์ ดร.วิภาวรรณ สุขสถิตย์

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้อ่านคงได้รับสาระต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาการและงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และในวารสารปีใหม่นี้ขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายจงดลบันดาลให้ผู้อ่านวารสาร HR intelligence มีความสุขกายสุขใจตลอดปี 2560 ด้วยเทอญ

พบกันใหม่ฉบับหน้านะครับ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาควณี ฤกษ์เมธ
บรรณาธิการวารสาร

JOURNAL OF *HR*intelligence

เจ้าของ	สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการ วารสาร HR Intelligence :	
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	อาจารย์ ดร.จิรวรรณ เดชานิพนธ์
กองบรรณาธิการวิชาการ	รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญลักษณ์ วีระสมบัติ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร สถาบันทรัพยากรมนุษย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์ ดร.จิรวรรณ เดชานิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์ ดร.อดิสร จันทรสุน คณะวิทยาการเรีนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์บุญรัตน์ เตชะวชิรกุล คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ ดร.สรารุณ ไพฑูริย์พงษ์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) รองศาสตราจารย์ ดร.นพมาศ อึ้งพระ นักวิชาการอิสระสาขาจิตวิทยา รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กุสุมาวดี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

JOURNAL OF *HRi*ntelligence

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกริช สังขมณี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวุฒิ ปัดไธสง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)

ดร.ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ

ผู้ช่วยผู้จัดการ สายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร ธนาคารแห่งประเทศไทย

คุณทนายท ศรีปลั่ง

Managing Partner, Milestone Consulting Co., Ltd.

คณะผู้จัดทำวารสาร

คุณยุรนันท์ ตามกาล

คุณชินกฤต คงเจริญพร

คุณอุไรวรรณ รุ่งไธรัญ

สำนักงาน

โครงการวารสาร HR Intelligence

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทรศัพท์ 0 2613 3305 โทรสาร 0 2226 5324

Website : <http://www.journalhri.com> E-mail : hri.tu.journal@gmail.com

กำหนดออก-ช่วงเวลาตีพิมพ์

วารสาร HR intelligence เป็นวารสารราย 6 เดือน (1 ปี มี 2 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม

ออกแบบและพิมพ์ที่

บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด โทรศัพท์ 0 2555 0922 www.dst.co.th

สารบัญ : Content

- 6 Thailand Human Vision : HR หลัง 2016
รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โทคพลากรณ์
- 9 HR Tips : HR กับการเป็น Credible Activist
อาจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว

บทความวิจัย

- 11 ความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหาร
รองศาสตราจารย์ ดร.วิฑูวีน สีทธิศิริอรธก
- 23 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างาน
รุ่นเจนเออร์ซีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวกานันท์ และ ยุรนิษฐ์ ตามกาล
- 44 ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
สี่ลักษณะ ชมสำเนียง และ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล
- 58 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ตามแนวคิด Two – Generation Approach
ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือสำหรับประชาชนในชนบท
สุรภา เกตุมาลา อาจารย์ ดร.สุมนิตย์ เกิดหนูวงศ์ และ อาจารย์ ดร.วิภาวรรณ สูงสทิษฐ์

HR กับการเป็น Credible Activist

จากประสบการณ์โดยตรงและประสบการณ์โดยอ้อมของผู้เขียนที่ได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของหน่วยงาน เครือข่ายเพื่อนและรุ่นพี่ รวมถึงรุ่นน้อง สะท้อนภาพบางประการเกี่ยวกับสถานะของ HR ในบ้านเรา หากเป็นผู้ที่อยู่ในระดับบริหารก็จะสะท้อนว่า HR มีความสำคัญในฐานะคนที่เปี่ยมมีอาชีพและเป็นคนที่ผู้บริหารต้องฟัง ขณะที่รุ่นน้อง HR หลายคนกลับมองว่า HR คืองานแม่บ้าน มุมมองที่ต่างกันสุดขั้วนี้ทำให้ผู้เขียนตั้งคำถามว่า “ทำอย่างไรจึงจะทำให้คนที่ทำงาน HR ได้รับความยอมรับว่าเป็นผู้เล่นในระดับกลยุทธ์และคนที่เปี่ยม HR เองก็ต้องมองภาพของตนเองเปลี่ยนไปเช่นกัน?”

โจทย์ใหญ่ของคำถามในข้างต้นคือการทำให้คนอื่นและตัว HR เอง มอง HR เปลี่ยนไป ซึ่งหมายถึงการมองแบบเชื่อใจและเชื่อมั่นว่า HR ต้องไม่ทำให้ผิดหวัง ถ้า Dave Ulrich มาตอบคำถามนี้คงต้องตอบว่า HR คุณต้องมีสมรรถนะที่สำคัญคือ Credible Activist เป็นผู้ที่ขับเคลื่อนงาน HR ในเชิงรุก โดยการทำสามสิ่งต่อไปนี้ให้เกิดขึ้น ข้อแรก ต้องสร้างความไว้วางใจเชื่อใจผ่านการส่งมอบผลลัพธ์ให้กับหน่วยงาน ข้อที่สอง ต้องเป็นที่พึ่งหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้คนในหน่วยงาน และข้อที่สาม พัฒนาตัวเองและพัฒนาความรู้ด้าน HR อย่างไม่หยุดนิ่งอยู่ตลอดเวลา

ด้วยลักษณะส่วนตัวของผู้เขียนเองที่ชอบทดลองนำเอาแนวคิดที่อยู่ในตำรามาใช้กับชีวิตจริง ปกติครั้งผู้เขียนพบว่ามีผู้ใช้ได้จริงหากเราลองทำอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงขอแบ่งปันประสบการณ์ ในการพัฒนาความเป็น Credible Activist สำหรับ HR

ข้อแรก สร้างความไว้วางใจเชื่อใจผ่านการส่งมอบผลลัพธ์ให้กับหน่วยงาน

ความเชื่อใจเป็นด่านแรกที่สำคัญ การสร้างความเชื่อใจไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็ไม่ยากจนถึงขั้นทำไม่ได้ สิ่งแรกที่ HR ควรนึกถึงเมื่อคิดจะสร้างความเชื่อใจคือ การมองในมุมของผู้รับไม่ใช่เพียงผู้ให้ นั่นหมายความว่า HR ต้องมองไปที่หน่วยงานและพนักงานเป็นสำคัญ และถ้ามองไปที่ไกลก็ต้องมองว่าลูกค้าหรือประชาชนจะได้อะไรจากกระบวนการ HR ดังนั้นเมื่อมีการเจรจาเพื่อการวางกระบวนการ วางระบบ รวมทั้งการจัดโครงการหรือกิจกรรมทางด้าน HR สิ่งที่เราจะต้องถามถึงเป็นครั้งแรกๆ คือ งานนี้ต้องการตอบโจทย์หน่วยงานอย่างไรบ้าง? ตอบวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ข้อไหน? หากเป็นส่วนราชการก็ต้องถามต่อว่าช่วยเสริมความเข้มแข็งในการดำเนินการตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ข้อใด? จากนั้นจึงถามถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันตั้งแต่โครงสร้าง ข้อมูลอัตรากำลังโดยภาพรวม การศึกษา ประสบการณ์ โครงสร้างทางประชากร เมื่อนำข้อมูลทั้งสองส่วนมาประกบกันจะได้แนวทางในการวิเคราะห์ช่องว่างและแนวทางในดำเนินการที่ช่วยผลักดันผลลัพธ์ให้เกิดขึ้นจริงเช่นเมื่อครั้งหนึ่งผู้เขียนเคยได้รับโจทย์จากหน่วยงานภาครัฐให้พัฒนานักบริหารระดับสูงให้มีมุมมองในการทำงานเชิงรุกตามพันธกิจการดำเนินงานที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ หากมองโดยผิวเผินก็คงไม่ยากที่จะจัดวางโปรแกรมการพัฒนาโดยการจัดหลักสูตรตามหัวข้อที่สอดคล้องกับพันธกิจใหม่เท่านั้น แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลในส่วนสภาพปัจจุบันซึ่งเป็นสภาพที่สะสมมาตั้งแต่อดีตนับตั้งแต่ก่อตั้งหน่วยงานมาหลายสิบปีก็พบว่า มีช่องว่างของการพัฒนาอยู่พอสมควร อันเนื่องมาจาก Building Block ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารที่อยู่ในหน่วยงานเดิมมากกว่า 20 ปี ประกอบกับสาขาวิชาที่มีความเป็นวิชาชีพมากจนอาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนมุมมอง

อ้างอิงจากประสบการณ์ของผู้เขียนที่ได้มีโอกาสทำงานเป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อการเลื่อนระดับของนักบริหาร การวางโปรแกรมพัฒนาสำหรับกลุ่ม Successor และ Talent ให้กับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน

เมื่อเราได้โจทย์แบบนี้ก็ต้องมองต่อไปว่าจะทำอะไรให้เกิดผลลัพธ์สองส่วนคือ ผู้บริหารได้ Unfreezing the Building Block และหน่วยงานได้แนวทางใหม่ในการทำงานเชิงรุกแบบเป็นรูปธรรมซึ่งต้องอธิบายได้ว่ากระบวนการใดหรือวิธีการใดจึงจะเรียกว่าเป็นการทำงานเชิงรุก โดยหนึ่งในผลลัพธ์ของการพัฒนาผู้บริหารคือการได้ระบบการทำงานแบบใหม่ที่ได้รับการพัฒนาระหว่างหลักสูตร สามารถนำไปใช้จริงได้ทันที

ข้อที่สอง ต้องเป็นที่พึ่งหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้คนในหน่วยงาน

การเป็นที่พึ่งไม่ได้แปลว่าต้องทำให้เกิดภาวะพึ่งพิงของผู้คนในหน่วยงาน แต่หมายถึงการพร้อมที่จะผลักดันความสำเร็จให้กับหน่วยงาน กลุ่มงาน ทีมงาน รวมทั้งปัจเจกบุคคล โดยฐานคิดคือเมื่อคนเติบโต หน่วยงานก็เติบโตเช่นเดียวกัน เช่น เมื่อมีคนมีข้อสงสัยว่าเขาจะต้องพัฒนาตัวเองอย่างไรเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า หรือต้องเดินผ่านเส้นทางใดบ้างจึงจะบรรลุจุดหมายทางวิชาชีพ กระบวนการในการบริหารคนที่ทำอยู่ถูกต้องหรือไม่ จะเดินไปทางใดได้บ้าง มีข้อติดขัดในระเบียบจะอย่างไรดี จนกระทั่งคำถามใหญ่ๆ เช่น ควรปรับระบบอย่างไรดี เมื่อเจอคำถามเหล่านี้ HR ไม่ควรเพิกเฉยหรือหากในข้อคำถามนั้นๆ หรือปัญหาที่ส่งมาถึง HR มีผู้เกี่ยวข้องในฝ่ายอื่น ก็ควรประสานเชื่อมต่อหรือส่งต่อเรื่องราวให้ผู้คนที่เกี่ยวข้อง หลายคนอาจมีคำถามว่าเมื่อไม่ใช่เรื่องของตัวเองจะเข้าไปยุ่งทำไม? แต่หากคิดในมุมกลับอาจแสดงว่าเราอาจจะเป็นที่พึ่งหรือเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในสายตาของผู้ร้องขอ (ผู้เขียนเคยได้ถามรุ่นพี่ HR หลายท่านว่าทำอะไรจึงประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนงาน HR เชิงรุก คำตอบที่ได้คือ "...เมื่อมีคนมาสอบถามหรือขอความช่วยเหลือ เราต้องไม่ปฏิเสธตั้งแต่แรก แต่ให้รับฟังเด้าก่อน...")

ข้อที่สาม พัฒนาตัวเองและพัฒนาความรู้ด้าน HR อย่างไม่หยุดนิ่งอยู่ตลอดเวลา

ข้อสุดท้ายสำคัญไม่แพ้สองข้อแรก เพราะหาก HR ไม่อัปเดตความรู้อยู่ตลอดเวลา ก็คงไม่ทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกหน่วยงาน แหล่งข้อมูลสำคัญที่

ผู้เขียนมักติดตามอย่างต่อเนื่องมีอยู่ด้วยกัน 6 แหล่ง ได้แก่ แหล่งแรก ข้อมูลจากสมาคมวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ อาทิ PMAT และ CIPD หรือหากท่านใดทำงานในส่วนราชการก็ควรเข้าไปแหว่ดูข้อมูลในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. เพราะในนั้นจะมีข้อมูลเกี่ยวกับระบบและแนวปฏิบัติที่ใช้ในส่วนราชการ นอกจากแหล่งข้อมูลดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนยังชอบแหว่เวียนไปค้นหาความรู้จากแหล่งที่สอง ข้อมูลจากสถานศึกษาหรือสถาบันที่เน้นการพัฒนาและการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น HRI HROD NIDA (รวมทั้งแหล่งข้อมูลที่ได้จากวารสารวิชาการทั้งในและต่างประเทศ) รวมทั้งแหล่งที่สาม ข้อมูลจากบริษัทที่ปรึกษาและบริษัทฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ เช่น BCG แหล่งข้อมูลอื่นๆ เช่น จากบริษัท Head Hunter ตลอดจนแหล่งที่สี่ ข้อมูลของกลุ่ม HR ที่มีการรวมตัวกันตามประเภทธุรกิจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งแหล่งที่ห้า ข้อมูลที่สามารถหาอ่านได้ตามร้านหนังสือต่างๆ การอ่านหนังสือก็เป็นการสร้างพลังสมองและพลังใจใหม่ๆ ให้ HR ได้พัฒนาตัวเอง พัฒนางาน และพัฒนาหน่วยงานได้อย่างไม่หยุดนิ่ง และแหล่งสุดท้าย แหล่งนี้สำคัญมากและเป็นการเรียนรู้ทางลัดด้วย นั่นคือการได้นัดพบปะพูดคุยกับผู้ที่มีประสบการณ์ ซึ่ง HR จะได้ทั้งแนวทางและ Gimmick ในการทำงานจริง ที่สำคัญคือ เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วให้นำมาคิดต่อว่าจะนำมาประยุกต์ได้อย่างไร คิดคนเดียวคงไม่พอต้องนำมาบอกต่อเล่าต่อเพื่อให้ทีมช่วยกันคิดและพัฒนาให้เกิดขึ้นจริง (มีคนเคยถามผู้เขียนว่าทำไมรูปแบบของงาน HR ที่ผู้เขียนออกแบบถึงได้ดูสดใหม่ แฉมใช้ได้จริงด้วย คำตอบคือ "...เราได้เรียนรู้ทางลัดจากบทเรียนของคนอื่นมาแล้วผ่านแหล่งข้อมูลที่มีความหลากหลาย...")

จะรู้ได้อย่างไรว่า HR เป็น Credible Activist แล้ว...ให้ลองเช็กดูว่า HR ตอบคำถามสามข้อนี้ได้หรือไม่ ข้อแรก ท่านได้สร้างความไว้วางใจเชื่อใจผ่านการส่งมอบผลลัพธ์ให้กับหน่วยงานแล้วหรือยัง? ข้อที่สอง ท่านเป็นที่พึ่งหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้คนในหน่วยงานได้มากน้อยเพียงใด? และข้อที่สาม ท่านได้พัฒนาตัวเองและพัฒนาความรู้ด้าน HR อย่างไม่หยุดนิ่งอยู่ตลอดเวลาหรือไม่ อย่างไร?

....แล้วพบกันใหม่ใน HR Tips ครั้งหน้าค่ะ.... 

รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรอด
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทความวิจัย

ความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหาร¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเพื่อทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหารจากความผูกพันต่อครอบครัว กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนโรงเรียนเตรียมทหาร ชั้นปีที่ 1-3 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งสิ้น 1,151 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการชั้นภูมิ 2 ขั้นตอน งานวิจัยนี้ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณเป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันต่อครอบครัว ประกอบด้วย ด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ ด้านขอบเขตความสัมพันธ์ ด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ด้านการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน ด้านพื้นที่ส่วนบุคคล ด้านความเป็นเพื่อน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความสนใจ และด้านการพักผ่อนหย่อนใจ สามารถร่วมกันทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ร้อยละ 21.0 ผลการวิจัยในกลุ่มรวม พบว่า ความผูกพันต่อครอบครัวด้านความสนใจเป็นตัวแปรทำนายอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ และด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัวตามลำดับ

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อครอบครัว, การเรียนรู้ตลอดชีวิต, นักเรียนเตรียมทหาร

¹บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง "การศึกษาความผูกพันต่อครอบครัวของนักเรียนเตรียมทหาร ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี พ.ศ. 2558

Family Cohesion and Lifelong Learning of Pre-cadet

Abstract

The purpose of this research examines correlation between family cohesion and lifelong learning and pinpointing the important predictors in term of family cohesion, as well as their predictive percentage, of lifelong learning. The sampling consists of 1,151 pre-cadets from Year 1 to Year 3 in the second semester of academic year 2014. The two-step stratified sampling was used. Descriptive statistics, pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression were used to analyze the data. Results of the research found that the positively correlation between family cohesion and lifelong learning is statistically significant at .01. Family cohesion comprises nine indicators : emotional bonding, boundaries, coalitions, time, space, friends, decision-making, interests, and recreation. All family cohesions were the co-variance explanation of the lifelong learning at 21.0 percent. Result of to total sample indicated that family cohesion in dimension of interest was the first important predictor of lifelong learning, followed by emotional bonding, and coalitions.

Keywords : Family Cohesion, Lifelong Learning, Pre-cadet

บทนำ

ครอบครัวมีความสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีพัฒนาการทุกด้านเป็นไปอย่างปกติและมีพัฒนาการตามวัย เชลเฮเวท และคณะ (Shalhevet, et al., 2009, p.67-75) อธิบายว่าบุคคลที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นซึ่งเป็นช่วงวัยที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน หากมีรากฐานทางครอบครัวที่เข้มแข็งจะช่วยให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ดีตลอดทั้งชีวิต แต่หากสัมพันธ์ภายในครอบครัวไม่ดีหรือครอบครัวมีปัญหา ซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความรักความผูกพันก็จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ รวมทั้งจะเกิดความยุ่งยากในการปรับตัว และอาจทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาหรือผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ในช่วงเวลายากลำบากของชีวิตไปได้ด้วยตนเอง แนวคิดทางจิตวิทยาที่อธิบายถึงความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลคือ แนวคิดเซอคัมเพลกซ์ (Circumplex Model of Marital and Family System) ของ ออลสันและคณะ (Olson, et al., 1979) ซึ่งเขาได้พัฒนาทฤษฎีเซอคัมเพลกซ์ ขึ้นในปี ค.ศ. 1979 เพื่ออธิบายกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้ครอบครัวแข็งแรง (Healthy Families) แนวคิดนี้มีพื้นฐานกรอบแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีระบบ (System Theory) เขาอธิบายว่าการที่บุคคลจะสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขจำเป็นต้องมีความรักความผูกพันที่มีรากฐานมาจากครอบครัว เขาจะอธิบายถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับหน้าที่ของครอบครัว โดยที่สมาชิกในครอบครัวสามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารทางบวก สมาชิกมีความใกล้ชิดผูกพันกัน มีวิธีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดี มีการใช้เวลาร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ความผูกพันต่อครอบครัวจึงเป็นการที่สมาชิกมีการเห็นคุณค่า มีความเอื้ออาทร มีความห่วงใยซึ่งกันและกัน การสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว บรรยากาศในครอบครัวจึงเต็มไปด้วยความอบอุ่น

ออลสัน และ โครอล (Olson, & Gorall, 2003, p.556-558) กำหนดให้ความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัว (Family Cohesion) เป็นมิติที่ 1 ของแนวคิดเซอคัมเพลกซ์

สำหรับมิติที่ 2 และ 3 ได้แก่ ความยืดหยุ่น (Flexibility) ซึ่งเป็นความสามารถในการปรับตัวของครอบครัว และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัว (Communication) สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาในมิติของความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เนื่องจากมีงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่แสดงถึงความสำคัญของความผูกพันภายในครอบครัว จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อครอบครัวมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้และการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคคลโดยเฉพาะในวัยรุ่น ซึ่งงานวิจัยของ เชลเฮเวท และคณะ (Shalhevet, et al., 2009, p.67) พบว่า ความผูกพันของวัยรุ่นกับญาติผู้ใหญ่ในครอบครัว ได้แก่ ปู่ ย่า ตา ยาย สามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และช่วยลดปัญหาการปรับตัวของวัยรุ่นได้ มีผลการวิจัยในประเทศไทยที่พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมในครอบครัวส่งผลทางตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสมาชิกในครอบครัว และเมื่อพิจารณาสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในครอบครัวกับการเรียนรู้ พบว่า ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงกับการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (จรัญวิทย์ สิทธิศิริอรชร, 2552, น.64-65) สำหรับบทความวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยนำบางส่วนของงานวิจัยฉบับสมบูรณ์มาเผยแพร่ โดยนำเสนอผลวิจัยเฉพาะความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างความผูกพันของสมาชิกครอบครัวด้านต่างๆ ตามแนวคิดเซอคัมเพลกซ์ของออลสัน กับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหาร โดยมีข้อสังเกตว่าจากวิกฤตการณ์หลายครั้งของประเทศไทยที่ผ่านมา ทหารเป็นบุคคลสำคัญที่ช่วยเข้ามาคลี่คลายในสถานการณ์ต่างๆ ผ่านพ้นไปได้ แน่ใจว่าบุคคลที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อันทรงคุณค่านี้ย่อมได้รับการพัฒนาและวางรากฐานมาจากครอบครัวและสถาบันการศึกษา ดังนั้นการทราบว่าความผูกพันต่อครอบครัวด้านใดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้ปกครอง ครูอาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร ตลอดจนการนำไปกำหนดกลยุทธ์ในการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญของประเทศชาติต่อไป

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

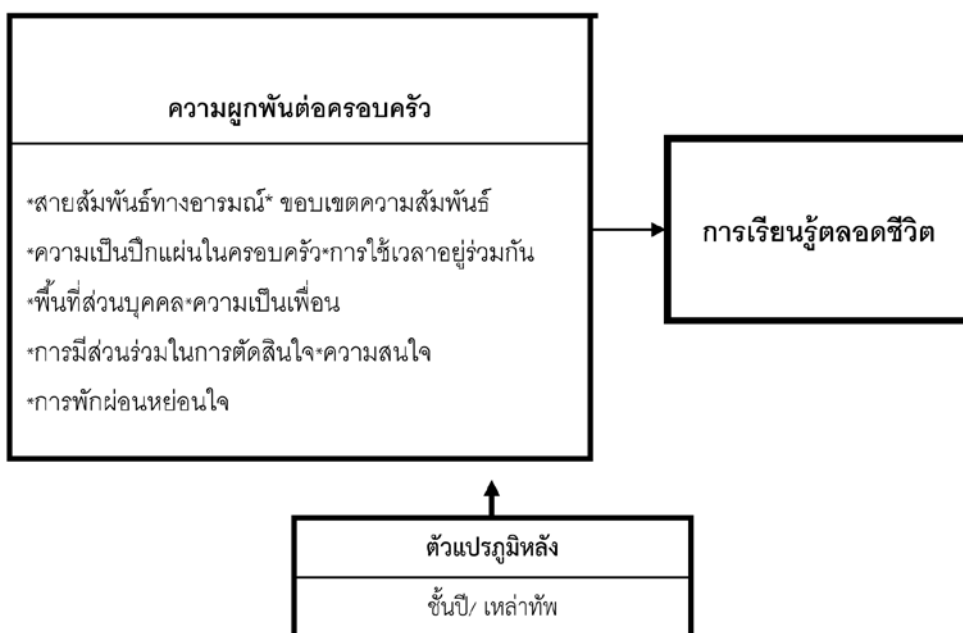
ผลงานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่าความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร และทราบว่าความผูกพันต่อครอบครัวด้านใดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้ปกครอง ครูอาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยจัดกิจกรรมที่จะช่วยเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ เพิ่มความกลมเกลียวและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้มากขึ้น ดังนั้นกิจกรรมต่างๆ ในสถาบันการศึกษาทั้งในห้องเรียนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรจึงเป็นช่องทางที่ช่วยเพิ่มโอกาสที่ดีให้กับผู้เรียนในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อน ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง และระหว่างครูกับศิษย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. เพื่อทำนายนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหารจากความผูกพันต่อครอบครัว

กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยมาจากแนวคิดเซอคัมเพลกซ์ (Circumplex Model of Marital and Family System) ของอลสันและคณะ (Olson, et al., 1979) ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ออลสันพัฒนาแนวคิดอย่างต่อเนื่องเพื่อเชื่อมโยงช่องว่างระหว่าง ทฤษฎี การวิจัย และนำไปสู่การปฏิบัติ แนวคิดนี้อธิบายถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับหน้าที่ของครอบครัว สำหรับงานวิจัยฉบับนี้สนใจศึกษาในมิติของความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เนื่องจากมีงานวิจัยที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของความผูกพันภายในครอบครัวกับความสามารถในการเรียนรู้ (ฉวีรัตน์ สิริศิริอรชร, 2552) รวมถึงการแสดงผลพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคคลโดยเฉพาะในวัยรุ่น (Shalhevet, et al. 2009 ; ชาญณี จงสิทธิ์พันธ์, 2557) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความเกี่ยวข้องกันระหว่างความผูกพันต่อครอบครัวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังกรอบแนวคิดงานวิจัยต่อไปนี้



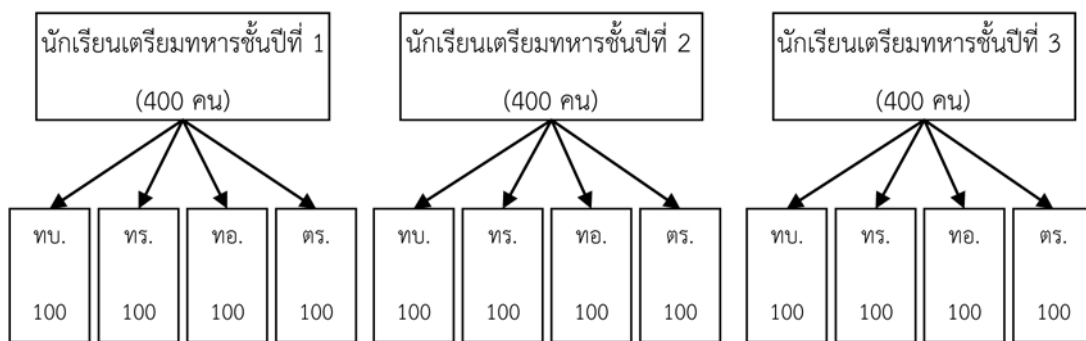
สมบัติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อครอบครัว ประกอบด้วย สายสัมพันธ์ทางอารมณ์ ขอบเขตความสัมพันธ์ ความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว การใช้เวลาอยู่ร่วมกัน พื้นที่ส่วนบุคคล ความเป็นเพื่อน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสนใจ และการพักผ่อนหย่อนใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ความผูกพันต่อครอบครัว ประกอบด้วย สายสัมพันธ์ทางอารมณ์ ขอบเขตความสัมพันธ์ ความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว การใช้เวลาอยู่ร่วมกัน พื้นที่ส่วนบุคคล ความเป็นเพื่อน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสนใจ และการพักผ่อนหย่อนใจ สามารถทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหารได้

วิธีการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนโรงเรียนเตรียมทหาร ชั้นปีที่ 1-3 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งสิ้น 1,151 คน การออกแบบการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ 2 ขั้นตอน (2 Stages Stratified Random Sampling) และการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ชั้นภูมิแรกเป็นชั้นปี ได้แก่ ปี 1 ปี 2 และปี 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมีย่อยให้มีสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ชั้นภูมิละ 400 คน ชั้นภูมิที่สองเป็นเหล่าทัพ จำนวน 4 เหล่าทัพ ได้แก่ ทหารบก ทหารเรือ ทหารอากาศ และตำรวจ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 300 คน ลักษณะการแบ่งชั้นภูมิและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิมีดังนี้



จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งหมด 1,200 คน เนื่องจากบทความวิจัยนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยบางส่วนจากงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ขนาดเหมาะสมและเพียงพอต่อการนำไปใช้วิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วยโปรแกรมลิสเรล ซึ่งจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่พอสมควร โดยทั่วไปอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรเป็น 20 ถึง 40 หน่วยตัวอย่าง ต่อ 1 ตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538, น.46 อ้างอิงจาก Gold, 1980, p.163) ดังนั้น 20 เท่าของตัวแปรสังเกตในงานวิจัย คือ $20 \times 43 = 860$ ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้จำนวน 1,200 คน ผู้วิจัยได้คัดเลือกมาตรวจวัดที่ตอบคำถามครบทุกข้อและสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 1,151 คน คิดเป็นร้อยละ 95.92

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ความผูกพันต่อครอบครัว หมายถึง การเห็นคุณค่า การให้ความสนใจ ความห่วงใย ความใกล้ชิด การมีความรู้สึก ยึดเหนี่ยวทางอารมณ์ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่าง สมาชิกในครอบครัว ความผูกพันต่อครอบครัว ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ ด้านขอบเขตความสัมพันธ์ ด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ด้านการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน ด้านพื้นที่ส่วนบุคคล ด้านความเป็นเพื่อน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความสนใจ และด้านการพักผ่อนหย่อนใจ การวัดความผูกพันต่อครอบครัวใช้มาตรวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดเชอคัมเพลกซ์ของอลสันและคณะ (Olson, et al., 1979) มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “เป็นประจำ” ถึง “ไม่เคยเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีความผูกพันต่อครอบครัวมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการริเริ่มและตั้งใจของผู้เรียนเอง บุคคลจะวางแผนการแสวงหาความรู้ตามความต้องการ ความสนใจ ให้ตนเองมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยพยายามพัฒนา ปรับปรุง ความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง และมีทักษะการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้ตลอดชีวิตวัดได้จากทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน ตัวแปรนี้วัดโดยใช้มาตรวัด “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” ของ เรวดี ทรงเที่ยง และ อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2550) มาตรวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “เป็นประจำ” ถึง “ไม่เคยเลย” ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ (1) มาตรวัดความผูกพันต่อครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดเชอคัมเพลกซ์ของอลสันและคณะ (Olson, et al., 1979) จำนวน 43 ข้อ ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ ด้านขอบเขตความสัมพันธ์ ด้านความ

เป็นปึกแผ่นในครอบครัว ด้านการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน ด้านพื้นที่ส่วนบุคคล ด้านความเป็นเพื่อน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความสนใจ และด้านการพักผ่อนหย่อนใจ (2) มาตรวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 36 ข้อ

ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปทดลองใช้กับนักเรียนเตรียมทหารจำนวน 200 คน หากคุณภาพรายข้อของมาตรวัดความผูกพันต่อครอบครัวเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) อยู่ระหว่าง 0.274 ถึง 0.738 มีค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดความผูกพันต่อครอบครัวทั้ง 9 ด้าน อยู่ระหว่าง 0.683-0.806

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อโรงเรียนเตรียมทหารในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. เตรียมมาตรวัด วางแผนดำเนินการเก็บข้อมูล และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเอง
3. อธิบายให้นักเรียนเข้าใจวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากการทำมาตรวัด
4. อธิบายวิธีตอบมาตรวัดให้นักเรียนเข้าใจก่อนลงมือทำแบบสอบถาม
5. คัดเลือกมาตรวัดฉบับที่มีคำตอบสมบูรณ์ และนำมาตรวัดมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และทำวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

ผลการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานเพื่อตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

	FC1	FC2	FC3	FC4	FC5	FC6	FC7	FC8	FC9	LLsum
FC1		.186**	.308**	.366**	.198**	.410**	.466**	.472**	.399**	.345**
FC2			.405**	.366**	.247**	-.201**	.049	.021	.230**	.124**
FC3				.497**	.273**	.015**	.302**	.319**	.378**	.303**
FC4					.401**	.135**	.348**	.260**	.340**	.257**
FC5						.108**	.189**	.150**	.191**	.149**
FC6							.419**	.487**	.232**	.243**
FC7								.581**	.449**	.342**
FC8									.496**	.370**
FC9										.304**

** $p > .01$, หมายเหตุ: LL_{SUM} = การเรียนรู้ตลอดชีวิต, FC1= ด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์, FC2=ด้านขอบเขตความสัมพันธ์, FC3=ด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว, FC4 =ด้านการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน, FC5 =ด้านพื้นที่ส่วนบุคคล, FC6 =ด้านความเป็นเพื่อน, FC7 =ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, FC8 =ด้านความสนใจ, FC9 = ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ

2. เพื่อทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหารจากความผูกพันต่อครอบครัว ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งชนิดโดยรวม (Enter) และเป็นขั้น (Stepwise) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อครอบครัวทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ ด้านขอบเขตความสัมพันธ์ ด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ด้านการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน ด้านพื้นที่ส่วนบุคคล ด้านความเป็นเพื่อน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความสนใจ และด้านการพักผ่อนหย่อนใจ สามารถร่วมกันทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหารได้ร้อยละ 21.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับผลการทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหาร โดยใช้ความผูกพันต่อครอบครัวทั้ง 9 ด้าน เมื่อจำแนกตามชั้นปีและเหล่าทัพ พบผลการวิจัยดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตในกลุ่มตัวแปรย่อย เมื่อจำแนกตามชั้นปีและเหล่าทัพ

ตัวแปรภูมิหลัง	จำนวน (คน)	ปัจจัยจิตลักษณะ		
		R ² %	ตัวทำนาย	β
รวม	1,151	13.7	8, 3, 1, 7	.176, .163, .157, .117
ชั้นปีที่ 1	420	19.7	8, 3, 7, 6, 5	.232, .178, .137, .119, .092
ชั้นปีที่ 2	388	12.9	1, 8, 9	.243, .149, .127
ชั้นปีที่ 3	343	15.4	1, 8, 3	.224, .211, .189
ทัพบก	499	15.4	8, 3, 1, 6	.192, .210, .165, .120
ทัพเรือ	157	14.1	9, 4	.331, .176
ทัพอากาศ	179	17.6	7, 1	.306, .291
ตำรวจ	366	13.8	8, 3, 1	.196, .212, .178

หมายเหตุ : ความผูกพันทางอารมณ์ทั้ง 9 ด้าน แทนด้วยตัวเลขต่อไปนี้

- 1 = ด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ 2 = ด้านขอบเขตความสัมพันธ์ 3 = ด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว
 4 = ด้านการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน 5 = ด้านพื้นที่ส่วนบุคคล 6 = ด้านความเป็นเพื่อน
 7 = ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 8 = ด้านความสนใจ 9 = ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ

เมื่อแยกวิเคราะห์ตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ ชั้นปีและเหล่าทัพ พบว่า ความผูกพันต่อครอบครัวที่เป็นตัวทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็นลำดับแรกในกลุ่มรวม และเป็นตัวทำนายเกือบทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ ความผูกพันต่อครอบครัวด้านความสนใจ สำหรับความผูกพันต่อครอบครัวที่เป็นตัวทำนายทั้งในกลุ่มรวม เข้ามาเป็นลำดับแรกบางกลุ่มย่อย และพบว่าเป็นตัวทำนายเกือบทุกกลุ่มย่อยในลำดับรองลงมา คือ ความผูกพันต่อครอบครัวด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ และด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อค้นพบของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อครอบครัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

ผลการวิจัยที่พบว่าความผูกพันต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อครอบครัว เป็นความห่วงใยความใกล้ชิดระหว่างสมาชิกครอบครัว การมีความรู้สึกยึดเหนี่ยวแนบแน่นทางอารมณ์ระหว่างกัน การให้ความสนใจ การเห็นคุณค่า และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน หากผู้ที่อยู่ในวัยเรียนมีรากฐานทางครอบครัวที่เข้มแข็งก็จะช่วยให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ดีตลอดทั้งชีวิต (Shalhevet, et al. 2009 : 67-75) สอดคล้องกับแนวคิดของ โกลด์เนอร์ และโกลด์เนอร์ (Gouldner & Gouldner, 1963, p.52) อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวว่า บิดามารดาที่ให้ความรัก ความสนใจ สร้างความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในบ้านและเห็นความสำคัญของลูก ผลที่ตามมา คือ ทำให้ลูกเป็นคนที่มีความร่วมมือ มีอารมณ์มั่นคง ระวัง มีความรับผิดชอบ ยืนยันมั่นเพียร เป็นมิตร ซื่อสัตย์ มีความมั่นใจในตนเองและ

รับรู้ตนเองได้ตรงตามความเป็นจริง ผลการวิจัยนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ จักรวิวัฒน์ สิทธิศิริอรรด (2552, น.64-65) ที่พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมในครอบครัวส่งผลทางตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเฉพาะสัมพันธภาพระหว่างผู้เรียนกับสมาชิกในครอบครัว การที่ผู้เรียนมีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวสูงจะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหารจากความผูกพันต่อครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อครอบครัวทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ ด้านขอบเขตความสัมพันธ์ ด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ด้านการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน ด้านพื้นที่ส่วนบุคคล ด้านความเป็นเพื่อน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความสนใจ และด้านการพักผ่อนหย่อนใจ สามารถร่วมกันทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนเตรียมทหารได้ร้อยละ 21.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 เมื่อแยกวิเคราะห์ตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ ชั้นปีและเหล่าทัพ พบว่าความผูกพันต่อครอบครัวที่เป็นตัวทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็นลำดับแรกในกลุ่มรวม และเป็นตัวทำนายเกือบทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ ความผูกพันต่อครอบครัวด้านความสนใจสำหรับความผูกพันต่อครอบครัวที่เป็นตัวทำนายลำดับรองลงมาในกลุ่มรวม และเป็นตัวทำนายในหลายกลุ่มย่อย คือ ความผูกพันต่อครอบครัวด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ และ ความผูกพันต่อครอบครัวด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อครอบครัวที่เป็นตัวทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็นลำดับแรกในกลุ่มรวม และเป็นตัวทำนายเกือบทุกกลุ่มย่อย คือ ความผูกพันต่อครอบครัวด้านความสนใจ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความสนใจเป็นการแสดงออกถึงความชอบและพอใจในเรื่องต่างๆ ร่วมกัน เช่น การทำงานอดิเรกหรือการทำกิจกรรมเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว (Olson, 2011, p.66) พิษณุ ลิ้มพะสุต (2555, น.101-102) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ

พฤติกรรมกรรมการเรียนของนักศึกษา โดยพบว่า การได้รับข้อมูลด้านความชอบหรือความพึงพอใจจากสมาชิกในครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความคิดและการตัดสินใจของผู้เรียน โดยเฉพาะทัศนคติต่อสถาบันการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายกับพฤติกรรมกรรมการเรียน ดังนั้น การที่นักเรียนเตรียมทหารได้เข้าเรียนในสถาบันการศึกษาที่ตนเองและครอบครัวสนใจก็จะยิ่งช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น และเพียรพยายามในการศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันการศึกษาด้วยดี (ชลดา ยอดอ่วม, 2552 ; ญัฐพล แยมสะอาด, 2551)

ความผูกพันต่อครอบครัวที่เป็นตัวทำนายลำดับรองลงมาในกลุ่มรวม และเป็นตัวทำนายในหลายกลุ่มย่อย คือ ความผูกพันต่อครอบครัวด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ และ ความผูกพันต่อครอบครัวด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ผลการวิจัยที่พบว่าความผูกพันต่อครอบครัวด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย ความชื่นชมยินดีต่อกัน ตลอดจนการสนับสนุนช่วยเหลือกัน การให้กำลังใจกันและกัน ทั้งในช่วงเวลาที่ยากลำบาก หรือเมื่อสมาชิกประสบความสำเร็จ (Olson, 2011, p.64) ดังนั้น การที่สมาชิกในครอบครัวแสดงความรัก ความอบอุ่น ให้ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนมีความใกล้ชิดกัน จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างกัน บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นที่รักและเป็นที่ต้องการจะทำให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านเป็นไปอย่างเหมาะสม (ลำเจียก กำธร, 2548, น.15) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิษณุ ลิ้มพะสุต (2555, น.100) ที่พบว่า การสนับสนุนของครอบครัวเป็นตัวทำนายพฤติกรรมกรรมการเรียนของผู้เรียน และในงานวิจัยของ จักรวิวัฒน์ สิทธิศิริอรรด (2552, น.63-64) ก็พบผลความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมในครอบครัวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากผู้เรียนที่ได้รับการสนับสนุน หรือช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัวทางด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร

คำแนะนำ เงิน เวลา และวัตถุประสงค์ต่างๆ จะช่วยให้นักศึกษามีสมาธิ หรือมีความเพียรพยายามในการเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งของตนเองและความคาดหวังของครอบครัว โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าการสนับสนุนของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียน เช่น งานวิจัยของพระชลภัช คุณวีโร (2552) หรืองานวิจัยของพระอดิศักดิ์ ยางธิสาร (2551)

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่าความผูกพันต่อครอบครัวด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัวเป็นตัวทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว เป็นการรวมกำลังกันทั้งครอบครัวในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้วยกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความกลมเกลียวกันของสมาชิกในครอบครัว ไม่รู้สึกแบ่งแยกแตกสามัคคี (Olson, 2011, p.64-80 ; Olson, & Gorall, 2003, p.556-558 ; Olson, 2000, p.144-167) ซึ่งความผูกพันต่อครอบครัวด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัวนั้น ส่วนหนึ่งอาจเป็นไปได้ที่นักเรียนเตรียมทหารนำความรู้ที่ได้รับการฝึกฝนอบรมจากโรงเรียนไปใช้กับครอบครัวและในชีวิตประจำวัน เพราะสภาพแวดล้อมในครอบครัวก็มีผลต่อการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวด้วย (จรัญวีณ์ สิทธิศิริอรรด, 2552, น.64-65 ; ขญานี จงลีพันธ์, 2557, น.64-66) สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อครอบครัวของชินสุมล อุกฤษฏ์วิริยะ (2543, น.9) ที่พบว่า ประสบการณ์ของแต่ละคนในระบบครอบครัวมีความเกี่ยวข้องกับสมาชิกอื่นๆ ภายในครอบครัวทางกายภาพและจิตใจ ทั้งในสภาวะที่มีกำลังใจหรือท้อถอย

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะความผูกพันต่อครอบครัวด้านความสนใจ ด้านสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ และด้านความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ที่

สามารถทำนายการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็นลำดับแรกๆ ดังนั้น การที่บุคคลเข้าเรียนในสถาบันเดียวกันหรือสาขาวิชาเดียวกันก็แสดงถึงการมีความสนใจร่วมกัน กิจกรรมระหว่างเรียนก็จะได้ช่วยเพิ่มโอกาสให้บุคคลได้สร้างสายสัมพันธ์ทางอารมณ์ และช่วยให้ผู้เรียนมีความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ ในสถาบันการศึกษาทั้งในห้องเรียนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรจึงเป็นช่องทางที่ช่วยเพิ่มโอกาสที่ดีให้กับนักเรียนในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อน ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง และระหว่างครูกับศิษย์ ดังนั้น โรงเรียนจึงเป็นสถาบันที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคคล เพราะโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง และครูก็เปรียบเสมือนพ่อแม่คนที่สอง ความผูกพันที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลนี้จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมผู้เรียนให้มีความสนใจใฝ่รู้ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะต้องเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติสืบไป

จากผลการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ (1) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากนักเรียนเตรียมทหารที่เรียนอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1 ปีที่ 2 และ ปีที่ 3 ซึ่งเป็นคนละคนกัน จึงเป็น “การศึกษาภาคตัดขวาง”(Cross Sectional Studies) ดังนั้น ความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างชั้นปี ไม่ว่าจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงจึงไม่ใช่ข้อมูลที่มาจากผู้ตอบคนเดียว การวิจัยครั้งต่อไปอาจทำ “การศึกษาระยะยาว” (Longitude Studies) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเดียวในช่วงเวลาต่างๆ กัน เพื่อที่จะได้เห็นพัฒนาการหรือการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่เรียนอยู่ในโรงเรียนเตรียมทหาร และ (2) การต่อยอดงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อครอบครัวต่อไป อาจศึกษาวิจัยหลายๆ มิติพร้อมๆ กัน เพราะผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความผูกพันต่อครอบครัวในกลุ่มย่อย คือ ชั้นปี บางด้านมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปอาจหาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อครอบครัวและ/หรือการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับตัวแปรอื่นและ/หรือในกลุ่มอื่น ๆ **A**

รายการอ้างอิง

- จรัญวีน สิริศิริวรรณ. (2552). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลดา ยอดอ่วม. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนที่เหมาะสมวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชฎานี จงลีพันธ์. (2557). ความผูกพันต่อครอบครัวและการปรับตัวทางสังคมของวัยรุ่น. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชื่นสุมล อุกฤษฏ์วิริยะ. (2543). อิทธิพลของความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่มีผลต่อพฤติกรรมการเปิดรับสื่อวีดิทัศน์ประเภทเอ็กซ์ของเยาวชนไทยที่อยู่ในสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน) : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพล แยมสอาด. (2551). การศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา 2 กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติที่ใช้ในการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิษณุ ลิ้มพะสุตร. (2555). พฤติกรรมการตั้งใจเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระชลภัช คุณวิโร. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิริยะในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนธีรภานท์ บ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระอดิศักดิ์ ยางธิดาร. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อนิสัยการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรวดี ทรงเที่ยง และ อนุ เจริญวงศ์ระยับ. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลำเจียก กำธร. (2548). ความผูกพันในครอบครัว ความเชื่อที่ไร้เหตุผล และภาวะซึมเศร้าของเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Gouldner, A.W. & Gouldner, H. P. (1963). *Modern Sociology*. New York : Harcourt Brace and World.
- Olson, D. (2011). FACES IV and the Circumplex Model : Validation study. *Journal of Marital and Family Therapy*, 37 (1) : 64-80.
- Olson, D.H. & Gorall, D.M. (2003). *Circumplex Model of Marital and Family Systems*. Normal Family Processes (3). New York : Guilford : 514-547.
- Olson, D.H. (2000). Circumplex Model of Marital and Family Systems. *Journal of Family Therapy*, 22 : 144-167.
- Olson, D.H., Russell, C.S. & Sprenkle, D.H. (1979). *Circumplex Model : Systemic Assessment and Treatment of Families*. New York : Haworth Press.
- Shalhevet, A., & et al. (2009). Grandparenting and Adolescent Adjustment in Two-Parent Biological, Lone-Parent, and Step-Families. *Journal of Family Psychology*, 23(1) : 67-75.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวกันันท์
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
นางสาวยุรนันท์ ตามกาล
นักวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพกับความผูกพันของพนักงาน ระดับหัวหน้างานรุ่นเจเนอเรชันวายในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับความผูกพันของพนักงาน รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 21-40 ปี ในส่วนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาล จังหวัดนนทบุรี จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามวัดลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและความผูกพันของพนักงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้น ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในด้านบารมีหรืออิงค่านิยมและด้านมนุษยธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันของพนักงาน ความผูกพันกับงาน และความผูกพันกับองค์กร พบว่ามีอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งหมด ผลการเปรียบเทียบตัวแปรด้วยปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านใดๆ ของทุกปัจจัย ส่วนผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเฉพาะลักษณะเชิงบารมีหรืออิงค่านิยม ลักษณะการมุ่งเน้นทีมงาน ลักษณะมุ่งเน้นมนุษยธรรม และลักษณะการมีส่วนร่วมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันของพนักงานและความผูกพันกับงาน รวมทั้งยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร (ยกเว้นด้านลักษณะการมีส่วนร่วม) ส่วนความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันกับองค์กร โดยทั้งความผูกพันกับงานและความผูกพันกับองค์กรต่างก็มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันของพนักงานด้วย นอกจากนั้นผลของสมการพยากรณ์พบว่า ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในทุกปัจจัยไม่สามารถทำนายความผูกพันของพนักงาน ความผูกพันกับองค์กรได้ แต่ปัจจัยของลักษณะการมุ่งเน้นทีมงาน ลักษณะการปกป้องตนเอง และลักษณะการมีส่วนร่วม สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันกับงานได้ร้อยละ 46

คำสำคัญ : เจเนเรชั่น วาย, ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ, ความผูกพันของพนักงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

*งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย จากกองทุนวิจัยสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Relations of leader effectiveness to the employee engagement of the generation Y chief's level in the Manuciple Organizations of Nonthaburi Province

Abstract

The objectives of this research were to study the characteristics and relationships of leader effectiveness to employee engagement, including developing prediction equation of employee engagement. 154 subjects were the officer chief's level of 21-40 year, in Nonthaburi manuciple organizations. Research instruments were questionnaires of demographic information, leader effectiveness, and employee engagement. Percentage, mean, Pearson's product moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis were utilized for data analysis. The results showed that leader effectiveness in dimension of charismatic/value-based and humane orientation, were rather high. Whereas other dimensions were medium. Employee engagement, work engagement, and organizational engagement were rather high. No significant differences were found in comparison of demographic information by leader effectiveness, and employee engagement. Charismatic/value-based, team-oriented, humane oriented, and participative leader effectiveness were significant positively related to employee engagement, work engagement, and organizational engagement (except self-protective and autonomous leader effectiveness). Work engagement was significant positively related to organization engagement, moreover, both of these engagements were significant positively related to employee engagement. Results of leader effectiveness could not predict employee engagement and organization engagement. However, the results of prediction equations indicated that team-oriented, self-protective, and participative leader effectiveness could jointly predict 46 percentage of work engagement.

Keywords : Generartion Y, leader effectiveness, employee engagement, Manuciple Organizations

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าความขัดแย้งกันในเรื่องค่านิยม ไม่ร่วมมือกันในที่ทำงานจนนำไปสู่การลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ที่ทำให้คุณภาพของงานลดต่ำลง ขาดแคลนผู้สืบทอดงานนั้นมาจากความแตกต่างกันของช่วงอายุ (Generations) คนทำงานแต่ละรุ่นต่างก็จะมีมุมมองต่อการทำงานของตนและคนในรุ่นอื่นๆ แตกต่างกันไป ทั้งนี้ เพราะคนแต่ละรุ่นจะผ่านการถูกเลี้ยงดู และเติบโตมาท่ามกลางสภาพแวดล้อม และความเจริญก้าวหน้าทางด้านสังคม และเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน เมื่อเติบโตขึ้นมาทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตของคนในแต่ละรุ่นก็จะต่างกันออกไปอย่างชัดเจน จึงทำให้มีผู้คนมากมายต่างให้ความสนใจที่จะศึกษาเรื่องราวของคนในแต่ละรุ่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลสมัย หรือที่เรียกกันแบบสากลว่า เจนเนอเรชัน (Generation) เพื่อที่จะได้รู้ถึงลักษณะเด่น พฤติกรรมธรรมชาติของนิสัยในการใช้ชีวิตของคนในแต่ละรุ่น/เจนเนอเรชันว่าเป็นอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันปัญหาที่หลายองค์กรประสบคือ การสรรหา และรักษาพนักงานไว้กับองค์กร โดยเฉพาะกับ “พนักงานรุ่นใหม่ - Generation Y” ในบางองค์กรพนักงานกว่า 80% มีอายุมากกว่า 40 ปี จะเกิดอะไรขึ้นเมื่อคนกลุ่มนี้ต่างเกษียณแต่องค์กรกลับไม่มีพนักงานรุ่นใหม่มารองรับการเติบโตในอนาคตที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดดเพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศ (ภราดร จำนงเวช, 2552) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่จึงต้องหันมาพิจารณาความต้องการของ “Generation Y” โดยเฉพาะแนวคิดการดำเนินชีวิตและการทำงาน รวมทั้งค่านิยมต่างๆ ของคนกลุ่มนี้เพื่อที่จะได้พัฒนาและรักษาให้อยู่กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คนรุ่น Generation Y คือ คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2518 - 2538 ซึ่งมีอายุระหว่าง 20 - 40 ปี เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีไอที มีพฤติกรรมกล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำ ชอบการเปลี่ยนแปลง (พรพรรณวดี สถิตถาวร และ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ, 2552, น.3) โลกรอบตัวเต็ม

ไปด้วยการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีบนมือถือและสื่อออนไลน์ (e-mail, Facebook, Skypes, Facetime, Twitter และอื่นๆ อีกมาก) มีการใช้ชีวิตกับการทำงานให้สมดุล (Work/life Balance) (Thai PBS news website, online) การศึกษาในกลุ่ม Generation Y โดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องว่าคนรุ่นนี้มีความคิด ความเชื่อ การวางรูปแบบในการดำเนินชีวิตในการทำงานอย่างไร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำได้แนวทางในการที่จะหาวิธีการที่ทำให้คนรุ่นนี้ได้ผูกพันอยู่กับทั้งงานและองค์กร หรือที่เรียกว่าความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยเฉพาะผู้ที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้างานเนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จร่วมกัน นอกจากนั้นยังมีหน้าที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันตามที่ต้องการ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, น. 255) ในองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารจะเป็นสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ การปฏิบัติงาน และการตัดสินใจของสมาชิกส่วนใหญ่ในกลุ่ม (Simonton, 1994, p.411) ผู้นำที่ดีหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีเทคนิควิธีการจัดการ การบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การวางแผนนโยบายเพื่อกระตุ้นและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรได้ดี (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2530, น.82)

นอกจากนั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลจูงใจและทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิผล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (House, et al. 2004, p.5) และเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Bennett & Bell, 2004, p.100) โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย การวางแผน และแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสอนงาน การแนะนำสนับสนุนและการแก้ไขปัญหา การให้รางวัลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ตลอดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งเป็นการ

สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพิ่มแรงจูงใจ ความผูกพันของพนักงาน (Schaufeli & Salanova, 2007, p.161-162) มีการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมเชิงบวก เช่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำแบบให้อำนาจ (Empowering Leadership) และผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Constructive Leadership) เป็นผู้สร้างปัจจัยเอื้อต่อการทำงานหรือส่งเสริมคุณลักษณะของบุคคลเชิงบวก (Personal Attribute) ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Tuckey, et al., 2012, p.15 ; Van Der Heijden & Bakker, 2011, p.232) และมีงานพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก (Alarcon, et al., 2010, p.306) ดังกล่าวแล้ว จะพบว่า ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน (Bennett & Bell, 2004, p.183-185) อย่างไรก็ตาม การวิจัยทั้งหลายจะทำการศึกษากับคนในรุ่นเจนเนอเรชั่น บี เอ็กซ์ หรือซี แต่ไม่พบการวิจัยเรื่องนี้กับคนในเจนเนอเรชั่น วาย เนื่องด้วยอายุในการทำงานขณะที่ศึกษาวิจัยนั้นยังไม่ถึงการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งระดับบริหารเท่ากับในปัจจุบัน ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานรุ่น Generation Y เพื่อที่จะช่วยให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติมากขึ้น โดยการศึกษาถึงลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้แนวการศึกษาตามแนวโครงการวิจัย GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness Project : 1997-2001) ของโรเบิร์ต เจเฮาส์ (House, 1971, p.321-328) ที่ทำการศึกษาอิทธิพล บทบาท ความสัมพันธ์และลักษณะวัฒนธรรมข้ามชาติ ในเรื่องวัฒนธรรม สังคม วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในผู้บริหารระดับกลาง 60 ประเทศ โดยประเทศไทยเป็นหนึ่งในกลุ่มศึกษา ซึ่งศึกษาวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์การ ในปัจจัย 7 ด้าน คือ ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความ

ไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ลักษณะการใช้อำนาจ (Power Distance) ลักษณะเน้นความสำเร็จ (Achievement Orientation) ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม (Humane Orientation) ลักษณะเน้นอนาคต (Future Orientation) ส่วนลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น ทำการศึกษาใน 6 ปัจจัย คือ ลักษณะเชิงบารมีหรืออิงค่านิยม (Charismatic/ Value-Based Characteristic) ลักษณะการมุ่งเน้นทีมงาน (Team-Oriented Characteristic) ลักษณะการปกป้องตนเอง (Self-Protective Characteristic) ลักษณะการมีส่วนร่วม (Participative Characteristic) ลักษณะความมีมนุษยธรรม (Humane-Oriented Characteristic) ลักษณะการเป็นตัวเอง (Autonomous Characteristic) แนวทางศึกษาของโครงการนี้ได้ประยุกต์จากทฤษฎีของนักจิตวิทยา 3 ท่าน คือ "Theory of Cultural Consequences" ของฮอฟสเตด (Hofstede, 1980) "Theory of Human Motivation" ของแมคคลีแลนด (McClelland, 1985) และ "Path-Goal Theory" ของเฮาส์ (House, 1971) โดยในปี ค.ศ. 1996-2008 อุบลวรรณ ภาวกานันท์ และนักศึกษาปริญญาโทโครงการจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้ใช้ตัวแปรและแนวทางวิจัย GLOBE นี้ ศึกษาวัฒนธรรมไทยและผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่มีลักษณะองค์การแตกต่างกันใน 12 ธุรกิจ ด้วย 14 งานวิจัย (อุบลวรรณ ภาวกานันท์, 2551, น.8-12) พบว่า ทั้งลักษณะวัฒนธรรมองค์การและผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่างก็มีลักษณะเน้นอนาคต ซึ่งก่อนจะมาเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพลักษณะต่างๆ เหล่านี้ย่อมมีที่มา การสร้างการปรับตัว และการพัฒนาบุคลิกภาพมาก่อน

ส่วนการศึกษาความผูกพันของพนักงานนั้น งานวิจัยนี้ใช้แนวคิดของแซคส์ (Saks, 2006, p.600-613) อาจารย์ด้านทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยโทรอนโต ประเทศแคนาดา ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานพบว่า ความผูกพันของพนักงานประกอบด้วย 1) ความผูกพันกับงาน และ 2) ความผูกพันกับองค์การ โดยทั้งสองมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้น การรักษานุคลิกการให้คงอยู่กับองค์การด้วยใจ

องค์การจึงต้องทำให้บุคลากรผูกพันทั้งกับงานและผูกพันกับองค์การ บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานประจำวันของตนจะมีความผูกพันกับงานได้อย่างไร มีการศึกษาชี้ให้เห็นว่า องค์การต้องสร้างแรงจูงใจภายในของพนักงานให้เกิดความผูกพันกับงาน (Saks, 2006, p.615 ; Soane et al., 2012, p.543) โดยชูเฟอลีและเบคเคอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) ได้ศึกษาความผูกพันกับงานแล้วเสนอว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านพลังในการทำงาน (Vigor) ด้านการทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) ด้านใจที่จดจ่อในงาน (Absorption) ส่วนความผูกพันกับองค์การนั้น โมฮาพัตราและชาร์มา (Mohapatra & Sharma, 2010) ได้ทำการศึกษาและเสนอว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกล่าวถึงองค์การในด้านบวก (Say) ด้านการมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ (Stay) ด้านการทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ (Strive) ซึ่งผลจากการค้นคว้าพบว่า ตัวแปรทั้งสองนี้มักถูกศึกษาในองค์การเอกชนที่มีหวังผลกำไรมากกว่าในหน่วยงานของรัฐ โดยในส่วนของราชการส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล สุขาภิบาล เป็นต้น ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบนี้มีครอบคลุมทั่วทั้งราชอาณาจักรไทย นั่นคือ ทุกพื้นที่ของประเทศไทย จะอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การปกครองท้องถิ่น ไม่รูปใดก็รูปหนึ่ง ซึ่งพนักงานของหน่วยงานเหล่านี้ต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะงานเพราะเป็นลักษณะงานที่มีรูปแบบเฉพาะตลอด เช่น งานดูแลจัดเก็บขยะมูลฝอยสาธารณะก็ต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เปลี่ยนไปทำหน้าที่ในการบริการสาธารณสุขซึ่งมีลักษณะงานอีกแบบหนึ่ง เป็นต้น ดังนั้นถ้าพนักงานเหล่านี้ลาออกก็จะสูญเสียทั้งงบประมาณและผู้ที่มีความรู้ ทักษะในงาน ซึ่งจะต้องเข้าใจไม่ใช่ว่างานที่ต้องปฏิบัติ แต่ยังคงมีความรู้ในองค์การราชการที่ตนทำงานอยู่ด้วยซึ่งแตกต่างจากองค์การเอกชนที่มีส่วนงานที่จะรับผิดชอบดูแลโดยเฉพาะ นอกจากนั้น การทำงานในระบบราชการนั้นถ้าฝึกฝนให้ออกมาเป็นรูปแบบเช่นไรก็จะคงสภาพเช่นนั้นซึ่งก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมของหน่วยงานขึ้น กลายเป็นวิถีประชาของหน่วยงานซึ่งผู้ที่สำคัญของหน่วยงานนั้นก็คือ

ผู้บริหารทั้งหลายนั่นเอง ซึ่งประเทศไทยมีรูปแบบการปกครองท้องถิ่นทั้งหมด 5 รูปแบบ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ออนไลน์, 2557) คือ 1) แบบเมืองหลวง - กรุงเทพมหานคร 2) แบบเมืองท่องเที่ยว - พัทยา 3) แบบเทศบาล (แยกเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล) 4) แบบองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และ 5) แบบองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยการบริหารขององค์การปกครองท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจบริหารไปสู่ท้องถิ่น มีเป้าหมายสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ นั่นคือ จัดทำบริการสาธารณะให้ทั่วถึง และตรงกับความต้องการของราษฎรในท้องถิ่น ตามความจำเป็นในแต่ละท้องถิ่น และ 2) เป็นสถาบันสอนการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตย โดยผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จะต้องมาจากการเลือกตั้งของราษฎรในท้องถิ่นนั้น โดยการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีชื่อว่าเป็นเทศบาล ต้องมีสภาเทศบาล และมีคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี ซึ่งเทศบาลในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลนคร มีประชากรรวมกัน 50,000 คนขึ้นไป เทศบาลเมือง มีประชากรรวมกัน 10,000 คนขึ้นไป และเทศบาลตำบล มีประชากรรวมกัน 5,000 คนขึ้นไป แต่ยังมีตำแหน่งของระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาคพิเศษสำหรับเขตเทศบาลนครขนาดใหญ่หลายแห่ง เช่น นครเชียงใหม่ นครหาดใหญ่ เมืองพัทยา และนครนนทบุรี ที่มีเขตการปกครองในระดับแขวง ซึ่งเป็นการรวมชุมชนหลายๆ ชุมชนเข้าด้วยกันโดยแขวงนี้ไม่ได้มีอาณาเขตตามเขตตำบลแต่อย่างใด ยกตัวอย่างเช่น นครนนทบุรีนั้นเปลี่ยนจากท้องที่เกษตรกรรมเป็นเมืองที่พึ่งพาอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการแปรสภาพเมืองโดยเฉพาะเมื่อกรุงเทพมหานคร เมืองหลวงของประเทศไทยมีการขยายตัวและเปลี่ยนแปลงสภาพเมืองอย่างมากเพื่อรองรับการเป็นเมืองศูนย์กลางทางเศรษฐกิจรูปแบบต่างๆ อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว การคมนาคมและการสาธารณสุขที่ทันสมัย และสถานการณ์ทางการเมืองทั้งหลายซึ่งก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายอพยพเข้ามาของประชากรและ

แผ่ขยายมีผลต่อจังหวัดปริมณฑลโดยรอบ ได้แก่ นครปฐม ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ซึ่งทำให้เมืองเกษตรกรรม เกิดแปรสภาพพัฒนาเป็นเมืองอุตสาหกรรม สภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัย และการคมนาคม มีการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อสนองตอบกับสภาพเมืองแบบใหม่ ผู้คนจากที่อื่น ๆ อพยพเข้ามาอาศัยเพื่อการทำงาน อุตสาหกรรม พฤติกรรมในการดำเนินชีวิตแตกต่างไปจาก สภาพเกษตรกรแต่เดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จังหวัดนนทบุรี ที่ถูกจัดเป็นเขตปริมณฑลของกรุงเทพฯ มีขนาดเนื้อที่ใหญ่เป็นอันดับที่ 75 ของประเทศ แต่มีประชากรหนาแน่นที่สุดเป็นอันดับ 2 รองจากกรุงเทพฯ เป็นจังหวัดที่มีแม่น้ำไหลผ่าน จึงแบ่งออกเป็น 2 ฝั่ง คือ ฝั่งตะวันตก มีพื้นที่ 3 ใน 4 ของจังหวัด พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มมีน้ำท่วมถึง มีคูคลองขนาดต่างๆ เชื่อมโยงกันหลายสายเหมือนใยแมงมุม มีการทำเรือสวนไร่นา และฝั่งตะวันออกมีพื้นที่ 1 ใน 3 ของจังหวัด ได้แก่ พื้นที่ในเขตเทศบาลนครนนทบุรีและเทศบาลนครปากเกร็ด เป็นเขตเมืองมีประชากรอยู่อย่างหนาแน่น อาจถือได้ว่าส่วนนี้เป็นส่วนหนึ่งของเมืองหลวง เพราะเขตแดนระหว่างนนทบุรีกับกรุงเทพมหานครนั้นแทบจะไม่ใช่ที่รู้จัก (สำนักงานจังหวัดนนทบุรี, online, 2016)

ประชากรในจังหวัดนนทบุรีประกอบด้วยหลายเชื้อชาติ ทั้งไทยที่มีจำนวนมากที่สุด (กระจายอยู่ทั่วไปทั้งจังหวัด) จีน มอญ (อพยพมาในสมัยกรุงธนบุรีและในรัชกาลที่ 2) และมลายู (อพยพมาจากเมืองปัตตานีและไทรบุรี) ส่วนมากนับถือศาสนาพุทธ รองลงไปเป็นศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม และอื่นๆ ปัจจุบันนนทบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งในเขตปริมณฑลของเมืองหลวง มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง และมีความพร้อมด้านระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ส่งผลให้ชาวไทยจำนวนมากจากทุกภูมิภาคของประเทศพิจารณาย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยอยู่ในพื้นที่เพื่อความสะดวกในการเดินทางเข้าไปทำงานหรือศึกษาในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ความพลุกพล่านและความหนาแน่นของประชากรในจังหวัดนนทบุรีจึงไม่แตกต่าง

กับกรุงเทพมหานครมากนัก โดยเฉพาะทางด้านตะวันออกของอำเภอบางกรวย อำเภอเมืองนนทบุรี และอำเภอปากเกร็ดซึ่งอยู่ติดกับเขตเมืองชั้นในและเขตเมืองชั้นกลางของกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรีนั้นมีเขตการปกครองแบ่งเป็น 6 อำเภอ 52 ตำบล 433 หมู่บ้าน แต่หากไม่นับรวมหน่วยการปกครองในเขตเทศบาลเมืองและเทศบาลนครซึ่งยุบเลิกตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านแล้ว จะมีทั้งหมด 34 ตำบล 328 หมู่บ้าน มีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาล 46 แห่ง แบ่งตามประเภทและอำนาจบริหารจัดการภายในท้องที่ ได้เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 17 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 28 แห่ง เนื่องด้วยพื้นที่บางส่วนของที่เคยเป็นสวนผลไม้เปลี่ยนเป็นที่อยู่อาศัยและเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรม รองลงมาคือ ก่อสร้าง งานเทศบาลในจังหวัดนนทบุรีมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว เนื่องจากติดกับกรุงเทพฯ จึงทำให้มีประชากรเข้ามาอาศัยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการมากขึ้นอย่างมากทั้งในเรื่องของบุคคล ชุมชน และสภาพแวดล้อม เช่น ปริมาณขยะและการดูแลจัดการขยะเหล่านี้ จนเทศบาลต้องจัดตั้งสำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขึ้นมาเพื่อมาดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลโดยเฉพาะ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับประชากรศึกษาที่เป็นพนักงานข้าราชการรุ่นเจนเนอเรชั่น วาย ระดับบริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลในจังหวัดนนทบุรีนี้ เพราะจะได้เป็นตัวอย่างหรือแนวทางที่จะแสดงให้เห็นถึงผลของเมืองเกษตรกรรมที่เปลี่ยนเป็นเมืองอุตสาหกรรมและกำลังจะบริหารด้วยคนรุ่นเจนเนอเรชั่น วาย ที่จะแสดงให้เห็นถึงแนวคิดในความผูกพันซึ่งจะมีผลต่อการคงอยู่ขององค์การหรือลาออก และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่หัวหน้างานรุ่นเจนเนอเรชั่นวายเหล่านี้จะให้ความสำคัญ เป็นรูปแบบในการทำงานและดำเนินการบริหารงานต่อไปในอนาคตของผู้บริหารเหล่านี้ ซึ่งผลที่ได้นี้จะเห็นถึงนโยบายที่เห็นถึงสภาพปัจจุบันและการใช้งานในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีด้วยปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการทำนายของผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่อความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานเจนเนอเรชั่นวายขององค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตของโครงการวิจัย

การวิจัยนี้จะศึกษากับข้าราชการระดับหัวหน้างานรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย คือ มีอายุระหว่าง 21 ปีเต็ม ถึง 40 ปีเต็มขององค์กรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ก. เจเนอเรชั่น วาย (Generation Y / Gen Y) หมายถึง กลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ ค.ศ. 1977-1992 (+ 1/2) (พ.ศ. 2520-2535 (+ 1/2)) ซึ่งมีอายุระหว่าง 21-40 ปีเต็ม โดยคนรุ่น Gen Y นี้เติบโตมาในยุคดิจิทัลที่เต็มไปด้วยการสื่อสารผ่านอีเมล เทคโนโลยีบนมือถือ อินเทอร์เน็ต และสื่อออนไลน์ (Facebook, Skypes, Facetime, Twitter และอื่นๆ อีกมาก) เป็นอัตรากำลังหรือทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่างๆ ในยุคปัจจุบันและอนาคตอันใกล้

ข. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Leadership Effectiveness) ศัพท์เฉพาะคำนี้ของโครงการวิจัย GLOBE จะหมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ ทักษะ อำนาจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในการผลักดันให้กลุ่มบุคคลทำงาน

ร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การหรืองานได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาตามแนวทางการศึกษาของโครงการวิจัย GLOBE (GLOBE, 1999) แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะเชิงบารมีหรืออิงตามค่านิยม (Charismatic/ Value Based) หมายถึง ลักษณะผู้นำที่มีความสามารถในการเป็นแรงบันดาลใจ จูงใจ และคาดหวังผลงานในระดับสูงจากผู้อื่น โดยยึดตามค่านิยมหลักอย่างแน่วแน่
 2. ลักษณะการมุ่งเน้นทีมงาน (Team-Oriented) หมายถึง ลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่สมาชิกมีส่วนร่วม
 3. ลักษณะการปกป้องตนเอง (Self-Protective) หมายถึง ลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นการทำให้ปัจเจกบุคคลและกลุ่มมีความปลอดภัยและมั่นคงผ่านการส่งเสริมสถานะและการรักษาภาพลักษณ์
 4. ลักษณะการมีส่วนร่วม (Participative) หมายถึง ลักษณะผู้นำที่ทำงานกับผู้อื่นได้ดีและมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบอย่างกระตือรือร้น
 5. ลักษณะความมีมนุษยธรรม (Humane) หมายถึง ลักษณะผู้นำแบบสนับสนุนและคำนึงถึงผู้อื่น มีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความสงสารเห็นอกเห็นใจ รวมถึงใจเย็นและถ่อมตน
 6. ลักษณะการเป็นตัวเอง (Autonomous) หมายถึง ลักษณะผู้นำที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองและมีความเป็นปัจเจกบุคคล รวมถึงมีอิสระในการตัดสินใจ
- ค. ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) จะประกอบด้วยความผูกพันกับงานและความผูกพันกับองค์กร โดยทั้งสองมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้น การรักษามูลค่าควรให้คงอยู่กับองค์กรด้วยใจ องค์กรจึงต้องทำให้บุคลากรผูกพันทั้งกับงานและผูกพันกับองค์กร (Bakker & Demerouti, 2008, p.210-212 ; Saks, 2006, p.615 ; Soane et al., 2012, p.543) ได้แก่

ความผูกพันกับงาน (Work Engagement) เป็นสภาวะความรู้สึกและแรงจูงใจทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พนักงานที่มีความผูกพันกับงานจะมีทัศนคติที่ดีต่องาน สนุกกับงานที่ทำ จึงมีความขยันขันแข็งในการทำงาน ไม่รู้สึกเหนื่อยหรือหมดแรง มีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Vigor) ทุ่มเทในการทำงาน รู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ ทำท่าย เป็นงานที่น่าตื่นเต้น เพราะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา (Dedication) และใจจดจ่ออยู่กับงาน มีสมาธิในการทำงาน จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถแยกตนเองออกจากงาน (Absorption) (Bakker & Demerouti, 2008, p.218 ; Leiter & Bakker, 2011, p.1-3) โดยสรุปประกอบด้วย 1) พลังในการทำงาน (Vigor) 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และ 3) ใจจดจ่อในงาน (Absorption) (Schaufeli & Bakker, 2004, p.295)

ความผูกพันกับองค์กร (Organizational Engagement) เป็นการที่บุคลากรมีความภูมิใจ พึงพอใจองค์กร ตั้งใจคงอยู่กับองค์กร มีความกระตือรือร้น ยินดีที่จะทำงานหนักและทุ่มเทให้องค์กรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและยังยืนต่อองค์กร (Bennett & Bell, 2004, p.97 ; Macey & Schneider, 2008, p.3 ; Streliaoff, 2002, p.70) ซึ่งประกอบด้วย 1) การกล่าวถึงองค์กรในด้านบวก (Say) 2) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และ 3) การทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Strive) (Mohapatra & Sharma, 2010)

ง. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายจัดตั้งขึ้น

สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ประชากรศึกษาเป็นพนักงาน/ข้าราชการระดับหัวหน้างาน (หัวหน้า รองหัวหน้า ผู้ช่วยหัวหน้า) ในทุกส่วนงานขององค์กรที่มีอายุระหว่าง 21 - 40 ปีเท่านั้น ซึ่งทำการศึกษาจากส่วนการปกครอง/เทศบาลในแต่ละระดับทั้งหมดประมาณ 264 คน ในขณะนั้น (จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ทั่วไปแต่ละแห่งอย่างไม่เป็นทางการ) คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล แต่ทำสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามคุณลักษณะของคนรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย คือ มีช่วงอายุ 21-40 ปี และทำงานอยู่ในระดับบริหารเท่านั้น โดยใช้การสุ่มแบบบังเอิญกับตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในองค์กรในขณะที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 154 คน ซึ่งมาจากเทศบาลนคร 48 คน (31.17%) เทศบาลเมือง 46 คน (29.87%) และเทศบาลตำบล 60 คน (38.96%) (ดังตารางข้างล่างนี้) ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยเจ้าหน้าที่ของโครงการวิจัยนำไปให้ตัวอย่างทำด้วยตนเองหรือให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นผู้กระจายแบบสอบถามทั้งหมด 160 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนกลับมาทั้งหมด 154 ชุด คิดเป็น 96.25% ของตัวอย่าง

เทศบาล	ความถี่	Percent
1. เทศบาลตำบล	60	38.96
1) เทศบาลตำบลบางใหญ่	20	12.99
2) เทศบาลตำบลบางพลับ	20	12.99
3) เทศบาลตำบลไทรน้อย	20	12.99
2. เทศบาลเมือง	46	29.87
1) เทศบาลเมืองพิมลราช	30	19.48
2) เทศบาลเมืองบางบัวทอง	16	10.38
3. เทศบาลนคร	48	31.17
1) เทศบาลนครนนทบุรี	1	0.65
2) เทศบาลนครปากเกร็ด	47	30.52
รวม	154	100.0

โดยสรุป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจาก ส่วนงาน เทศบาลตำบล (38.961%) ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบางใหญ่ (12.987%) เทศบาลตำบลบางพลับ (12.987%) เทศบาลตำบลไทรน้อย (12.987%) รองลงคือ ส่วนงานเทศบาลนคร (31.168%) ซึ่งได้แก่ เทศบาลนครปากเกร็ด (30.519%) เทศบาลนครนนทบุรี (0.649%) และส่วนงานเทศบาลเมือง (29.869%) ซึ่งได้แก่ เทศบาลเมืองพิมลราช (19.48%) เทศบาลเมืองบางบัวทอง (10.38%) ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ อายุงาน สายงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์บริหาร และระดับการบริหาร

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามมาตราคีรีตของลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่นำมาจากโครงการวิจัย GLOBE ที่สร้างคุณภาพของเครื่องมือตามมาตรฐานและเป็นสากลด้วย 64 ประเทศ/วัฒนธรรม และปรับคุณภาพตามวัฒนธรรมไทย ด้วยงานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามนี้ในไทยและงานวิจัยของ

หัวหน้าโครงการวิจัยนี้ (อุบลวรรณ ภวานันท์, 2551, 2555) ซึ่งเป็นตัวแทนนักวิจัยโครงการวิจัย GLOBE ของประเทศไทย และมีลิขสิทธิ์ในแบบสอบถามที่เป็นภาษาไทย

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามมาตราคีรีตของความผูกพันของพนักงาน ที่พัฒนาจากแนวคิดของแซคส์ (Saks, 2006) ที่แบ่งการวัดเป็น 2 ลักษณะ คือ การวัดความผูกพันกับงาน (Work Engagement) ตามแนวคิดชูเฟอลีและเบคเคอร์ (Schaufeli & Bakker, 2003) และการวัดความผูกพันกับองค์การ (Organizational Engagement) ตามแนวคิดจากโมฮาปาตราและชาร์มา (Mohapatra & Sharma, 2010) การหาคุณภาพแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหามากกว่าหรือเท่ากับ 0.99 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม = 0.954

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัย (Statistical Package for the Social Science : SPSS for Windows) โดยสถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปร ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) รวมทั้งใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Multiple Regression Analysis) ในการสร้างสมการพยากรณ์

สรุปผลและอภิปรายผลวิจัย

1. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงซึ่งผลสอดคล้องกับสถิติข้าราชการพลเรือนสามัญไทยในสังกัด ก.พ. ปีงบประมาณ 2546-2557 ที่รายงานว่า มีข้าราชการไทย ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ก.พ. ที่เป็นหญิงมากกว่าชาย นอกจากนี้ ตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 26 - 35 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระดับการบริหารเป็นเพียงผู้ช่วยหัวหน้างาน มีประสบการณ์บริหารอยู่ในช่วง 1 - 3 ปี ซึ่งผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาคนรุ่นเจนเอเรชั่นวายที่อยู่ในระดับงานบริหาร และผลยังพบว่าส่วนใหญ่มีสายงานบริหารอยู่ในสายปฏิบัติการ ที่เป็นหน่วยซึ่งทำหน้าที่บริการโดยตรงต่อประชาชนทั้งในหน่วยงานและลงพื้นที่เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและให้ความรู้ต่างๆ กับชุมชน สรุปดังตารางต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	เปอร์เซ็นต์
เพศหญิง	93	60.4
อายุ 36 - 40 ปี	69	44.8
อายุงาน 6.1 - 10 ปี	79	51.3
สายงานปฏิบัติการ	91	59.1
ปริญญาตรี	91	59.1
ประสบการณ์บริหาร 3.1 - 6 ปี	47	30.5
ระดับผู้ช่วยหัวหน้างาน	60	39.0

2. ผลของคุณลักษณะตัวแปรศึกษา

2.1 ผลพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะเชิงบารมีหรืออิงค่านิยมและลักษณะความมีมนุษยธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนลักษณะอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ดังตารางต่อไปนี้

คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	N	Mean \bar{x}	Std. Deviation	Rank
1. ลักษณะเชิงบารมีหรืออิงค่านิยม	154	5.3670	.91151	ค่อนข้างสูง
2. ลักษณะการมุ่งเน้นที่ผลงาน	154	3.6538	.95292	ปานกลาง
3. ลักษณะการปกป้องตนเอง	154	4.0006	.82561	ปานกลาง
4. ลักษณะการมีส่วนร่วม	154	4.5060	1.33232	ปานกลาง
5. ลักษณะความมีมนุษยธรรม	154	5.2378	1.04668	ค่อนข้างสูง
6. ลักษณะการเป็นตัวเอง	154	4.0860	1.18003	ปานกลาง

นั่นคือ ผู้บริหารเจเนอเรชันวายรับรู้ว่า ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ต้องมีวิสัยทัศน์ มองเห็นอนาคตขององค์กร มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ รู้จักกำหนดและแปลงนโยบายต่างๆ ลงมาเป็นภาคปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เป็นแผนกลยุทธ์การดำเนินงานที่จะตอบสนองกับภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยเฉพาะองค์การบริหารแบบส่วนท้องถิ่นที่จะต้องปรับเปลี่ยนตอบสนองไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น แต่ต้องสอดคล้องกับแผนและนโยบายของรัฐ ดังนั้น ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ โน้มน้าว และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรให้กระตือรือร้นที่จะร่วมปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีมนุษยธรรมที่สนับสนุนและคำนึงถึงผู้อื่น มีความใส่ใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงสารเห็นใจ เข้าใจหรือใส่ใจต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้ร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา รวมถึงใจเย็นและถ่อมตน (Modesty) มีคุณธรรม ยึดมั่นในความดีงาม สิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จะช่วยเสริมบารมี ความเลื่อมใสศรัทธาของพนักงาน ลักษณะนี้จะช่วยผลักดันให้การบริหารจัดการองค์การประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย ซึ่งผลนี้เป็นไปตามธรรมชาติขององค์กรของประชากรศึกษา ที่ทุกพื้นที่ของประเทศไทยจะอยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองท้องถิ่นไม่รูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งนับว่าเป็นองค์กรปกครองที่ใกล้ชิดและต้องประสานงานร่วมกันกับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด และยังทำหน้าที่เพื่อความดีของประชาชน จึงค่อนข้างสำคัญตามการรับรู้ของผู้บริหารที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรรัฐบาลแบบนี้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของโครงการ GLOBE ทั้งระดับประเทศและทั่วโลกที่พบว่า ลักษณะเชิงบารมี/อิงค่านิยมเป็นลักษณะที่ทั่วโลกมีลำดับสูงสุดใน 6 ลักษณะ (House et al., 2004 and Den Hartog, 1999) และยอมรับว่าเป็นลักษณะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพให้แก่ผู้นำทั่วโลก (House et al., n.d.) เช่นเดียวกับลักษณะความ

มีมนุษยธรรมที่พบว่ามีในระดับค่อนข้างสูงในทุกวัฒนธรรม (Den Hartog et al., 1999 ; House et al., 2002) ซึ่งผลวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับระดับคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประเทศเอเชียใต้ ซึ่งได้คะแนนสูงทั้ง 2 ลักษณะ เช่น ความมีบารมีสูงถึง 5.97 คะแนน (House et al., 2004) และผลก็สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ อีก เช่น Hofstede, (1997), Gibson (2003), สารสิน อิมโอษฐ์ (2543), กิตติคุณ วัชรมนเทียร (2547), อุบลวรรณภาวนานท์ (2551), ทิพย์ธิดา จินตานนท์ (2554) และปรีดา กงกัญญา (2555) เป็นต้น

ส่วนผลด้านอื่นๆ ของลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้งหมดจะอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะการมุ่งมั่นที่มงาน ลักษณะการมีส่วนร่วม ลักษณะการเป็นตัวเอง และลักษณะการปกป้องตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ของคนรุ่นเจเนอเรชันวายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลในลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นไม่ได้ผันแปรไปจากผลของการวิจัยต่างๆ ที่ศึกษากับคนในรุ่นอื่นๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะธรรมชาติขององค์กรแบบเทศบาลที่จะมีการกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) ชัดเจน งานต้องแบ่งกลุ่มหรือทีมตามหน้าที่ ตามลักษณะพื้นที่ของงาน ทุกหน่วยงานต้องทำงานประสานกันเป็นอย่างดี มีส่วนร่วมกันทั้งในและนอกองค์กร มีความร่วมมือร่วมใจทำงาน ความร่วมมือจากทีมงานเป็นสิ่งสำคัญ (กรมการปกครอง, 2559) ไม่ยึดมั่นหรือใช้แนวคิดตนเองเป็นที่ตั้งอย่างเดียว ต้องรับฟังและเคารพความคิดเห็นของคนอื่นที่จะช่วยกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน แต่ก็ต้องรู้จักยึดมั่นในหน้าที่และการทำงานเพื่อปกป้องสถานภาพขององค์กรและตนเอง รวมทั้งรักษาภาพลักษณ์องค์กรในฐานะเป็นตัวแทนของรัฐที่ทำหน้าที่เพื่อความดีของประชาชน ผลดังกล่าวนี้มีการผันแปรไปจากงานวิจัยอื่นๆ เช่นกับผลของโครงการวิจัย GLOBE (Den Hartog, 1999 and Dorfman et al., 2004) ทั้งนี้ อาจเนื่องด้วยตัวอย่างที่ทำการศึกษานางานวิจัยอื่นๆ เป็นองค์กรเพื่อผลกำไร และเป็นเอกชนมากกว่าเป็นหน่วยงานราชการแท้จริง ซึ่งจะมีสังคัมวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างไปจากองค์กรแบบ

ราชการโดยเฉพาะแบบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลที่มีการบริหารที่ต้องทำตามกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ อย่างเคร่งครัดตามนโยบายรัฐ แต่ต้องมีการบริการดูแลด้านเรื่องต่างๆ ของสาธารณสุขสาธารณะในพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การป้องกัน รักษาโรคภัยไข้เจ็บ สุขอนามัยสาธารณะ และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยไม่มีผลกำไร แต่อาจถูกฟ้องร้อง ได้ถ้าทำงานผิดพลาด ผลการศึกษาจึงเป็นไปดังกล่าวข้างต้น

2.2 ผลของทั้งความผูกพันของพนักงาน ความผูกพันกับงาน และความผูกพันกับองค์การ พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งหมด ดังตารางต่อไปนี้

	N	Mean \bar{x}	Std. Deviation	Rank
ลักษณะของความผูกพันกับงานของพนักงาน (Work Engagement)	154	3.61	0.54	ค่อนข้างสูง
ลักษณะของความผูกพันกับองค์การของพนักงาน (Organizational Engagement)	154	3.59	0.63	ค่อนข้างสูง
ลักษณะของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)	154	3.60	0.55	ค่อนข้างสูง

ผลวิจัยนี้ก็เป็นไปตามธรรมชาติของการมีอาชีพเป็น “ข้าราชการ” ซึ่งข้าราชการ คือ บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้ง ให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ และรับเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ของประเทศไทย ส่วนองค์กรที่บุคคล ดังกล่าวปฏิบัติงานอยู่นั้นเรียกส่วนราชการ โดยข้าราชการ จะเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างมาก เพราะระบบราชการเป็นตัวจักรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อน ประเทศ ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้บังเกิดผลสำเร็จ นำพา ประเทศชาติและสังคมไปสู่ความเจริญและสงบสุข สามารถ ยืนอยู่บนเวทีโลกได้อย่างสง่าผ่าเผย (สำนักงาน ก.พ., 2559) โดยบุคคลที่เข้ามาสู่อาชีพนี้จะต้องชอบ/รักในรูปแบบของ การทำงานที่มีหน้าที่ประจำ มีระบบการทำงานที่มีระเบียบ ขั้นตอนชัดเจนและตายตัว ค่าตอบแทนเป็นไปตามระบบ การกำหนดของรัฐ เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความ บริสุทธิ์ใจ ต้องทำหน้าที่เป็น “พนักงานของรัฐบาล” เป็น “ผู้บริการประชาชน” และเป็น “ผู้นำประชาชน” โดยเฉพาะ

ในงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลที่ถือเป็น ข้าราชการในรูปแบบพนักงานอื่นของรัฐที่มีลักษณะงานแบบ เดียวหรือคล้ายคลึงกับข้าราชการ ซึ่งจะมีลักษณะการบริหาร จัดการบุคลากรแบบเดียวกับข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ในอดีต คือจ้างให้รับราชการหรือปฏิบัติงานเฉพาะ หรือไม่ดำรง ตำแหน่งประจำแบบข้าราชการ ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็น ไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีสิทธิต่างๆ ตามระเบียบ ข้าราชการคือ มีสิทธิในการรับบำเหน็จ บำนาญ มีสิทธิใน การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไทย มีสิทธิเกี่ยวกับ สวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง อาทิ ค่ารักษาพยาบาลตนเอง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ค่าเช่าบ้าน ค่าครองชีพชั่วคราว ฯลฯ (พระราชกฤษฎีการะเบียบ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2541) นอกจากนี้ บุคคลที่จะเข้ามาเป็นข้าราชการจะต้องมีคุณสมบัติตรงกับงาน และหน้าที่ที่ตนจะเข้ามาปฏิบัติ ซึ่งมีการสอบแข่งขัน คัดเลือก

อย่างชัดเจน ดังนั้น บุคคลที่เข้ามาจึงได้ปฏิบัติงานที่ตน มีความรู้ความสามารถโดยตรง

ดังกล่าวข้างต้นจึงเห็นได้ว่า บุคคลที่เข้ามาเป็น ข้าราชการต้องรู้จัก/รัก/ชอบในระบบขององค์กรแบบราชการ ก่อนที่จะเข้ามาสู่องค์กร และงานที่ทำนั้นก็จะเป็งานที่ ตนถนัดมีความเชี่ยวชาญ จึงทำให้ผลของความผูกพันของ พนักงาน ความผูกพันกับงาน และความผูกพันกับองค์การ ของพนักงานระดับหัวหน้างานรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิ สุทธิบุหงา (2541) ที่ทำการศึกษากาวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ ในระบบข้าราชการพลเรือนไทยที่ทำงานอยู่ในสำนักงานปลัด กระทรวง จำนวน 900 คน และพบว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมของ องค์กรแบบข้าราชการไทยจะมีอยู่ 9 ชนิดคือ 1) การคำนึงถึง ผลงาน (ผูกพันกับงานที่ตนทำ) 2) ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม 3) การคำนึงถึงคุณธรรม 4) การเป็นหน่วยงาน บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร 5) ความโน้มเอียงต่อ การเป็นประชาธิปไตย 6) ความภูมิใจในอาชีพ 7) การมีวินัย ในเรื่องเวลา 8) การคำนึงถึงผู้รับบริการ และ 9) การคำนึงถึง ความสำเร็จ โดยพบว่าปัจจัยเหล่านี้จะแตกต่างกันตามส่วน งานที่ทำ ยกเว้นในเรื่องความภูมิใจในอาชีพที่ทุกคนต่างก็มี ค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นเรื่องหนึ่งของการผูกพันกับองค์กรนั่นเอง

3. ผลการเปรียบเทียบลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และความผูกพันของพนักงานด้วยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยทั้งในเรื่อง เพศ ช่วงอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สายงาน ประสบการณ์ในการบริหาร และระดับการบริการ ของกลุ่มตัวอย่างไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติในด้านใดๆ ของทุกปัจจัย นอกจากนั้น ผลรวมของ แต่ละปัจจัยก็เป็นไปตามผลรวมของการวิจัยในข้อ 1 และ 2 ของทั้งสองตัวแปร ผลนี้ชี้ให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็ปัจจัยส่วน บุคคลด้านใดกลุ่มใดของผู้บริหารรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลก็มีการรับรู้ลักษณะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพและความผูกพันของพนักงานเป็นไปในทิศทาง

เดียวกับผลรวมในทุกปัจจัยทั้งสิ้น ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับผล ในงานวิจัยที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกัน ตัวอย่าง เช่น ในการศึกษาของกริท เอช ฮอฟสเตท (Hofstede, 1987) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การจากผู้บริหาร 40 ประเทศทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในนั้น พบว่าผู้บริหารของไทยไม่เน้น ความเป็นชาย (Masculinity) และมีความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) ต่ำ และการศึกษาของอุบลวรรณ ภวภานันท์ (2552) ตามแนวทางการศึกษาโครงการวิจัยนานาชาติ GLOBE ในรอบทศวรรษที่ 20-21 (พ.ศ. 2539-2551/2) จำนวน 14 งานวิจัย ทั้งธุรกิจภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาค เอกชน โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นผู้บริหารระดับกลาง พบว่าผู้บริหารไม่เน้นลักษณะความเป็นชายและลักษณะ ความเป็นปัจเจกบุคคลเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นผู้บริหารใน องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลของไทยนั้น ไม่ได้จำกัดเพศในการทำงาน มีความเสมอภาค เท่าเทียม กัน ซึ่งทำให้ผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ตนเอง สร้างความกระตือรือร้น ทะเยอทะยานในการแข่งขัน และชื่นชมผู้ที่ประสบความสำเร็จ ผลนี้ยังสอดคล้องกับงาน วิจัยของภานินุช มุสดีโสภณ (2543) ที่ศึกษาเปรียบเทียบใน โรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศลที่ต่างศาสนา : คริสต์ และพุทธ และนิธิ สุทธิบุหงา (2541) ที่วิจัยระบบข้าราชการ พลเรือนไทยที่ทำงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวง รวมทั้ง สารสิน อิมโอบริ (2552) ที่ศึกษาในผู้บริหารระดับกลางของ องค์กรกรุงเทพมหานคร ที่ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติในปัจจัยใด ๆ ของคุณลักษณะของผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

ผลยอมรับสมมติฐานเป็นบางส่วนเพราะพบว่า ลักษณะ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเฉพาะลักษณะเชิงบารมีหรืออิงค่านิยม ลักษณะการมุ่งเน้นทีมงาน ลักษณะมุ่งเน้นมนุษยธรรม และ ลักษณะการมีส่วนร่วมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันของพนักงานและความผูกพันกับงาน และยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันกับองค์กร ยกเว้นลักษณะการมีส่วนร่วม ส่วนลักษณะการปกป้องตนเองและลักษณะการเป็นตัวเองไม่พบความสัมพันธ์ใดๆ กับความผูกพันของพนักงาน ดังตารางต่อไปนี้

	มุ่งเน้น ทีมงาน	ปกป้อง ตนเอง	มี ส่วน ร่วม	มี มนุษย ธรรม	เป็น ตัวเอง	การผูกพัน กับงาน	การผูกพัน กับองค์กร	การผูกพัน ของ พนักงาน
เชิงบารมี/อิง ค่านิยม	.917** .000	.213** .008	.017 .832	.787** .000	.230** .004	.627** .000	.485** .000	.587** .000
มุ่งเน้น ทีมงาน		.010 .906	.188* .020	.793** .000	.078 .338	.666** .000	.481** .000	.606** .000
ปกป้อง ตนเอง			.697* .000	.210** .009	.616** .000	.084 .302	.059 .464	.076 .351
การมี ส่วนร่วม				.036 .663	-.572** .000	..171* 034	.154 .056	.171* .034
มีมนุษยธรรม					.197* .014	.588** .000	.464** .000	.555** .000
เป็นตัวของ ตัวเอง						.035 .663	-.028 .732	.006 .944
ความผูกพัน กับงาน							.818** .000	.958** .000
ความผูกพัน กับองค์กร								.948** .000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน/ข้าราชการระดับบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลของจังหวัดนนทบุรีนี้จะผูกพันกับทั้งงานและองค์กรได้ ถ้ารับรู้ว่าคุณนำในองค์กรมีวิสัยทัศน์ รู้จักรับ กำหนด และแปลงนโยบายจากรัฐลงมาเป็นแผนกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติ รวมทั้งสามารถโน้มน้าว เอาใจใส่ สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร มีความเป็นมิตร ใจกว้าง ถ่อมตน มีมนุษยธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในความดีงามและความถูกต้องซึ่งเป็นคุณสมบัติเสริมบารมีและความเลื่อมใสศรัทธาของพนักงาน ยิ่งกว่านั้นงานของเทศบาลเป็นงานที่ไม่สามารถทำคนเดียวได้ เช่น ในการเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น งานต้องร่วมกันเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งประชาชนในท้องถิ่นต่างๆ ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักผลักดันการมีส่วนร่วมและความสำเร็จในการทำงานของทีม มีไหวพริบและทักษะการติดต่อสื่อสาร เปิดโอกาสแก่ผู้อื่น ลักษณะเหล่านี้จะเป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานทั้งกับงานที่ทำและองค์กรที่ตนอยู่

ผลวิจัยยังพบว่า ทั้งลักษณะการปกป้องตนเองและลักษณะการเป็นตัวเองไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันของพนักงาน ซึ่งผลแสดงว่าผู้บริหารที่ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่คำนึงถึงแต่สถานะภาพของตนเองหรือรักษาแต่ภาพลักษณ์ของตนเอง ก็จะสามารถมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กรได้ ทั้งนี้วัฒนธรรมสังคมนิยมการทำงานแบบไทย มักจะมีลักษณะโอ้อวดอวดอวด เห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมทั้งการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวติดต่อประสานงานกัน ซึ่งเป็นลักษณะของความมีมนุษยธรรม ดังนั้น ในการทำงานจึงต้องการผู้นำที่สนับสนุนและคำนึงถึงผู้อื่น มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดังผลที่ได้ข้างต้น ซึ่งงานแบบเทศบาลต้องการความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม แบ่งปันความรับผิดชอบ ถ้าผู้นำเอาแต่ปกป้องตนเอง บริหารอย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น ยึดตนเองเป็นใหญ่ คำนึงแต่ภาพลักษณ์ ก็จะชักนำให้เกิดความขัดแย้ง ผู้ที่ทำงานด้วยก็ไม่ผูกพันกับงานและหน่วยงาน หรือทีมที่ทำงานด้วย โดยเฟลด์แมน (Feldman, 1985) นักจิตวิทยาสังคมศึกษาพบว่าสาเหตุที่ทำให้คนชอบพอกัน เช่น ความคล้ายคลึงของความคิดหรือค่านิยม ความใกล้ชิด ความมีเสน่ห์ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ต่อกัน เป็นต้น จะดึงดูดให้บุคคลเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม ไว้วางใจและพึ่งพากลุ่ม และทักแมน (Tuckman, 1965) ศึกษาพบว่า เหตุการณ์ล่มสลายของกลุ่มก็คือ ความแตกแยกความเห็นไม่ตรงกัน เป้าหมายไม่เหมือนกัน เป็นต้น ดังนั้น การปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ราบรื่น/หรือปรองดองเป็นสิ่งสำคัญในการรักษา คงสภาพของสมาชิกและกลุ่มไว้ ต้องลดความรู้สึกหรือเก็บความรู้สึกไว้ภายใน ไม่แสดงออกมากเกินไป เช่น ในการบริหาร ต้องลดความเป็นตัวของตัวเอง ความเป็นปัจเจกบุคคลและการเชื่อในการตัดสินใจของตนเองลง เพื่อไม่ให้เกิดความแตกแยกทางความคิดและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลไว้ ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับผลทั้งในภาพรวมและวัฒนธรรมเฉพาะของโครงการวิจัย GLOBE (Hartog, 1999, Dorfman et al., 2004) และงานวิจัยอื่นๆ ในประเทศไทย เช่น กิตติ สิงหาปัด, (2541) สุภาพร มหิกุล,

(2543) กมลวรรณ อ่องสมบุญ, (2550) สารสิน อิมโษษฐ์, (2552) ปริดา กงกัญญา, (2555) เป็นต้น

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร

ผลยอมรับสมมติฐานนี้และผลยังพบว่า ทั้งความผูกพันกับงานและความผูกพันกับองค์กรต่างก็มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันของพนักงาน ดังตารางข้างต้นในสมมติฐานที่ 1

ผลแสดงให้เห็นความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาของทฤษฎีแซคส์ (Saks, 2006) ที่เสนอว่า ความผูกพันของพนักงานจะประกอบด้วย ความผูกพันกับงานและความผูกพันกับองค์กร นั่นคือ พนักงานจะเกิดความผูกพันได้ต้องมีภาวะความรู้สึก นึกคิด และพฤติกรรมทางบวกทั้งต่องานและองค์กร ซึ่งหมายถึงบุคคลจะมีความสุขเมื่อมีความสุขในการทำงาน เกิดพลัง ความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค/ปัญหาในการทำงาน ทุ่มเทและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความสำคัญและท้าทาย ภูมิใจและเพลินกับงานที่ทำอย่างมีความสุข (Schaufeli & Bakker, 2003) รวมทั้งต้องมีค่านิยมของตนที่เชื่อว่าสอดคล้องกับขององค์กร กล้าแสดงออกโดยการพูดถึงองค์กรในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลภายนอก ภูมิใจและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ไปทำงานในองค์กรอื่นหรือลาออก ทุ่มเท ช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ (Mohapatra & Sharma, 2010)

5. การสร้างสมการพยากรณ์

5.1 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานรุ่นเจเนอเรชันวายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรีนั้น ไม่สามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรของลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าในปัจจุบันใดๆ ดังตารางต่อไปนี้

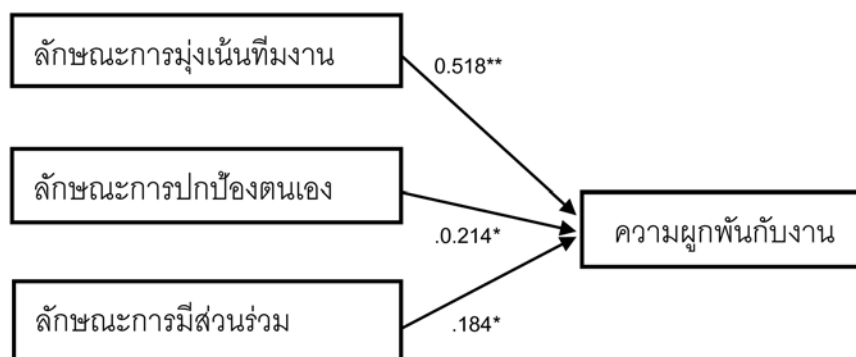
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.338	.412		3.245	.001
1. ลักษณะเชิงบารมีหรืออหิงสา	.098	.112	.164	.875	.383
2. ลักษณะการมุ่งมั่นที่มงาน	.173	.112	.301	1.540	.126
3. ลักษณะการปกป้องตนเอง	.130	.068	.195	1.896	.060
4. ลักษณะการมีส่วนร่วม	.076	.040	.184	1.915	.057
5. ลักษณะความมีมนุษยธรรม	.084	.058	.160	1.444	.151
6. ลักษณะการเป็นตัวเอง	-.047	.039	-.102	-1.205	.230

5.2 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับงานของพนักงานระดับหัวหน้างานรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี นั้น สามารถถูกทำนายได้ด้วยตัวแปรของลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในปัจจัยของลักษณะการมุ่งมั่นที่มงาน ลักษณะการปกป้องตนเอง และลักษณะการมีส่วนร่วม ดังตารางต่อไปนี้

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.378	.380		3.625	.000**
1. ลักษณะเชิงบารมีหรืออหิงสา	.014	.104	.023	.133	.895
2. ลักษณะการมุ่งมั่นที่มงาน	.291	.104	.518	2.806	.006**
3. ลักษณะการปกป้องตนเอง	.139	.063	.214	2.200	.029*
4. ลักษณะการมีส่วนร่วม	.074	.036	.184	2.030	.044*
5. ลักษณะความมีมนุษยธรรม	.061	.054	.120	1.143	.255
6. ลักษณะการเป็นตัวเอง	-.027	.036	-.060	-.755	.452

จากผลตามตารางสามารถนำมาสร้างแผนภาพการทำนายได้ดังนี้



*p < .05

**p < .01

ได้สมการทำนายในรูปคะแนนดิบดังต่อไปนี้

การผูกพันกับงาน = 1.378 + 0.291 (ลักษณะการมุ่งมั่นที่ทีมงาน) + 0.139 (ลักษณะการปกป้องตนเอง) + 0.074 (ลักษณะการมีส่วนร่วม)

และได้สมการทำนายในรูปของสมการถดถอยมาตรฐาน ดังนี้

Z ความผูกพันกับงาน = 0.518 ลักษณะการมุ่งมั่นที่ทีมงาน + 0.214 ลักษณะการปกป้องตนเอง + 0.184 ลักษณะการมีส่วนร่วม

จากสมการทำนายพบว่า ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบันของลักษณะการมุ่งมั่นที่ทีมงาน ลักษณะการปกป้องตนเอง และลักษณะการมีส่วนร่วม สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันกับงานได้ร้อยละ 46

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับหัวหน้างานรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จะผูกพันกับงานมากน้อยอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำในลักษณะการมุ่งมั่นที่ทีมงาน ลักษณะการปกป้องตนเอง และลักษณะการมีส่วนร่วม นั่นคือ ถ้าผู้นำมีการเน้นการทำงานเป็นทีม โดยให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปกป้องตนเอง และทีมงานก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันงานขึ้น


5.3 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานระดับหัวหน้างานรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี นั้น ไม่สามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรของลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าในปัจจุบันใดๆ

โดยสรุป ด้วยสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนที่ได้กำหนดทิศทางมุ่งสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ภายในปี ค.ศ. 2015 (AEC ศูนย์ข้อมูลความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, 2012) เจริญรุ่งเรืองรวมกลุ่มเศรษฐกิจในสาขาที่มีความสำคัญลำดับแรก อำนวยความสะดวกสำหรับการเคลื่อนย้ายบุคคล แรงงานฝีมือและผู้เชี่ยวชาญ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกสถาบันในอาเซียน (สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ, 2012) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรต่างๆ เกิดความตื่นตัวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นั่นคือ การสร้างนโยบายในการดึงดูด รักษาพนักงานของตนให้อยู่กับองค์กร ไม่ให้เกิดการลาออกของพนักงาน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2012) โดยเฉพาะในหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นของรัฐที่จะต้องดูแลความเป็นไปต่างๆ ของประชาชน และสิ่งแวดล้อมให้เรียบร้อย ผู้บริหารจะมีความสำคัญอย่างมาก แต่ในปัจจุบันปัญหาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องหนึ่ง

ก็คือ ความแตกต่างในการคิดและการประพฤติปฏิบัติของ
คนละรุ่นหรือเจเนอเรชั่น ซึ่งในช่วงอีกไม่เกิน 3 ปีข้างหน้า
การเปลี่ยนมือจากผู้บริหารรุ่น Baby Boomers หรือเอ็กซ์ใน
ปัจจุบันก็จะไปถึงมือของผู้บริหารรุ่นวาย จึงเป็นความจำเป็น
ที่จะต้องศึกษาถึงแนวคิดของลักษณะผู้นำที่คนรุ่นนี้เห็นว่ามี
ประสิทธิภาพ ซึ่งต่อไปเมื่อเขาก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำก็อาจจะ
พัฒนาตนไปในทิศทางเช่นเดียวกันนี้ และปัจจัยใดที่จะทำให้
คนรุ่นวายผูกพันอยู่กับงานและองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการวิจัยคนรุ่น Gen Y นี้ในหน่วยงานรัฐ
ที่อื่น ๆ หรือรูปแบบอื่น ๆ หรือกับตัวแปรจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ต่อการพัฒนาข้าราชการและองค์กรต่อไปในอนาคต

2. ถ้ามีการวิจัยกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรได้
มีการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้วย เนื่องด้วยองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีนโยบายและแผนในการดำเนินงาน
ที่ต้องมีส่วนร่วมมาจากประชาชนในท้องถิ่น จึงทำให้แต่ละ
แห่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไปภายใต้ต้นนโยบายแห่งรัฐและ
กฎหมาย ซึ่งจะส่งผลถึงค่านิยม พฤติกรรมของคนในองค์กร
และวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละแห่งที่จะมีผลต่อพฤติกรรม
ของผู้นำในองค์กร และความผูกพันด้วย ซึ่งจะมีผลหรือไม่
อย่างไรกับผู้บริหารรุ่น Gen Y 

รายการอ้างอิง

- กิตติ สิงหาปัด. (2541). การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การและลักษณะผู้นำในธุรกิจโทรทัศน์เสรี ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีโทรทัศน์ไอทีวี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- กิตติคุณ วัชรมนต์เชียร. (2547). วัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์การ และผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในธุรกิจโทรศัพท์เคลื่อนที่ของบรรษัทข้ามชาติ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- กมลวรรณ อ่องสมบูรณ์. (2550). วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับจัดการในธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- กรมการปกครอง (บรรณารักษ์, 2526). *รวมบทความทางวิชาการเกี่ยวกับ "เทศบาล"*. กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง.
- กรมการปกครอง. กระทรวงมหาดไทย. "รายงานสถิติจำนวนประชากรและบ้าน รายจังหวัด รายอำเภอ และรายตำบล ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2555." เข้าถึงได้จาก : http://stat.dopa.go.th/xstat/p5512_01.html 2555. สืบค้น 1 เมษายน 2556.
- ขานี ทองโรจน์. (2558). การวิจัยวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น. *วารสารวิจัย มสค.* Vol. 7 No.1, www.tci-thaijo.org
- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ธัญกิตติ จันทร์ศรี. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด. หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ธิดา จิตรประสงค์. (2553). วัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การที่ควรจะเป็น และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษา บริษัทไทยออยล์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- พรพัชรี แจ่มครุฑ. (2554). วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ภาวภัทร ภัทรพิชญนุก. (2548). ภาวะผู้นำแบบบารมี และการจูงใจของผู้นำที่บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ประสิทธิภาพของทีมนำบริหาร ในธุรกิจผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็ก : ระบบโคเจนเนอเรชั่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ภาณินุช ดุสิตโสภณ. (2543). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับบริหารกลางในโรงพยาบาลขององค์การมูลนิธิการกุศลที่ต่างศาสนา : ศาสนาคริสต์ ศาสนาพุทธ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

- ภักดิ์ทิลา บุญปั้น. (2554). การศึกษาปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน การรับรู้ภาระงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกภายใต้บทบาทสื่อความผูกพันต่องานของข้าราชการระดับ 1-6 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ภราดร จำางเวช (2552). คน Gen Y คืออะไร ทำไมองค์กรต่างๆ ควรต้องเจียระไนคน Gen Y?. สืบค้นจาก http://www.enttraining.net/article-paradorn_gen-y.php
- วันัญญา อติศรพันธุ์กุล (2556) ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และพฤติกรรมผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์การ. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, Vol. 4, No. 2 (2556).
- ศิริวรรณ ดันตเวทิจ. (2541). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมสังคมและวัฒนธรรมองค์การในธุรกิจบริษัทข้ามชาติ : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทสีใจตัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.). (2013). การวิจัยและพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละระดับในการจัดการด้านสุขภาพ กรณีศึกษาจังหวัดน่าน. สืบค้น <http://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/3831>
- สารสิน อิมโอบริ. (2552). วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตงานตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สิริรัตน์ อานามนารด. (2543). การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสังคมและวัฒนธรรมองค์การขององค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชนในธุรกิจสิ่งพิมพ์ประเภทหนังสือที่ครบวงจร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สุภาพร มทิกุล. (2543). การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมองค์การกับลักษณะของวัฒนธรรมที่องค์การคาดหวัง และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมการผลิตภาพยนตร์และโทรทัศน์ทั่วๆไปของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- อุบลวรรณ ภาวานันท์. (2551). วัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในปี 1996-2008. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติด้านทรัพยากรมนุษย์ 2551 (National Conference on Human Resources, 2008). 25-26 กันยายน พ.ศ. 2551. (หน้า 1-15). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ : สถาบันทรัพยากรมนุษย์.
- อุบลวรรณ ภาวานันท์. (2555). ลักษณะผู้นำองค์การในประเทศไทยช่วง พ.ศ. 2539-2554 : ศึกษาแบบอภิวเคราะห์. วารสาร HRIntelligence สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2555 (หน้า 1-15).
- Aon Hewitt. (2010). *Trends in Global Employee Engagement*. Retrieved April 24, 2012, from http://www.aon.com/attachments/thought-leadership/Trends_Global_Employee_Engagement_Final.pdf
- Aditya, R.N., & House, R. J. (2001). Interpersonal Acumen and Leadership Across Cultures : Pointers From The GLOBE study. In *Multiple Intelligences and Leadership*, R.E. Riggio & S.E. Murphy (eds.), Lawrence Erlbaum : Mahwah, NJ.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13 (3), 209-223.

- Den Hartog, D. N., House, R. J., Hanges, P. J., Dorfman, P. W., Ruiz-Quintana, & GLOBE Associates. (1999). Culture specific and cross-culturally generalizable implicit leadership theories : Are attributes of charismatic/transformational leadership universally endorsed? *Leadership Quarterly*, 10(2), 219-256.
- Gupta, V., Surie, G., Javidan, M., & Chhokar, J. S. (2002). Southern Asia Cluster : Where the Old Meets the New?. *Journal of World Business*, 37(1), 16-27.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences : International Differences in Work-Related Values (Abridged Ed.)*. California : Sage Publications.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations : Software of the Mind*. New York : McGraw-Hill.
- House, R. J. & Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership : Quo vadis?. *Journal of Management*, 23(3), 409-473.
- House, R., Javidan, M., Hanges, P., & Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe : an introduction to project GLOBE. *Journal of World Business*, 37, 3-10.
- House, R.J., Hanges, P.J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P.W., Javidan, M., Dickson, M.W., Gupta, V. et al. (1999). Cultural influences on leadership and organizations : Project GLOBE. In W. H. Mobley, M.J. Gessner, & V. Arnold. (Eds.). *Advances in Global Leadership*, Stamford, CN : JAI Press, 171-233.
- House, R. J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations : the GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks, California : Sage Publications.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*, New York : Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, D. C., & Burnham, D. H. (2003). Power is the great motivator. *Harvard Business Review*, 117-126.
- Mohapatra, M., & Sharma, B. R. (2010). Study of Employee Engagement and its Predictors in an Indian Public Sector Undertaking. *Global Business Review*, 11(2), 281-301.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Test manual*. Utrecht, The Netherlands : Department of Social & Organizational Psychology.
- The Gallup Organization. (2003b). *Why Employee Engagement*. Retrieved March 29, 2013, from <http://www.paragonstrategies.com/engage.html>
- The Institute for Employment studies. (2004). *What is Engagement?*. Retrieved March 29, 2013, from <http://www.employmentstudies.co.uk/summary/summary.php?id=408>
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism & collectivism*. Boulder, CO : Westview Press.

Human Resource in Asia

สิริลักษณ์ ชมสำเนียง

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกกรณ์ จงวิศาล
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ องค์การ แห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่นผูกพันในงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 2) ศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับความยึดมั่นผูกพันในงาน 4) ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 150 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำ แบบวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน มีการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรง ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง และระดับความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง 2) เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .698 และ .604 ตามลำดับ และ 4) ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 57.2

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, องค์การแห่งการเรียนรู้, ความยึดมั่นผูกพันในงาน

Personal Factors, Leadership, Learning Organization and Work Engagement

Abstract

The objectives of this research were to 1) study personal factors, the levels of leadership, learning organization and work engagement of managers working in the organization registered in The Stock Exchange of Thailand 2) study comparison of work engagement of managers who have different personal factors 3) study the relationship between leadership, learning organization and work engagement 4) study predictors that can explain work engagement. The sample consisted of 150 managers working in the organization registered in The Stock Exchange of Thailand (SET). Data were collected using leadership questionnaire, organization questionnaire and work engagement questionnaire. Item discrimination power, reliability and validity were tested on each measures revealing the psychometrically sound properties. The statistics used in analyzing data were percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis. The results found that 1) the managers possessed high levels of leadership, learning organization and work engagement 2) in the difference personal factors, gender, age, education level, work period in the organization of managers were not statistical significant different level on work engagement 3) leadership and learning organization had statistical significant with work engagement of managers at .01 level of significance. ($r = .698$ and $.604$ respectively) and 5) leadership and learning organization could significantly predict 57.2% of work engagement of managers at .01 level of significance.

Keywords : Leadership, Learning organization, Work engagement

บทนำ

ภาวะโลกปัจจุบันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง รวมถึงการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556) จึงเป็นเรื่องน่าสนใจว่าองค์กรต่างๆ ควรปรับตัว เปลี่ยนแปลง และพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างไรจึงสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน (แก้วตา ไททรงาม และคณะ, 2548) จากการศึกษาวิจัยพบว่า องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่งคือผู้บริหารระดับกลาง เนื่องจากการทำงานของผู้บริหารระดับกลางเป็นการทำงานร่วมกันกับทั้งในระดับผู้บริหารระดับสูงและระดับพนักงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายในการทำงาน และเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน (Adair, 1973) โดยภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงาน โดยมีการกระตุ้นจูงใจพนักงานให้ทำสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อนที่เต็มใจไว้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์หรือผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยมยิ่งขึ้น (Bass & Riggio, 2006) ผู้ที่มีภาวะผู้นำนั้นจะเป็นผู้ที่ส่งเสริมแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม มีการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีศีลธรรมในการประกอบการ มีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม และมีการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

จากอดีตสู่ปัจจุบัน เราได้ก้าวเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสารที่ใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานในองค์กร ด้วยเหตุนี้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องผ่านคนในองค์กรในทุกๆระดับ มีการถ่ายโอนความรู้ไปสู่การทำงาน ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างรายได้เปรียบในความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ อีกทั้งมีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้มีการซักถาม

และสนทนา มีการสนับสนุนการร่วมมือและการเรียนรู้ของทีม มีการสร้างระบบในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ มีการให้อำนาจคนในองค์กรในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม และมีการสร้างผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้ (Watkins & Marsick, 2003) องค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดความสำเร็จ โดยการสร้างความเต็มใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสามารถที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม (Watkins & Marsick, 1993) และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Bhatnagar, 2006)

อีกทั้งในช่วงเวลาที่ผ่านมานักวิจัยเริ่มให้ความสนใจกับจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) มากยิ่งขึ้น โดยจิตวิทยาเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สำคัญคือความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับภาวะจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับความเติมเต็มจากงาน โดยบุคคลจะมีลักษณะในด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน การอุทิศตัวให้กับการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002) หากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานแล้วนั้น บุคคลก็จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อุทิศแรงกายแรงใจให้กับการทำงาน (Rothbard, 2001) ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ (Kahn, 1990) และมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (Schaufeli & Bakker, 2010)

นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวมาแล้วนั้น ได้มีการทบทวนการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นผลมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลและสถานที่ทำงาน (Kahn, 1990) เพศชายและเพศหญิงมีความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างกัน (Wajid, Zaidi, N., Zaidi, M. & Zaidi, F., 2011) อายุแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างกัน (Rigg, 2012) ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างกัน (Rigg, 2012) อายุงานในองค์กรแตกต่างกัน

มีความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างกัน (Wajid et al., 2011) ด้วยเหตุนี้ปัจจัยส่วนบุคคลจึงอาจเป็นอีกหนึ่งตัวแปรสำคัญที่คาดว่าจะทำให้องค์การสามารถวางแผน กระตุ้น และส่งเสริมเพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานได้อย่างเหมาะสม

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและเสริมสร้างภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์การและพัฒนาการบริหารจัดการการทำงานในองค์การให้ดีขึ้นได้ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์การทางด้านบวก และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสำคัญในการศึกษาวิจัยคือ ภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เนื่องจากมีผลการศึกษามากมายที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของบุคลากรและองค์การซึ่งนำไปสู่การมีประสิทธิผลขององค์การ โดยภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจูงใจหรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม กลุ่ม หรือองค์การ (วัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) นอกเหนือจากนี้ Yukl (2006) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งตั้งใจที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อที่จะกำหนดทิศทางองค์ประกอบ อำนาจความสะดวกในการทำกิจกรรม และสานสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์การ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนช่วยอำนวยความสะดวก ชักจูง โน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถดำเนินงานหรือกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ และจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Salanova, Lorente, Chambel & Martinez, 2011, Hoper, Muser & Janneck, 2012, Hartog & Belschak, 2012, Roberson & Strickland, 2010)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้กำลังได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และได้รับ

การยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กร
ได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนองค์กร
ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอด
เวลา โดยความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง
องค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องโดยผ่านสมาชิกของ
องค์กรทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม จากทั้งภายในและ
ภายนอกองค์กร เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเกิด
ความได้เปรียบและอยู่รอดในธุรกิจ (ยุรพร ศุทธรัตน์, 2552)
อีกทั้ง Watkins & Marsick (1993) ได้ให้ความหมายของ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีคุณลักษณะพิเศษ
โดยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา
องค์กรอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการ
การเปลี่ยนรูปแบบความรู้เหล่านั้น

กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงองค์กร
ที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องผ่านคนในองค์กรในทุก
ระดับ มีการถ่ายโอนความรู้ไปสู่การทำงาน เพื่อให้เกิดการ
พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อ
ความเปลี่ยนแปลงและสร้างความได้เปรียบในความสามารถ
ในการแข่งขันทางธุรกิจ และจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา
พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่น
ผูกพันในงาน (Bhaskar & Mishra, 2014, Park, Song, Yoon
& Kim, 2013, Mirheidary, Siadat, Hoveida & Abedi, 2012)

แนวคิดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

ปัจจุบันศาสตร์ในด้านจิตวิทยาเชิงบวกกำลังได้รับการ
พัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยจิตวิทยาเชิงบวกเป็นจิตวิทยาสมัยใหม่
ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์มาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา
ซึ่งความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นจิตวิทยาเชิงบวกที่เกี่ยวข้อง
กับการทำงาน (Schaufeli & Bakker, 2004) โดยความยืดหยุ่น
ผูกพันในงานหมายถึง การแสดงออกทางด้านจิตใจ หรือ
มุ่งเน้นกิจกรรมตามหน้าที่ของตน เปรียบเหมือนการควบคุม
สมาชิกขององค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เมื่อ
บุคคลมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานก็จะแสดงออกทางด้าน

ร่างกาย ความคิด และอารมณ์ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่
(Kahn, 1990) สอดคล้องกับ Schaufeli & Salanova (2007)
ที่ได้ให้ความหมายความยืดหยุ่นผูกพันในงานว่าเป็นลักษณะ
พิเศษของบุคคลที่มีพลังงานในระดับสูง มีความขยันขันแข็ง
มีการอุทิศตัว และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในขณะที่ทำงาน
และหลอมหลวมหรือฝังตัวอยู่ในกิจกรรมการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่นผูกพันในงานหมายถึง การ
ที่บุคคลมีสภาวะจิตใจเชิงบวกกับงาน การได้รับความรู้สึก
เติมเต็มจากงาน มีพลังในการทำงานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งในการทำงาน มีการอุทิศตัว
ให้กับงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน และมี
จิตใจจดจ่อมุ่งมั่นในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารระดับกลางมีปัจจัยส่วนบุคคล
แตกต่างกัน มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้บริหารระดับกลางที่มีเพศ
แตกต่างกันมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ
แตกต่างกันมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับการ
ศึกษาแตกต่างกันมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานแตกต่างกัน

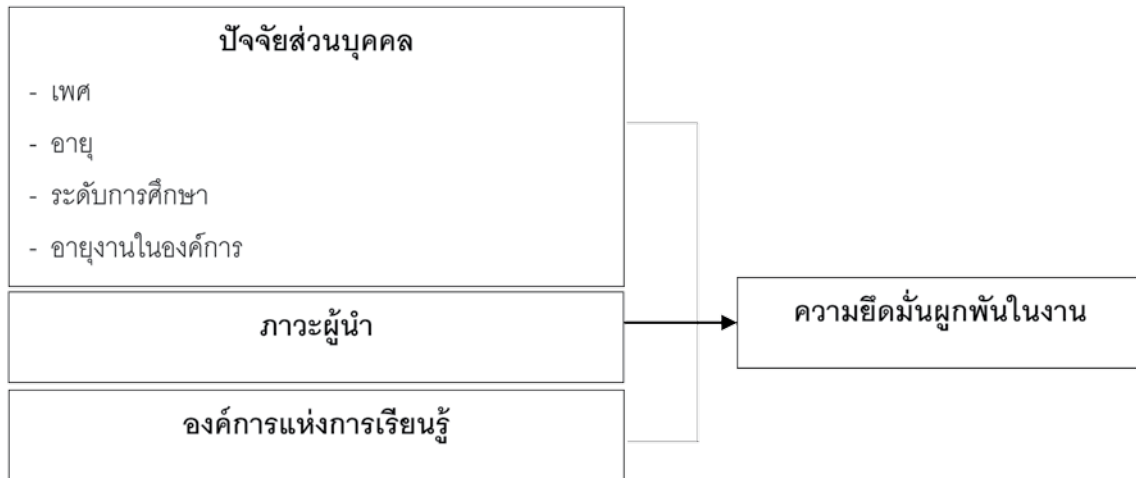
สมมติฐานที่ 1.4 ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุงาน
ในองค์กรแตกต่างกันมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความ
ยืดหยุ่นผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์
กับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้
สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันในงานของ
ผู้บริหารระดับกลางได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 589 บริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับกลาง เช่น ผู้บริหารที่อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บัญชี การเงิน การตลาด หรือจัดซื้อ ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยสุ่มจากจำนวนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและส่งแบบสอบถามไปจำนวน 306 บริษัท รวมจำนวน 993 ชุด และได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 52 บริษัท รวมจำนวน 150 ชุด

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 แนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบของรัตติกกรณ์ จงวิศาล (2556) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมแรงบันดาลใจ การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ

2.2 แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Watkins & Marsick (2003) ประกอบด้วยมิติองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 มิติ คือ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้มีการซักถามและการสนทนาการสนับสนุนการร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างระบบในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ การให้อำนาจคนในองค์การในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม การสร้างผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้

2.3 แนวคิดความยืดหยุ่นผูกพันในงานของ Schaufeli & Bakker (2010) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความขยันขันแข็งในการทำงาน การอุทิศตัวให้กับงาน และการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามสำรวจข้อมูลทั่วไป 2) แบบวัดภาวะผู้นำ ใช้แบบวัดของ รัตติกกรณ์ จงวิศาล จำนวน 28 ข้อ 3) แบบวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 15 ข้อ 4) แบบวัดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (UWES-17) ฉบับที่รัตติกกรณ์ จงวิศาล เป็นผู้แปล จำนวน 17 ข้อ ซึ่งทุกแบบวัดได้ มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทาง

ด้านจิตวิทยาและการทดสอบทางจิตวิทยา การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยหาค่า Item-total Correlation โดยแบบวัดภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30 ถึง .72 แบบวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .70 ถึง .87 และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .29 ถึง .84 (สำหรับข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า .3 ผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามก่อนนำไปใช้จริง)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน เพื่อให้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมามากที่สุด คือ ส่วนของการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และส่วนของการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปยังแต่ละบริษัท บริษัทละ 3-5 ชุด ตามความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ติดต่อหลังจากการสุ่มตัวอย่างได้ รวม 306 บริษัท จำนวน 993 ชุด ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 52 บริษัท จำนวน 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 15.1 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด โดยแบบสอบถามแต่ละชุดได้แนบหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ของติดตามไปรษณียากรเจ้าหน้าที่ผู้วิจัยเพื่อส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย และประกาศนียบัตรขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจเพื่อให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลที่ได้บันทึกลงรหัส (Coding Form) และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพรรณนาในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงาน ใช้การวิเคราะห์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการทดสอบการพยากรณ์ตัวแปร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับกลาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.7 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 39-51 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรีถึงปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62 อายุงานในองค์กรส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.3 อีกทั้งพบว่าผู้บริหารระดับกลางมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารระดับกลางที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่นผูกพันในงานพบว่า 1) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .698 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม ด้านความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีศีลธรรมในการประกอบการ ด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจ ด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ และด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .609, .603, .592, .589, .521 และ .457 ตามลำดับ 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความ

สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .604 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านการสร้างผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้ ด้านการเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมให้มีการซักถามและสนทนา ด้านการส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันของทีม ด้านการให้อำนาจคนในองค์การในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการสร้างระบบในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .572, .552, .551, .528, .522, .479 และ .446 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ภาวะผู้นำ	.698**
ด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจ	.589**
ด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น	.475**
ด้านการมีศีลธรรมในการประกอบกิจการ	.592**
ด้านความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์	.603**
ด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม	.609**
ด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ	.521**
องค์การแห่งการเรียนรู้	.604**
ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	.551**
ด้านการส่งเสริมให้มีการซักถามและสนทนา	.528**
ด้านการส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้ของทีม	.522**
ด้านการสร้างระบบในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้	.446**
ด้านการให้อำนาจคนในองค์การในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.479**
ด้านการเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม	.552**
ด้านการสร้างผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้	.572**

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter เนื่องจากต้องการพิสูจน์แนวคิดและศึกษาความสามารถในการทำนายของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลาง และได้ทำการตรวจสอบปัญหาที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity Problem) ซึ่งตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่เกิน .75 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550) จากการตรวจสอบพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ .489 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลางได้ร้อยละ 57.2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย				
	B	Std. Error	Beta	t	p
ภาวะผู้นำ	.658	.077	.529	8.598	.000
องค์การแห่งการเรียนรู้	.260	.046	.345	5.616	.000
ค่าคงที่ (Constant) = .213					
R = .760 R ² = .577 R ² _{adj} = .572 F = 100.375** p = .000					

โดยสามารถเขียนสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันในงาน} = .529 (\text{ภาวะผู้นำ}) + .345 (\text{องค์การแห่งการเรียนรู้})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารระดับกลางมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างกัน

1.1 ผู้บริหารระดับกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศชายและเพศหญิงในเรื่องของการทำงานในองค์การอาจหมดไป เพศชายและเพศหญิงได้รับโอกาสในการศึกษาและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน (Robbins & Judge, 2011) อีกทั้งบริษัทที่จัดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์นั้นมีความหลากหลายในการดำเนินงานธุรกิจในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจมีความเหมาะสมตามแต่ละเพศ ซึ่งการที่ผู้บริหารระดับกลางทั้งเพศชายและเพศหญิงได้ทำงานตามที่ตนถนัดจึงอาจส่งผลให้ผู้บริหารระดับกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker & Salanova (2006 cited in Wajid et al., 2011) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงชาวออสเตรเลีย แคนาดา และฝรั่งเศส มีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ Rigg (2012) ที่พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน

1.2 ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานในตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลางที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การได้นั้น องค์การอาจพิจารณาผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งจากการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยอาจไม่คำนึงถึงอายุของผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งทำให้ผู้บริหารระดับกลางเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (Salanova et al., 2011) อีกทั้งองค์การอาจส่งเสริมการเรียนรู้และเติบโตของผู้บริหารระดับกลางเป็นรายบุคคลตามความต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (Schaufeli & Bakker, 2004) ด้วยเหตุนี้

ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adekola (2010) และ Wajid et al. (2011) ที่พบว่าอายุแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน

1.3 ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประกอบไปด้วยองค์การภาคธุรกิจต่างๆ ที่หลากหลาย ซึ่งบางภาคธุรกิจอาจให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษา หรือบางภาคธุรกิจอาจให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญในการทำงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ระดับการศึกษาของผู้บริหารระดับกลางจึงอาจเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นในการสรรหา คัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางเท่านั้น ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wajid et al. (2011) ที่พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ Otwor & Xiangping (2010) ที่พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

1.4 ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการทำงานในตำแหน่งบริหารซึ่งมีลักษณะงานที่มีความท้าทาย และเป็นงานที่มีความสำคัญ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนี้จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานเป็นลักษณะพื้นฐาน ด้วยเหตุนี้อายุงานในองค์กรอาจไม่ส่งผลถึงความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลาง อีกทั้งผู้บริหารระดับ

กลางที่เพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กรอาจได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจทำให้เกิดแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2007) และทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (Schaufeli & Bakker, 2004) ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Basikin (2007) และ Adekola (2010) ที่พบว่าอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .698 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำทำให้งานมีความสำคัญ และมีความหมายมากขึ้น ช่วยยกระดับการอุทิศตัวให้กับงานที่มีความยากและท้าทาย (Bass & Riggio, 2006) อีกทั้งภาวะผู้นำยังก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ตลอดจนเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน (Hartog & Belschak, 2012) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังช่วยลดความวิตกกังวลและความสิ้นหวังที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ โดยภาวะผู้นำจะทำให้สามารถมองสถานการณ์ในทางบวกมากขึ้น พร้อมทั้งหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างมั่นใจ (Bass & Riggio, 2006) สิ่งเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Hallberg & Schaufeli, 2006) และก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน (Saks, 2006) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Roberson & Strickland (2010) และ Salanova et al. (2011) ที่พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ กล่าวคือ องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .604 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากองค์การแห่งการเรียนรู้มีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Bakker & Demerouti, 2007) มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในงาน (Bhaskar & Mishra, 2014) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mirheidary A. et al. (2012) และ Park et al. (2013) ที่พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลางได้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลางได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับกลางได้ร้อยละ 57.2 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำทำให้ผู้บริหารระดับกลางมีความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับงาน มีพลังในการทำงาน และมีความยืดหยุ่นทางด้านจิตใจ มีความผูกพันในงานที่ทำ มีศรัทธาอย่างแรงกล้า มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีสมาธิจดจ่อ มุ่งมั่นในงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Roberson & Strickland (2010), Salanova et al. (2011), Hartog & Belschak (2012), Henkel (2012) และ Ghadi, Fernando & Caputi (2013) ที่พบว่าภาวะผู้นำสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้ อีกทั้งการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นจะทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานของพวกเขาได้ (Bhaskar & Mishra, 2014) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bhaskar & Mishra ที่พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ในมิติการเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อมและ

การให้อำนาจคนในองค์การในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานและสามารถร่วมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้ องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ และส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำให้เพิ่มมากขึ้น ดังนี้ องค์การควรนำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมาสร้างเครื่องมือและมีการหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางโดยใช้การประเมินภาวะผู้นำและควรมีการโค้ชผู้บริหาร (Executive Coach) โดยโค้ชจะเป็นผู้สังเกตการณ์และหาทางช่วยผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การทำงานที่ยอดเยี่ยมยิ่งขึ้น มีการนำเสนอมุมมองต่างๆ รวมไปถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสะท้อนให้ผู้บริหารได้เห็นตนเอง และหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของภาวะผู้นำและประสิทธิผลขององค์การ มีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้บริหารระดับกลาง ควรมีโอกาสนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานจริง อีกทั้งองค์การควรมีการมอบรางวัลให้กับผู้บริหารระดับกลางที่มีภาวะผู้นำ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้บริหารระดับกลาง เช่น การให้พนักงานลงคะแนนเพื่อเลือกผู้บริหารในดวงใจที่มีภาวะผู้นำ และเป็นตัวแบบที่ดี (Role Model) ให้กับคนในองค์การ โดยอาจมีการประกาศรางวัลผู้บริหารในดวงใจที่มีภาวะผู้นำในงานประจำปีหรืองานเลี้ยงสังสรรค์ขององค์การ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานและสามารถร่วมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้ องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมให้มีการออกแบบการทำงานโดยให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน เช่น การกระตุ้นการเรียนรู้เพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาจากปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน การสร้างความท้าทายในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานที่ยาก มีความท้าทาย แต่สามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้ และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น จัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้มีความสว่างที่เพียงพอ อากาศปลอดโปร่งและถ่ายเทสะดวก ไม่มีสิ่งรบกวนการเรียนรู้และการทำงาน องค์การควรสนับสนุนให้คนในองค์กรร่วมมือกันในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ระหว่างกัน เช่น องค์กรอาจมีการมอบรางวัลให้กับผู้ที่มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน หรือให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ลงคะแนน และอาจมีการประกาศรางวัลในงานประจำปีหรืองานเลี้ยงสังสรรค์ขององค์กร องค์กรควรมีระบบในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ที่มีความทันสมัย เช่น การใช้กระดานสนทนาขององค์กร (Webboard) เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างคนในองค์กร การมีช่องทางติดต่อสื่อสารระหว่างคนในองค์กรผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ หรือการสร้างเว็บไซต์ขององค์กร โดยมีการจัดหมวดหมู่ข้อมูลความรู้ต่างๆ อย่างเป็นระบบบนเว็บไซต์ เพื่อให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้ทันทีที่ต้องการ โดยต้องมีการนำเสนอข้อมูลความรู้ใหม่ๆ บนหน้าเว็บไซต์ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ และองค์การควรส่งเสริมให้ผู้บริหารในองค์กรเป็นต้นแบบที่ดีในเรื่องการเรียนรู้ให้กับทุกคนในองค์กร และมีนโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนในองค์กรมีการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยในเรื่องความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และปัจจัยที่จะส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เพื่อพิสูจน์แนวคิดเรื่องความยืดหยุ่นผูกพัน

ในงานในบริบทของคนไทย และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานในบริบทของคนไทย เช่น พลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient : RQ) ค่านิยมหลัก (Core Values) ค่านิยมในการทำงาน (Work Values) และการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Discrimination) เป็นต้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์หรือแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และเพื่อทราบถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาวิจัยจากองค์กรในภาคอื่นๆ เช่น องค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไร เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). *ประเทศไทยจะเป็นอย่างไรหลังเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2558 จาก www.thai-aec/752.
- แก้วตา ไทรงาม และคณะ. (2548). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ยุรพร ศุภรัตน์. (2552). *องค์การเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลาด.
- Adair, J. E. (1973). *Action centred leadership*. Retrieved December 4, 2015 from <http://www.learn-to-be-a-leader.com/john-adair.html>.
- Adekola B. (2010). Work engagement among secondary school english teachers in nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 7(2), 51-55.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model : state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Basikin. (2007). Vigor, dedication and absorption : work engagement among secondary school english teacher in indonesia. *Paper presented at the annual AARE conference*, Part, 1-18.
- Bass, B. & Riggo, R. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed). New York : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Bhaskar, A. U. & Mishra, B. (2014). Organisational learning & work engagement : study of an IT organization. *The Indian Journal of Industrial Relation*, 49(3), 541-550.
- Bhatnagar, J. (2006). Measuring organizational learning capability in Indian managers and establishing firm performance linkage. *The Learning Organization*, 13(5), 416-633.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M. & Caputi, P. (2012). Transformational leadership and work engagement. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(6), 532-550.
- Hallberg, U. E. & Schaufeli, W. E. (2006). Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment. *European Psychologist*, 11(2), 112-119.
- Hartog, D. N. D. & Belschak, F. D. (2012). Work engagement and machiavellianism in the ethical leadership process. *J Bus Ethics*, 107, 35-47.
- Henkel, T. G. (2012). *The relationship between transformational leadership styles and university adjunct faculty work engagement*. Ph.D. Thesis, Northcentral University, Prescott, Arizona.
- Hoper, S. V., Muser, C. & Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*, 17(7), 663-682.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Mirheidary, A., Siadat, S. A., Hoveida, R. & Abedi, M. R. (2012). Relationship between organizational learning and

- work engagement at isfahan steel mill company. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 4(3), 314-319.
- Otwori, D. A. & Xiangping, L. (2010). Empirical study on occupational engagement of Kenya cultural officers. *Far East Journal of Psychology and Business*, 1(1), 3-14.
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W. & Kim, J. (2013). Learning organization and innovative behavior the mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75-94.
- Rigg, J. S. (2012). *Are your employees engaged? drivers of hotel employees' work engagement, job satisfaction, and intention to quit*. Ph.D. Thesis, Purdue University, West Lafayette, Indiana
- Robbin, S.P. & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed). England : Pearson Education.
- Roberson, M. E. B. & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 44(3), 313-326.
- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J. & Martinez, I. M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance : the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advance Nursing*, 67(10), 2256-2266.
- Schaufeli, W. & M. Salanova. (2007). Work engagement : an emerging psychological concept and its implications for organizations. In Gilliland, S. W., D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki. (eds). *Managing social and ethical issues in organizations*. Greenwich : Information age publishing, 135-177.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement : bringing clarity to the concept. In Bakker, A. B. & M. P. Leiter. (eds.). *Work Engagement : A Handbook of the Essential Theory and Research*. New York : Psychology press.
- Wajid, R. A., Zaidi, N. R., Zaidi, M. T. & Zaidi, F. B. (2011). Relationship between demographic characteristics and work engagement among public sector university teachers of Lahore. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(6), 110-122.
- Watkins, K. E. & Marsick. V. J. (1993). *Sculpting the learning organization lessons in the art and science of systemic change*, San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Watkins, K. E. & Marsick. V. J. (2003). demonstrating the value of an organizations of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed). New jersey : Pearson.

บทความวิจัย

สุรภา เกตุมาลา
 นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาโท
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 อาจารย์ ดร.สุมนิตย์ เกิดหนูวงศ์
 ภาควิชาศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 อาจารย์ ดร.วิภาวรรณ สุขสถิต
 วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา กระทรวงศึกษาธิการ

การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาอาชีพ ตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบ ร่วมมือ สำหรับประชาชนในชนบท

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ 2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ และ 3) เพื่อประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัย ประกอบด้วย 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 30 คน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน และ 3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองและประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ จำนวน 20 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้ใหญ่จำนวน 10 คน และเด็กที่มีอายุระหว่าง 10 -12 ปี จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test Dependent

ผลการวิจัยพบว่า

1. โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักปรัชญาพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 3 การสร้างทีมงานกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญและคนในพื้นที่เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพรวมทั้งหมดและกำหนดแผนการทำงานร่วมกัน ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบโปรแกรม ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ (1) หลักการและเหตุผล (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหาการฝึกอบรม (4) การจัดกิจกรรม (5) รูปแบบการเรียนรู้ (6) วิธีการฝึกอบรม (7) สื่อและอุปกรณ์ (8) งบประมาณ (9) ประโยชน์ที่ได้รับ (10) การประเมินผล ขั้นตอนที่ 5 การนำโปรแกรมไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลโปรแกรม ขั้นตอนที่ 7 การรายงานคุณค่าของโปรแกรม

2. ผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกอบรม พบว่า 1) ผลการทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผลการประเมินตามสภาพจริงการสานกระจาดแม่ลา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลงานการสานกระจาดแม่ลาโดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี 3) ผลการประเมินตามสภาพจริงการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี 4) ผลการสังเกตการเรียนรู้แบบร่วมมือของเนื้อหาการฝึกอบรม พบว่า โดยรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด และ 5) ผลการประเมินกลยุทธ์ Two-Generation Approach ด้านการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้กับเด็ก พบว่า โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

3. ผลการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนี้ ด้านผลผลิตรองลงมา ด้านกระบวนการ ด้านบริบท และด้านตัวป้อนเข้าตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในส่วนของด้านผลผลิต พบว่า การจัดกิจกรรมฝึกอบรมพร้อมกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยให้เข้าใจเนื้อหาการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น และช่วยส่งเสริมให้ครอบครัวเกิดความผาสุกอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ, แนวคิด Two-Generation Approach, กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ

Development Of A Training Program For Career Development Based On Two-Generation Approach Using Cooperative Learning Process For People In Rural Areas

Abstract

The purpose of this research were to develop a training program for career development based on Two-Generation Approach by Cooperative Learning. First to create and design a training program for career development based on a Two-Generation Approach by Cooperative Learning, second to experiment it, and third to evaluate it. The sample consisted of important persons in communities : 30 subjects for interviews, 15 for focus groups, and 20 for experiment and evaluation by purposive sampling which was divided into 10 adults and 10 children. Data were analyzed by using mean, standard deviation and hypothesis test by using t-test dependent statistic.

The Research found that

1. The development of the training program include seven steps ; one was analyzing scope of problems and need, two was providing philosophy of education, three was building a team of expert groups and area residents to analyses the overall framework and planning together, four was designing a training program which has 10 elements (1) mission (criterias and reasons) (2) objectives (3) content (4) activities (5) learning model (6) method (7) instructional media (8) budgets (9) benefit and (10) evaluation, five was implementation, six was program evaluation, and seven was reporting the value of the program.

2. The results of the experimental training program found that the results of the knowledge test pre-test and post-test showed statistically significant differences in knowledge scores at .05 significance level. The results of the authentic assessment on Maela Basket and website development of the online shop found that overall trainees have a good quality level. The result of observation in cooperative learning of content found that overall trainees have behavior in cooperative learning at the level of highest. The results of strategic integrated Two-Generation Approach to support the education quality for children found that overall have good quality level.

3. The result of evaluating the training program found that overall the trainees have the level of highest. When considering each element it was found that all sections have the level of high as follows, the first was output, the second was process, the third was content and the last was input consequence. When considering the section of output it found that arranged training activity in which participated between members of families support the trainee simplifies understanding of content, and which support trainee's families is to built well-being in the level of highest.

Keywords : The Development of Training Program for Career Development, Two-Generation Approach, Cooperative Learning Process

บทนำ

“คนจนหรือความยากจน” มิได้จำกัดเฉพาะคนจนที่ขัดสนทางเศรษฐกิจหรือด้านรายได้ในการยังชีพเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงความยากจนเชิงโครงสร้างที่เกิดจากความขัดสนในหลายๆ ด้าน ที่มีผลทำให้ขาดศักยภาพในการดำรงชีวิต ทั้งการขาดการศึกษาหรือได้รับการศึกษาน้อย การขาดทรัพยากร ขาดที่ดินทำกิน การขาดการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมทางการเมือง การขาดข้อมูลข่าวสารความรู้ ในการประกอบอาชีพ รวมทั้งการมีภาระการพึ่งพิงสูง ตลอดจนไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐและความช่วยเหลือต่างๆ ของรัฐ อันนำไปสู่ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557)

จากการประเมินสถานการณ์ความยากจนในประเทศไทย โดยใช้เส้นความยากจน (Poverty Line) เป็นเกณฑ์ในการประเมิน เพื่อกำหนดว่า บุคคลใดที่มีรายจ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคเฉลี่ยต่อคนต่อเดือนต่ำกว่าเส้นความยากจนจะถือว่าบุคคลนั้นเป็นคนจน ซึ่งเส้นความยากจนมีหน่วยเป็นบาท/คน/เดือน พบว่า เส้นความยากจนของประชาชนในแต่ละภาคปี 2556 มีดังนี้ กรุงเทพมหานคร เส้นความยากจนของประชาชนเป็น 3,047 บาท ภาคกลาง 2,775 บาท ภาคเหนือ 2,314 บาท ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2,273 บาท และภาคใต้ 2,651 บาท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) จะเห็นได้ว่าประชาชนในกรุงเทพมหานครมีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อเดือนสูงสุดและมากกว่าทุกๆ ภาค รองลงมา ได้แก่ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับ

สำหรับประชาชนภาคกลางจำนวน 25 จังหวัด เส้นความยากจนปี 2556 โดยรวมเป็น 2,775 บาท/คน/เดือน เมื่อพิจารณาจังหวัดที่มีเส้นความยากจนของประชาชนใน 10 อันดับแรก พบว่าจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีเส้นความยากจนของประชาชนเป็น 2,646 บาท/คน/เดือน ซึ่งต่ำกว่าเส้นความยากจนในภาคกลาง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจาก (สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2558)

1. ด้านอาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ทำอาชีพรับจ้างโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแหล่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งในปี 2558 พบว่า มีผู้ว่างงาน จำนวน 2,114 คน เป็นชาย 1,723 คน หญิง 391 คน

2. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากจังหวัดมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึง ดังนั้น จึงมักประสบกับปัญหาอุทกภัยน้ำท่วมขัง ตลิ่งพังทลาย สร้างความเสียหายต่อทรัพยากรธรรมชาติและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งยังมีสาธารณภัยอื่นๆ เช่น ภัยแล้ง น้ำเสีย ขยะ

3. ด้านสังคม ผลจากการเป็นเมืองอุตสาหกรรมได้ส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตของชาวพระนครศรีอยุธยาที่เดิมเคยเป็นสังคมชนบทเปลี่ยนไปเป็นการใช้ชีวิตแบบสังคมเมือง รับเอาอารยธรรมต่างชาติมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันมากขึ้น ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไปจากเดิม จึงก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปัญหาเด็กและเยาวชน เช่น ปัญหาความยากจน การมีเพศสัมพันธ์ในวัยเด็ก การใช้ความก้าวร้าวรุนแรง ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน

สำหรับประชาชนในชนบทจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชนบทส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา ต้องประสบปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน โดยมีที่ดินทำกินของตนเอง แต่ต้องเช่าเพิ่มบางส่วน และไม่มีที่ดินของตนเอง ต้องเช่าที่ดินทำกินทั้งหมด ซึ่งจากผลการสำรวจข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน ปี 2558 พบว่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีหมู่บ้านจำนวน 1,140 หมู่บ้าน แต่ต้องประสบปัญหาดังกล่าวจำนวน 245 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 21.49 (กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2558) ทำให้รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ส่งผลกระทบต่อถึงความยากจน และจากรายงานการวิเคราะห์สภาพปัญหาครัวเรือนยากจนของประชาชนในชนบท ยังพบสภาพปัญหาของครัวเรือนยากจน มีดังนี้ (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2558)

1. ปัญหาด้านสุขภาพ เป็นผู้ชราหรือผู้พิการ จากการวิเคราะห์ศักยภาพครัวเรือนยากจน พบว่า ครัวเรือนยากจนส่วนหนึ่งเป็นครัวเรือนที่ประกอบไปด้วยผู้พิการหรือผู้ชราที่มีปัญหาสุขภาพเรื้อรัง และไม่สามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้

2. ไม่มีอาชีพหรือไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เป็นครัวเรือนของคนชราหรือผู้พิการที่อาศัยอยู่เพียงลำพัง อาศัยรายได้และอาหารจากเบี้ยยังชีพ จากการอุปการะของพี่น้องหรือชุมชน

3. ติดสุราและการพนัน มีครัวเรือนยากจนที่มีวเมมาในอบายมุข ได้แก่ ติดสุรา ซ้ำห่วย ซ้ำลอตเตอรี่ โดยไม่ประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว

4. ปัญหาที่อยู่อาศัยเสื่อมโทรม ไม่มั่นคงแข็งแรง หลายครัวเรือนมีสภาพความเป็นอยู่เสื่อมโทรม ไม่ถูกสุขลักษณะ บ้านพักไม่เหมาะสมที่จะเป็นที่อยู่อาศัย เนื่องจากครัวเรือนส่วนใหญ่เป็นผู้ชราหรือผู้พิการ ทำให้ไม่สามารถจะปลูกสร้างหรือปรับปรุงบ้านของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ และหลายครัวเรือนไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง

จากปัญหาของประชาชนในชนบทซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่ไม่ควรมองข้าม โดยเฉพาะปัญหาเรื่องไม่มีอาชีพส่งผลกระทบต่อถึงความยากจน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ดังนั้น การแก้ไขปัญหาคือความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพยกระดับรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย คนจน ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีรายได้น้อย เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวสามารถพึ่งตนเองได้ มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

การพัฒนาอาชีพเป็นการประกอบอาชีพที่ช่วยให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ และยังช่วยทำให้เศรษฐกิจชุมชนและของประเทศดีขึ้น (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2555) การพัฒนาอาชีพหัตถกรรม

จักสาน เป็นอาชีพที่สร้างรายได้เป็นอย่างดีที่นิยมทำกันในชนบท และมีการสืบทอดต่อกันมา มีหลายประเภทตามแต่ละภาค และตามวัสดุที่มีในท้องถิ่น สำหรับภาคกลาง โดยเฉพาะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นิยมสานตะกร้าทิว ซึ่งมีความงดงามและมีคุณค่าทางศิลปะ เป็นการใช้ฝีมือในการทำล้วนๆ (วิบูลย์ ลี้สุวรรณ, 2541) การพัฒนาอาชีพนั้นควรมีการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคต (สมเกียรติ พวงรอด, 2544)

การฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเนื้อหาและบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาโปรแกรมของนักวิชาการชาวต่างประเทศของ Beal ; Blount ; Powers ; & Johnson, 1966 ; Boone, 1985 ; Boyle, 1981 ; Freire, 1970 ; Houle, 1972 ; Kidd, 1973 ; Knowles, 1970 ; Lippitt ; Watson ; & Westley, 1958 ; & Tyler, 1971) สรุปได้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักปรัชญาพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 3 การสร้างทีมงานกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญและคนในพื้นที่เพื่อทำการวิเคราะห์ภาพรวมทั้งหมดและกำหนดแผนการทำงานร่วมกัน ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบโปรแกรม ขั้นตอนที่ 5 การนำโปรแกรมไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลโปรแกรม ขั้นตอนที่ 7 การรายงานคุณค่าของโปรแกรม

การนำโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพไปใช้กับคนหลายวัยพร้อมกัน ได้แก่ ผู้ใหญ่และเด็กที่ครอบครัวได้รับผลกระทบจากความยากจน ก็จะสามารถช่วยให้โปรแกรมการฝึกอบรมมีคุณค่าและเกิดประโยชน์แก่ชาวบ้านในชุมชนนั้นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด Two-Generation Approach ซึ่งเป็นแนวคิดของหน่วยงานและนักวิชาการชาวต่างประเทศ

(Ascend at the Aspen Institute, 2014 : Online ; Barczak , 2014 : Online ; Katherine, 2014 : Online ; The Annie E. Casey Foundation, 2014 : Online ; Smith ; & Coffey, 2015) ที่เน้นการพัฒนาคนสองวัยพร้อมกัน ได้แก่ ผู้ใหญ่และเด็ก ที่ครอบครัวได้รับผลกระทบจากความยากจน โดยมีกลยุทธ์ Two-Generation Approach ได้แก่

1. การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมด้านอาชีพระหว่าง ผู้ใหญ่และเด็ก

2. การส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้กับเด็ก

การนำแนวคิดและกลยุทธ์ Two-Generation Approach มาประกอบการฝึกอบรมครั้งนี้จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้ใหญ่และเด็ก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือมาประกอบการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเป็นกำลังใจให้แก่กันและกัน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นเตรียม 2. ขั้นสอน 3. ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม 4. ขั้น ตรวจสอบผลงาน 5. ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการ ทำงานกลุ่ม (วัฒนาพร ระวังบุรุกข์, 2542)

ดังนั้น จากปัญหาความยากจนของประชาชนใน ชนบท ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักปรัชญาพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 3 การสร้างทีมงานกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญและคนในพื้นที่ เพื่อทำการวิเคราะห์ภาพรวมทั้งหมดและกำหนดแผนการ ทำงานร่วมกัน ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบโปรแกรม ขั้นตอนที่ 5 การนำโปรแกรมไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล โปรแกรม ขั้นตอนที่ 7 การรายงานคุณค่าของโปรแกรม ตลอดจน นำแนวคิด Two-Generation Approach ซึ่งเป็นแนวคิด การพัฒนาคนสองวัยพร้อมกัน ทั้งผู้ใหญ่และเด็กที่มาจาก ครอบครัวที่มีรายได้น้อย เพื่อช่วยให้ผู้ใหญ่และเด็กได้เรียนรู้ เรื่องการประกอบอาชีพ และส่งเสริมเด็กให้ได้รับการศึกษา

ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ตลอดจน เป็นการสร้างความรักความผูกพันกันในครอบครัว โดยนำ ขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือประกอบด้วย 5 ขั้นตอน มาใช้ ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมครั้งนี้ เพื่อช่วยให้การฝึกอบรม ครั้งนี้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการ เรียนรู้แบบร่วมมือ

2. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ

3. เพื่อประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการ เรียนรู้แบบร่วมมือ

สมมติฐานการวิจัย

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วย กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีคะแนนหลังการทดลองสูงกว่า ก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ประโยชน์

ได้โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้ แบบร่วมมือ และสามารถนำผลที่ได้จากการทดลองมอบให้ ผู้มีอำนาจสูงสุด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้แก่ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลา อำเภอนครหลวง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา เพื่อนำแนวคิด Two-Generation Approach และนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการพัฒนาคนในชุมชนทั้งผู้ใหญ่และเด็กที่อาศัยอยู่ใน ชุมชน ได้สามารถพัฒนาอาชีพด้านอื่นๆ ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือสำหรับประชาชนในชนบท ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

แนวคิด Two-Generation Approach

แนวคิด Two-Generation Approach เป็นวิธีการสนับสนุนเพื่อพัฒนาคนสองวัย ระหว่างผู้ใหญ่และเด็ก ที่ครอบครัวได้รับผลกระทบจากความยากจน ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ใหญ่และเด็กได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ เพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพให้ทั้งผู้ใหญ่และเด็ก ตลอดจนเป็นการส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับเด็ก (Ascend at the Aspen Institute, 2014 : Online ; Barczak, 2014 : Online ; Katherine, 2014 : Online ; The Annie E. Casey Foundation, 2014 : Online ; Smith ; & Coffey, 2015)

กลยุทธ์ Two-Generation Approach เป็นการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคนสองวัยระหว่างผู้ใหญ่และเด็กที่ครอบครัวได้รับผลกระทบจากความยากจน ดังนี้ (Smith ; & Coffey, 2015)

1. การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมด้านอาชีพระหว่างผู้ใหญ่และเด็ก เป็นการสร้างโปรแกรมเพื่อพัฒนาอาชีพให้ผู้ใหญ่และเด็กสามารถเรียนรู้เรื่องการประกอบอาชีพไปพร้อมกัน ทั้งนี้เพื่อผลลัพธ์ระยะสั้น ผู้ใหญ่และเด็กมีความเข้าใจในตนเองและการศึกษาอาชีพและมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ระยะกลาง เป็นการเพิ่มการศึกษาให้ผู้ใหญ่และเด็กได้มีความรู้เรื่องการศึกษ อาชีพ และผลลัพธ์ระยะยาว สามารถนำความรู้เรื่องการศึกษ อาชีพ ไปประกอบอาชีพ เพื่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นและก่อให้เกิดความมั่นคงของครอบครัว

2. การส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้กับเด็กเป็นการส่งเสริมความรู้ให้กับเด็กที่อยู่ในวัยเรียนได้รับความรู้ทั้งด้านวิชาการและด้านอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อผลลัพธ์ระยะสั้น เด็กมีความรู้

ทางด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา ผลลัพธ์ระยะกลาง เด็กได้เรียนรู้การทำงาน อาชีพ มีความสำเร็จทางวิชาการและมีความพร้อมในการศึกษาระดับประถมศึกษา ผลลัพธ์ระยะยาว เพิ่มความสำเร็จด้านการงานอาชีพ และด้านวิชาการ ในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย

กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ

เป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้ และในความสำเร็จของกลุ่ม ทั้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่อ่อนกว่าสมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเท่านั้น หากแต่จะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ความสำเร็จของแต่ละบุคคลคือความสำเร็จของกลุ่ม (วัฒนาพร กระจับทุกษ์, 2542)

องค์ประกอบการเรียนรู้แบบร่วมมือ

องค์ประกอบพื้นฐานของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1. เกิดการพึ่งพาซึ่งกันและกันเชิงบวก (Positive Interdependence) 2. การมีปฏิสัมพันธ์แบบซึ่งหน้าระหว่างเรียน (Face-to-Face Interaction) 3. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแต่ละคน (Individual Accountability) 4. มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะของกลุ่มย่อย (Interpersonal and Small-Group Skills) (Johnson ; & Johnson. 1987)

ขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียม เป็นการแนะนำทักษะในการเรียนรู้ร่วมกัน และจัดเป็นกลุ่มย่อยๆ ประมาณ 2-6 คน แจกวัสดุประสงค์ของบทเรียน และการทำกิจกรรมร่วมกัน และการฝึกฝนทักษะพื้นฐานจำเป็นสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม 2) ขั้นสอน เป็นการนำเข้าสู่บทเรียน แนะนำเนื้อหา แนะนำแหล่งข้อมูลและ

มอบหมายงานให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม 3) ขึ้นทำกิจกรรมกลุ่ม เป็นการให้ผู้เรียนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มย่อย โดยที่แต่ละคนมีบทบาทและหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในกลุ่มจะได้ร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่ม 4) ขึ้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ เป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนแล้วหรือยัง ผลการปฏิบัติเป็นอย่างไร เน้นการตรวจสอบผลงานกลุ่มและรายบุคคล 5) ขึ้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม เป็นการช่วยกันสรุปบทเรียน และครูอธิบายเนื้อหาเพิ่มเติม ครูและผู้เรียนช่วยกันประเมินผลการทำงานกลุ่ม และพิจารณาว่า อะไรคือจุดเด่นของงาน และอะไรคือสิ่งที่ควรปรับปรุง (วัฒนาพรระงับทุกข์, 2542)

การศึกษาผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่ หมายถึง ขั้นตอนของวงจรชีวิตของแต่ละคนที่เปลี่ยนสถานะโดยเริ่มตั้งแต่เด็กจนถึงหนุ่มสาว และผู้ใหญ่เป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีการรวมกันและช่วยเหลือกันในสังคม (Rogers ; & Horrocks. 2010) ซึ่งพัฒนาการของผู้ใหญ่แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1) วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood) อายุ 18 -35 ปี 2) วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (Middle Adulthood) อายุ 35-60 ปี 3) วัยชรา-วัยผู้สูงอายุ (Later Maturity) อายุ 60 ปีขึ้นไป (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547)

หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ 10 ประการ (Adult Learning : Ten Principles)

หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ 10 ประการ เป็นส่วนสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) และเป็นการช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จด้วยดี ดังนี้ 1) ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียนรู้ นั่นคือ บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีถ้าหากมีความต้องการในการเรียนรู้สิ่งนั้น 2) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ต้องมีความสะดวกสบายเหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน 3) ควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคลและรูปแบบของการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย 4) ต้องคำนึงถึงความรู้และประสบการณ์ อันมีคุณค่า 5) ควรได้

พิจารณาถึงการดูแลและให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ 6) ให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริงและนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา 7) ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญาและทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 8) ควรให้มีเวลาอย่างพอเพียงในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ 9) ให้โอกาสในการฝึกปฏิบัติจนเกิดผลดีหรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้ 10) ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพหรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547)

ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ ได้แก่ ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่แบบเสรีนิยม ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่แบบพิพัฒนาการนิยม ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่แบบพฤติกรรมนิยม ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่แบบมนุษยนิยม ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่แบบปฏิรูปนิยม โดยมีเนื้อหาสรุปได้ ดังนี้ (สนอง โลหิตวิเศษ, 2544)

1. ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่แบบเสรีนิยม (Liberalism)

เป็นการพัฒนาสติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม สุนทรียภาพ และศาสนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนาทางด้านสติปัญญา การพัฒนาทางด้านคุณธรรม การศึกษาด้านศาสนา และการพัฒนาด้านสุนทรียภาพ

2. ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่พิพัฒนาการนิยม (Progressivism)

เป็นการพัฒนาความเป็นประชาธิปไตย และพัฒนาตนเองและสังคม โดยมีเป้าหมายที่เน้นการพัฒนาทักษะความรู้และเจตคติในทุกๆ ด้าน เน้นการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองดี การศึกษาเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม และเน้นกระบวนการแก้ปัญหา

3. ปรัชญาการศึกษาแบบพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

เป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ถ้าจัดสิ่งเร้าให้เหมาะสม จะได้พฤติกรรมที่ตอบสนองที่ต้องการ โดยมีเป้าหมาย เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

4. ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่มนุษยนิยม (Humanism)

เป็นการให้เสรีภาพและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ พฤติกรรมเป็นผลที่เกิดจากความต้องการและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนามนุษย์ให้เต็มตามศักยภาพ สติปัญญา ส่งเสริมการรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้

5. กลุ่มปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ปฏิรูปนิยม (Radicalism)

การศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคน หรืออย่างรุนแรง โดยเปลี่ยนโครงสร้างและค่านิยมทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้คิดจากสภาพที่เป็นจริง การใช้บทเรียนที่ตรงกับชีวิตจริง การใช้คำที่มีความหมายที่ใช้อยู่ประจำ ทำให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความหมาย และอ่านออกเขียนได้

แนวคิดการศึกษาของเด็ก

การศึกษาของเด็กตรงกับคำว่า Pedagogy มีรากศัพท์จากภาษากรีก หมายถึงศิลปะและศาสตร์ในการสอนเด็ก (Knowles, 1970) ทั้งนี้ การสอนเด็กเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง ที่ผู้สอนต้องมีความรู้ ความเข้าใจรายละเอียดเนื้อหาที่ว่าจะเรียนการสอน หลักจิตวิทยา หลักปฏิบัติ ข้อมูลพื้นฐาน ตลอดจนวิทยาการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ฟังจะศึกษาได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลที่จะทำการสอน นอกจากนั้นผู้สอนยังต้องรู้ความต้องการเรียนรู้ของเด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม และสติปัญญาของเด็ก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2555)

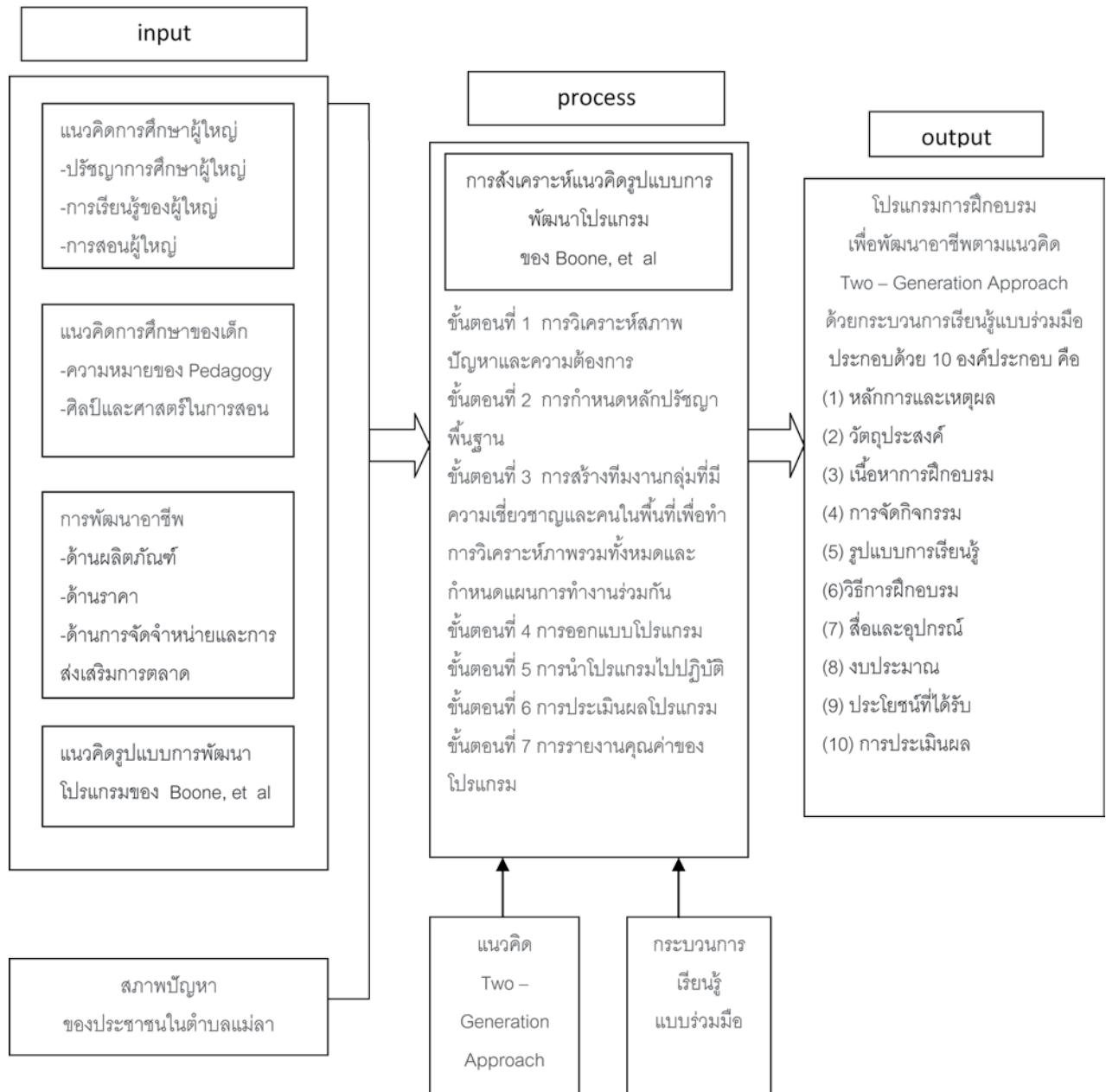
การศึกษาของเด็กตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่

จำเป็นต่อการศึกษต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบด้วย 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ 1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย 2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ 4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา 6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ 7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และ 8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

ซึ่งจากการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ สำหรับประชาชนในชนบท ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Mary ; & Austin (2013) ได้ทำวิจัย กรณีศึกษาการสนับสนุนครอบครัวในโครงการ Two-Generation โดยโครงการ Two-Generation มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือครอบครัวให้ประสบความสำเร็จในด้านรายได้และการศึกษาของเด็กให้ดีขึ้น โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ การทำให้ครอบครัวมีความยากจนลดลง และ Smith ; & Coffey (2015) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ Two-Generation เพื่อขยายสู่การศึกษาระดับมัธยมต้น ผู้วิจัยได้อธิบายว่า หลายประเทศทั่วโลกต่างตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุงนโยบายและโครงการขยายโอกาสการศึกษาไปสู่การศึกษาระดับมัธยมต้น โดยการให้ความสำคัญแก่ผู้ใหญ่หรือเด็ก อย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรมการฝึกอบรมไม่สมบูรณ์ และไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น เมื่อนำกลยุทธ์ Two-Generation เป็นแกนหลักสำคัญสำหรับสร้างการศึกษาของเด็ก และการฝึกอบรมงานสำหรับผู้ใหญ่ไปพร้อมกัน ทำให้ครอบครัวส่วนใหญ่พบความสำเร็จมากขึ้น โดยที่กลยุทธ์ Two-Generation เป็นสิ่งที่รวมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงงานของผู้ใหญ่เข้ากับการศึกษาของเด็ก เพื่อทำให้ครอบครัวสามารถหลุดพ้นจากความยากจนและนำไปสู่การศึกษาในระดับมัธยมต้นได้

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารตำราทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาสภาพปัญหาของประชาชนใน ตำบลแม่ลา อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักปรัชญาพื้นฐานทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างทีมงานกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญและคนในพื้นที่เพื่อทำการวิเคราะห์ภาพรวมทั้งหมดและกำหนดแผนการทำงานร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การนำโปรแกรมไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 7 การรายงานคุณค่าของโปรแกรม

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนตำบลแม่ลา อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,356 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนตำบลแม่ลา จำนวน 65 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ จำนวน 30 คน เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาอาชีพ

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน เพื่อสร้างทีมงานกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญและคนในพื้นที่เพื่อทำการวิเคราะห์ภาพรวมทั้งหมดและกำหนดแผนการทำงานร่วมกัน

3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการทดลองและประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-

Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ จำนวน 20 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้ใหญ่จำนวน 10 คน และเด็กที่มีอายุระหว่าง 10 - 12 ปี จำนวน 10 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์สภาพปัญหา ประกอบด้วย ด้านประชากร ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพและรายได้ ด้านการศึกษา ด้านเทคโนโลยี และความต้องการในการพัฒนาอาชีพ ด้านเกษตรกรรม ด้านคหกรรม ด้านศิลปกรรม ด้านหัตถกรรม

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC หรือ Item Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวมทั้งหมดเท่ากับ 0.80 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่า แบบสัมภาษณ์นี้มีข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์และตรงตามเนื้อหา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531)

4. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กับผู้ใช้ข้อมูลสำคัญจำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก ดังนี้

1) เป็นเจ้าอาวาส หรือผู้นำชุมชน หรือข้าราชการ หรือเจ้าพนักงาน หรือผู้แทนองค์กรเอกชน หรือชาวบ้าน

2) เป็นผู้อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลแม่ลาไม่น้อยกว่า 10 ปี

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2535 : 131)

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักปรัชญาพื้นฐานทางการศึกษา

เป็นการศึกษาเอกสารปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ ประกอบด้วย ปรัชญาการศึกษาเสรีนิยม พิพัฒนาการนิยม พฤติกรรมนิยม มนุษยนิยม ปฏิรูปนิยม แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดหลักปรัชญาให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างทีมงานกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญและคนในพื้นที่เพื่อทำการวิเคราะห์ภาพรวมทั้งหมดและกำหนดแผนการทำงานร่วมกัน

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสนทนากลุ่ม โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมของบุนและคนอื่น ๆ (Boone ; et al., 1985 : 21-25) เพื่อกำหนดเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่ม

2. นำแบบสนทนากลุ่มให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC หรือ Item Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.67 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่า แบบสนทนากลุ่มมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์และตรงตามเนื้อหา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531)

3. นำแบบสนทนากลุ่มไปสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกดังนี้

1. เป็นพระภิกษุ หรือผู้นำชุมชน หรือข้าราชการ หรือเจ้าพนักงาน หรือผู้แทนองค์กรเอกชน หรือชาวบ้าน

2. เป็นผู้อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลแม่ลาไม่น้อยกว่า 10 ปี

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบโปรแกรม ประกอบด้วย

1. การร่างโปรแกรมฝึกอบรม โดยดำเนินการ ดังนี้

1) การศึกษาเอกสาร ตำราทางวิชาทางการ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ ทัศนคติกรมจักสาน กลยุทธ์ Two- Generation Approach

2) การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาอาชีพและการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม ตามขั้นตอนที่ 1-2

3) ร่างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาการฝึกอบรม 4) การจัดกิจกรรม 5) รูปแบบการเรียนรู้ 6) วิธีการฝึกอบรม 7) สื่อและอุปกรณ์ 8) งบประมาณ 9) คุณค่าหรือประโยชน์ที่ได้รับ 10) การประเมินผล

2. การตรวจสอบร่างโปรแกรมการฝึกอบรม

นำร่างโปรแกรมการฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องของร่างโปรแกรมการฝึกอบรม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่า แบบร่างโปรแกรมฝึกอบรมแต่ละรายการมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์และตรงตามเนื้อหา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531)

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้โปรแกรม

เป็นการนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ประกอบด้วยผู้ใหญ่ จำนวน 10 คน และเด็กซึ่งเป็นลูกหลานของผู้ใหญ่ จำนวน 10 คน โดยความสมัครใจเข้ารับการอบรม รวม 50 ชั่วโมง ณ โรงเรียนวัดสามะกัน ตำบลแม่ลา อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินโปรแกรม

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินโปรแกรม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลตามโมเดลชิปของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model)

2. สร้างแบบประเมินโปรแกรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย

2.1 การประเมินบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context Evaluation : C)

เป็นการประเมินวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการฝึกอบรม มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่

2.2 การประเมินตัวป้อนเข้า (Input Evaluation : I)

เป็นการประเมินด้าน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ วิทยากร วันและเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินโปรแกรมการฝึกอบรม

2.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P)

เป็นการประเมินด้านแนวคิด Two-Generation Approach ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นสอน 3) ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม 4) ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ 5) ขั้นสรุปทบทวนและประเมินผลการทำงาน และด้านการวัดผลและประเมินผล มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับใด

2.4 การประเมินผลผลิตที่เกิดขึ้น (Product Evaluation : P)

เป็นการประเมินด้านแนวคิด Two-Generation Approach และการประเมินผลผลิตที่ได้รับจากการฝึกอบรม

โดยพิจารณาจากคะแนนการวัดด้านความรู้และการประเมินผลงานตามสภาพจริง

แบบประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิกเคอร์ท 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นว่ามีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง เห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นว่ามีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง เห็นว่ามีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง เห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง เห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง เห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง เห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง เห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ และค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละรายการอยู่ระหว่าง 0.57-1.00 และโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.68

ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่า แบบประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมแต่ละรายการมีความสอดคล้องกันและตรงตามเนื้อหา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531)

ขั้นตอนที่ 7 การรายงานคุณค่าของโปรแกรม

เป็นการรายงานคุณค่าให้ผู้มีอำนาจสูงสุด ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลา อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับทราบด้วยเอกสารการรายงานผลโปรแกรมการฝึกอบรม โดยการนำแนวคิดของ Boyle (1981) และนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1-6 มาประกอบการรายงานผล ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) งบประมาณ 5) ประโยชน์ที่ได้รับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) (สุภางค์ จันทวานิช, 2535)
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบ โดยการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของคะแนนทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม จากแบบทดสอบวัดความรู้ด้วยสถิติ T-test แบบ Dependent
4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลงานตามสภาพจริง โดยคะแนนเฉลี่ย
5. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสังเกตการเรียนรู้แบบร่วมมือ และการบูรณาการกลยุทธ์ Two-Generation Approach กับกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้คะแนนเฉลี่ย
6. วิเคราะห์โงงานโดยใช้คะแนนเฉลี่ย
7. วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโปรแกรมการฝึกอบรม โดยประยุกต์ใช้โมเดลชิปของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1) หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งสำหรับประเทศ โดยเฉพาะคนในชนบทตำบลแม่ลา อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรม คือ ทำนา ทำสวน แต่ต้องประสบปัญหาจากภัยธรรมชาติ คือ ฝนทิ้งช่วงเป็นประจำทุกปี ทำให้ไม่มีน้ำในการทำนา และบางปีก็ต้องประสบกับปัญหาอุทกภัย ทำให้เกิดความเสียหายในพื้นที่การเกษตร ซึ่งจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 คน ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

ด้านประชากร พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในวัยเด็กเล็ก (อายุตั้งแต่แรกเกิด-6 ปี) วัยเด็กตอนกลาง (อายุ 6-13 ปี) วัยรุ่น (อายุ 13-18 ปี) และวัยผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) ทำให้เกิดประชากรสองวัย (Two-Generation) และเกิดช่องว่างระหว่างวัย ขาดความผูกพัน ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัว

ด้านสังคม พบว่า ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดคือ ในอดีตชาวบ้านมีส่วนร่วมในศิลปวัฒนธรรม และประเพณี เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง กันมาก ปัจจุบันลดลงเหลือแต่คนแก่ สำหรับหนุ่มสาวกับเด็ก ไม่ได้มาร่วมสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่มีมาแต่เดิมของบรรพบุรุษ เพราะหนุ่มสาวต้องไปรับจ้างทำงานนอกบ้าน ส่วนเด็กขาดแรงกระตุ้นจากผู้ใหญ่ ทำให้เด็กขาดการซึมซับรับเอาวัฒนธรรม ประเพณีที่มีมาแต่เดิม

ด้านเศรษฐกิจ พบว่า สภาพเศรษฐกิจของตำบลแม่ลา เป็นแหล่งโรงงานอุตสาหกรรม คนงานส่วนใหญ่เป็นชาวต่างดาว คนในชุมชนแม่ลาออกไปรับจ้างทำงานโรงงานอุตสาหกรรมในเมือง ทำให้ขาดการกระจายรายได้ให้กับคนในพื้นที่

ด้านอาชีพและรายได้ พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลัก คือ การทำนาและรับจ้างทั่วไป ซึ่งก็

ประสบผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น ฝนแล้ง น้ำท่วมมาไว้ ทำให้เกิดความเสียหาย ไม่สามารถทำได้ต่อเนื่องทุกปี ประกอบกับที่นาส่วนใหญ่เช่าเขาทำ เนื่องจากได้ขายนาให้กับผู้ประกอบการที่มาตั้งโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้รายได้ที่ได้รับค่อนข้างน้อยไม่ค่อยเพียงพอกับรายจ่าย โดยเฉลี่ยเดือนละ 2,000 บาท ต่อครัวเรือน นอกจากนั้นยังมีประชาชนบางส่วนไม่มีอาชีพ เช่น ผู้สูงอายุ คนพิการ

ด้านการศึกษา พบว่า ปัจจุบันคนในชุมชนตำบลแม่ลา ได้รับการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ แต่ก็ยังมีบางคนในชุมชนที่ทำงานไปพร้อมกับเรียน โดยเรียนที่ กศน. อำเภอนครหลวง เพื่อนำวุฒิไปปรับให้เงินเดือนสูงขึ้น เนื่องจากได้รับการศึกษาน้อย ทำให้ได้รับเงินเดือนน้อย เกิดความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน

ด้านเทคโนโลยี พบว่า มีการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในกลุ่ม วัยเด็ก วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ส่วนวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย และวัยผู้สูงอายุ ไม่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ ตลอดจนการใช้โทรศัพท์มือถือ เป็นลักษณะการเติมเงินครั้งละ 100 บาท ไม่เหมือนกับเด็กที่ใช้โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ตโฟน (Smart Phone) และมีการเล่น Line กันในกลุ่มวัยรุ่น ทำให้หมกมุ่นอยู่กับการเล่นโทรศัพท์มือถือ ไม่สนใจครอบครัว

นอกจากนี้ เมื่อผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาชีพกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 คน พบว่า มีความต้องการอาชีพด้านหัตถกรรม (จักสาน) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาเป็น ด้านการเกษตร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ด้านคหกรรม (อาหาร) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ด้านศิลปกรรม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และไม่แน่ใจ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ดังนั้น เมื่อผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาชีพ มาดำเนินการสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและคนในพื้นที่เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพรวมทั้งหมดและวางแผนการทำงานร่วมกัน จำนวน 14 คน เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2558

เวลา 09.00 - 12.00 น. พบว่า ผู้ร่วมสนทนาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพจักสาน เนื่องจากเป็นการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และผู้ใหญ่สามารถสอนเด็กได้ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ที่มีในท้องถิ่นมาทำจักสานได้

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาอาชีพ ผู้วิจัยจึงได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการสนทนากลุ่มมาสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อช่วยให้ชาวบ้านตำบลแม่ลาได้มีการประกอบอาชีพเสริม สามารถสร้างรายได้เลี้ยงตนเอง โดยนำแนวคิด Two-Generation Approach และกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือมาประกอบการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมครั้งนี้ เพื่อช่วยให้การฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม และช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเนื้อหา เกิดการเรียนรู้ได้

2) วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เรื่อง การสานกระจาดแม่ลา

2.2 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสาน กระจาดแม่ลาได้อย่างถูกต้อง สวยงาม

2.3 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เรื่อง การคำนวณราคาขาย และกำหนดราคาขาย

2.4 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เรื่องการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com

2.5 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถพัฒนา เว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com ได้

3) เนื้อหาการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสาน กระจาดแม่ลา และการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ สำเร็จรูป

4) การจัดกิจกรรม ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย 1) ชื่อเรื่องที่จะสอน 2) สารสำคัญของเรื่องที่จะสอน 3) จุดประสงค์ของการเรียนรู้ 4) เนื้อหา 5) กิจกรรมการเรียนรู้ 6) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 7) การวัดและการประเมินผล 8) บันทึกผลการจัดกิจกรรม

5) รูปแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ชั้นเตรียม 2) ชั้นสอน 3) ชั้นทำกิจกรรมกลุ่ม 4) ชั้นตรวจสอบผลงาน 5) ชั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม

6) วิธีการฝึกอบรม เป็นการบรรยาย อภิปรายกลุ่ม การสาธิต การฝึกปฏิบัติจริง

7) สื่อและอุปกรณ์ ได้แก่ กระดาษแม่ลา ไม้ไผ่ ทวาย คีมล็อก มีดโต้ มีดตอก ตะปู เครื่องคอมพิวเตอร์

8) งบประมาณ ประมาณ 15,000 บาท

9) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในเรื่องการสานกระดาษแม่ลาและการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com

9.2 ผู้เข้ารับการอบรมมีผลงานการสานกระดาษแม่ลาและการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com

10) การประเมินผล

ด้านความรู้

โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ก่อน-หลังการเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

ด้านผลงาน

โดยการประเมินผลงานตามสภาพจริง จากการสานกระดาษแม่ลาและการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com จากวิทยากร โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่เรียกว่า "รูบรีค" (Rubric Score) โดยแบ่งระดับคุณภาพ ตั้งแต่ 0-3 โดยแปลความหมายเป็น ไม่ผ่าน ปรับปรุง พอใช้ ดี

2. ผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประกอบด้วย

1. ผลการทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.85 และหลังเข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 21.45 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 1

การทดสอบ	n	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม	20	12.85	2.64	19.13	19	.00
หลังการเข้ารับการฝึกอบรม	20	21.45	3.31			

2. ผลการประเมินตามสภาพจริงการสานกระจัดแม่ลา พบว่า โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาผลงานของแต่ละกลุ่ม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มที่ 4-6 และกลุ่มที่ 8-10 มีผลงานการสานกระจัดแม่ลาอยู่ในระดับดี สำหรับกลุ่มที่ 1-3 และกลุ่มที่ 7 มีผลงานอยู่ในระดับพอใช้

3. ผลการประเมินตามสภาพจริงการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com พบว่า โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาผลงานของแต่ละกลุ่ม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มที่ 4-10 มีผลงานการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com อยู่ในระดับดี สำหรับกลุ่มที่ 1-3 มีผลงานอยู่ในระดับพอใช้

4. ผลการสังเกตการเรียนรู้แบบร่วมมือของเนื้อหาการฝึกอบรม พบว่า โดยรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละเนื้อหาการฝึกอบรม พบว่า เรื่องวิธีการสานกระจัดแม่ลาขั้นตอนที่ 3 การคำนวณราคาสินค้าและการกำหนดราคาขาย การพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com วิธีการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com และกฎหมายว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 5.00$)

5. ผลการประเมินกลยุทธ์ Two-Generation Approach ด้านการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้กับเด็กของแต่ละเนื้อหาการฝึกอบรม พบว่า โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาในแต่ละเนื้อหาพบว่า เนื้อหาเรื่องเครื่องมือ วัสดุ ลายสานกระจัดแม่ลา และการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com กับวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีคุณภาพอยู่ในระดับดี สำหรับเนื้อหาเรื่องขั้นตอนการสานกระจัดแม่ลากับวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยีมีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ และสำหรับเนื้อหาเรื่องการค้าคำนวณราคาสินค้าและการกำหนดราคาขายกับวิชาคณิตศาสตร์ มีคุณภาพอยู่ในระดับปรับปรุง

3. ผลการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ผลการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมาด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.70$) ด้านบริบท ($\bar{X} = 4.62$) และด้านตัวป้อนเข้า ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในส่วนของด้านผลผลิต พบว่า การจัดกิจกรรมฝึกอบรมพร้อมกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น และการจัดกิจกรรมฝึกอบรมพร้อมกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ช่วยส่งเสริมให้ครอบครัวเกิดความผาสุก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$)

อภิปรายผล

1. ผลการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่มีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาอาชีพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชนตำบลแม่ลา มีการสร้างทีมงานกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญและคนในพื้นที่เพื่อทำการวิเคราะห์ภาพรวมทั้งหมดและกำหนดแผนการทำงานร่วมกัน มีการวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมของนักวิชาการชาวต่างประเทศ (Beal ; Blount ; Powers ; & Johnson, 1966 ; Boone, 1985 ; Boyle, 1981 ; Freire, 1970 ; Houle, 1972 ; Kidd, 1973 ; Knowles, 1970 ; Lippitt ; Watson ; & Westley, 1958 ; & Tyler, 1971) นอกจากนั้น จากการศึกษาสภาพปัญหาพบว่าด้านประชากร

ส่วนใหญ่เป็นคนสองวัยได้แก่ ผู้ใหญ่และเด็ก และส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ดังนั้น จึงนำแนวคิด Two-Generation Approach มาประกอบการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้ใหญ่และเด็กที่เข้ารับการอบรมในแต่ละกลุ่มย่อย กลุ่มละ 2 คน ซึ่งเป็นลูกหลานกันพักอาศัยอยู่ในบ้านเดียวกัน และเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกัน ได้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไม่เกิดการเงินอายุ กล้าพูด กล้าคุย และกล้าแสดงออก มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยให้ผู้ใหญ่และเด็กเกิดการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงานและนักวิชาการชาวต่างประเทศ (Ascend at the Aspen Institute, 2014 : Online ; Barczak , 2014 : Online ; Katherine, 2014 : Online ; The Annie E. Casey Foundation, 2014 : Online ; Smith ; & Coffey, 2015) ที่เน้นการพัฒนาคนสองวัยพร้อมกัน ได้แก่ ผู้ใหญ่และเด็ก ที่ครอบครัวได้รับผลกระทบจากความยากจน โดยการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมด้านอาชีพระหว่างผู้ใหญ่และเด็ก และนำขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นสอน 3) ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม 4) ขั้นตรวจสอบผลงาน 5) ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม มาประกอบการฝึกอบรม เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นประชากรสองวัยได้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือของ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้ ช่วยให้เกิดความสำเร็จของกลุ่ม และเมื่อนำร่างโปรแกรมการฝึกอบรมให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ได้ตรวจสอบความสอดคล้องของร่างโปรแกรมการฝึกอบรม ผลการประเมินความสอดคล้องของร่างโปรแกรมการฝึกอบรมแต่ละรายการมีค่าดัชนีมากกว่า 0.5 ทุกรายการ แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

2. ผลการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ

2.1 ผลการทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจาก

1) โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Beal ; Blount ; Powers ; & Johnson, 1966 ; Boone, 1985 ; Boyle, 1981 ; Freire, 1970 ; Houle, 1972 ; Kidd, 1973 ; Knowles, 1970 ; Lippitt ; Watson ; & Westley, 1958 ; & Tyler, 1971) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ และได้ผ่านผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของร่างโปรแกรมการฝึกอบรมผลการประเมินความสอดคล้องของร่างโปรแกรมการฝึกอบรมแต่ละรายการ มีค่าดัชนีมากกว่า 0.5 ทุกรายการ แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ดังนั้น เมื่อนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปทดลองใช้ จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม โดยพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) การนำแนวคิด Two-Generation Approach มาสร้างโปรแกรมการฝึกอบรม ด้วยการนำคนสองวัยระหว่างผู้ใหญ่และเด็กมาเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากขึ้น ไม่เกิดการเงินอายุ กล้าแสดงออก และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Barczak (2014) ได้กล่าวว่า “Two-Generation Approach” เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นสำหรับผู้ใหญ่และเด็ก เป็นการเชื่อมต่อกความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่และเด็ก ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พวกเขา

เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mary ; & Austin (2013) ได้ทำวิจัย กรณีศึกษาการสนับสนุนครอบครัวในโครงการ Two-Generation ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ Two-Generation ช่วยสนับสนุนการศึกษาของเด็กให้ดีขึ้น

3) การจัดกิจกรรมด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฟังพาดูด้วยกัน สอดคล้องกับ วัฒนพร กระจับทุกข์ (2542) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้ และในความสำเร็จของกลุ่ม โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากร การเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรารุณี จินตนาสุนทรศิริ (2554) ได้ทำวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวคิด การเรียนรู้แบบร่วมมือและทฤษฎีการสร้างความรู้ สำหรับ นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีค่ามากกว่าคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการประเมินตามสภาพจริงการสานกระจัดแม่ลา พบว่า โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาผลงานของแต่ละกลุ่มพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มที่ 4-6 และ กลุ่มที่ 8-10 มีผลงานการสานกระจัดแม่ลา มีคุณภาพอยู่ในระดับดี สำหรับกลุ่มที่ 1-3 และกลุ่มที่ 7 มีผลงานอยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ เนื่องจาก กลุ่มที่ 4-6 และกลุ่มที่ 8-10 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสบการณ์ด้านการทำจักสาน สำหรับกลุ่มที่ 7 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีประสบการณ์ด้านการทำจักสาน และกลุ่มที่ 1-3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น

เพศชาย สรุปได้ว่า เพศและประสบการณ์มีอิทธิพลต่อคุณภาพของผลงานการสานกระจัดแม่ลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Klinger (1990) ได้ทำวิจัยเรื่องกรณีศึกษาโปรแกรมฝึกอบรมบุคลากรทางคอมพิวเตอร์สำหรับผู้ใหญ่พิการในวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดกลุ่ม คือ เพศและประสบการณ์

2.3 ผลการประเมินตามสภาพจริงการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com พบว่า โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาผลงานของแต่ละกลุ่ม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มที่ 4-10 มีการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com อยู่ในระดับดี สำหรับกลุ่มที่ 1-3 อยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ เนื่องจากการนำแนวคิด Two-Generation Approach มาสร้างโปรแกรมการฝึกอบรม ด้วยการนำคนสองวัยระหว่าง ผู้ใหญ่และเด็กมาเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากขึ้น ไม่เกิดการชิงอายุ กล้าแสดงออก ถึงแม้ว่า ผู้ใหญ่จะขาดประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้อินเทอร์เน็ต แต่ผู้ใหญ่ก็สามารถเรียนรู้ได้โดยการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ใหญ่และเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hardani (2005) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนผู้ใหญ่ สำหรับการจ้างงานหลักสูตรและเนื้อหาที่จัดสำหรับผู้ใหญ่ อายุ 20-67 ปี ซึ่งมีทักษะพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์น้อยมาก ผลการวิจัย พบว่าการวัดทักษะของผู้เรียนผู้ใหญ่หลังการได้รับโปรแกรมฝึกอบรมสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าทักษะการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์มีประโยชน์ต่อผู้เรียนผู้ใหญ่และผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้

2.4. ผลการสังเกตการเรียนรู้แบบร่วมมือของเนื้อหาการฝึกอบรม พบว่า โดยรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาในแต่ละเนื้อหาการฝึกอบรม พบว่า เรื่องวิธีการสานกระจัดแม่ลาขั้นตอนที่ 3 การคำนวณราคาสินค้า

และการกำหนดราคาขาย การพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์ สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com วิธีการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com และกฎหมายว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดกิจกรรมตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยจัดเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 2 คน ซึ่งเป็นลูกหลานกัน พักอาศัยอยู่ในบ้านเดียวกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson ; & Johnson (1987) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประกอบด้วย การพึ่งพาซึ่งกันและกันเชิงบวก มีปฏิสัมพันธ์แบบซึ่งหน้าระหว่างเรียน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของแต่ละคน มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มย่อย

2.5 ผลการประเมินกลยุทธ์ Two-Generation Approach ด้านการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้กับเด็กของแต่ละเนื้อหาการฝึกอบรม พบว่า โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาในแต่ละเนื้อหาพบว่า เนื้อหาเรื่อง เครื่องมือ วัสดุ ลายสานกระดาษแม่ลา และการพัฒนาเว็บไซต์ร้านค้าออนไลน์สำเร็จรูปกับ www.lnwshop.com กับวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีคุณภาพอยู่ในระดับดี สำหรับเนื้อหาเรื่องขั้นตอนการสานกระดาษแม่ลากับวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยีมีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ และสำหรับเนื้อหาเรื่องการค้าขายสินค้าและการกำหนดราคาขายกับวิชาคณิตศาสตร์ มีคุณภาพอยู่ในระดับปรับปรุง ทั้งนี้ เนื่องจากเนื้อหาเรื่องการค้าขายสินค้าและการกำหนดราคาขายมีรายละเอียด วัสดุ แรงงาน ค่าใช้จ่าย ก่าไร ที่ต้องนำมาประกอบในการคำนวณหลายรายการซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการทำทำความเข้าใจ และทำแบบฝึกหัดอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเด็กยังขาดทักษะ ความรู้เกี่ยวกับคณิตศาสตร์ เนื่องจากโรงเรียนขาดครูวิชาเอกคณิตศาสตร์ และจากการสัมภาษณ์พบว่า โรงเรียนจัดการเรียนการสอนแบบคณะชั้น โดยการจัดเด็กชั้น ป. 1-2 ชั้น ป. 3-4 และชั้น ป. 5-6 เรียนร่วมกัน ทำให้วิธีการสอน การจัดเนื้อหา และการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนอาจไม่เหมาะสมกับระดับของเด็กแต่ละวัย ซึ่งสอดคล้องกับ ศรารุณี จินตนาสุนทรศิริ (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือและทฤษฎีการสร้างความรู้สำหรับนักศึกษาการศึกษานอกระบบในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ ซึ่งได้แก่ ครูประจำกลุ่ม ผู้เรียน วิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน และเนื้อหาสาระมาพิจารณาด้วย

3. ผลการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ผลการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพตามแนวคิด Two-Generation Approach ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในส่วนของด้านผลผลิต พบว่า การจัดกิจกรรมฝึกอบรมพร้อมกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับช่วยให้เข้าใจเนื้อหาการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น และช่วยส่งเสริมให้ครอบครัวเกิดความผาสุก อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Infante (2001) ได้ทำวิจัยเรื่องความผาสุกและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของปู่ย่าที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลต่อลูกหลานในครอบครัวที่มีคนสองวัย โดยทำการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุก และสถานภาพทางเศรษฐกิจของปู่ย่าที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลต่อลูกหลานในครัวเรือนที่มีคนสองวัย ผลงานวิจัยพบว่า ความผาสุกของปู่ย่ามีความสัมพันธ์กับรายได้อย่างมีนัยสำคัญในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าครอบครัวสองวัยเกิดความผาสุกด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการสร้างอาชีพเพื่อก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550) ที่ระบุวิสัยทัศน์ประเทศไทยมุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง”

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานในระดับท้องถิ่นสามารถนำผลการทดลองไปส่งเสริมให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนให้มีการดำเนินการประกอบอาชีพเสริมด้านหัตถกรรมจักสานอย่างครบวงจร ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด

2. หน่วยงานในระดับท้องถิ่นสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผู้ใหญ่และเด็กที่อาศัยอยู่ในชุมชนได้เกิดการเรียนรู้ในด้านอาชีพอื่นๆ

3. โรงเรียนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของเด็กในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาอาชีพ ดังนั้น ควรมีการสร้างแบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการควบคู่ไปกับการสังเกตและการสัมภาษณ์

2. เนื่องจากการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเพียงผู้เดียว ทำให้บางครั้งต้องพบกับอุปสรรค ปัญหา ดังนั้น จึงควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม

รายการอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2558). รายงานหมู่บ้านชนบทไทย : จากข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน (กชข. 2 ค) ปี 2558. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2555). จิตวิทยาและวิทยาการการเรียนรู้. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วัฒนาพร กระจับทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.
- วิบูลย์ ลี้สุวรรณ. (2541). ชุมนุมรักศิลปหัตถกรรมไทย เครื่องจักสานไทย. กรุงเทพฯ : องค์การค้าของคุรุสภา.
- ศราวุฒิ จินตนาสุนทรศิริ. (2554). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือและทฤษฎีการสร้างความรู้สำหรับนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในกรุงเทพมหานคร. คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ค.ด. (สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนอง โลหิตพิเศษ. (2544). ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). การบริหารงานบุคคล. ปัตตานี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภาวงศ์ จันทวานิช. (2535). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ : สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบ (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- (2557). รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย ปี 2555. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- (2558). รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย ปี 2556. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2558). บรรยายสรุปประจำปี 2557. พระนครศรีอยุธยา : สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2558). สรุปผลการดำเนินงานการบริหารจัดการครัวเรือนยากจนแบบบูรณาการ ชี้นำชีวิต จัดทำเข้มทิศชีวิต บริหารจัดการชีวิต และดูแลชีวิต ปีงบประมาณ 2558. พระนครศรีอยุธยา : สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2555). หนังสือเรียนสาระการประกอบอาชีพ รายวิชาการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคง. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.

- Ascend at the Aspen Institute. (2014). *Investing in Hope : A Two-Generation Approach to Asset Building*. Retrieved June 1, 2015 , from http://www.cfed.org/assets/pdfs/investing_in_hope
- Barczak , Monica . (2014). *Two-Generation Approaches : A Promising Strategy for Fighting Poverty*. Retrieved June 1, 2015 from <http://www.spotlightonpoverty.org/exclusive> commentary.
- Beal, G. M., R. C. Blount, R. C. Powers, and W. J. Johnson. (1966). *Social Action and Interaction in Program Planning*. Ames : Iowa State University Press.
- Boone, Edgar J. (1985). *Developing Programs in Adult Education*. Illinois : Waveland Press, Inc.
- Boyle, Patrick G. (1981). *Planning better programs*. New York : Mc Graw-Hill.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Herder and Herder.
- Hardani, Brenda S. (2005). *Developing A Computer Training Program to Prepare Adult Learners for Employment*. California State University Dominguez Hills.
- Houle, C. (1972). *The Design of Education*. San Francisco : Jossey-Bass, Publishers.
- Infante, Juana M. (2001). *Social and Economic Status and Well Being of Grandmothers Raising Grandchildren in Skipped Generation Families*. Los Angeles : California State University.
- Johnson, David W ; & Johnson , Roger T. (1987). *Learning Together and Alone*. 2nd ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Katherine, Saunders . (2014) *Toward a Two-Generation Approach : Innovative Strategies to Improve Education and Training for Parents*. Retrieved June 1, 2015, from <http://www.evolution.com/opinions/two-generation-approach-innovative-strategies>.
- Kidd, R. J. (1973). *How Adults Learn*. New York : Association Press.
- Klinger, Kathleen Holland. (1990). *A Case Study of A Personal Computer Training Program for Disabled Adults in A Community College*. San Diego : United States International University.
- Knowles, Malcolm S. (1970). *The Modern Practice of Adult Education*. Chicago : Follett Publishing Company.
- Lippitt, R. L. ; J. Watson ; & B. Westley. (1958). *The dynamics of Planned Change*. New York : Harcourt, Brace & World, Inc.
- Mary, Leah ; & Austin , Saroja . (2013). *A Case Study : Family Support in A Two Generation Program*. Pennsylvania : the University of Pennsylvania.
- Rogers, Alan ; & Horrocks , Naomi. (2010). *Teaching Adult*. 4th ed. UK : McGraw-Hill.
- Smith, Tara ; & Coffey , Rheagan. (2015). *Two-Generation Strategies for Expanding the Middle Class*. Texas : The University of Texas at Austin.
- The Annie E. Casey Foundation. (2014). *Creating Opportunity for Families a two-generation approach*. Retrieved June 1, 2015, from <http://www.aecf.org/resources/creating-opportunity-for-families>.
- Tyler, R. W. (1971). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago : University of Chicago Press.

คำแนะนำสำหรับผู้ประสงค์ส่งบทความ ลงตีพิมพ์ในวารสาร HR Intelligence

บทความที่จะลงตีพิมพ์ในวารสารจะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณา
ลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง

นโยบายการพิจารณากลับรองบทความ (Editorial Policy)

วารสาร HR intelligence ประสงค์รับพิจารณาบทความวิชาการและบทความวิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่มี
เนื้อหาเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับเผยแพร่ผลงานและบทความ
ทางวิชาการ ดังนั้น บทความที่จะได้รับลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณากลับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อ
ลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และจะต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางด้านวิชาการหรือประสบการณ์ของนักบริหาร
จัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์ในวงกว้าง

ขอบเขตของวารสาร HR intelligence จะครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ “คน” ในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการ
บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชน ตลอดจนองค์ความรู้ที่เสริมสร้าง
จินตนาการความคิดสร้างสรรค์ สร้างทักษะ สร้างปัญญาให้กับ “คน” ในสังคมไทย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและเตรียมความ
พร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข วารสารเปิดรับบทความ
ทั้งในสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ อาทิ สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถิติการสังคมและ
แรงงาน ประชากรศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ ตลอดจนสหสาขาวิชา
ที่บูรณาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์เข้ากับสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับ “คน”

ข้อกำหนดของบทความต้นฉบับ (Manuscript Requirements)

ผู้ที่จะประสงค์จะส่งบทความจะต้องเขียนชื่อ-สกุล และสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษา รวมทั้งข้อมูลที่ติดต่อไว้ในส่วนที่แยก
ออกจากบทความ ผู้ส่งบทความควรตรวจสอบความถูกต้องของการตีพิมพ์ต้นฉบับ เช่น ตัวสะกด วรรคตอน และความเหมาะสม
ความสละสลวยของการใช้ภาษา รวมทั้งควรกำหนดประเภทของบทความให้ชัดเจนว่าเป็นบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ
องค์ประกอบของบทความทั้ง 2 ประเภท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) บทความวิชาการ หัวข้อและเนื้อหาต้องเป็นการเสนอแนวคิดหรือการวิเคราะห์ รวมถึงเสนอแนวคิดใหม่ในการพัฒนา
ต้องชี้ประเด็นที่ผู้เขียนต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน โดย
เป็นไปตามหลักวิชาการหรือตามประสบการณ์ทางวิชาชีพของผู้เขียน เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์และองค์การที่นำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้ บทความที่จะส่งต้องมีความยาว 12-20 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์ด้วยฟอนต์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์ พร้อมบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่มีความยาวไม่เกิน 280 คำ โดยเรียบเรียงตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ส่วนนำ บอกถึงที่มา หลักการและเหตุผลของบทความที่เขียน
2. เนื้อหา เนื้อหาเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องราวที่นำเสนอ ต้องสอดแทรกแนวคิด ทศนคติ และแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ และที่สำคัญต้องยกแหล่งอ้างอิงมาประกอบ

3. ส่วนสรุป เป็นส่วนที่ขมวดประเด็นทั้งหมดด้วยถ้อยคำที่สั้น ง่าย ได้ใจความ กระตุ้นให้ผู้อ่านได้ติดตาม

- 2) บทความวิจัย ต้องเสนอการวิจัยและผลที่ได้รับอย่างเป็นระบบ สรุปผลการวิจัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ บทความที่จะส่งต้องมีความยาว 12-20 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์ด้วยฟอนต์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์ พร้อมบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีความยาวไม่ควรเกิน 280 คำ บทความต้องเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย โดยเรียบเรียงตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บทนำ ประกอบด้วยความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย พร้อมทั้งเสนอภาพรวมของบทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. วิธีการวิจัย เช่น วัตถุประสงค์ สมมติฐาน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3. ผลการศึกษา การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

หลักเกณฑ์การอ้างอิงเอกสาร

ในกรณีที่ผู้ส่งบทความต้องการอ้างอิงเอกสารภาษาไทยในเรื่อง ควรใช้ชื่อตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ในเอกสาร เช่น (อเนก, 2554) หรือ อเนก (2554) การอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่ง 2 คน เช่น วิทยาและมานะ (2523) หรือ (วิทยาและมานะ 2535) ส่วนการอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป เช่น (วิทยาและคณะ, 2554) หรือ วิทยาและคณะ (2554) แล้วแต่โครงสร้างประโยค

สำหรับบทความที่ต้องการอ้างอิงเอกสารภาษาอังกฤษในเรื่อง ควรใช้ชื่อตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ในเอกสาร เช่น (Voss, 2010) หรือ Voss (2010) การอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่ง 2 คน เช่น Sharwa and Jandalk (1978) หรือ (Sharwa and Jandalk 1978) ส่วนการอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป เช่น (Paul et al., 1999) หรือ Paul et al. (1999) แล้วแต่โครงสร้างประโยค

หลักเกณฑ์การเขียนบรรณานุกรมหรืออ้างอิงเอกสารท้ายเรื่อง

ผู้ส่งบทความต้องเรียงลำดับเอกสารภาษาไทยอยู่ในส่วนแรก และเอกสารภาษาต่างประเทศอยู่ในส่วนที่สอง โดยเรียงชื่อผู้แต่งตามอักษรแต่ละภาษา โดยใช้รูปแบบการเขียนอ้างอิงตามระบบ APA (American Psychological Association) ดังตัวอย่างต่อไปนี้

วารสารและนิตยสาร

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่ (ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author(s). (Year of publication). Title of article. *Title of periodical or journal*, Volume (issue), First-last page.

ตัวอย่าง

อังคินันท์ อินทรกำแหง และคณะ. (2549). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 12(1), 561-589.

Acton, G. J., Irvin, B. L., & Hopkins, B. A. (1991). Theory-testing research : building the science. *Advance in Nursing Science*, 14(1), 52-61.

หนังสือ

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. เมืองที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

วิจารณ์ พานิช. (2551). *การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

Chakravarthy, B., Zaheer, A., & Zaheer, S. (1999). *Knowledge sharing in organizations : Afield study*. Minneapolis: Strategic Management Resource Center, University of Minnesota.

กรณีที่หนังสือไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งหรือบรรณาธิการ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อหนังสือ

ตัวอย่าง

Merriam-Webster's collegiate dictionary (10th ed.). (1993). Springfield, MA: Merriam-Webster

รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม, วัน เดือน ปี สถานที่จัดพิมพ์. เมืองที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

กรมวิชาการ. (2538). *การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน*, 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self : Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation : Vol.38 Perspectives on Motivation* (pp.237-288). Lincoln : University of Nebraska Press.

บทความจากหนังสือพิมพ์

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, เดือน วันที). ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้าที่น่ามาอ้างอิง.

ตัวอย่าง

สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7). มาลาเรียลาม 3 จว. ใต้ตอนบน สธ.เร่งคุมเข้มกันเชื้อแพร่หนัก. *คม-ชัด-ลึก*, 25.

Di Rado, A. (1995, March 15). Trekking through college : Classes explore modern society using the world of Star Trek. *Lost Angeles Time*, p. A3.

วิทยานิพนธ์

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. ชื่อปริญญา, สถาบันการศึกษา.

ตัวอย่าง

พันทิพา สังข์เจริญ. (2528). *วิเคราะห์บทร้อยกรองเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม*. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Darling, C. W. (1976). *Giver of due regard : the poetry of Richard Wilbur*. Ph.D. Thesis, University of Conecticut, USA.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน. (ปีที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต). ชื่อเรื่อง. สืบค้นเมื่อ....., จาก ชื่อเว็บไซต์ เว็บไซต์: URL Address

ตัวอย่าง

ประพนธ์ ผาสุกยัด. (2551). *การจัดการความรู้...สู่อนาคตที่ไม่ฝัน*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2552, จาก การจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เว็บไซต์ : http://www.si.mahidol.ac.th/km/admin/add_information/document/document_files/95_1.pdf

Lynch, T. (1996). *DS9 trials and tribble-ations review*. Retrieved October 8, 1997, from Psi Phi : Bradley's Science Fiction Club Website: <http://www.bradley.edu/psiphi/DS9/ep/503r.html>

กระบวนการพิจารณากลับรองบทความ (Review Process)

บทความที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องโดยจะมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้ส่งบทความทราบเมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความเรียบร้อยแล้ว
2. กองบรรณาธิการจะตรวจสอบหัวข้อและเนื้อหาของบทความถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสาร รวมถึงกองบรรณาธิการจะตรวจสอบถึงประโยชน์ทั้งทางด้านทฤษฎีและแนวทางการนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ในกรณีที่กองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรให้ดำเนินการส่งบทความเพื่อทำการกลับรองต่อไป บรรณาธิการจะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องตรวจสอบคุณภาพของบทความว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะตีพิมพ์หรือไม่ โดยในกระบวนการพิจารณากลับรองนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่สามารถทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (Double-Blind Process)
4. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณากลับรองบทความแล้ว กองบรรณาธิการจะตัดสินใจโดยอิงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิว่าบทความนั้นๆ ควรจะลงตีพิมพ์ในวารสารหรือควรที่จะส่งให้กับผู้ส่งบทความนำกลับไปแก้ไขก่อนพิจารณาอีกครั้งหนึ่งหรือปฏิเสธการลงตีพิมพ์

การส่งบทความ (Paper Submission)

ผู้ที่ประสงค์จะส่งบทความกับวารสาร HR intelligence กรุณาส่งต้นฉบับบทความในรูปแบบของไฟล์ Microsoft Word บทความภาษาไทย พิมพ์ด้วยฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์
บทความภาษาอังกฤษ พิมพ์ด้วยฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์
และส่งบทความออนไลน์ที่ <http://www.journalhri.com> หรือสามารถส่งในรูปแบบของเอกสารทางไปรษณีย์พร้อมไฟล์มาได้

คุณชินกฤต คงเจริญพร

โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทรศัพท์ 0 2613 3302 โทรสาร 0 2226 5324

Website: <http://www.journalhri.com>

E-Mail : hri.tu.journal@gmail.com



แบบเสนอบทความ วารสาร HR intelligence

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) :

.....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) :

.....

ผู้เขียนหลัก (ชื่อที่ 1)

ชื่อ-สกุล :

ตำแหน่งและที่อยู่หน่วยงาน :

.....

โทรศัพท์..... โทรสาร..... E-mail.....

ผู้เขียนหลัก (ชื่อที่ 2)

ชื่อ-สกุล :

ตำแหน่งและที่อยู่หน่วยงาน :

.....

โทรศัพท์..... โทรสาร..... E-mail.....

ประเภทบทความที่เสนอ

- บทความวิจัย (Research article)
- บทความวิชาการ (Academic article)
- บทวิจารณ์หนังสือ (Book review)
- บทความปริทัศน์ (Review article)

ถ้าบทความที่เสนอเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หรืออื่นๆ โปรดระบุดังนี้

งานวิจัย วิทยานิพนธ์ (เอก) วิทยานิพนธ์ (โท) อื่นๆ (ระบุ).....

คำรับรองจากผู้เขียน

“ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) ขอรับรองว่า บทความที่เสนอมานี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาต้นฉบับ ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิ์พิจารณาและตรวจแก้ต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร พร้อมนี้ขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่สถาบันทรัพยากรมนุษย์ กรณีมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ให้เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมแต่เพียงผู้เดียว”

ลงชื่อ

()

...../...../.....



ใบสมัครสมาชิก

วารสาร HR Intelligence

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชื่อ-สกุล, นาม _____ ตำแหน่ง _____
สถานที่ทำงาน _____ อาคาร/ชั้น _____
เลขที่ _____ ถนน _____ ตำบล/แขวง _____
อำเภอ/เขต _____ จังหวัด _____ รหัสไปรษณีย์ _____
โทรศัพท์ _____ โทรสาร _____
อีเมล (E-mail) : _____
เนื้อหาบทความที่สนใจ _____

โดยขอให้จัดส่งวารสารไปที่

ที่อยู่ตามต้นฉบับ

โปรดจัดส่งวารสารไปที่อยู่ตามนี้

ที่อยู่เลขที่ _____ ซอย _____ ถนน _____

แขวง/ตำบล _____ เขต/อำเภอ _____ จังหวัด _____

รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____ โทรสาร _____

ประสงค์สมัครเป็นสมาชิกวารสาร

() 1 ปี 2 ฉบับ 180 บาท (พร้อมจัดส่ง) () 2 ปี 4 ฉบับ 350 บาท (พร้อมจัดส่ง)

ขอชำระเป็น

() เงินสด (ชำระที่ ฝ่ายการเงิน สถาบันทรัพยากรมนุษย์ ชั้น 8 ตึกอเนกประสงค์ 1
ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 08.30 – 17.00 น. เท่านั้น)

() โอนเงินเข้าบัญชี มธ. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารกรุงไทย
เลขที่บัญชี 981-3-32272-1 บัญชีออมทรัพย์ สาขามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
และส่งใบสมัครสมาชิกพร้อมสำเนาการชำระเงิน มาที่ 0 2226 5324

สอบถามรายละเอียดได้ที่ คุณชินกฤต คงเจริญพร โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ อาคารอเนกประสงค์ 1 ชั้น 8
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โทรศัพท์ 0 2613 3305 โทรสาร 0 2226 5324
E-mail : hri.tu.journal@gmail.com

สำหรับเจ้าหน้าที่

ใบเสร็จรับเงิน เล่มที่ _____ เลขที่ _____ วันที่รับค่าสมาชิก _____



สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

งานเสวนาและเปิดตัวหนังสือ

"เคล็ด (ไม่) ลับสำหรับนักบริหารคนใน CLMV"

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 2 มิถุนายน 2559 สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดงานเสวนาและเปิดตัวหนังสือ "เคล็ด (ไม่) ลับสำหรับนักบริหารคนใน CLMV" ณ ห้องจิมมี่ คณะศิลปศาสตร์ มธ.ท่าพระจันทร์

งานนี้พบกับกูรูและผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ได้แก่ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ (กูรูด้าน HR), ดร.สรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์ (นักวิจัยด้านตลาดแรงงานอาเซียนจาก TDRI), ดร.นิธินาถ สินธุตชะ เตลาน (คอนซัลต์ชื่อดัง) และ รศ.ดร.กิตติ ประเสริฐสุข (นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจและสังคมอาเซียน) ร่วมแลกเปลี่ยนทรรศนะเกี่ยวกับความน่าสนใจของหนังสือฯ ทั้งเนื้อหา และรูปแบบ ในส่วนของเนื้อหาหนังสือให้ข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจและแรงงานมิติต่างๆ ใน 4 ประเทศ คือ กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม

ด้านรูปแบบ หนังสืออ่านง่าย จัดหมวดหมู่ ข้อมูลความรู้ชัดเจน เรียงจากภาพเศรษฐกิจมหภาค ตามด้วยข้อมูลด้านแรงงาน กฎระเบียบ และคุณลักษณะแรงงาน ตามด้วยประสบการณ์ด้าน HRM ของบริษัทยักษ์ใหญ่และนักลงทุนไทย



ช่องทางการจำหน่ายหนังสือ

"เคล็ด (ไม่) ลับสำหรับนักบริหารคนใน CLMV"

1. ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. สั่งซื้อได้ที่ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ติดต่อฝ่ายจำหน่ายหนังสือ

คุณชินกฤต คงเจริญพร
โทรศัพท์ 0 2613 3305
โทรสาร 0 2226 5324

หนังสือราคาเล่มละ 200 บาท เท่านั้น!!!



แผนฝึกอบรมประจำปี 2560

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แผนฝึกอบรมประจำปี 2560

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

หลักสูตรอบรมระยะยาว 3 หลักสูตร

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตรอบรม	จำนวน ชม.	สถานที่ จัดอบรม	2559		2560															
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.			
1	แบบอย่างแนวปฏิบัติขั้นเลิศในด้านทรัพยากรมนุษย์ (Best Practices in HR) รุ่นที่ 6 (อบรมทุกวันเสาร์) (17 วัน) - ภาคบรรยาย ค่าลงทะเบียน 69,000.- - ภาคศึกษาดูงานประเทศเยอรมัน หรือ ประเทศในแถบยุโรป ค่าลงทะเบียน 100,000.- รวมค่าลงทะเบียนภาคบรรยายและศึกษาดูงาน 169,000 บาท/คน	98	โรงแรมกัน กรุงเทพฯ																		17 มิย. - 4 พย.
2	Strategic HRM (อบรมทุกวันพุธและพฤหัสบดี) (8 วัน) ค่าลงทะเบียน 30,000 บาท/คน	48	โรงแรมกัน กรุงเทพฯ																		9 ส.ค. - 6 ก.ย.
3	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development) รุ่นที่ 3 (อบรมทุกวันพุธและพฤหัสบดี) (6 วัน) ค่าลงทะเบียน 23,000 บาท/คน	36	โรงแรมกัน กรุงเทพฯ							8-30 มี.ค.											

หลักสูตรอบรมระยะสั้น 7 หลักสูตร

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตรอบรม	จำนวน ชม.	สถานที่ จัดอบรม	2559		2560															
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.			
1	เทคนิคการสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา (Coaching and Mentoring Technique) (2 วัน) ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน	12	ห้องนิคม ชินทราวิทู นอ. ท่าพระจันทร์					รุ่น2 22,23						รุ่น3 26,27							
2	การจัดทำแผนการพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Individual Development Plan- IDP) (2 วัน) ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน	12	ห้องนิคม ชินทราวิทู นอ. ท่าพระจันทร์										รุ่น2 14,15							รุ่น3 18,19	
3	เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (2 วัน) ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน	12	ห้องนิคม ชินทราวิทู นอ. ท่าพระจันทร์											รุ่น1 17,18							
4	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Planning : SHRP) ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน	12	ห้องนิคม ชินทราวิทู นอ. ท่าพระจันทร์											รุ่น2 24,25						รุ่น3 20,21	
5	การจัดทำแผนฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร (Training Roadmap) (2 วัน) ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน	12	ห้องนิคม ชินทราวิทู นอ. ท่าพระจันทร์	รุ่น1 03,04 26,27			รุ่น2 20,21						รุ่น3 26,27							รุ่น4 15,16	
6	การประเมินผลการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ROI on HRD) (1 วัน) ค่าลงทะเบียน 2,500 บาท/คน	6	ห้องนิคม ชินทราวิทู นอ. ท่าพระจันทร์																	รุ่น2 13	
7	HRM for Line Manager (3 วัน) ค่าลงทะเบียน 12,000 บาท/คน	18	โรงแรมแคนคา วิบูลย์เกล้าฯ																	รุ่น2 22,24	

หมายเหตุ : - กำหนดการอบรมอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 02 613 3303, 087 7739 266 หรือดูรายละเอียดได้ที่ www.hri.tu.ac.th

หลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการวางพื้นฐานสู่การเป็น HR Professional

บทเรียนและแนวคิดใหม่ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค AEC และ Digital มุ่งสู่การเป็น HR Professional



สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เปิดอบรมหลักสูตรระยะยาว 3 หลักสูตร

ประจำปี 2560



สถานที่จัดอบรม : โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ก กรุงเทพฯ และโรงแรมเบเนกาน กรุงเทพฯ หรือโรงแรมในกรุงเทพฯ
หมายเหตุ : กำหนดการอบรมอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

หลักสูตร “แบบอย่างแนวปฏิบัติขั้นเลิศในด้านทรัพยากรมนุษย์” รุ่นที่ 6 เป็นโครงการที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคใหม่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ก้าวทันกับสภาวการณ์ปัจจุบัน จัดอบรมระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน 2560 - 4 พฤศจิกายน 2560 (อบรมทุกวันเสาร์) จำนวน 98 ชั่วโมง
ค่าลงทะเบียน ภาคบรรยาย ท่านละ 69,000 บาท
ภาคศึกษาดูงานประเทศเยอรมัน หรือประเทศแถบยุโรป ท่านละ 100,000 บาท รวมทั้งสิ้น 169,000 บาท

หลักสูตร Strategic HRM เป็นโครงการฝึกอบรมที่มุ่งบริหารจัดการมนุษย์ เพื่อนำไปสู่ทิศทางใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จัดอบรมระหว่างวันที่ 9 สิงหาคม 2560 - 6 กันยายน 2560 (อบรมทุกวันพุธและวันพฤหัสบดี) จำนวน 48 ชั่วโมง
ค่าลงทะเบียน ท่านละ 30,000 บาท

หลักสูตร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ รุ่นที่ 3 เป็นโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันให้ก้าวทันกับการแข่งขันในยุค Digital Economy ที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและแข็งแกร่ง เกิดการพัฒนาองค์กรด้านเมธีของความสำเร็จหลาย หลักสูตร SHPO-3 จัดอบรมระหว่างวันที่ 8 - 30 มีนาคม 2560 (อบรมทุกวันพุธและวันพฤหัสบดี) จำนวน 38 ชั่วโมง
ค่าลงทะเบียน ท่านละ 23,000 บาท

เปิดอบรมหลักสูตรระยะสั้น 7 หลักสูตร ประจำปี 2560

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



➤ Individual Development Plan
หลักสูตร “การจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”
รุ่นที่ 2 อบรมวันที่ 14 - 15 มิถุนายน 2560
รุ่นที่ 3 อบรมวันที่ 18 - 19 ตุลาคม 2560
ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน จำนวน 12 ชม.

➤ Training Roadmap
หลักสูตร “การจัดทำแผนฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร” จำนวน 12 ชม.
รุ่นที่ 3 อบรมวันที่ 26 - 27 เมษายน 2560
รุ่นที่ 4 อบรมวันที่ 15 - 16 พฤศจิกายน 2560
ค่าลงทะเบียน ท่านละ 5,000 บาท/คน



➤ Strategic Human Resource Planning
หลักสูตร “การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์”
รุ่นที่ 2 อบรมวันที่ 24 - 25 พฤษภาคม 2560
รุ่นที่ 3 อบรมวันที่ 20 - 21 ธันวาคม 2560
ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน จำนวน 12 ชม.



➤ Coaching and Mentoring Technique
หลักสูตร “เทคนิคการสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา”
รุ่นที่ 2 อบรมวันที่ 22 - 23 กุมภาพันธ์ 2560
รุ่นที่ 3 อบรมวันที่ 26 - 27 กรกฎาคม 2560
ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน จำนวน 12 ชม.

➤ ROI on HRD
หลักสูตร “การประเมินผลการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” จำนวน 8 ชม.
รุ่นที่ 2 อบรมวันที่ 13 กันยายน 2560
ค่าลงทะเบียน ท่านละ 2,500 บาท/คน

➤ หลักสูตร “เทคนิคการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ”
รุ่นที่ 1 อบรมวันที่ 17 - 18 พฤษภาคม 2560
ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน จำนวน 12 ชม.

➤ HRM for Line Manager.
จำนวน 18 ชม.
รุ่นที่ 2 อบรมวันที่ 22 - 24 สิงหาคม 2560 ณ โรงแรมแมนดาริน กรุงเทพฯ ***
ค่าลงทะเบียน ท่านละ 12,000 บาท/คน

สถานที่จัดอบรม : ห้องนิทรรศการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์
หมายเหตุ : กำหนดการอบรมอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 02 613 3303, 087 773 9268
หรือดูรายละเอียดดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ www.hri.tu.ac.th