

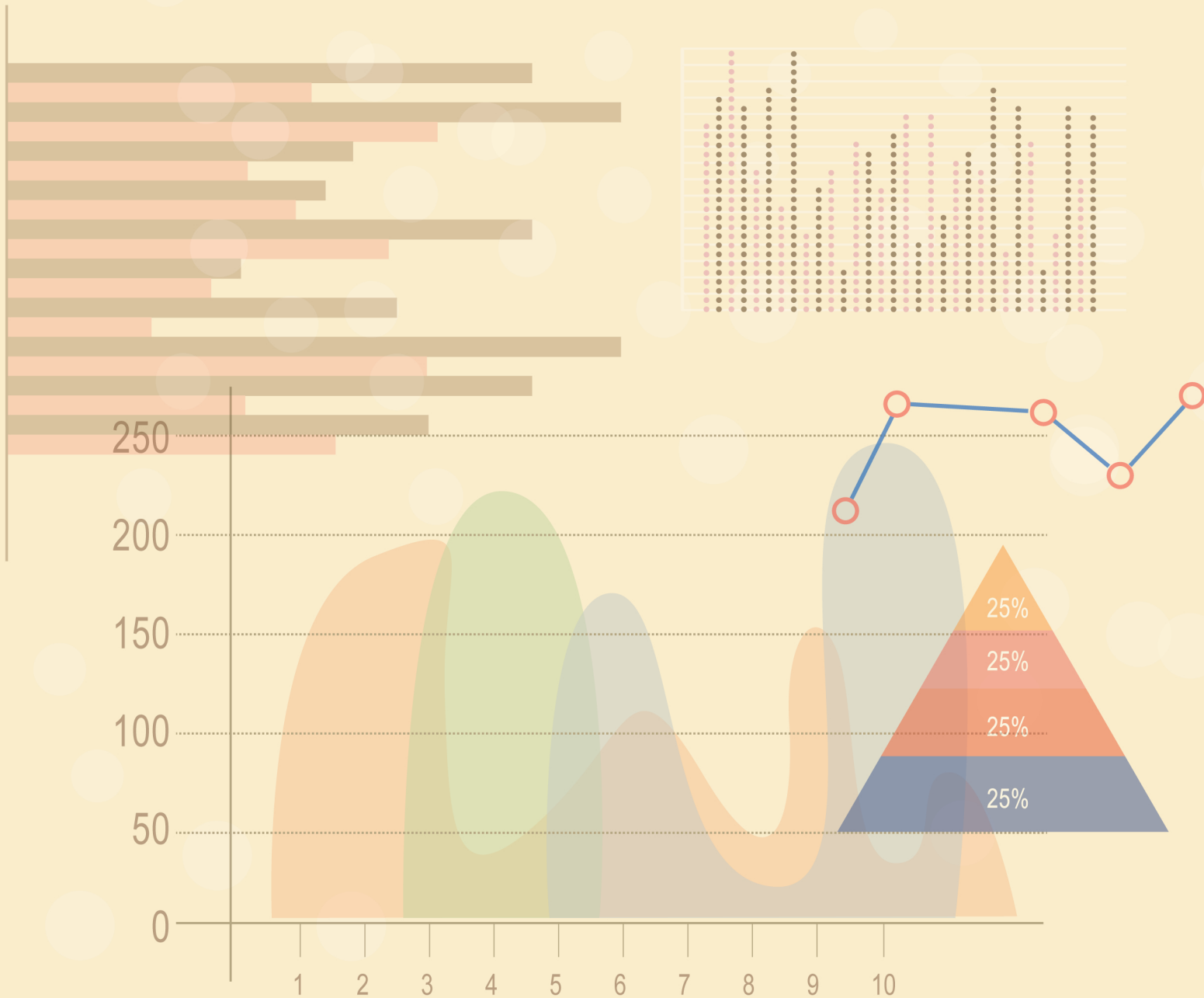


สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ISSN 2465-4523

วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา Journal of BSRU-Research and Development Institute

ปีที่ 1 ฉบับพิเศษ (ธันวาคม 2559)
Vol. 1 Special Edition (December 2016)



วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ISSN :2465-4523

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษา อาจารย์ นักวิจัย และนักวิชาการทั่วไป ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการ และบทความจากผลงานวิจัยในศาสตร์ทางด้านสหวิทยาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษา อาจารย์ นักวิจัย และนักวิชาการทั่วไป ตระหนักถึงความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการศึกษา (Education) ค้นคว้า และวิจัย
3. เพื่อเป็นแหล่งกลางในการศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลและแหล่งวิทยาการความรู้ต่างๆ อันเป็นการเปิดโลกกว้างทางการเรียนรู้ แก่สาธารณชนทั่วไป

ปีที่พิมพ์	ปีที่ 1 ฉบับพิเศษ (ธันวาคม 2559)
กำหนดออกวารสาร	ปีละ 2 ฉบับ มกราคม-มิถุนายน , กรกฎาคม-ธันวาคม
ครั้งที่พิมพ์/จำนวน	1/500 เล่ม
จำนวนหน้า	98 หน้า
จัดพิมพ์โดย	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ชั้น 7 อาคาร 100 ปี ศรีสุริยวงศ์ 1061 ซอยอิสราภาพ 15 ถนนอิสราภาพ แขวงศิริบุญจี่ เขตธนบุรี กรุงเทพฯ 10600 โทรศัพท์. 0-2473-7000 ต่อ 1600 , 1606 โทรสาร. 0-2473-7000 ต่อ 1601 เว็บไซต์: http://research.bsru.ac.th จดหมายอิเล็กทรอนิกส์: rdibsrinfo@gmail.com
พิมพ์ที่	โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด 54/67-68 ซอย 12 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงวัดท่าพระเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ 10600 โทรศัพท์. 0-2864-0434-5 โทรสาร. 0-2412-3087 Email : sahadhammik@gmail.com
ราคาเล่มละ	200 บาท

วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ทุกบทความได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความ(Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน ก่อนลงตีพิมพ์ในวารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บทความหรือข้อคิดเห็นใดๆ ในวารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นวรรณกรรมของผู้เขียนโดยเฉพาะ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาและกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกบทความเพื่อการศึกษาแต่ให้อ้างอิงแหล่งที่มาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

สารบัญ

สารจากอธิการบดี	ก
บทบรรณาธิการ	ข
ภาค 1 บทความวิจัยและบทความวิชาการ	
1.การพัฒนาความสามารถในการทดลองโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดทดลอง คลื่นนิ่งสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 นายเฉลิมพล เพชรรัักษ์, ดร.อภิชาติ สังข์ทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรา เขียวรักษา	1
2.ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด นายเอกลักษณ์ คนยัง และ อาจารย์สุรศักดิ์ ชะมารัมย์	16
3.ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสอบสวนหญิงในพื้นที่นครบาล พื้นที่ตำรวจโทพิชศาล พันธุ์วัฒนา	28
4.วิธีการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก อาจารย์วิชชุพงศ์ วรรณศาสตร์กุล และ อาจารย์ณัฐกร หิริญโท	39
5.บทเรียนมัลติมีเดียรายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย อาจารย์อารีรัตน์ แก้วประดิษฐ์ และ นางสาวพนิดฐา วงษ์เพชร	51
6.การศึกษาความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย ของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา นางสาวบังอร เหล่าปิ่นเพชร และ ดร.ปวิช ผลงาม	62
7.แนวทางการพัฒนาบทเรียนแสงรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ อาจารย์ ดร.กัมปนาท คูศิริรัตน์ และ อาจารย์ ดร.นุชรัตน์ นุชประยูร	72
8.แนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็น องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง อาจารย์สุรศักดิ์ ชะมารัมย์	81
คำแนะนำการตีพิมพ์บทความ	

สารจากอธิการบดี



วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นวารสารที่มีคุณภาพด้านวิชาการเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ความรู้ ความคิดและพัฒนาการต่างๆที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยตลอดจนความเคลื่อนไหวในแง่มุมต่างๆของ วิทยาการอันหลากหลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปิดเสรีทางการศึกษาและสามารถเข้าถึงข้อมูลของ องค์กรความรู้อย่างไม่จำกัดนั้นการเผยแพร่บทความทางวิชาการจึงมีความสำคัญมากโดยจะเป็นแหล่งความรู้ที่ ผลักดันให้เกิดการบริการข่าวสารข้อมูลและองค์ความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ

สถาบันวิจัยและพัฒนาในฐานะเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนทางวิชาการได้เล็งเห็นความสำคัญของการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเผยแพร่งานวิชาการจึงได้จัดทำวารสารสถาบันวิจัยและพัฒนาขึ้นซึ่งถือว่าเป็น ประโยชน์ต่อวงการศึกษาและเป็นการส่งเสริมศักยภาพของนักวิชาการให้พัฒนายิ่งขึ้นไปด้วย

สิ่งที่พึงตระหนักและพัฒนาควบคู่ไปกับวิชาการคือความมีศีลธรรมจรรยาบรรณของความเป็น นักวิชาการกล่าวคือต้องมีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลอย่างละเอียดถึงแหล่งปฐมภูมิเคารพกติกาและสิทธิของบุคคล ที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งรายงานผลการวิจัยหรือผลการศึกษตามความเป็นจริงในเชิงสร้างสรรค์วิพากษ์วิจารณ์อยู่ บนฐานข้อมูลและหลักแห่งเหตุผลที่สำคัญนักวิชาการต้องสามารถนำความรู้ที่นำไปพัฒนาประเทศชาติอย่าง สร้างสรรค์และเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินดา เกณฑ์มา)

อธิการบดี

บทบรรณาธิการ

วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา ฉบับนี้เป็น ปีที่ ๑ ฉบับพิเศษ เดือนธันวาคม 2559 ทางทีมงานกองบรรณาธิการได้จัดพิมพ์บทความวิจัยและบทความวิชาการ ของนักวิชาการรวมทั้งหมด 8 เรื่อง ตลอดทั้งบทวิจารณ์หนังสือท้ายเล่ม ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านก็ได้นำเสนอแนวคิด และมุมมองของตนอย่างอิสระ ประกอบกับหลักฐานข้อมูลที่นำเสนอเชื่อถือ จึงกล่าวได้ว่าเนื้อหาสาระของวารสารฉบับนี้มีคุณภาพทางวิชาการอันจะนำไปสู่การสร้างสรรคองค์ความรู้ให้แก่ผู้อ่านอย่างเพียงพอ ประกอบด้วยนักวิชาการดังต่อไปนี้

นายเฉลิมพล เพชรรักษ์, ดร.อภิชาติ สังข์ทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมราเขียวรักษา ได้นำเสนอบทความเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการทดลองโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่ง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีเนื้อหาโดยสรุปคือ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อออกแบบและสร้างชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อศึกษาความสามารถในการทดลองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือก 3) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือก 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1 ห้องเรียนมีนักเรียน 44 คนโดยการเลือกแบบเจาะจงผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพได้ค่า $E1/E2 = 79.25/80.0$ เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 2) ความสามารถในการทดลองของนักเรียนค่าเฉลี่ย 3.17 จาก 4.00 คิดเป็นร้อยละ 79.25 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 ที่กำหนด ($S.D. = 0.75$) 3) ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนเรื่องคลื่นนิ่งของนักเรียนได้คะแนนเฉลี่ย 8.0 จากคะแนนเต็ม 10.0 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 80 สูงกว่าเกณฑ์

นายเอกลักษณ์ คนยังและอาจารย์สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ ได้นำเสนอบทความเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด มีเนื้อหาโดยสรุปคือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 152 คน คำนวณจากสูตรทาโรยามาเน่ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 47.10 ($R^2 = 0.471$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อเสนอแนะคือ ควรสรรหาและเลือกสรรบุคลากรด้วย

ความโปร่งใสเป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงาน

พันตำรวจโทพิชิต พันธ์วัฒนา ได้นำเสนอบทความเรื่อง **ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสอบสวนหญิงในพื้นที่นครบาล** มีเนื้อหาโดยสรุปคือบทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรการยอมรับค่านิยมองค์กรและการยินยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์กรของพนักงานสอบสวนหญิงใช้แนวทางการวิจัย 2 ประเภท (1) เชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานสอบสวนหญิงจำนวน 73 รายและ (2) เชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกกับพนักงานสอบสวนหญิงผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อเสริมข้อมูลจากการศึกษาเชิงปริมาณให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผลการศึกษาพบว่าพนักงานสอบสวนหญิงมีความเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งต่อการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการยินยอมทำตามค่านิยมโดยสมัครใจและการตกลงยอมรับการปฏิบัติด้วยความเต็มใจต่างกันอย่างสิ้นเชิงกับเรื่องประสงค์ทำงานที่องค์กรตลอดไปการปฏิบัติตามส่วนใหญ่แม้ไม่ตรงความคิดและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลมกลืนที่พนักงานสอบสวนหญิงไม่ค่อยจะเห็นด้วย

อาจารย์วิชชุพงศ์ วรศาสตร์กุล และอาจารย์ณัฐกร หิรัญโท ได้นำเสนอบทความเรื่อง **วิธีการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือ อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก** มีเนื้อหาโดยสรุปคือบทความนี้มุ่งศึกษาวิธีการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนืออำเภอนครไทยจังหวัดพิษณุโลกผู้เขียนได้ใช้ทฤษฎีชาติพันธุ์วรรณา (Ethnography) มาอธิบายและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นและการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษาต่างๆและที่มาของการปักผ้าชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือจากการสัมภาษณ์นางหมีแซ่หว้าได้กล่าวว่าชาวเขาเผ่าม้งมีวิธีการปักผ้าอยู่ 3 ประเด็นดังนี้ 1)วิธีการปักผ้าเกิดจากแรงบันดาลใจทางด้านศาสนาและประวัติศาสตร์คือการปักผ้าที่เกิดมาจากความเชื่อที่ชาวเขาเผ่าม้งนับถือและตำนานทางประวัติศาสตร์ของชนเผ่าตัวเองเช่นลายปักบันไดฟ้าเป็นลายที่ชาวเขาเผ่าม้งเชื่อว่าสื่อถึงวิญญาณบรรพบุรุษที่ตายไปแล้วจากบนฟ้ามาสู่ลูกหลานของตนเองที่ยังมีชีวิตอยู่เป็นต้น 2)วิธีการปักผ้าเกิดแรงบันดาลใจจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและ 3.วิธีการลายปักที่เกิดจากรูปทรงเลขาคณิตคือลายที่เกิดจากรูปทรงเลขาคณิตในลายนี้จะเกิดจากธรรมชาติแต่ว่าเขาแบ่งตามที่เกิดที่มีลักษณะเป็นภูเขาและพื้นที่ที่อาศัยอยู่เช่นลายปักสี่เหลี่ยมคู่เป็นลายที่มีวิธีการปักจากพื้นที่และสื่อถึงการครองคู่ชีวิตที่แต่งงานแล้วให้อยู่จนแก่ตายหรือเป็นการช่วยกันของคนในหมู่บ้านและคนในหมู่บ้านอื่นๆอีกด้วยดังนั้นการปักผ้าถือว่าเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาวเขาเผ่าม้งที่มีการดูแลรักษาสืบทอดและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเหมาะสมเป็นเวลามาช้านานจนถึงปัจจุบันนี้

อาจารย์อารีรัตน์ แก้วประดิษฐ์ และนางสาวพนิตฐา วงษ์เพชร ได้นำเสนอบทความเรื่อง **บทเรียนมัลติมีเดียรายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย** มีเนื้อหาโดยสรุปคืองานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดีย วิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย 2) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของ

นักศึกษาที่มีต่อบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยใช้การแนวความคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย ดำเนินงานวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำนวน 35 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1)บทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ 2)แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า 1)บทเรียนมัลติมีเดียที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของกานเย สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและมียืดหยุ่นมากกว่าบทเรียนมัลติมีเดียแบบปกติ 2)ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่ศึกษาด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3)ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการใช้งานบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.45 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.55

นางสาวบังอร เหล่าปิ่นเพชร และ ดร.ปวิช ผลงาม ได้นำเสนอบทความเรื่องการศึกษาความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย ของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยามีนี้อาโดยสรุปคือการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาและเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรและนิสิต รวมทั้งสิ้น 32,115 คน โดยแบ่งตามเพศ สถานภาพ และระบบสารสนเทศที่ใช้งาน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 400 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ **ด้านการให้บริการระบบสารสนเทศ ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ และด้านการประมวลผลและความปลอดภัย** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย สำหรับบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.00 มีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 48.30 สำหรับนิสิต/นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.90 มีสถานภาพเป็นนิสิต (ภาคปกติ) ร้อยละ 67.90 เมื่อพิจารณาในทุกด้านของความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ระหว่างเพศ สถานภาพ และระบบสารสนเทศที่ใช้ใช้งาน พบว่า มีความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

อาจารย์ ดร.กัมปนาท คูศิริรัตน์ และอาจารย์ ดร.นุชรัตน์ นุชประยูร ได้นำเสนอบทความเรื่องแนวทางการพัฒนาบทเรียนแสวงรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มีนี้อาโดยสรุปคือ บทความวิชาการนี้มี

วัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทเรียนแสวงรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยผู้เขียนได้จัดทำ การสังเคราะห์วิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนแสวงรู้และความคิดสร้างสรรค์โดยการ จัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการแสวงหาความรู้ที่ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเป็นฐานในการปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนบนแหล่งความรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตออกแบบวางแผนการ เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำทักษะการค้นหาสารสนเทศไปใช้ในการค้นหาข้อมูลที่ผู้สอนจัดไว้ให้และมี กระบวนการขั้นตอนที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมขั้นคิดวิเคราะห์สังเคราะห์แก้ไขปัญหาของ ผู้เรียนเพื่อส่งเสริมบทบาทของการรู้สารสนเทศเพื่อนำให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์

อาจารย์สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ ได้นำเสนอบทความเรื่อง **แนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงมีเนื้อหาโดยสรุปคือ** บทความฉบับนี้ ผู้เขียน ต้องการชี้ให้เห็นถึงการบริหารงานภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงจากการบริหารงานที่เน้นโครงสร้างองค์การในแนวตั้ง มาสู่รูปแบบองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงเป็นประการแรก ประการต่อมาได้อธิบายให้เห็นถึงความหมาย ความ เป็นมา และองค์ประกอบขององค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงตลอดจนแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการคือ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรโครงสร้างและระบบองค์กรพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และคณะทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปปรับใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงาน ตนไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงที่ประสบผลสำเร็จต่อไป



การพัฒนาความสามารถในการทดลองโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่ง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

The Development of the Ability in Science Experiment of 11th Grade Students by Learning through the Standing Wave Experimental Package

เฉลิมพลเพชรรัช¹, ดร.อภิชาติสังข์ทอง²,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. อมราเชียวรัช³

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อออกแบบและสร้างชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อศึกษาความสามารถในการทดลองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือก 3) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือก 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1 ห้องเรียนมีนักเรียน 44 คนโดยการเลือกแบบเจาะจง

ผู้วิจัยจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้หน่วยคลื่นกลประกอบด้วย 7 แผนใช้เวลาทั้งหมด 36 ชั่วโมงโดยให้นักเรียนปฏิบัติการทดลองตามชุดทดลองคลื่นนิ่งที่ออกแบบและสร้างขึ้นแล้วรวบรวมรายงานการทดลองประเมินความสามารถในการทดลองของนักเรียนด้วยแบบประเมินความสามารถในการทดลองและประเมินผลสัมฤทธิ์ด้วยแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้ นำคะแนนจากการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดคือร้อยละ 60 นักเรียนประเมินความพึงพอใจที่มีต่อชุดการทดลองนำผลการประเมินความพึงพอใจชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือก

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพได้ค่า $E1/E2 = 79.25/80.0$ เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 2) ความสามารถในการทดลองของนักเรียนค่าเฉลี่ย 3.17 จาก 4.00 คิดเป็นร้อยละ 79.25 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 ที่กำหนด (S.D. = 0.75) 3) ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนเรื่องคลื่นนิ่งของนักเรียนได้คะแนนเฉลี่ย 8.0 จากคะแนนเต็ม 10.0 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 80 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 ที่กำหนด (S.D. = 1.16) 4) ความพึงพอใจของนักเรียนต่อชุดการทดลองคลื่นนิ่งที่สร้างขึ้นมีค่าเฉลี่ย 4.28 จาก 5.00 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี

¹มหาบัณฑิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

²อาจารย์ภาควิชาฟิสิกส์ประยุกต์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

³อาจารย์ภาควิชาฟิสิกส์ประยุกต์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

คำสำคัญ:ความสามารถในการทดลอง/ ชุดทดลองคลื่นนิ่ง/คลื่นกล

Abstract

The research' objectives are: 1) To design and build the Standing Wave Experimental Package Performance criteria 80/80 2) To conduct a study and develop 11th Grade Students' ability in Science Experiment by learning through the Standing Wave Experimental Package 3) To analyze the results of 11th Grade Students who undergone learning through the Standing Wave Experimental Package 4) To analyze the satisfaction level of students with the Standing Wave Experimental Package. The respondents for the research were determined through purposive sampling. They were 44 students in the 11th Grade at Assumption Samutprakarn School taking up Science and Math on the 1st Semester academic year 2558.

The research was conducted with 44 students learning from a lesson plan conducted to orient students to an experiment of mechanical waves it consisted of 7 lesson plans. It took 36 hours in total. It consisted of letting students do trial experiments on the mechanical waves designed and built for the purpose of the research. After which, experiments were compiled and a report was formed for the purpose of doing a trial evaluation by assessing the ability of the students in the experiments. The results of the tests were then assessed. The scores from the assessment were analyzed and compared with the criteria of 60%. The students' satisfaction level was then assessed and evaluated through statistical analysis.

The results showed that 1) The performance of the Standing Waves Experimental Package has an acceptable performance, wherein the $E1/ E2 = 79.30/80.00$ criteria 80/80 2) The ability in Science Experiment of students consisted of 3 factors: planning, experimenting, and presentation. Overall, the average was 3.17 from 4.00 or 79.25% higher than the threshold set at 60% (S.D. =0.75) 3) The tests of 11th Grade Students who learned through the Standing Wave Experimental Package resulted to an average score of 8.0 points out of a full 10 points or 80 % higher than the threshold set at 60% (S.D.=1.16) 4) The satisfaction level of students with the Standing Wave Experimental Package consisted of two aspects: the physical characteristics and applications. Overall, satisfaction level resulted in an average of 4.28 out of 5.00, which translated to the set verbal interpretation of "Good".

Keywords: Ability in Science Experiment/ Mechanical Waves/ The Standing Wave Experimental Package

บทนำ

การศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการทดลองนั้นมีความจำเป็นในการเรียนวิทยาศาสตร์ การทดลองทางวิทยาศาสตร์ (Science experiment) เป็นกิจกรรมที่ตอบสนองต่อธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กการทดลองทางวิทยาศาสตร์ช่วยสร้างลักษณะนิสัยการเรียนรู้ที่มีกระบวนการส่งเสริมให้เด็กคิดอย่างมีระบบและศึกษาสิ่งต่างๆด้วยการนำเอาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เป็นสิ่งกระตุ้นพัฒนาการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของเด็ก(นิติธร, 2557 : 3) สอดคล้องกับแนวคิดของ จอห์น ดีวอี้ (John Dewey) ที่กล่าวว่าประสบการณ์สำหรับเด็กเกิดขึ้นได้ต้องใช้ความคิดและการลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆการทดลอง และการค้นพบด้วยตนเอง ทักษะการทดลองเป็นความชำนาญในการจัดกระบวนการปฏิบัติกับตัวแปรต่างๆเพื่อทดสอบสมมติฐานที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะวิชาฟิสิกส์ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่คิดว่าเป็นวิชาที่ยากที่จะเรียนรู้และการจินตนาการให้เห็นภาพที่ชัดเจนและจากประสบการณ์สอนฟิสิกส์ของผู้วิจัยพบว่านักเรียนมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องของคลื่นนิ่งจากการถามนักเรียนว่าคลื่นนิ่ง(Standing Wave) คืออะไร นักเรียนส่วนใหญ่จะตอบว่า คลื่นที่อยู่นิ่งๆ ไม่มีการเคลื่อนที่ แต่ความจริงแล้วคลื่นนิ่ง(Standing Wave) คือปรากฏการณ์การแทรกสอด(Interference)ของคลื่นที่มีลักษณะเหมือนกันทุกประการทั้งความถี่(Frequency)แอมพลิจูด(Amplitude) ความยาวคลื่น(Wave Length) และความเร็ว(Speed)เท่ากัน เคลื่อนที่สวนทางกัน ถ้าบริเวณหนึ่งคลื่นรวมกันก็จะรวมกันตลอดและถ้าบริเวณหนึ่งคลื่นหักล้างกันก็จะหักล้างกันตลอดทำให้เกิดตำแหน่งปฏิบัพ(Anti Node)และบัพ(Node) อยู่ซ้ำที่เดิมตลอดเวลา(ธรรมสถิต, 2557 : 41) จึงพบว่าเป็นการยากที่จะอธิบายการเกิดคลื่นนิ่งให้นักเรียนเข้าใจและเห็นภาพชัดเจนเกี่ยวกับเวลาการสั่นของอนุภาคตัวกลางครบรอบเท่ากับเวลาที่คลื่นเคลื่อนที่ครบหนึ่งลูกคลื่นหรือเรียกว่า คาบ(Period) แอมพลิจูดของคลื่นเป็นสองเท่าของแอมพลิจูดคลื่นแต่ละขบวนมารวมกัน

ดังนั้นการเรียนการสอนเรื่องคลื่นนิ่งเป็นเรื่องยากจำเป็นต้องใช้ชุดทดลองเพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นและปฏิบัติจริงจึงจะเข้าใจได้ง่ายขึ้น แต่พบว่าชุดทดลองคลื่นนิ่งบนเส้นเชือกที่ขายในประเทศไทยประมาณร้อยละ 90 ขึ้นไปเป็นเครื่องมือที่ไม่สมบูรณ์ ปรับเปลี่ยนความถี่ไม่ได้ ทำให้ผลที่แสดงจากการทดลองไม่ตรงกับทฤษฎี(ทนง,2555: 3) ดังนั้นจึงมีผู้พยายามสร้างอุปกรณ์และแบบจำลองการศึกษาคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่ผ่านมาเพื่ออธิบายการเกิดคลื่นนิ่งในเส้นเชือกตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่ทางโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ใช้อยู่คือ ชุดสาธิตคลื่นนิ่งในเส้นเชือกรุ่น H00211 จากบริษัทEIS ชุดคลื่นนิ่งในเส้นเชือกนี้ใช้อุปกรณ์ที่ประกอบด้วยเชือกยาวประมาณ 1 เมตรผูกติดกับเครื่องกำเนิดคลื่นความถี่หนึ่งปลายอีกด้านผูกกับตาชั่งสปริงที่ตรึงแน่นไว้กับที่(ใช้ดึงวัดแรงดึงเชือก)และมีสเกลวัดความยาวคลื่น เมื่อเปิดสวิตช์เครื่องกำเนิดคลื่น สังเกตคลื่นที่เกิดขึ้น วัดความยาวคลื่นแล้วเปลี่ยนความถี่เชือกโดยดึงตาชั่งสปริงสังเกตผลที่เกิดขึ้น จากอุปกรณ์ชุดนี้นักเรียนจะได้ความรู้ความเข้าใจดีว่าลักษณะคลื่นนิ่งเกิดจากการสะท้อนของคลื่นมาแทรกสอดกันจนเกิดเป็นรูป สามารถหาความยาวคลื่นได้ รู้ความสัมพันธ์ระหว่างความถี่เชือกกับจำนวนลูป ข้อจำกัดคือไม่สามารถวัดทักษะการทดลองของนักเรียนได้เนื่องจากเป็นชุดทดลองสำเร็จรูปนักเรียนเพียงเสียบปลั๊กเปิดเครื่องเท่านั้นและอุปกรณ์ชำรุดได้ง่าย ขนาดใหญ่น้ำหนักมาก ขนย้ายไม่สะดวกและราคายังสูง ซึ่งทางโรงเรียนต้องใช้งบประมาณจำนวนมากและบางโรงเรียนอาจจะไม่สามารถจัดซื้อได้

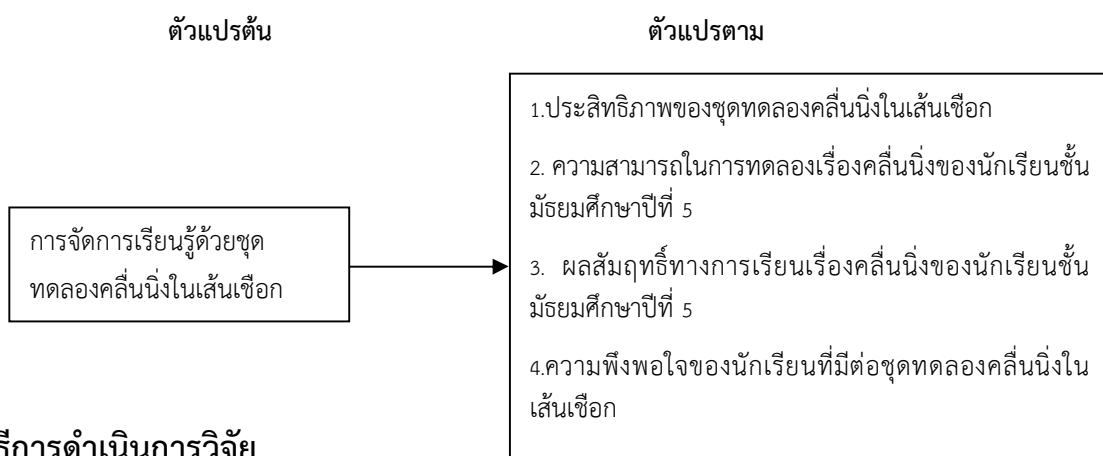
จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าชุดทดลองมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการศึกษาเรื่องคลื่นนิ่งของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ แต่ยังพบข้อจำกัดในการคำนวณหาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ราคาแพงและสิ้นเปลืองพลังงานไฟฟ้าผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาและออกแบบสร้างชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกเพื่อใช้เป็นสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้เรื่องคลื่นนิ่งขึ้น เพื่อให้นักเรียนจะได้ฝึกทักษะกระบวนการทดลอง ได้ทำการทดลองและวิเคราะห์หาความยาวคลื่น ความถี่ ความสัมพันธ์ของแรงตึงเชือกกับการเกิดคลื่นนิ่งในเส้นเชือก สามารถแสดงให้เห็นแนวข้อและปฏิบัติได้ชัดเจนและสามารถนำผลการทดลองเปรียบเทียบกับทฤษฎี การคำนวณปริมาณต่างๆ ได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนมัธยมศึกษาต่างๆ ที่จะสามารถทำอุปกรณ์ชุดนี้ได้เองเพราะมีราคาถูกหรือสามารถประยุกต์อุปกรณ์ที่มีอยู่แล้วในโรงเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อออกแบบและสร้างชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการทดลองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือก
3. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือก
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาความสามารถในการทดลองโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่งสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย(Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้ดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ศึกษาแผนการเรียน วิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกระทรวงศึกษาธิการ(สสวท)โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการปีการศึกษา 2558 จำนวน 4 ห้อง มีนักเรียนทั้งหมด 178 คน

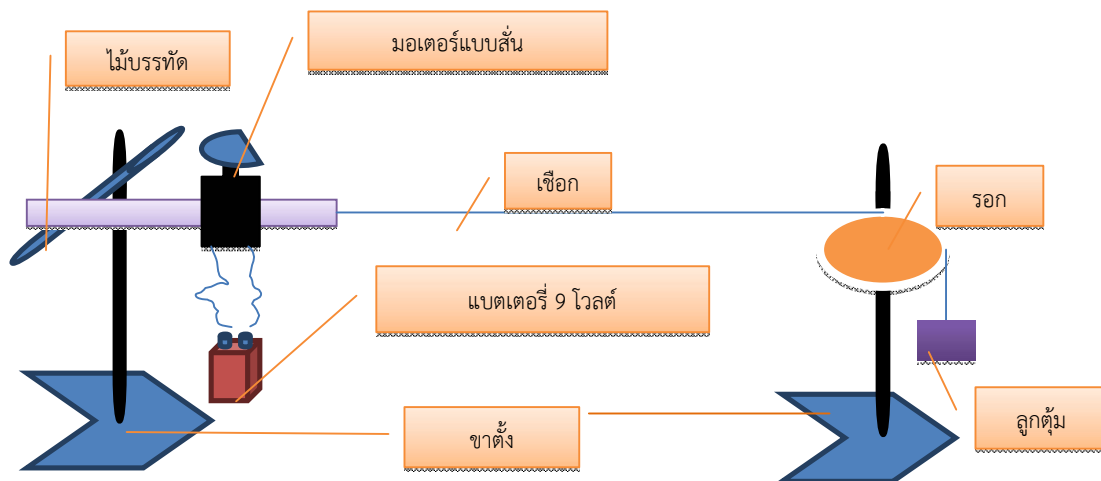
1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการที่เรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1 ห้อง มีนักเรียน 44 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบประเมินคุณภาพชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกโดยผู้เชี่ยวชาญ แบบประเมินความสามารถในการทดลองเรื่องคลื่นนิ่ง แบบประเมินความพึงพอใจชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกของนักเรียน แบบทดสอบผลการเรียนรู้เรื่องคลื่นนิ่งและชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่ออกแบบและสร้างขึ้นอุปกรณ์การทดลองประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------|
| 1. เชือกใส่เทียน | 2 เมตร |
| 2. เครื่องชั่งน้ำหนักดิจิทัล | 1 เครื่อง |
| 3. รอก | 1 อัน |
| 4. ตลับเมตร | 1 อัน |
| 5. ขาตั้ง | 2 อัน |
| 6. ลูกตุ้มน้ำหนักขนาด 30 กรัม | 10 ลูก |
| 7. ไม้บรรทัดเหล็ก ขนาด 15 และ 30 เซนติเมตรอย่างละ | 1 อัน |
| 8. มอเตอร์ไฟฟ้าขนาด 9 โวลต์ พร้อมแบตเตอรี่ | 1 อัน |
| 9. กระดาษกาวสองหน้า | 1 ม้วน |

ประกอบเป็นชุดทดลองดังรูป



3. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการจัดการเรียนรู้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน ตามแผนจัดการการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการทดลองหน่วยคลื่นกลที่ใช้อยู่ในโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ประกอบด้วย 7 แผนจัดการเรียนรู้แผนละ 4 ชั่วโมงและแผนที่ 7 มี 12 ชั่วโมง ใช้เวลาทั้งหมด 36 ชั่วโมง

3.2 ให้นักเรียนปฏิบัติการทดลองตามชุดการทดลองคลื่นนิ่งแล้วสังเกตและรวบรวมรายงานการทดลองของนักเรียนเพื่อประเมินการทดลองของนักเรียน

3.3 นำคะแนนจากการประเมินในข้อ 3.2 มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดคือ ร้อยละ 80 เพื่อใช้วิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดทดลอง

3.4 ผู้วิจัยประเมินความสามารถในการทดลองของนักเรียนด้วยแบบประเมินความสามารถในการทดลองและทดสอบวัดผลการเรียนรู้เรื่องคลื่นนิ่ง

3.5 นำคะแนนจากการประเมินในข้อ 3.4 มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดคือ ร้อยละ 60

3.6 ให้นักเรียนประเมินความพึงพอใจต่อชุดการทดลองคลื่นนิ่ง

3.7 นำผลการประเมินความพึงพอใจชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์หาคุณภาพชุดทดลองและใบกิจกรรมโดยผู้วิจัย

1) ตรวจสอบคุณภาพของชุดทดลองชิ้นหนึ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้น โดยการแบ่งการทดสอบเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 นำชุดทดลองชิ้นหนึ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นมาทำการทดลองตอนที่ 1 แล้วหาค่าความถี่ของคลื่นนิ่งในเส้นเชือก

ส่วนที่ 2 นำชุดทดลองชิ้นหนึ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นมาทำการทดลองตอนที่ 2 แล้วหาค่าความถี่ของคลื่นนิ่งในเส้นเชือก

ส่วนที่ 3 นำผลการทดลองจากทั้งสองส่วนแรกมาเปรียบเทียบกัน โดยผลการเปรียบเทียบต้องมีร้อยละความแตกต่างไม่เกินร้อยละ 5

ส่วนที่ 4 จากผลการทดลองนำข้อมูลมาหาค่าอัตราเร็วคลื่นและความถี่คลื่นบนเส้นเชือกจาก 2 วิธีแล้วนำค่ามาเปรียบเทียบกัน โดยอัตราเร็วและความถี่คลื่นบนเส้นเชือกจากทั้ง 2 วิธีต้องมีค่าใกล้เคียงกัน

4.2 การวิเคราะห์การประเมินคุณภาพชุดทดลองชิ้นหนึ่งในเส้นเชือก

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของชุดทดลองชิ้นหนึ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นทำโดยนำคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การคำนวณค่าเฉลี่ยดังกล่าวประเมินจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญใน 4 ด้านโดยความหมายของการประเมินคุณภาพที่สอดคล้องกับคะแนนเฉลี่ยเป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 0.50 การประเมินคุณภาพอยู่ในระดับใช้ไม่ได้

คะแนนเฉลี่ย 0.51 – 1.50 การประเมินคุณภาพอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 การประเมินคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 การประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.00 การประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

4.3 การวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของชุดทดลอง

หาประสิทธิภาพของชุดการทดลองโดยใช้เกณฑ์ E_1/E_2 เกณฑ์ที่ใช้คือ 80/80 โดยใช้เกณฑ์ตามชัยยงค์พรหมวงศ์ (2556 : 11) เกณฑ์ประสิทธิภาพของชุดทดลองที่ผลิตได้นั้นกำหนดไว้ 3 ระดับ

- 1) สูงกว่าเกณฑ์เมื่อประสิทธิภาพของชุดทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้มีค่าเกินร้อยละ 2.5 ขึ้นไป
- 2) เท่ากับเกณฑ์เมื่อประสิทธิภาพของชุดทดลองเท่ากับหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ไม่เกินร้อยละ 2.5
- 3) ต่ำกว่าเกณฑ์เมื่อประสิทธิภาพของชุดทดลองต่ำกว่าเกณฑ์แต่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ถือว่ายังมีประสิทธิภาพที่ยอมรับได้

4.4 การวิเคราะห์การประเมินความสามารถในการทดลองเรื่องคลื่นนิ่ง

- 1) นำคะแนนการประเมินความสามารถในการทดลองของนักเรียน 44 คน มาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) นำคะแนนเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของการประเมินความสามารถในการทดลองเรื่องคลื่นนิ่งออกเป็น 4 ระดับ ตามสมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ แล้วเทียบเป็นคะแนนร้อยละ ตามเกณฑ์ประเมินของโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการโดยนักเรียนต้องได้คะแนนร้อยละ 60 ขึ้นไป หรือคะแนนเฉลี่ย 2.4 ขึ้นไป จากคะแนนเต็ม 4 คะแนน

4.5 การวิเคราะห์ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

- 1) หลังจากจัดการเรียนรู้เรื่องคลื่นนิ่งโดยใช้ชุดทดลองที่จัดทำขึ้นแล้วให้นักเรียนทำแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้จำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน
- 2) เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนเป็น 100 คะแนน และแปลความหมายการให้ระดับผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนโดยใช้ตัวเลขแสดงระดับผลการเรียนเป็น 8 ระดับ ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์การเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ	ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ	50
ผลสัมฤทธิ์การเรียนผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด	ได้คะแนนร้อยละ	50-54
ผลสัมฤทธิ์การเรียนพอใช้	ได้คะแนนร้อยละ	55-59
ผลสัมฤทธิ์การเรียนน่าพอใจ	ได้คะแนนร้อยละ	60-64
ผลสัมฤทธิ์การเรียนค่อนข้างดี	ได้คะแนนร้อยละ	65-69
ผลสัมฤทธิ์การเรียนดี	ได้คะแนนร้อยละ	70-74
ผลสัมฤทธิ์การเรียนดีมาก	ได้คะแนนร้อยละ	75-79
ผลสัมฤทธิ์การเรียนดีเยี่ยม	ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ	80 ขึ้นไป

4.6 การวิเคราะห์การประเมินความพึงพอใจชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกของนักเรียน

- 1) นำคะแนนการประเมินความพึงพอใจชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกของนักเรียน 44 คน มาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของการประเมินคุณภาพชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกออกเป็น 5 ระดับตามปรียา อนุพงษ์ของอาจ(2554) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 แสดงว่ามีความพึงพอใจระดับ	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 แสดงว่าคุณภาพระดับ	ดี
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 แสดงว่ามีความพึงพอใจระดับ	พอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แสดงว่ามีความพึงพอใจระดับ	ปรับปรุง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แสดงว่ามีความพึงพอใจระดับ	ใช้ไม่ได้

4.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากผลการทดลองและแบบสอบถามมาได้แล้วผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ผลดังนี้

1) ข้อมูลจากแบบประเมินคุณภาพชุดการทดลองนำมาวิเคราะห์ผลวิเคราะห์การประเมินคุณภาพของชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพทั่วไปลักษณะการใช้งาน การจัดสร้างการบำรุงรักษาและการซ่อมแซมและความเหมาะสมในการนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอน จากมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และสรุปเกณฑ์การให้คะแนนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2) คำนวณหาประสิทธิภาพในการหาประสิทธิภาพของชุดทดลองโดยใช้เกณฑ์ E_1/E_2 เป็นวิธีการที่สามารถชี้วัดประสิทธิภาพของชุดทดลองได้โดยใช้สูตรต่อไปนี้

$$E_1 = \frac{\sum X_1}{NxA} \times 100$$

โดย E_1 คือ คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละจากการปฏิบัติการทดลองระหว่างเรียน

$\sum X_1$ คือ คะแนนรวมของผู้เรียนจากการปฏิบัติการทดลองระหว่างเรียน

A คือคะแนนเต็มของการปฏิบัติการทดลอง

N คือจำนวนผู้เรียน

$$E_2 = \frac{\sum X_2}{NxB} \times 100$$

- โดยที่ E_2 คือ คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละจากการทำแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้หลังเรียน
 ΣX_2 คือคะแนนรวมของผู้เรียนจากการทำแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้
- B คือ คะแนนเต็มของการสอบวัดผลการเรียนรู้
- N คือ จำนวนผู้เรียน

3) ข้อมูลจากแบบประเมินความสามารถในการทดลองนำมาวิเคราะห์ผล วิเคราะห์การประเมินความสามารถในการทดลองเรื่องคลื่นนิ่งของนักเรียนเกี่ยวกับการวางแผนการทดลอง การปฏิบัติการทดลองและการนำเสนอ จากมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และสรุปเกณฑ์การให้คะแนนเป็นร้อยละโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

$$\text{คะแนนร้อยละ} = \frac{\Sigma x}{N} \times 100$$

$$\text{โดยที่ } \Sigma x = \text{คะแนนเฉลี่ย}$$

$$N = \text{คะแนนเต็ม}$$

4) ข้อมูลจากแบบประเมินความพึงพอใจชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกนำมาวิเคราะห์ผล วิเคราะห์การประเมินความพึงพอใจของชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกจากนักเรียนเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพและการนำไปใช้ จากมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และสรุปเกณฑ์การให้คะแนนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นจากการตรวจสอบประสิทธิภาพของชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นสรุปได้ว่าชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพสามารถใช้เป็นสื่อในการเรียนการสอนคลื่นนิ่งในเส้นเชือกในโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการได้เนื่องจากได้ค่า $E_1 = 79.25$ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 0.75 แต่ยังไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ถือว่ายังมีประสิทธิภาพที่ยอมรับได้และหาค่า $E_2 = 80.00$ ซึ่งเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นได้ค่า $E_1/E_2 = 79.25/80.00$ เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80

2. ความสามารถในการทดลองเรื่องคลื่นนิ่งของนักเรียน

ความสามารถในการทดลองเรื่องคลื่นนิ่งของนักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดการทดลองโดยมีผลสรุปคือความสามารถในการทดลองเรื่องคลื่นนิ่งของนักเรียนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านการวางแผนการทดลอง การ

ปฏิบัติการทดลองและการนำเสนอ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.17 จาก 4.00 คิดเป็นร้อยละ 79.25 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 ซึ่งอยู่ในระดับดี

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องคลื่นนิ่งของนักเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเรื่องคลื่นนิ่งของนักเรียนหลังจากได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดทดลองคลื่นนิ่งแล้วเมื่อพิจารณาจากผลการทดสอบวัดผลการเรียนรู้ได้ผลสรุป คือ คะแนนเฉลี่ย 8.00 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 80.00 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.16 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีมาก

4. ความพึงพอใจต่อชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นโดยนักเรียนกลุ่มทดลอง

ความพึงพอใจของนักเรียนที่ใช้ชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ด้านลักษณะทางกายภาพและการนำไปใช้งานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.28 จาก 5.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพัฒนาความสามารถในการทดลองโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่งสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพของชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือก

จากผลการวิจัยเพื่อออกแบบและสร้างชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80พบว่าชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ เนื่องจากได้ค่า $E_1/E_2 = 79.25/80.00$ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะว่า ชุดทดลอง สามารถสร้างได้ง่ายโดยนักเรียนเห็นผลการทดลองที่ชัดเจนสามารถทำให้เกิดคลื่นนิ่งในเส้นเชือกอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ 1 ลูป ถึง 6 ลูป การทดลองหาค่าต่างๆ ที่ต้องการวัดได้ ผลการวัดมีความถูกต้องเชื่อถือได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทะนง อัครธีรานนท์ (2555 : บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดทดลองคลื่นนิ่งบนเส้นเชือกประสิทธิภาพสูงสำหรับทำปฏิบัติการและการเรียนการสอนวิชาฟิสิกส์เรื่องคลื่นที่สามารถแสดงวงปิดของคลื่นนิ่งบนเส้นเชือกได้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ 1 วงถึง 8 วง และ ชุดการทดลองที่สร้างขึ้นยังทำให้นักเรียนสามารถออกแบบการทดลองเพื่อหาความสัมพันธ์ต่างๆ ได้หลากหลายทำให้เข้าใจคลื่นนิ่งยิ่งขึ้นส่งผลให้ทำแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้ได้คะแนนสูงขึ้น

2. ด้านส่งเสริมความสามารถในการทดลองของนักเรียน

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาความสามารถในการทดลองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกพบว่าความสามารถในการทดลองของนักเรียนเฉลี่ยร้อยละ 79.25 สูงกว่าเกณฑ์ที่

กำหนดซึ่งอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะว่า ชุดทดลองที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้ขาตั้งซึ่งมีโซ่อยู่แล้วในห้องทดลองประกอบเป็นโครงสร้างได้ง่ายจึงทำให้ชุดทดลองสร้างได้ง่ายมาก เครื่องสั่นที่ทำจากมอเตอร์แบบสั่นติดกับไม้บรรทัดอลูมิเนียมโดยใช้กระดาษกาวสองหน้า จะเป็นเครื่องสั่นอย่างดีทำได้ง่ายและปรับความถี่การสั่นโดยการเปลี่ยนขนาดความยาวของไม้บรรทัดที่ติดกับมอเตอร์ทำให้นักเรียนสามารถสร้างอุปกรณ์การทดลองด้วยตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทุกขั้นตอนการทดลองและกล้าที่จะใช้อุปกรณ์การทดลองไม่กลัวความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับ ชุดทดลองเพราะเมื่อมีความเสียหายเกิดขึ้นสามารถซ่อมบำรุงได้ง่ายในราคาถูกและหาซื้อได้ทั่วไป

3. ด้านส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกพบว่าผลการทดสอบวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 8.00 คะแนน สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะว่า การที่ชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นได้รับการออกแบบมาสามารถสร้างขึ้นมาอย่างง่าย ๆ อุปกรณ์หาได้ทั่วไปแต่มีประสิทธิภาพใกล้เคียงกับที่ขาย ทำให้ผู้เรียนสามารถใช้งานชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นได้ง่ายและออกแบบและสร้างเองได้ตามที่ตนเองสนใจและออกแบบการทดลองได้หลากหลายส่งเสริมกระบวนการคิดทางวิทยาศาสตร์แก่นักเรียนเป็นอย่างดีทำให้นักเรียนเข้าใจเกี่ยวกับคลื่นนิ่งมากขึ้น ดังนั้นชุดทดลองจึงเป็นสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดีมากทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถในการทดลองและความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นจึงส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ดังนั้นสรุปได้ว่า ชุดทดลองหรือสื่อการสอนช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนดีขึ้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธวัชชัยสุวรรณวงศ์ (2555 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องความสามารถในการสื่อสารและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์เรื่องของไหลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เลิร์นนิ่งอ็อบเจกต์พบว่า นักเรียนที่ได้รับการเสริมความรู้วิชาฟิสิกส์เรื่องของไหลโดยใช้เลิร์นนิ่งอ็อบเจกต์มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์เรื่องของไหลหลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สายฝนพูลผล (2553 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยการพัฒนาชุดทดลองเรื่องคลื่นเสียงสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นหลังจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดทดลองเรื่องคลื่นเสียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สุรชัยนพรัตน์แจ่มจรัสและคณะ (2555: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการแก้ไขความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในเรื่องคลื่นเสียงภายในหลอดกำทอนพบว่า ชุดทดลองเรื่องการกำทอนในหลอดปลายปิดทำให้นักเรียนที่มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนมีจำนวนลดลงเอกจิตคุ้มวงศ์ และคณะ (2555: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยในชั้นเรียนเรื่องการแก้ปัญหาการเรียนของนักศึกษาเรื่องคลื่นนิ่ง (Standing Wave) ในรายวิชาสนามแม่เหล็กไฟฟ้าสาขาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ผลวิจัยพบว่า นักศึกษามีความเข้าใจเรื่องคลื่นนิ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 95

4. ด้านความพึงพอใจต่อชุดทดลองของนักเรียน

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่ใช้ชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ด้านลักษณะทางกายภาพและการนำไปใช้งานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.28 จาก 5.00 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะว่า เป็นชุดทดลองที่แปลกใหม่เมื่อนักเรียนได้ใช้ชุดการทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกนักเรียนมีความกล้าที่จะใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองที่กำหนดให้และมีความสุขในการทดลอง เพราะไม่ต้องกังวลว่าอุปกรณ์จะชำรุดเนื่องจากเมื่อมีความเสียหายเกิดขึ้นสามารถซ่อมบำรุงได้ในราคาถูกและหาซื้อได้ทั่วไปส่งผลให้นักเรียนชอบการทดลองมากขึ้นเพราะชุดทดลองสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้ ทำให้นักเรียนมีความรู้สึกชอบและให้การยอมรับต่อชุดทดลองสอดคล้องกับแนวคิดของ กชกร เป้าสุวรรณและคณะ(2550 : 13) ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เป็นไปตามความต้องการอูทัยพรณสุดใจ(2545 : 7) ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึก รักชอบ ยินดี เต็มใจหรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง Benjamin B. Wolman. (1973 : 3) ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกมีความสุขเมื่อเราได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (Goal) ความต้องการ(Wants) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรียาอนุพงษ์อาจ(2554: บทคัดย่อ) ทำการวิจัย ออกแบบและพัฒนาชุดทดลองเรื่องการกำทอนของคลื่นในท่ออากาศโดยอาศัยหลักการทางฟิสิกส์และทางอิเล็กทรอนิกส์พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อชุดทดลองเรื่องการกำทอนของคลื่นในท่ออากาศมีค่าเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.719 แสดงว่านักศึกษามีความพึงพอใจต่อการใช้ชุดทดลองนี้อยู่ในระดับพึงพอใจมาก สายฝน พูลผล(2553 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยการพัฒนาชุดทดลองเรื่องคลื่นเสียงสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อชุดการทดลองอยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะ

จากการทำวิจัยการพัฒนาความสามารถในการทดลองโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดทดลองคลื่นนิ่งสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยมีการออกแบบและสร้างชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกได้มีข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้เรื่องคลื่นนิ่งควรปฏิบัติดังนี้

1) ประสิทธิภาพของชุดทดลองจะสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไม่ได้ขึ้นอยู่กับชุดทดลองนี้เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับตัวผู้สอนด้วย ดังนั้นในกรณีที่ครูผู้สอนจะนำชุดทดลองไปใช้จะต้องเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับคลื่นกลและความถี่ธรรมชาติรวมทั้งการเกิดคลื่นนิ่งที่จะทำการสอนเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อจะอธิบายคำถามนักเรียนเมื่อเกิดเห็นผลการทดลองที่ต่างออกไปจะทำให้การสอนเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

2) ก่อนใช้ชุดทดลองนี้ผู้สอนควรจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับสมบัติของคลื่นกลและทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับคลื่นนิ่งก่อนทำการทดลอง เพื่อให้นักเรียนได้ใช้ความรู้และความเข้าใจจากการเรียนภาคทฤษฎีมาคิดแก้ปัญหาต่างๆจากใบกิจกรรมการทดลอง

3) ผู้สอนต้องทำการวางแผนในการใช้ระยะเวลาให้นักเรียนทำการทดลองจากใบกิจกรรมการทดลองให้เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนได้ใช้ความรู้และความเข้าใจจากการเรียนภาคทฤษฎีมาคิดแก้ปัญหาต่างๆ จากใบกิจกรรมการทดลองโดยผู้สอนมีหน้าที่ตรวจสอบและปรับความรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพราะการทดลองแต่ละตอนต้องใช้เวลาอย่างน้อย 2 คาบเรียน

4) การสร้างชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกนี้ต้องใช้ขาตั้งในการเป็นฐานเพื่อเพิ่มความแข็งแรงของฐานควรใช้เทปกาวตรึงขาตั้งไว้ไม่ให้เกิดการสั่นเพราะจะทำให้การทดลองคลาดเคลื่อนได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นครั้งนี้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพเท่าเทียมกับชุดทดลองที่สั่งซื้อจากที่อื่น แต่ชุดทดลองคลื่นนิ่งในเส้นเชือกที่สร้างขึ้นควรได้รับการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นโดยอาจวิจัยพัฒนาในด้านต่อไปนี้

1) พัฒนาการติดตั้งเครื่องสั่นให้ปรับเปลี่ยนความถี่ได้ง่ายมีความต่อเนื่องและอ่านค่าได้โดยตรงและกำจัดความคลาดเคลื่อนในการสั่นของไม้บรรทัดเพื่อให้สามารถทำการทดลองได้อย่างสะดวกยิ่งขึ้น

2) วิจัยและพัฒนาต่อยอดให้สามารถประยุกต์ใช้ชุดการทดลองคลื่นนิ่งได้หลากหลายยิ่งขึ้นเช่น ใช้ระบบการสั่นไปประกอบเป็นภาคคลื่นเพื่อศึกษาสมบัติของคลื่นผิวน้ำได้

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ชติยา จันสังสา. (2555). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และทักษะการคิดขั้นสูงสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ชัยรงค์พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน, *วารสารศิลปากร ศึกษาศาสตร์ วิจัย*, 5(1), 7-19.

ทะนง อัครธีรานนท์. (2555). *การพัฒนาชุดทดลองคลื่นนิ่งบนเส้นเชือกประสิทธิภาพสูงสำหรับทำปฏิบัติการและการเรียนการสอนวิชาฟิสิกส์เรื่องคลื่น*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เทวินทร์ นิลกลัด. (2549). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมภูมิปัญญาชาวไทยภูเขา*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ธรรมสถิตทองเงินเจือธรรม. (2547). *คู่มือเตรียมสอบฟิสิกส์ ฉบับรวม ม.4-5-6*. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.

ธวัชชัยสุวรรณวงศ์. (2555). *ความสามารถในการสื่อสารและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่องของไหลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เลิร์นนิ่งออบเจกต์*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- ปาริชาติราชแก้ว. (2556). ผลการจัดการเรียนรู้แบบเอสเอสซีเอสต่อความสามารถในการแก้ปัญหา และการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ในวิชาฟิสิกส์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี กองจินดา. (2549). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และทักษะการคิดเลขในใจ ของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามรูปแบบชิปปาโดยใช้แบบฝึกหัดที่เน้นทักษะการคิดเลขในใจกับ นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้คู่มือครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(หลักสูตรและการสอน). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปรียา อนุพงษ์อ้อจ. (2554). การพัฒนาชุดทดลองเรื่องการกำทอนของคลื่นในท่ออากาศ. วารสารพัฒนาการ เรียนการสอนมหาวิทยาลัยรังสิต, 5(2), 7-12.
- ราชบัญญัติยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์. เลิศ อานันทนษ. (2557). ศิลปะในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กราฟฟิคอาร์ต.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). ฟิสิกส์ เล่ม 4. กรุงเทพฯ : สกสค.ลาดพร้าว.
- สายฝนพูลผล. (2554). การพัฒนาชุดทดลองเรื่องคลื่นเสียงสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. [ออนไลน์]. สืบค้นข้อมูลวันที่ 28 มิถุนายน 2558. จาก <http://www.scied.sci.ubu.ac.th/index.php>.
- สุรัชย์ ทรัพย์เพิ่ม และคณะ. (2555). การศึกษาการทดลองการทำความเข้าใจด้วยคลื่นเสียง. สภาคอมพิวเตอร์บัณฑิต วิทยาลัยแห่งประเทศไทย
- สุรัชย์ นพรัตน์แจ่มจรัส และคณะ. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องการแก้ไขความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในเรื่อง คลื่นเสียงภายในหลอดกำทอน. กรุงเทพฯ
- อิศเรศ ฐชกัลยา. (2555). การศึกษาทดลองเครื่องยนต์เทอร์โมอะคูสติกแบบคลื่นนิ่ง. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 35(3), 7-9.
- อุมาพร คนธรักษ์. (2554). คลื่นนิ่งของเสียงในภาชนะขวดแก้วรูปทรงกลม. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยวลัย ลักษณ์, 3(1), 3-5.
- เอกจิต คุ่มวงศ์ และคณะ. (2555). การแก้ปัญหาการเรียนของนักศึกษาเรื่องคลื่นนิ่งในรายวิชานามไฟฟ้า. รายงานวิจัยในชั้นเรียน, 1(2), 3-4.
- Dewey . J . (1975). *How We Thinking . Science Education .* 49 (March) : 39
- McCormick, E. J. & Daniel, L. R. (1965). *Industrial Psychology.* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.
- McGregor, Douglas. (1969). *The Human Side of Enterprise.* Now York : McGraw – Hill Book Company.
- Piaget, Jean. (1960). *The Moral Judgment of the Child.* Illinoid : The Free Pree.
- Wolman Benjamin B. (1973). *Dictionary of Behavioral Science.* New York : Van Nostrand Reinhold.

**ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล
ในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด**

Administrative Factors Affecting Human Resources Development of
Sub-district Municipalities in Moei Wadi District, Roi Et Province

นายเอกลักษณ์คนยัง,¹ นายสุรศักดิ์ชะมารัมย์,²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปรียบเทียบการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และข้อเสนอแนะแนวทางในการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด
จำนวน 152 คนคำนวณจากสูตรทาร์ยามาเน่ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ
แบบสอบถามสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที่การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีในภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีได้แก่ปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านระบบการ
ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การโดยสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 47.10 ($R^2 =$
0.471) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อเสนอแนะคือควรสรรหาและเลือกสรรบุคลากรด้วย
ความโปร่งใสเป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้เพื่อจะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตาม
สายงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร/ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ เทศบาลตำบล

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตคณะนิติรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตคณะนิติรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Abstract

The purposes of this research were to conduct a study on the level of human resources development, compare the human resources development based on the factors affecting human resources development, and make recommendations to improve the human resources development of sub-district municipalities in Moei Wadi District, Roe Et Province. The samples were 152 officials of sub-district municipalities in Moei Wadi district, Roi Et province, calculated by Taro Yamane's formula at the confident level of 95%. The research instrument was a questionnaire. Statistical tools used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and stepwise multiple regression.

The main findings of the research revealed that; the human resources development of sub-district municipalities in Moei Wadi district is at a high level, the comparison of the human resources development was based on factors affecting human resources development, classified by personal factors, there is a significant difference at 0.05 level, three factors consisted of Staff, System, and Structure affected the human resources development of sub-district municipalities in Moei Wadi district, which could totally explain the dependent variables at 47.10 ($R^2 = 0.471$) with .05 level of statistical significance. The recommendations mainly included; personnel recruitment and selection should be fair, transparent and verifiable in order to obtain personnel with the ability.

Keywords: Administrative Factor/ Human Resources Development/ Sub-district Municipality

บทนำ

ภายหลังจากที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับพ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 ที่ได้มีการบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองและการบริหารงานรวมตลอดทั้งมีการถ่ายโอนอำนาจการจัดบริการสาธารณะให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันซึ่งประกอบไปด้วยเทศบาล (เทศบาลตำบลเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา มีบทบาทสำคัญและมีภารกิจมากมายในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบโดยเป็นการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบต่างๆ อย่างน้อย 6 ด้านอันได้แก่ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีมีสุขภาพดีและมีความสุข

เทศบาลตำบลถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดเล็กที่มีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน (วิชชุภรนาครน, 2550: 159) ซึ่งนอกจากจะมีกรดำเนินงานจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้นยังมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินงานตามพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2543 ได้แก่ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ 3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ 8) บำรุงศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและ 9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลอีกด้วย

การดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบดังกล่าวให้บรรลุผลสำเร็จจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลตำบลจะต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญอย่างมากในอันที่จะช่วยให้การดำเนินงานหรือการขับเคลื่อนภารกิจด้านต่างๆบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีสภาวะจิตใจสามารถพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถให้มีสมรรถนะสูงอันจะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ (สุรศักดิ์ชะมารัมย์, 2558: 36-37) สอดรับกับพระวิวรรธน์สัมฤทธิ์ (2556: 31) ที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงจะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากนอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การวิธีการปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นการฝึกอบรมการจูงใจและการประเมินผลและการควบคุมที่มีประสิทธิผลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมเนื่องจากพนักงานสามารถหาความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็วและสามารถพัฒนาสมรรถนะ

ด้านนวัตกรรมได้มากขึ้น
ผ่านทางการฝึกอบรม (พ ย ี ต ว ุ ฒิ ร ง ค์ , 2 5 5 9 : 1 9)

แต่จากผลการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงเวลาที่ผ่านมาพบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ในบางแห่ง การจัดหาทรัพยากรบุคคลการให้รางวัลทรัพยากรบุคคลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรบุคคลยังขาดกลไกและเครื่องมืออย่างดีพอจึงส่งผลให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอและยังไม่สอดคล้องต่อหลักธรรมาภิบาล (Good Governance: GG) (เสนห์จ้อยโต, 2553: 35-36) ในทำนองเดียวกันผลงานวิจัยของบังอรบรรเทา (2558: 284) ก็พบว่าโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นพบปัญหาหลายประการประกอบด้วย 1) โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นขาดความเป็นเอกภาพ 2) การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป 3) กระบวนการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นมีความซับซ้อนและล่าช้า 4) พนักงานท้องถิ่นถูกปิดกั้นความก้าวหน้า 5) การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจูงใจให้คนเข้ามาทำงานและ 6) ความไม่ชัดเจนของหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นกล่าวได้ว่าปัญหาต่างๆข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดีอีกนัยหนึ่งคือความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหารเป็นสำคัญเพราะปัจจัยการบริหารจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพสูงในขณะเดียวกันก็จะส่งผลให้้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพัชชอุ่ม (2558: 137) ที่พบว่าปัจจัยสำคัญที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศ

ไทยจะประกอบด้วยทรัพยากรการบริหารวัฒนธรรมองค์การที่มีส่วนร่วมและสมรรถนะ/ความสามารถทางการบริหารอย่างไรก็ตามปัจจัยการบริหารที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วยปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงานปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการและปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (Peter & Waterman, 1982: 10)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดการนำไปใช้ประกอบการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาของหน่วยงานอย่างเป็นระบบและประสบผลสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาหน่วยงานที่สังกัดและประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

1. การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาหน่วยงานที่สังกัดและประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงานปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรทั้งหมดจำนวน 244 คนของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 4 แห่งคือเทศบาลตำบลเมยวดีเทศบาลตำบลชุมพรเทศบาลตำบลขมสะอาดและเทศบาลตำบลบึงเลิศ (ข้อมูลจากเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดเดือนกรกฎาคม 2558) โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คนกำหนดขนาดโดยใช้สูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) (Taro Yamane,

1973: 125) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับได้แก่มากที่สุดมากปานกลางน้อยและน้อยที่สุดมีข้อความจำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับได้แก่มากที่สุดมากปานกลางน้อยและน้อยที่สุดมีข้อความจำนวน 39 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อความเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended question) มีข้อความจำนวน 2 ข้อ

ทั้งนี้ได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนจากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จำนวน 72 ข้อเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 วิธีดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิมีวิธีดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้คือขอหนังสือจากคณะนิติรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจัดทำหนังสือส่งถึงนายกเทศมนตรีทุกตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและแจ้งกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลกับผู้วิจัยจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองและรวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลแล้วทั้งหมดจำนวน 152 ชุดทำการตรวจสอบความถูกต้องและนำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิซึ่งเป็นข้อมูลประเภทแนวคิดและทฤษฎีได้ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าวจากเอกสารต่างๆได้แก่หนังสือตำรารายงานการวิจัยและแหล่งรวบรวมข้อมูลอื่นๆจากนั้นนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประมวลเพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษาและนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆไปใช้เป็นประเด็นสนับสนุนข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในการอภิปรายผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงอนุมานดังนี้

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อใช้อธิบายข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างดังนี้คือ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) (2) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานดำเนินการดังนี้

1) การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 “การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาหน่วยงานที่สังกัดและประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova)

2) การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 “ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงานปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด” โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นต่อน (Stepwise)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D.=0.40) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการศึกษาดูงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.61) รองลงมาได้แก่ด้านการทำงานกิจกรรมทางสังคม ($\bar{x} = 3.87$, S.D.=0.47) ด้านการเพิ่มความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.67$, S.D.=0.46) ด้านการให้การเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.64$, S.D.=0.68) ด้านการสอนงาน ($\bar{x} = 3.58$, S.D.=0.63) ด้านการปฐมนิเทศบุคลากร ($\bar{x} = 3.55$, S.D.=0.75) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.52$, S.D.=0.57) และด้านการย้ายหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.51$, S.D.=0.66) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาหน่วยงานที่สังกัดและประสบการณ์การทำงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัยจากจำนวน 7 ปัจจัยที่เป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การโดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 47.10 ($R^2 = 0.471$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การตัดสินใจในพหุคูณ โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ปัจจัยด้านบุคลากร (X ₄)	0.188	0.072	0.273	2.605	0.000*
ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน(X ₃)	0.135	0.052	0.240	2.606	0.000*
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ(X ₂)	0.135	0.062	0.239	2.194	0.004*

a = 20.051, R = 0.686, R² = 0.471, adj. R² = 0.460, F = 43.956, SE_{est} = 0.29405

Sig >0.05*

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.188, 0.135, 0.135 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.273, 0.240, 0.239 ตามลำดับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.686 (R = 0.686) มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 47.10 (R² = 0.471)ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด รวมกันได้ร้อยละ 47.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ . 0.29405 (SE_{est} = 0.29405)ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 20.051 (a = 20.051)การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 43.956 (F = 43.956)ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 20.051 + 0.188X_4 + 0.135X_3 + 0.135X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = 0.273Z_{X_4} + 0.240Z_{X_3} + 0.239Z_{X_2}$$

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดได้แก่ การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ เพื่อจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงานและต้องจัดระบบอุปถัมภ์ให้หมดไป เพื่อไม่ให้เกิดการคอร์รัปชัน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขยายเขตอำนาจใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากเดิมไม่เกินร้อยละ40 ให้เป็นไม่เกินร้อยละ50 เพื่อไม่ให้มีผลกระทบกับลูกจ้าง ในส่วนผู้บริหารต้องสนับสนุนเรื่องการเจริญเติบโตในสายการปฏิบัติงานโดยส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญ และสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานเพื่อเป็นการเพิ่มพูนและพัฒนาความสามารถของบุคลากร และสมควรมีกฎหมายให้บุคลากรสามารถรวมกลุ่มหรือจัดตั้งสมาคมขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาบุคลากรและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากหน่วยงานมีการเสริมสร้างให้บุคลากรในทุกระดับให้เกิดความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถด้วยการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาดูงาน โดยเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานควรจะได้รับการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะ การศึกษาดูงานสามารถก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี และก่อให้เกิดการประสานความสัมพันธ์ ตลอดจนสามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานได้ นอกจากนี้ หน่วยงานยังได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมทางสังคมในอันที่จะมีส่วนช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันการทำกิจกรรมทางสังคมก็มีส่วนช่วยเสริมสร้าง และก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรวมตลอดทั้งยังทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อพัฒนาการทำงาน และความรับผิดชอบงานที่แสดงให้เห็นถึงการมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา มิ่งเจริญพร (2556: 157) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. จากผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้คือ

2.1 เพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่รายด้านแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ซึ่งพบว่าเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดมากกว่าเพศชาย โดยเฉพาะในด้านการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมด้านการฝึกอบรมของหน่วยงานส่วนใหญ่จัดกิจกรรมที่สามารถตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นของเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างจากเพศชาย

2.2 อายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการย้ายหน่วยงาน และด้านการเพิ่มความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ซึ่งบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในด้านการย้ายหน่วยงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีโอกาสย้ายหน่วยงานมากกว่าในการที่จะศึกษาเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งถ้าพิจารณาแล้วอาจจะเกิดจากการที่มีอายุมากแล้วมีความมั่นคงของอาชีพแล้ว จึงไม่มีความต้องการที่จะย้ายหน่วยงาน ในส่วนของการเพิ่มความรับผิดชอบของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปีแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปียังมีความต้องการที่จะเรียนรู้งานใหม่ๆและพร้อมที่จะได้รับการภาระงานเพิ่มขึ้น ซึ่งต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ที่มองว่าไม่ต้องการรับภาระงานใหม่แล้ว มีประสบการณ์ในการทำงานมากแล้วจึงคิดว่าการเพิ่มความรับผิดชอบงานใหม่นั้นไม่มีความจำเป็น

2.3 สถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสอนงาน ด้านการย้ายหน่วยงาน และด้านการทำกิจกรรมทางสังคม อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ทั้งนี้ก็น่าจะเป็นเพราะบุคลากรที่โสดไม่มีพันธะจึงยังมีความต้องการที่จะได้รับการสอนงานจากหน่วยงาน ส่วนบุคลากรที่สมรสแล้วคาดว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากแล้วจึงไม่มีความจำเป็นที่จะได้รับการสอนงานแล้ว ในส่วนการย้ายหน่วยงานพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/แยกทาง/หย่าร้างมีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ทั้งนี้ก็น่าจะเป็นเพราะผู้ที่สมรสแล้วมีข้อจำกัดในการย้ายที่ทำงานและไม่สะดวกที่จะต้องห่างไกลกับครอบครัวซึ่งต่างกับผู้ที่หม้าย/แยกทาง/หย่าร้างที่มีความเป็นอิสระสามารถไปปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆ ได้อย่างไม่จำกัด

2.4 ระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการย้ายหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ก็น่าจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2.5 หน่วยงานที่สังกัด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการทำกิจกรรมทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการฝึกอบรมกองช่างมีความคิดเห็นแตกต่างกับกองคลังจากโอกาสในการได้เข้ารับการฝึกอบรมน้อยกว่ากองคลัง ทั้งนี้ก็น่าจะเป็นเพราะกองคลังมีงบประมาณในด้านการฝึกอบรมมากกว่ากองช่าง ในส่วนของการทำกิจกรรมทางสังคม พบว่ากองช่างมีความคิดเห็นแตกต่างกับสำนักปลัด เนื่องมาจากสำนักปลัดมีภารกิจหลักที่จะต้องพบปะกับชาวบ้านและมีโอกาสในการเข้าถึงประชาชนในด้านการให้บริการมากกว่ากองช่าง

2.6 ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการย้ายหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการฝึกอบรมบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ก็น่าจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี ยังมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพียงพอแล้ว ในส่วนของการย้ายหน่วยงานพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ก็น่าจะเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ยังคงต้องการย้ายหน่วยงานเพื่อค้นหาหน่วยงานที่เหมาะสมกับตัวเองเพื่อโอกาสในการเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์การทำงานใหม่ๆ ซึ่งความคิดเห็นนี้มีมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่มีความต้องการย้ายหน่วยงานเพราะไม่ยากที่จะเริ่มต้นใหม่กับหน่วยงานหรือที่ทำงานใหม่

3. จากผลการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัย จากจำนวน 7 ปัจจัยที่เป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 47.10 ($R^2 = 0.471$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายผลตามลำดับที่ของสมการถดถอยดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านบุคลากร กรณีที่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินการต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จโดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล: 2554: 1) บุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นหลายองค์การจึงเน้นการพัฒนาบุคลากร เพราะถือว่าบุคลากรมีส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ จึงทำให้ปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ

3.2 ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน กรณีที่พบว่าระบบการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดเนื่องจากระบบเป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกันต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิญโญ, ลัทธินิธิกุล ศรีวรรณ และชวลิต ประภานนท์, 2539:31) หน่วยงานจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดสรรงบประมาณไว้อย่างเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังมีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน จึงทำให้ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ

3.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ กรณีที่พบว่าโครงสร้างองค์การสามารถพยากรณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดทั้งนี้ เนื่องจากการมีองค์การที่ผ่านการจัดระบบระเบียบ และโครงสร้างองค์การไว้เป็นอย่างดี มีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ทำให้รู้ว่าใครจะทำอะไรที่ไหน รายงานหรือขึ้นตรงต่อผู้ใดและสรุปเป็นข้อๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพโดยรวมในการดำเนินกิจกรรม เพื่อความชัดเจนในการจัดกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ กฎ ระเบียบ เพื่อความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชาและสั่งการในการทำงาน และเพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนขนาดหรือรูปแบบขององค์การให้เหมาะสม (ยุทธกาญจน์ทองรอง, 2553: 15-16) หน่วยงานที่มีการกระจายอำนาจการบังคับบัญชาให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีการจัดโครงสร้างองค์การในแนวระนาบที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน มีการจัดแบ่งขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการร่วมคิดร่วมทำร่วมแสดงความคิดเห็น ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้คือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้าทำงาน วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีระบบการสอนงานเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการทำงานจากหัวหน้างานหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้บุคลากรในการย้ายหน่วยงานเพื่อที่จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงานเพิ่มมากขึ้น มอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่บุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมทางสังคม

1.2 ข้อเสนอแนะด้านปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

1) หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่หน่วยงานต้องการ โดยใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารค่าตอบแทนตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด รวมถึงมีกระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

2) หน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดสรรงบประมาณไว้เหมาะสมกับการกิจของหน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน นอกจากนี้ควรนำเอาเครื่องมือและเทคนิคสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

3) หน่วยงานควรมีการกระจายอำนาจการบังคับบัญชาให้แก่บุคลากรมีความรับผิดชอบ จัดโครงสร้างในแนวระนาบที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และจัดแบ่งขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน เช่น มีระบบการหมุนเวียนงานต่างๆ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้มารับบริการกับทางเทศบาลตำบล เพื่อนำมาขยายผลในการศึกษาให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภออื่นๆ ในจังหวัดร้อยเอ็ดหรือจังหวัดใกล้เคียง

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่น่าจะมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

2.4 ควรศึกษาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธัญพล ชะอุ่ม. (2558). การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*.8(1): 137-152.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ:วีอินเตอร์พรีนทร์.
- บังอร บรรเทา. (2558). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*.6(1): 284-300.
- พยัต วุฒิรงค์. (2559). การพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ประเด็นท้าทายการพัฒนาองค์กรในทศวรรษหน้า ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า หน้า 3-27. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธกาญจน์ ทองรอง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท ธนาคารกลีกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในจังหวัด อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ระวีวรรณ สัมฤทธิ์. (2556). ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิษุกร นาคชน. (2550). เอกสารประกอบการสอนวิชาการระบบบริหารราชการไทย. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (หน้า 1-9). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิจิตรทัศน์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุตา สุวรรณภิรมย์, ลัทธินิการ ศรีวะรมย์ และชวลิต ประภวานนท์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2553). การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*.8(2): 33-67.
- สุนันทามิ่งเจริญพร. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การของธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. *วารสารวิทยบริการ*.24(2): 157-167.
- สุรศักดิ์ ชะมาร์มย์. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร: ความหมาย มิติ และ วิธีการ. *จุลสารนิติรัฐศาสตร์*.2(1): 36-41.
- Peter, Tomas J. & Robert H. Waterman, Jr. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row Publishers.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.

ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสอบสวนหญิงในพื้นที่นครบาล
The organizational commitment of inquiry female police officials
in Bangkok metropolis

พันตำรวจโทพิชิตลพัทธ์วัฒนา¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรการยอมรับค่านิยมองค์กร และการยินยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์กรของพนักงานสอบสวนหญิงใช้แนวทางการวิจัย 2 ประเภท (1) เชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานสอบสวนหญิงจำนวน 73 รายและ (2) เชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกกับพนักงานสอบสวนหญิงผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อเสริมข้อมูลจากการศึกษาเชิงปริมาณให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผลการศึกษาพบว่าพนักงานสอบสวนหญิงมีความเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งต่อการปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การการยินยอมทำตามค่านิยมโดยสมัครใจและการตกลงยอมรับการปฏิบัติด้วยความเต็มใจต่างกันอย่างสิ้นเชิงกับเรื่องประสงค์ทำงานที่องค์การตลอดไปการปฏิบัติตามส่วนใหญ่แม้ไม่ตรงความคิดและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลมกลืนที่พนักงานสอบสวนหญิงไม่ค่อยจะเห็นด้วย

คำสำคัญ: ความผูกพันกับองค์กร / พนักงานสอบสวนหญิง

Abstract

The research aimed at studying the organizational commitment of inquiry female police officials in Bangkok metropolis. Both quantitative and qualitative approached were used to collect data from 73 inquiry female police officials in Bangkok metropolis, using in-depth interviews. The study showed that inquiry female police officials have the most favorable desire to be part of the organization, consent values were followed voluntarily and they willingly enforce the accepted practices. On the other hand, inquiry female police officials were not willing to work in the organization for long, compliance with the majority do not even think straight and want to adopt changes in their behavior.

Keywords:The organizational commitment/ inquiry female police official

บทนำ

¹ คณะตำรวจศาสตร์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

พนักงานสอบสวนหญิงเป็นหนึ่งในผู้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนที่มีบทบาทที่สำคัญต่อสังคม เนื่องจากปัจจุบันมีคดีที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับเด็กผู้หญิงและสตรีซึ่งกำหนดให้พนักงานสอบสวนหญิงเป็นผู้รับผิดชอบ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555) สำนักงานตำรวจแห่งชาติในฐานะต้นสังกัดของพนักงานสอบสวนหญิงจึงควรต้องสร้างความผูกพันอันเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญในการดำรงรักษาพนักงานสอบสวนหญิงให้เกิดความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ยอมรับค่านิยมองค์กร และยินยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์กรด้วยความเต็มใจ ความผูกพันของคนที่มีความต้องการเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาคนให้อยู่กับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กร ทำให้คนพร้อมทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน โดยสิ่งที่จะต้องตระหนักเพื่อให้เกิดประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ องค์กรจะใช้วิธีการใดเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนหญิงเกิดความผูกพันกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งมีความพร้อมทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานในระหว่างที่เป็นสมาชิกขององค์กร (Allen, & Meyer, 1990)

ความผูกพันก่อให้เกิดความเชื่อและพฤติกรรมที่แสดงออกทางที่ดีอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Ayaziar, & Guzelb, 2013) หากบุคคลเกิดความผูกพันกับองค์กรจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน เพราะบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมีแนวโน้มมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ต้องการอยู่กับองค์กรและต้องการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งลักษณะการแสดงออกถึงความผูกพันของบุคคลที่มีความต้องการสามารถพิจารณาได้จาก (1) มีความเห็นพ้องกับองค์กร (2) มีความเชื่อมั่นในองค์กร (3) เต็มใจและมุ่งมั่นพร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (4) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (5) มีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (6) มีการแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยขององค์กร (7) มีความจงรักภักดีกับองค์กร และ (8) มีความรักและพร้อมปกป้ององค์กร (Allen, & Meyer, 1990) ลักษณะการแสดงออกด้านพฤติกรรมนี้สอดคล้องกับตัวแปรความผูกพันกับองค์กรที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาประกอบด้วย (1) ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร (Haftkhavania, Faghiharamb, & Araghieh, 2012; Dude, 2012; Porter, Mowday, & Steers, 2000) (2) การยอมรับค่านิยมองค์กร (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2555; Ghazanfar, Chuanmin, Khan, & Bashir, 2011; Sortheix, Dietrich, Chow, & Salmela-Aro, 2013) และ (3) การยินยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์กร (Fischer, & Mansell, 2009; Thaksin Shinawatra, & Pongsapat Pongcharoen, 2006)

ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรเป็นการแสดงออกของพนักงานสอบสวนหญิงที่มีความผูกพันกับองค์กร มีความรักต่อองค์กร รักในงานสอบสวน มีความมุ่งมั่นปรารถนาแรงกล้าและภูมิใจที่เป็นสมาชิกในระบบงานสอบสวน ไม่ปรารถนาลาออกหรือย้ายถึงแม้ได้รับค่าตอบแทนน้อย เรื่องความต้องการความผูกพันหมายถึงการที่บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความปรารถนาให้บุคคลอื่นชอบและยอมรับตนเอง บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงมักมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรและชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรจิต และความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยหวังได้รับการมีน้ำใจตอบแทนหรือได้รับความไว้วางใจจากคนอื่น (Boon, & Kalshoven, 2014)

การยอมรับค่านิยมองค์กรต้องเกิดจากความสมัครใจของบุคคลจึงเป็นการยอมรับที่ถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรกล่าวคือ บุคคลจะยินยอมพร้อมใจโดยที่ปราศจากการถูกบังคับหรือทำตามกลุ่มทางสังคมปราศจากการต่อรองและเงื่อนไขไม่เต็มใจหรือไม่สมัครใจในการยอมรับ เพราะหากเป็นหรือไม่เป็นไปตามพฤติกรรมที่กล่าวมาไม่ใช่ความหมายของการยอมรับที่แท้จริง เป็นแต่เพียงการยอมรับทางพฤตินัยเท่านั้น ค่านิยมเป็นหลักในการใช้ชีวิตและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เป็นมาตรฐานกฎเกณฑ์ที่ตัดสินโดยความคิดของคน

หมุ่มมากหรือในบางครั้งเป็นการตัดสินใจของผู้มีอำนาจในสังคม (Guiso, Sapienza, & Zingales, 2015) เรื่องค่านิยมเป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ายอมรับมาปฏิบัติตามและวางแผนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและความคิดเห็นของคนในสังคม ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ การประเมินการเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่าควรทำหรือไม่ควร มีค่าหรือไม่มีความสำคัญหรือไม่สำคัญ

การยินยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การหมายถึง การที่พนักงานสอบสวนหญิงมีพฤติกรรมที่แสดงออกดังนี้ (1) ตกลงยอมรับยอมตามพร้อมที่กระทำอย่างเต็มใจ (2) ปรับเปลี่ยนความคิด ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมปรับตัวให้มีความกลมกลืนแนบเนียน และ (3) แก้ไขในสิ่งไม่เป็นไปตามสังคมส่วนรวมปฏิบัติเพื่อให้เข้ากับวิถีทางที่ปฏิบัติของส่วนรวมและองค์การการยอมปฏิบัติทำตามกฎกติกาขององค์การเป็นการที่บุคคลยินยอมตาม โดยคำว่ายินยอมตามมีความหมายแตกต่างกับการเชื่อฟังกล่าวคือ เป็นพฤติกรรมที่รับอิทธิพลจากผู้เท่าเทียมกันและจากความลงรอยกันเป็นพฤติกรรมของส่วนใหญ่ซึ่งการยินยอมทำตามบรรทัดฐานสังคมบางครั้งเกิดจากที่กลุ่มกดดันสมาชิกของตนให้เปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมให้เป็นไปตามมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Lumley, Coetzee, Tladinyane, & Ferreira, 2011) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาสังคมขององค์การ (Organizational Socialization) แรกเริ่มเข้าสู่องค์การซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First Impression) หากพนักงานได้รับการปลูกฝังเรื่องความสำคัญของความจงรักภักดีองค์การแต่แรกมีแนวโน้มว่าเป็นผู้มีความผูกพันองค์การสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์การตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์การคาดหวังให้มีความจงรักภักดีพร้อมและยินยอมทำตามบรรทัดฐานขององค์การให้ได้มากที่สุด ทางตรงข้ามต้องยอมรับว่าการไม่ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของพนักงานในองค์การอาจมีและเกิดขึ้นได้ตามสัญชาตญาณแต่ละบุคคล (Fischer, & Mansell, 2009)

การริเริ่มตนเองด้วยการยอมทำความเข้าใจเป็นลักษณะพฤติกรรมที่บุคคลไม่ขัดหรือตกลงทำตาม และเปิดตาเปิดใจสิ่งที่เข้ามากระทบ ซึ่งเป็นลักษณะอันดีที่ควรพึงมี โดยมีหลักพิจารณาตนเองเริ่มจากเมื่อบุคคลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งหรือสมาชิกขององค์การควรต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้ตนสามารถดำรงอยู่ได้ (Metcalfe, & Dick, 2001) เปรียบดั่งพนักงานสอบสวนหญิงต้องยอมรับและยินยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การ เพราะบรรทัดฐานขององค์การคล้ายกับกฎควบคุมพฤติกรรมซึ่งมี 2 รูปแบบได้แก่ (1) แบบเป็นทางการเช่น กฎหมาย และ (2) แบบไม่เป็นทางการเช่น วิถีประชา จารีต เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปด้านความผูกพันพนักงานสอบสวนหญิงในเรื่องความต้องการที่จะอยู่กับองค์การการยอมรับค่านิยมองค์การ และการยินยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การ

ระเบียบวิธีการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพร่วมกันเรียกว่าพหุวิธี (Triangulation) (Jick, 2006; สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2551) เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ส่งเสริมกันและกัน (Mutually Complimentary Methods)

1. แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 กลุ่มตัวอย่าง: งานวิจัยใช้หน่วยวิเคราะห์ (units of analysis) ที่มีคุณสมบัติของหน่วยในระดับบุคคลได้แก่พนักงานสอบสวนหญิง (กรุงเทพฯ) จำนวน 73 ราย

1.2. การสุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ: ผู้วิจัยเลือกการสุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเคอซีและมอแกน (Krejcie, & Morgan, 1970) จำนวนทั้งสิ้น 73 ราย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการสุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่าขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยเช่น ความคล้ายกันของประชากร เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นต้น ซึ่งปัจจัยด้านเทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์มุ่งเน้นที่ความสะดวกและสมัครใจของกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล สอดคล้องกับบริบทเรื่องของผู้วิจัยที่ศึกษากล่าวคือ พนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่นครบาลมีไม่มากแต่ทุกคนมีความยินดีและเต็มใจอย่างมากในการให้ข้อมูลกับผู้วิจัย

1.3 การให้น้ำหนักรายการที่ใช้ในการวัดของแต่ละองค์ประกอบตัวแปร: ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) โดยนำค่ารายการที่ใช้วัดองค์ประกอบเดียวกันมารวมโดยมีการให้น้ำหนักของแต่ละรายการและนำมาคูณกับค่ารายการ หลังจากนั้นเอาผลคูณทั้งหมดรวมกันจึงได้ค่ารวมของมาตรวัดที่ถูกต้องทางวิชาการซึ่งความผูกพันกับองค์การมีตัวแปรได้แก่ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ การยอมรับค่านิยมองค์กร และการยินยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์กรประกอบด้วยรายการข้อคำถาม 4 ข้อ ปรากฏที่ตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักของรายการที่ใช้วัดความผูกพันกับองค์การ

รายการที่ใช้วัด	ค่าน้ำหนักรายการ
ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ	
การมีความปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	.778
การประสงค์ทำงานที่องค์การตลอดไป	.782
การตกลงด้วยใจสมัครไม่ถูกบังคับให้อยู่	.597
การไม่ย้ายงานแม้มีงานอื่นที่ดีกว่าปัจจุบัน	.864
การยอมรับค่านิยมองค์กร	
การยินยอมทำตามค่านิยมด้วยความสมัครใจ	.798
การปฏิบัติตามเสียงส่วนใหญ่แม้ไม่ตรงความคิดเห็น	.709
การพร้อมปฏิบัติตามข้อสรุปขององค์การ	.375
การแก้ไขพฤติกรรมของตนให้เข้ากับคนหมู่มาก	.683
การปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์กร	
การตกลงยอมรับวิธีปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	.675
การเปลี่ยนความคิดให้เข้าสังคมส่วนรวมได้อย่างแนบเนียน	.718
การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลมกลืนกับสังคมส่วนรวม	.705
การแก้ไขในสิ่งไม่เป็นไปตามสังคมส่วนรวมปฏิบัติ	.764

จากตารางที่ 1 ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันพบว่า ค่าน้ำหนักมาตรวัดความผูกพันกับองค์การอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ โดยมาตรวัดความต้องการที่จะอยู่กับองค์การรายการที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดได้แก่ การไม่ย้ายงานแม้มีงานอื่นที่ดีกว่าปัจจุบัน (.864) รองลงมาได้แก่ การประสงค์ทำงานที่องค์การตลอดไปการมีความปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและการตกลงด้วยใจสมัครไม่ถูกบังคับให้อยู่เป็นลำดับท้ายมาตรวัดการยอมรับค่านิยมองค์กรรายการที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ การยินยอมทำตามค่านิยมด้วยความสมัครใจ(.798)

รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติตามเสียงส่วนใหญ่แม้ไม่ตรงความคิดเห็น การแก้ไขพฤติกรรมของตนให้เข้ากับคนหมู่มากและการพร้อมปฏิบัติตามข้อสรุปขององค์การเป็นลำดับท้ายส่วนมาตรวัดการปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การรายการที่มีค่านำหนักสูงสุดคือ การแก้ไขในสิ่งไม่เป็นไปตามสังคมส่วนรวมปฏิบัติเพื่อให้เข้ากับวิถีทางที่ปฏิบัติของส่วนรวม (.764) รองลงมาได้แก่ การเปลี่ยนความคิดให้เข้าสังคมส่วนรวมได้อย่างแนบเนียนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลมกลืนกับสังคมส่วนรวม และการตกลงยอมรับวิถีปฏิบัติด้วยความเต็มใจเป็นลำดับท้าย

1.4 ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด: ทำการวัดเพื่อหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแต่ละรายการของมาตรวัดโดยใช้การหาค่าครอนบักอัลฟา (Cronbach's Alpha) ภาพรวมมาตรวัดในงานมีความเชื่อถือได้ปานกลาง โดยความต้องการที่จะอยู่กับองค์การมีค่า .675 การยอมรับค่านิยมองค์การมีค่า .552 และการปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การมีค่า .681

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล: ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนหญิงในกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั่วพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน 73 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อคำถามเข้าใจง่ายไม่สลับซับซ้อนเพื่อป้องกันมิให้พนักงานสอบสวนหญิงเกิดข้อสงสัย มีการแบ่งคำถามเป็นหมวดหมู่ตามตัวแปรที่ใช้ศึกษาเพื่อให้เกิดความสะดวก ครอบคลุมทุกประเด็นการศึกษาตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ออกแบบโดยใช้คำถามทั้งสองประเภททั้งคำถามเชิงจิตวิสัยและคำถามเชิงวัตถุวิสัยเพื่อให้ตรงตามความตั้งใจใช้สถิติ มุ่งเน้นแบบสอบถามที่สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้มีความคงเส้นคงวาใช้กี่ครั้งผลไม่ต่างจากเดิมซึ่งผ่านกระบวนการทดลองใช้แบบสอบถาม (Pretest) เพื่อปรับปรุงรายการต่างๆ ในข้อคำถามสำหรับงานวิจัยนี้ใช้การวัดความเชื่อมั่นของความคงตัว (Stability Reliability) โดยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกันกับพนักงานสอบสวนหญิงภายในระยะเวลาที่ห่างกันหรือที่เรียกว่าวิธีทดสอบซ้ำ (Test - retest Method)

ตารางที่ 2 พื้นที่รับผิดชอบของพนักงานสอบสวนหญิงกองบัญชาการตำรวจนครบาล

กองบังคับการ	รายชื่อสถานีตำรวจนครบาล กลุ่มงานสอบสวน และกองกำกับการ
บก.น.1	กลุ่มงานสอบสวน กองบังคับการอำนวยการ สน.ห้วยขวาง สน.มีกะสัน สน.ชนะสงคราม และสน.สามเสน
บก.น.2	กลุ่มงานสอบสวน สน.สุทธิสาร สน.บางซื่อ สน.เตาปูน สน.ทุ่งสองห้อง สน.ดอนเมือง และสน.คันนายาว
บก.น.3	กลุ่มงานสอบสวนและสน.มีนบุรี
บก.น.4	กลุ่มงานสอบสวน สน.หัวหมาก สน.ลาดพร้าว และสน.วังทองหลาง
บก.น.5	กลุ่มงานสอบสวน สน.คลองตัน สน.ท่าเรือ สน.ทองหล่อ สน.วัดพระยาไกร และสน. บางนา
บก.น.6	กลุ่มงานสอบสวน สน.พลับพลาไชย 1 และสน.พลับพลาไชย 2
บก.น.7	กลุ่มงานสอบสวน สน.บางพลัด สน.บางยี่ขัน สน.บางเสาธง สน.บางกอกน้อยและสน. ตลิ่งชัน
บก.น.8	กลุ่มงานสอบสวน สน.บางยี่เรือ สน.ตลิ่งชัน สน.ทุ่งครุ สน.ราษฎร์บูรณะ สน.ปากคลองสาน และสน.สมเด็จเจ้าพระยา
บก.น.9	กลุ่มงานสอบสวน สน.บางบอน สน.บางขุนเทียน สน.เพชรเกษมและสน.หนองแขม
บก.จร.	กองกำกับการ 3

หมายเหตุ: สำนักงานกำลังพล, 2556

จากตารางที่ 2 พบว่า พื้นที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนหญิงในเขตพื้นที่นครบาลแบ่งชื่อเรียกเป็น 3 แบบได้แก่ ระดับสถานีตำรวจ ระดับกลุ่มงานสอบสวน และระดับกองกำกับการ ซึ่งพบว่าระดับสถานีตำรวจมีพนักงานสอบสวนหญิงปฏิบัติงานประจำจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มงานสอบสวน และกองกำกับการเป็นลำดับท้าย หากพิจารณาเรื่องจำนวนของ บก. ที่พนักงานสอบสวนหญิงประจำอยู่พบว่า บก.น.2 และ บก.น.8 มีมากที่สุด ส่วนที่มีพนักงานสอบสวนหญิงปฏิบัติงานประจำน้อยที่สุดคือ บก.จร.

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล: ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSSfor windows ใช้สถิติพรรณนาเพื่อชี้ให้เห็นลักษณะของตัวแปรทั้งสามที่ใช้ศึกษาครั้งนี้

2. แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ประชากรเป้าหมาย: ประชากรประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานสอบสวนหญิงจำนวน 73 คน และผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงจำนวน 11 คน

2.2 การสุ่มตัวอย่าง: ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเจาะจงด้วยการสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (theoretical sampling) โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 2 กลุ่มตามข้อ 2.1

2.3 การดำเนินการวิจัย: ใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกต่อรายบุคคลทั้งสองกลุ่มตั้งใจใช้เวลาครั้งละประมาณ 90 นาที แต่ยืดหยุ่นได้ตามแต่สถานการณ์ รายละเอียดของการสัมภาษณ์เจาะลึกประกอบด้วยคำถามหลัก คำถามชี้แจงไขว่เรียง และคำถามติดตาม ผู้วิจัยปฏิบัติโดยปล่อยตามสภาวะ (Emergent Design) ไม่กำหนดล่วงหน้ามากนัก (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2551)

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล: งานวิจัยใช้ทฤษฎีติดพื้น (Grounded Theory) จากการ สัมภาษณ์เจาะลึก (In-dept Interview) สังเกตแบบมีโครงสร้าง (Structured Observation) การบันทึกสนาม (Field Notes) และการบันทึกความจำ (Memos) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยตั้งใจใช้หลากหลายวิธีแบบที่เรียกว่าพหุวิทยา (Triangulation) เพื่อใช้การยืนยันข้อค้นพบที่มีความถูกต้องและตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลและข้อสนเทศที่ได้ภายใต้ความหลากหลายวิธีการจัดเก็บข้อมูล (Multiple Methods of Data Collection) โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นสำคัญ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2551) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตามข้อ 2.1

2.5 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ: เรื่องระยะเวลาในการเก็บข้อมูลไม่สามารถกำหนดได้แน่ชัดผู้วิจัยเก็บข้อมูลจนกว่าข้อมูลที่ได้ไม่มีประเด็นอะไรเพิ่มเติมจากที่มีหรือที่เรียกว่า “เกิดการอิ่มตัวเชิงทฤษฎี” (Theoretical Saturation) หมายถึงการเก็บข้อมูลเพิ่มไม่สมารถที่จะเพิ่มเนื้อหาสาระได้อีก

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ: เริ่มจากการเตรียมแฟ้มข้อมูลดิบและศึกษารายละเอียดเอกสารข้อความให้เกิดความคุ้นเคยกับข้อมูลเหล่านี้จากนั้นจึงนำไปสู่การแยกประเด็นเนื้อเรื่องต่างๆ เพื่อได้มาในข้อค้นพบหรือแบบแผนของความสัมพันธ์ (Patterns of Relationships) ที่ผ่านองค์ประกอบต่างๆ ด้วยกระบวนการทำซ้ำ (Iterative) การหมุนวน (Cyclical) และเปรียบเทียบกรณีมีเชิงลบ (A Constant Comparative Negative Case)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยคุณลักษณะพื้นฐานของประชากรเป้าหมายปรากฏในตารางที่ 3 และความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนหญิงที่มีต่อประเด็นต่างๆ ปรากฏที่ตาราง 4 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 3 คุณลักษณะพื้นฐานของพนักงานสอบสวนหญิง

คุณสมบัติ	อัตราส่วนร้อยละ					
สถานภาพ	โสด	67.1				
	สมรส	32.9				
สถาบันที่สำเร็จการศึกษา	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	21.9				
	สถาบันการศึกษาของรัฐ	24.7				
	สถาบันการศึกษาของเอกชน	53.4				
สาขาที่สำเร็จการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตร์	21.9				
	นิติศาสตร์	78.1				
ระดับการศึกษาปริญญาตรี		71.2				
	ปริญญาโท	28.8				
รายการที่ใช้วัด	ค่า	ค่า	ค่า	ค่า	ค่า	ค่า
	ต่ำ	สูง	เฉลี่ย	เบี่ยงเบน	ความ	ความ
	สุด	สุด		มาตรฐาน	เบ้	โด่ง
อายุตามบัตรประชาชน	24	48	34.75	6.87	.33	-.10
ระยะเวลารับราชการ	2	23	9.36	5.78	.67	-.81
อายุงานพนักงานสอบสวน	2	12	6.11	2.96	.53	-.70

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานสอบสวนหญิงมีอายุเฉลี่ย 35 ปี ผ่านการรับราชการ 9 ปี ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงมา 6 ปี มีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาคณะนิติศาสตร์จากสถาบันการศึกษาของเอกชนในระดับปริญญาตรี

ความผูกพันกับองค์กรมี 3 ตัวแปรประกอบด้วย (1) ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร (2) การยอมรับค่านิยมองค์กร และ (3) การยินยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์กร ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เจาะลึก การสังเกต การบันทึกวิดีโอ และการบันทึกสนทนา ได้รวบรวมและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เลือกใช้สถิติพรรณนาอธิบายคุณลักษณะของตัวแปร โดยพิจารณาจากระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนหญิงที่มีต่อประเด็นนั้น ๆ ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรทั้งสามปรากฏดังตาราง 4

ตารางที่ 4 ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสอบสวนหญิง

รายการที่ใช้วัด	ไม่	ไม่	ค่อนข้าง	เห็น	เห็น
	เห็น	ค่อย	ข้าง	ด้วย	ด้วย
	ด้วย	เห็น	เห็น		อย่าง
	เลย	ด้วย	ด้วย		ยิ่ง
ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร					
ความปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	-	5.5	38.4	43.8	12.3
การประสงค์ทำงานที่องค์กรตลอดไป	-	24.7	52.1	19.2	4.1
การตกลงด้วยใจสมัครไม่ถูกบังคับให้อยู่	-	8.2	49.3	34.2	8.2
การไม่ย้ายงานแม้มีงานอื่นที่ดีกว่าปัจจุบัน	-	15.1	43.8	35.6	5.5

การยอมรับค่านิยมองค์กร

การยินยอมทำตามค่านิยมโดยสมัครใจ	-	12.3	43.8	34.2	9.6
การปฏิบัติตามแม้ไม่ตรงความคิด	-	26.0	49.3	21.9	2.7
การพร้อมปฏิบัติตามข้อสรุปขององค์กร	-	11.0	49.3	32.9	8.8
การแก้ไขพฤติกรรมตนให้เข้ากับหมู่มา	-	8.2	41.1	42.5	8.2

การปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์กร

การตกลงยอมรับวิถีปฏิบัติโดยเต็มใจ	-	6.8	37.0	41.1	15.1
การเปลี่ยนความคิดให้เข้าสังคมส่วนรวม	-	8.2	43.8	39.7	8.2
การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลมกลืน	4.1	24.7	47.9	16.4	6.8
การแก้ไขสิ่งไม่เป็นไปตามสังคมส่วนรวม	-	16.4	50.7	23.3	9.6

จากตารางที่ 4 ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสอบสวนหญิงในด้านความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรพบว่า ในภาพรวมพนักงานสอบสวนหญิงส่วนใหญ่เห็นด้วยโดยเรื่องที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ความปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาได้แก่ การตกลงด้วยใจสมัครไม่ถูกบังคับให้อยู่ การไม่ย้ายงานแม้มีงานอื่นที่ดีกว่าปัจจุบัน และการประสงค์ทำงานที่องค์กรตลอดไปด้านการยอมรับค่านิยมองค์กรพบว่า พนักงานสอบสวนหญิงส่วนใหญ่เห็นด้วยโดยเรื่องที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ การแก้ไขพฤติกรรมตนให้เข้าคนหมู่มา รองลงมาได้แก่ การยินยอมทำตามค่านิยมโดยสมัครใจ การพร้อมปฏิบัติตามข้อสรุปขององค์กร และการปฏิบัติตามส่วนใหญ่แม้ไม่ตรงความคิดเป็นลำดับท้าย ส่วนด้านการการปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์กรพบว่า พนักงานสอบสวนหญิงส่วนใหญ่เห็นด้วยโดยเรื่องที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ การตกลงยอมรับวิถีปฏิบัติด้วยความเต็มใจ รองลงมาได้แก่ การเปลี่ยนความคิดให้เข้าสังคมส่วนรวม การแก้ไขสิ่งไม่เป็นไปตามส่วนรวม และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลมกลืนเป็นลำดับท้าย

อภิปรายผล

เป็นที่สังเกตว่าความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนหญิงส่วนใหญ่ค่อนข้างเห็นด้วยกับทุกรายการของมาตรวัด จะมีเพียงเรื่องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลมกลืนเข้ากับสังคมหมู่มาเพียงเรื่องเดียวที่มีมุมมองเชิงบวกไม่มากนัก การปรับตัวเป็นการแก้ไขปรับปรุงความคับข้องใจ ด้วยการแสวงหาวิถีทางในการตอบสนองความต้องการของตนเองทั้งการปรับตัวทางภายนอกและภายในร่างกาย ให้สามารถปรับตัวได้ดีต่อสภาวะแวดล้อมในชีวิต รวมทั้งการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม ซึ่งทฤษฎีการปรับตัวมีนักการศึกษาต่างประเทศได้ศึกษาหลายทฤษฎีเช่น งานของรอย โรเจอร์ วิลเลียมสัน เป็นต้น ในบริบทที่ศึกษานี้ เกี่ยวเนื่องกับการปรับตัวด้านการพึ่งพาหะหว่างกัน (Interdependent Mode) เป็นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางสังคมในด้านความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนหรือความผูกพันระหว่างกัน โดยมีมุ่งประเด็นไปที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการให้และรับความรัก ความนับถือและการยกย่องซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ ความต้องการพื้นฐานในการปรับตัวด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความผูกพันระหว่างบุคคลในองค์กรมี 3 องค์ประกอบ คือ การได้รับความรักอย่างเพียงพอ การได้รับการเรียนรู้ และการเจริญเติบโตตามพัฒนาการ และการได้รับการตอบสนองความต้องการในเรื่องแหล่งประโยชน์ของบุคคลเพื่อจะให้บรรลุถึงความรู้สึกมั่นคงในความสัมพันธ์ระหว่างกัน บุคคลที่สามารถปรับตัวด้านการพึ่งพา

ระหว่างกัน (Interdependence) ได้อย่างเหมาะสมต้องมีความสมดุลระหว่างการพึ่งพาตนเอง (Independence) และการพึ่งพาผู้อื่น (Dependence) รวมทั้งต้องมีพฤติกรรมทั้งการเป็นผู้ให้ (Contributive Behaviors) และพฤติกรรมการเป็นผู้รับ (Receiving Behaviors) อย่างเหมาะสม จึงจะทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยความรู้สึกรับประกันและปลอดภัย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสอบสวนหญิงพบว่า เรื่องการประสงค์ทำงานที่องค์กรตลอดไป การปฏิบัติตามส่วนใหญ่แต่ไม่ตรงความคิดของตน และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้กลมกลืนเป็นรายการมาตรวัดทั้ง 3 เรื่องที่พนักงานสอบสวนหญิงมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะต่อ 1) องค์กร 2) ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิง และ 3) พนักงานสอบสวนหญิง เพื่อให้เกิดความผูกพันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรดังต่อไปนี้

องค์กร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรคัดเลือกบรรจุพนักงานสอบสวนหญิงที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับกลุ่มงานสอบสวนและต้องสร้างภาพลักษณ์งานสอบสวนด้วยการประชาสัมพันธ์ตลอดจนให้ความสำคัญแก่พนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันด้วยการให้รางวัลชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นปกป้องดูแลพนักงานสอบสวนหญิงเป็นอย่างดี

ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิง: ผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาวัฒนธรรมในกลุ่มงานสอบสวน สร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลและการทำงานเป็นทีม และพยายามสื่อให้พนักงานสอบสวนหญิงทราบว่าเป็นคนสำคัญของกลุ่มงานสอบสวน

พนักงานสอบสวนหญิง: พนักงานสอบสวนหญิงควรปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่กลุ่มงานสอบสวนจัดขึ้น และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ช่วยเหลือเมื่อบุคคลรอบข้างเดือดร้อน มีความเอื้ออาทรเมื่อบุคคลรอบข้างต้องการกำลังใจพร้อมกับไม่นิ่งดูตายกับปัญหาที่พบเจอในองค์กร

ทั้งนี้รูปแบบที่ควรปรับประยุกต์ใช้ในองค์กรได้แก่ 3E ที่ประกอบด้วย (1) E-Engaged (สร้างความผูกพัน) หมายถึงการที่พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร เพราะเชื่อในแนวทางและเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งและพร้อมจะทำงานหนักเพื่อองค์กร (2) E-Enabled (ขจัดอุปสรรค) หมายถึงการที่พนักงานผูกพันอย่างเดียวยังอาจไม่เพียงพอถ้าองค์กรไม่ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ช่วยพัฒนาพนักงานให้มีทักษะและให้เครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อให้ทำงานได้ดีโดยไม่เหน็ดเหนื่อยเกินไปจนท้อ และ (3) E-Energized (สร้างพลัง) หมายถึงองค์กรและผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงต้องดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานสอบสวนหญิงให้ดีด้วยเพื่อให้มีพลังในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555). อำนาจหน้าที่พนักงานสอบสวนหญิง. คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 538/2555 เรื่องการปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.

สำนักงานกำลังพล. (2556). การกำหนดตำแหน่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.

- สำนักยุทธศาสตร์ตำรวจ. (2555). แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหา ปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*, 1-18.
- Ayazlara, G., & Güzelb, B. (2013). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* *131*, 319–325.
- Boon, C., & Kalshoven, K. (2014). How high-commitment HRM relates to engagement and commitment: The moderating role of task proficiency. *Human Resource Management*, *53*(3), 403–420.
- Dude, D.J. (2012). Organizational commitment of principals: The effects of job autonomy, empowerment, and distributive justice. *PhD (Doctor of Philosophy) thesis, University of Iowa, 2012*. Retrieved November 5, 2016 from <http://ir.uiowa.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3233&context=etd>
- Fischer, R., & Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, *40*, 1339–1358.
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M.M., & Bashir, M. (2011). A study of relationship between satisfaction with compensation and work motivation. *International Journal of Business and Social Science*, *2*(1), 120-131.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2015). The value of corporate culture. *Journal of financial economics* *117*, 60–76. Retrieved November 12, 2016, from http://www.eief.it/files/2015/07/guiso_sapienza_zingales_jof_e_2015.pdf
- Haftkhavania, Z.G., Faghiharamb, B., & Araghieh, A. (2012). Organizational commitment and academic performance case study: Students at secondary schools for girls. *Procedia – Social and behavioral sciences* *69*, 1529-1538.
- Jick, T.D. (2006). Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action. *Administrative science quarterly*, *24*(4), 602-611.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, *30*, 607-610. Retrieved November 8, 2016, from <http://opa.uprrp.edu/invsdocs/krejcieandmorgan.pdf>
- Lumley, E.J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, *15*(1), 100-118.

- Metcalfe, B., & Dick, G. (2001). Exploring organization commitment in the police implications for human resource strategy. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 24(3), 399-419. Retrieved November 2, 2016 from <http://core.ac.uk/download/pdf/91631.pdf>
- Porter, L.W., Mowday, R.T., & Steers, R.M. (2000). Organizational Behavior. Quoted in Steven L. McShance and Ann Mary.
- Sortheix, F.M., Dietrich, J., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 466-475. Retrieved November 8, 2016, from <http://www.sciencedirect.com/science/journal/00018791/83>
- Thaksin Shinawatra, & Pongsapat Pongcharoen. (2006). Reforming: The police in Thailand. Printed in Thailand, Bangkok Printing (1984). Co.Ltd.

วิธีการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนืออำเภอนครไทยจังหวัดพิษณุโลก

A Study on Hmong Embroidering Methods at HuaySaiNua Village,
Nakhon Thai district, Phitsanulok province

อาจารย์วิชชุดาพรศาสตร์กุล¹, อาจารย์ณัฐกรหิรัญโท²

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาวิธีการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนืออำเภอนครไทยจังหวัดพิษณุโลกผู้เขียนได้ใช้ทฤษฎีชาติพันธุ์วรรณา (Ethnography) มาอธิบายและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นและการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษาต่างๆและที่มาของการปักผ้าชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือจากการสัมภาษณ์นางหมี่แซ่หว่าไต้กล่าวได้ว่าชาวเขาเผ่าม้งมีวิธีการปักผ้าอยู่ 3 ประเด็นดังนี้ 1)วิธีการปักผ้าเกิดจากแรงบันดาลใจทางด้านศาสนาและประวัติศาสตร์คือการปักผ้าที่เกิดมาจากความเชื่อที่ชาวเขาเผ่าม้งนับถือและตำนานทางประวัติศาสตร์ของชนเผ่าตัวเองเช่นลายปักบันไดฟ้าเป็นลายที่ชาวเขาเผ่าม้งเชื่อว่าสื่อถึงวิญญาณบรรพบุรุษที่ตายไปแล้วจากบนฟ้ามาสู่ลูกหลานของตนเองที่ยังมีชีวิตอยู่เป็นต้น 2)วิธีการปักผ้าเกิดแรงบันดาลใจจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2.1 ลายปักที่เลียนแบบจากพืชคือในลายนี้ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตประจำวันของชาวเขาเผ่าม้งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันชาวเขาเผ่าม้งมีความคุ้นเคยกับพืชพรรณต่างๆรอบตัวเป็นอย่างดีเนื่องจากเขาอาศัยอยู่ในถิ่นทุรกันดารนั่นเองเช่นลายปักดอกฟักทองเป็นลายที่มีวิธีการปักมาจากดอกฟักทองและชาวเขาเผ่าม้งเชื่อถือว่าคนที่สวมใส่ลายผ้านี้ไปทำไร่หรือทำงานอื่นๆที่หารายได้มาสู่ครอบครัวจะมีรายได้ดีหรือสมบูรณ์เป็นต้น 2.2 ลายปักที่เกี่ยวกับสัตว์มักจะเลียนแบบมาจากสัตว์ที่รู้จักกันดีทั้งสัตว์ป่าและสัตว์เลี้ยงคือลายปูภูเขาเป็นลายที่ชาวเขาเผ่าม้งเชื่อว่าปักเป็นลวดลายผ้าแล้วนำมาสวมใส่จะเป็นคนที่ขยันอดทนในการทำมาหากินเลี้ยงชีพในทางที่ชอบและไม่อดอยาก 2.3 ลายปักที่เกี่ยวกับธรรมชาติคือลวดลายที่เลียนแบบจากธรรมชาติเช่นลายปักขุนเขาถือว่าเป็นลายที่เกิดจากภูเขาที่เป็นธรรมชาติของมันซึ่งลายนี้ผู้ที่สวมใส่ลายปักผ้านั้นจะสื่อไปในทางที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีที่มองการณ์ไกลส่วนลายปักสายน้ำนั้นคนที่สวมใส่นี้จะสื่อไปในทางที่สุขภาพเรียบร้อยไม่แข็งกระด้างอย่างนี้เป็นต้น 2.4 ลายปักที่เกี่ยวกับชีวิตคู่และประเพณีคือลายปักที่เกิดจากประเพณีต่างๆเช่นลายปักเป้เจาเป็นลายที่สื่อถึงการละเล่นบันเทิงต่างๆส่วนลายปักสาวเป็นลายปักที่สื่อถึงการหาคู่ครองการจับกันและ 3.วิธีการลายปักที่เกิดจากรูปทรงเลขาคณิตคือลายที่เกิดจากรูปทรงเลขาคณิตในลายนี้จะเป็นลายที่เกิดจากธรรมชาติแต่เขาแบ่งตามที่เกิดที่มีลักษณะเป็นภูเขาและพื้นที่ที่อาศัยอยู่เช่นลายปักสี่เหลี่ยมคู่เป็นลายที่มีวิธีการปักจากพื้นที่และสื่อถึงการครองคู่ชีวิตที่แต่งงานแล้วให้อยู่จนแก่ตายหรือเป็นการช่วยกันของคนในหมู่บ้านและคนในหมู่บ้านอื่นๆอีกด้วยดังนั้นการปักผ้าถือว่าเป็นมรดกทาง

¹สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำนักวิชาศึกษาทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

²สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำนักวิชาศึกษาทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

วัฒนธรรมของกลุ่มชาวเขาเผ่าม้งที่มีการดูแลรักษาสืบทอดและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเหมาะสมเป็นเวลามาช้านานจนถึงปัจจุบันนี้

คำสำคัญ:ชาวเขาเผ่าม้ง/นครไทย/ชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือ/วิธีการปักผ้า

Abstract

This article aims to conduct a study on Methods of Hmong embroidering at HuaySaiNua Village, Nakhon Thai district, Phitsanulok province. The author used ethnography theory to explain and present Descriptive Analysis information. For collecting data, it was done by interviewing local experts and analyses of data were based from various studies and sources of Hmong embroidery from HuaySaiNua Village. From the interview, Mrs. MeeSaewa said that there are 3 issues for the Hmong to do embroidery. Namely: 1.The method of embroidery was inspired by religion and history (the Hmong belief and historical Mythology) such as embroidered stairs from the sky which reflect ancestral spirits come from the sky to visit their living children; 2.The embroidery method was inspired by nature and the environment. 2.1 Embroidered pattern that mimics plants, this pattern is particularly important in the daily lives of the Hmong from past to present time. The Hmong are very familiar with the vegetation around them because they lived in wilderness. Pumpkin flower Embroidered pattern is the pattern that the Hmong consider as a good luck pattern. Whosoever wear cloth with this pattern, when doing farming or any kind of work, it would bring them wealth and abundance. 2.2 Animals embroidered pattern are often imitations of well-known animal as wildlife and pets which is hairy leg mountain crab pattern. Hmong believe that whoever wears this pattern are those who work hard, earn for a living and do not starve. 2.3 Natural embroidery patterns are the patters that mimic nature such as Mountain pattern which shows the natural beauty of mountains. This pattern is representing a good vision, so whoever wears this pattern would tend to have a good vision. Water embroidered pattern is representing softness or polite. Therefore, people who wear this pattern would tend to be polite. 2.4 Married life and traditions patterns. This pattern was from traditions, such as Hmong New Year pattern. It is representing different kind of entertainments and games. And for wedding couple pattern is representing finding a life partner, flirting etc. and 3.Embroidered patterns that from Geometric, this patterns occur similar to the pattern from nature but it was classified by the origin of the pattern which look like geometric shapes such as squares pair pattern which represents a married couple who stay together until death or represent help of the people in the village and other villages. In summary, the embroidery methods are considered as the cultural heritage of the Hmong which was observed, conserved, inherited, and even developed continuously for a long period of time until this very day.

Keywords: Hmong/ NakhonThai/ The Hmong hill tribes, Ban Huay Sai Neua/ Embroider method
บทนำ

การศึกษาเรื่องราวของชาวเขาเผ่าม้งในยุคโลกาภิวัตน์นี้ถือว่ายังศึกษาไม่มากเท่าไร ดังนั้นผู้เขียนจึงได้เขียนบทความนี้เพื่อเป็นองค์ความรู้ให้ผู้สนใจได้อ่านและเข้าใจในวัฒนธรรมของชาวเขาเผ่าม้งม้ง (Hmong, Hmoob, Hmoong) คือ ชนชาติหนึ่งที่มีประวัติศาสตร์ยาวนาน และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบันนี้ได้เหมาะสม ถึงแม้ว่าในยุคปัจจุบันจะมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ มากมาย และมีการขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวาง ชาวเขาเผ่าม้งยังปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และก่อนอื่นขอแนะนำความหมายของคำว่า “ ม้ง ” ให้เข้าใจก่อน ชาวเขาเผ่าม้งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งในประเทศไทย ซึ่งถูกเรียกว่าแม้ว หรือถูกเรียกว่าม้ง บ้าง ต่อมามักจะถูกใช้อย่างสับสนกับ คำว่า แม้ว หรือเหมียว ดังนั้นความหมายของคำว่า ม้ง แปลว่า ต้นข้าวอ่อน หน่อและวัชพืชที่เหมาะสมกับการทำไร่เป็นหลัก และในเวลาต่อมาผู้คนมักนำมาใช้ในทางที่ดูถูกทางชาติพันธุ์ โดยที่ผู้คนนำมาผูกเข้ากับเสียงร้องของแม้ว และแสดงความเป็นนัยยะของคนที่ไม่ดี ชาวบ้านได้เล่าว่า ชาวเขาเผ่าม้งได้อพยพสู่ประเทศไทยนั้นมีสามเส้นทาง ซึ่งสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ สิริธา. (2548, 9-10) ได้กล่าวว่า มีสามเส้นทางหลักที่บรรพบุรุษชาวเขาเผ่าม้งอพยพเข้าสู่ดินแดนในปัจจุบัน คือ เส้นทางแรก อยู่บริเวณชายแดนจังหวัดน่านและพะเยา ซึ่งมีดอยภูแวและภูลังกาเป็นหลัก จากนั้นกลุ่มที่เข้ามาทางนี้จึงอพยพโยกย้ายต่อไปยังดอยขุนสถาน (จังหวัดน่านและแพร่) ดอยช้าง ดอยอ่างขาง ภูหินร่องกล้า เขาค้อ และดอยลานสาง หรือดอยระแหง เป็นต้น ส่วนเส้นทางที่สองนั้นเข้ามาทางเส้นทางผาตั้ง ภูชี้ฟ้า ดอยผาหม่น และที่ราบระหว่างเมืองเชียงของกับเชียงแสน จากนั้นเข้ามาที่ดอยยาว ดอยช้างดอยอ่างขาง ดอยผ้าห่มปก (Laimphuaspuv) และดอยจ๊กตอก (Laimcaajtuj) ในบริเวณพม่าปัจจุบัน กับเข้ามาที่ดอยเชียงดาว ดอยสุเทพ ดอยอินทนนท์ ดอยป่าอู่ ดอยหมากพริก เป็นต้น ส่วนเส้นทางที่สามนั้น ข้ามแม่น้ำโขงทางตอนบนบริเวณประเทศลาวและพม่า เหนือท่าซี้เหล็ก แล้วจึงลงมาทางซุหัวแม่คำ ซึ่งอยู่ใกล้บ้านหินแตก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย โดยกลุ่มที่เข้ามาเส้นทางนี้เป็นกลุ่มที่เข้ามาที่ล่าสุด ในช่วงประมาณ พ.ศ. 2480

ชาวเขาเผ่าม้งในประเทศมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่งม้งจิวหรือม้งดำ บางทีก็เรียกว่าม้งลาย (Hmoong Njua) ชอบแต่งกายชุดสีดำมากกว่าสีอื่น ผู้ชายสวมเสื้อเปิดให้เห็นท้อง ชอบตั้งบ้านเรือนอยู่พรหมแดนไทย และมีอย่างประปรายในเขตจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ น่าน ส่วนกลุ่มที่สองม้งเดือหรือม้งขาว (Hmoong Deaw) ทั้งชายหญิงมีแถบผ้าสีขาว ติดตามอยู่ปลายแขนเสื้อ ผู้หญิงสวมกระโปรงสีขาวไม่มีลวดลาย มีจำนวนมากกว่าม้งดำ (สมาคมสร้างสรรค์และพัฒนาเมืองในประเทศไทย, 2548, 40 -41)



ภาพที่ 1 หลังสัมภาษณ์นางยี่วะ แซ่ย่า ประชาชนชาวบ้านห้วยเหนือ ด้านวิธีการปักผ้า,

ถ่ายภาพโดย : วิชชพงศ์ วรศาสตร์กุล,(26 ต.ค. 2559)

ชาวเขาเผ่าม้งถือว่าการผ้าปักเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาวเขาเผ่าม้งมายาวนาน มีมาตั้งแต่บรรพบุรุษ จากรุ่นสู่รุ่นมาจนถึงปัจจุบันและการเย็บปักถักร้อยเป็นประเพณีวัฒนธรรมของชาวเขาเผ่าม้งที่ผู้หญิงม้งทุกคนจะต้องฝึกปักให้เป็นตั้งแต่เด็กเพื่อใช้ในครอบครัวเพราะสมัยก่อนไม่มีเสื้อผ้าขาย ในสมัยโบราณถือว่าถ้าสตรีที่ปักผ้าไม่เป็นก็จะได้แต่งงาน เนื่องจากถ้าใครแต่งงานกับผู้หญิงที่ปักผ้าไม่เป็นก็จะเย็บเสื้อผ้าให้กับลูกและสามีสวมใส่ไม่ได้ ฉะนั้นสตรีชาวเขาเผ่าม้งทุกคนจะต้องปักผ้าเพื่อทำเป็นเสื้อผ้าสวมใส่หรือประดิษฐ์เป็นของใช้เป็นทุกคนและการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งเป็นวัฒนธรรมที่สืบทอดต่อกันมาของสตรีชาวเขาเผ่าม้ง ซึ่งในอดีตนั้นชาวเขาเผ่าม้งที่อพยพมาจากประเทศจีนได้นำเอาเมล็ดกัญชงมาปลูกไว้สำหรับนำมาเอาเส้นใยเพื่อถักทอเป็นผ้ามาตัดเสื้อผ้าสวมใส่กัน ซึ่งต่อมาต้นกัญชงได้ถูกทำลายไปมากเนื่องจากมีลักษณะเหมือนต้นกัญชา ซึ่งในสมัยก่อน ได้นำเปลือกของกัญชงมาตากแดดและฉีกเอาเส้นใยมาต้มและนำมาทำเป็นเส้นด้ายซึ่งเส้นใยของกัญชงจะมีความทนทานและเหนียวมากซึ่งชาวเขาเผ่าม้งนำมาทอเป็นผ้าและนำมาตัดเป็นเสื้อผ้าสวมใส่กัน ต่อไปนี้จะนำเสนอการวิถีชีวิตการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือดังนี้

1. การปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือ

จากการสัมภาษณ์นางบังอร แซ่ลีเป็นคนรุ่นใหม่ถึงวิธีการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้ง เขาได้กล่าวว่าตั้งแต่เขาจำความได้ชาวเขาเผ่าม้งก็มีการสืบทอดการปักผ้าในอดีตจนถึงปัจจุบัน การปักผ้าชาวเขาส่วนใหญ่จะใช้ผ้าไหมดิบที่ผลิตเองมาปักเป็นลวดลายต่าง ๆ ซึ่งลวดลายเหล่านี้ ชาวเขาเผ่าม้งคิดค้นออกแบบของลวดลายเอง ปกติแล้วชาวเขาเผ่าม้งจะมีความประณีตในการคิดลวดลายและการปักลวดลายต่างๆ ซึ่งจะเห็นได้จากการเสื้อผ้า กระโปรงของชาวเขาเผ่าม้งที่ทำจากผ้าบาติกและผ้าเขียนเทียนกับปักและเมื่อมีการปักลายเรียบร้อยแล้ว จะนำมาแปรรูปเป็นเสื้อผ้าที่จะสวมใส่ในเทศกาลปีใหม่หรือในวันสำคัญต่าง ๆ และสามารถที่จะประดิษฐ์เป็นเครื่องใช้อย่างอื่นได้ เช่น ถูย้อม กระเป๋าสะพาย กระเป๋าเป้ กระเป๋าใส่สตางค์ ถูใส่โทรศัพท์มือถือ เครื่องใช้อื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งผ้าปักของชาวเขาเผ่าม้งจะมีลวดลายที่แตกต่างกันไปและมีชื่อเรียกแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการตกแต่ง การออกแบบ ความสวยงามต่าง ๆ มนุษย์ทุกชาติทุกภาษาย่อมรักความสวยงาม ชาวเขาเผ่าม้งก็เข้าใจหลักสัจธรรมในข้อนี้ดี จึงทำให้เขามีวัฒนธรรมที่สวยงามและดูเรียบง่าย อีกทั้งชาวเขาเผ่าม้งยังมีศิลปวัฒนธรรมที่โดดเด่นที่สุดในด้านวัฒนธรรมไม่แพ้ชาวเขาเผ่าต่าง ๆ ฉะนั้นมรดกทางวัฒนธรรมการแต่งกายที่โดดเด่นและสำคัญที่สุดของชนชาวเขาเผ่าม้งก็คือ การปักผ้านั่นเอง ในการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งสตรีม้งจะนั่งร้อยเรียงผลงานด้วยฝีมือของตน เพื่อความประณีตและสวยงามที่สำคัญกว่านั้นที่ผ้าปักของชาวเขาเผ่าม้งเป็นตัวบ่งบอกเล่าเรื่องราวของชนเผ่าของตนเองที่น่าติดตามค้นหา เพื่อเป็นการอนุรักษ์เอาไว้บอกเล่าหรือสืบทอดให้ลูกหลานและคนทั่วไปได้รับรู้รับทราบ เพื่อเป็นการจรรโลงประเพณีวัฒนธรรมการแต่งกายนี้ไว้ตลอดไป อีกทั้งเพื่อแสดงวิวัฒนาการความเป็นมาของการปักผ้าของคนม้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ที่ได้ประยุกต์ลวดลายต่างๆ ในอดีตและปัจจุบันมาผสมได้อย่างกลมกลืน สตรีชาวเขาเผ่าม้งม้งยังได้ประยุกต์เอาลายดั้งเดิมหรือลายพื้นฐานและลายเฉพาะของงานปักผ้าที่ได้รับการสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่งมาจนถึงปัจจุบันนี้

2. ที่มาของการปักผ้าชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือ

ที่มาของการปักผ้าชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือ จากการสัมภาษณ์นางหมี แซ่หว่าและนางยั้ง แซ่ย่า และผู้หญิงชาวเขาเผ่าม้งคนอื่นๆ ที่เป็นปราชญ์ชาวบ้านห้วยเหนือ ด้านการปักผ้าต่างๆ ได้กล่าวว่าชาวเขาเผ่าม้งมีที่มาในการปักผ้าอยู่ 3 ประเด็น ดังนี้

2.1 ชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือปักผ้าเกิดจากแรงบันดาลใจทางด้านศาสนาและประวัติศาสตร์ คือ การปักผ้าที่เกิดจากความเชื่อที่ชาวเขาเผ่าม้งนับถือและตำนานทางประวัติศาสตร์ของชนเผ่าตัวเอง เช่น ลายปักบันไดฟ้า เป็นลายที่ชาวเขาเผ่าม้งเชื่อว่าสื่อถึงวิญญาณบรรพบุรุษที่ตายไปแล้ว จากบนฟ้ามาสู่ลูกหลานของตนเองที่ยังมีชีวิตอยู่ เป็นต้น

2.2 ชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือปักผ้าเกิดแรงบันดาลใจจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.2.1 ลักษณะลายปักที่เกี่ยวกับพืช คือ ในลายนี้ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตประจำวันของชาวเขาเผ่าม้งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันชาวเขาเผ่าม้งมีความคุ้นเคยกับพืชพรรณต่าง ๆ รอบตัวเป็นอย่างดี เนื่องจากเขาอาศัยอยู่ในถิ่นทุรกันดารนั่นเอง คือ ลายปักดอกฟักทองเป็นลายที่ชาวเขาเผ่าม้งเชื่อถือว่าคนที่สวมใส่ลายผ้านี้ไปทำไร่หรือทำงานอื่นๆ ที่หารายได้มาสู่ครอบครัวจะมีรายได้ดีหรือสมบูรณ์ เป็นต้น

2.2.2 ลายปักที่เกี่ยวกับสัตว์มักจะเลียนแบบมาจากสัตว์ที่รู้จักกันดีทั้งสัตว์ป่าและสัตว์เลี้ยง คือ ลายปูภูเขา เป็นลายที่ชาวเขาเผ่าม้งเชื่อว่าปักเป็นลวดลายผ้าแล้ว นำมาสวมใส่จะเป็นคนที่ขยัน อดทน ในการทำมาหากิน เลี้ยงชีพในทางที่ชอบ และไม่อดอยาก

2.2.3 ลายปักที่เกี่ยวกับธรรมชาติ คือ ลวดลายที่เกิดจากธรรมชาติโดยตรง เช่น ลายปักขุนเขา ถือว่าเป็นลายที่เกิดจากภูเขาที่เป็นธรรมชาติของมัน ซึ่งลายนี้ผู้ที่สวมใส่ลายปักผ้านั้นจะสื่อไปในทางที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ที่มองการณ์ไกล ส่วนลายปักสายน้ำนั้น คนที่สวมใส่จะสื่อไปในทางที่สุภาพเรียบร้อย ไม่แข็งกระด้าง อย่างนี้เป็นต้น

2.2.4 ลายปักที่เกี่ยวกับชีวิตคู่และประเพณี คือ ลายปักที่เกิดจากประเพณีต่างๆ เช่น ลายปักเป้เจา เป็นลายที่สื่อถึงการละเล่นบันเทิงต่าง ๆ ส่วนลายคู่บ่าวสาว เป็นลายปักที่สื่อถึงการหาคู่ครอง การจับกัน อย่างนี้เป็นต้น

2.3 ชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือลายปักที่เกิดจากรูปทรงเรขาคณิต คือ ลายที่เกิดจากรูปทรงเรขาคณิตในลายนี้จะมีคล้ายลายที่เกิดจากธรรมชาติ แต่ว่าเขาแบ่งตามที่เกิดที่มีลักษณะทางเรขาคณิต เช่น ลายปักสี่เหลี่ยมคู่ เป็นลายที่สื่อถึงการครองคู่ชีวิตที่แต่งงานแล้วให้อยู่จนแก่ตาย หรือเป็นการช่วยกันของคนในหมู่บ้าน เป็นต้น

ดังนั้นจากการสัมภาษณ์นางหมี แซ่หว่าและนางยั้ง แซ่ยา ได้เล่าว่า การปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือ นอกจากจะมีความวิจิตรงดงามแล้วยังสะท้อนถึงวิถีชีวิต และสถานภาพของวัยผู้ใช้ด้วย เช่น วัยหนุ่มสาวจะใช้ผ้าที่มีลวดลายสวย มีสีสันสดใส ส่วนวัยผู้สูงอายุนิยมใช้ผ้าที่มีลวดลายสีไม่มากนักสีเทาๆ ไม่ค่อยสดใส ส่วนที่เกี่ยวกับลวดลายผ้าในอดีตไม่มีเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ถ่ายทอดกันมาด้วยการทำให้เห็นเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งเล่าเรื่องราวที่เกี่ยวกับลาย ในขณะที่ลงมือทำไปด้วย ฉะนั้นการปักผ้าจึงเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาวเขาเผ่าม้งและกลุ่มชาติพันธุ์มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเหมาะสมเป็นเวลาช้านาน และมีการปรับและเปลี่ยนแปลง ดัดแปลงเนื่องมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของผู้ปักทำให้การปักนั้นให้พัฒนาอยู่ตลอดเวลาและเป็นการสนองความต้องการของตลาดอีกด้วย



ภาพที่ 2 หลังจากสัมภาษณ์นางบังอร แซ่ลี คนรุ่นใหม่กับวิธีการปักผ้า,
ถ่ายภาพโดย : วิชชุพงศ์ วรรณศาสตร์กุล, (26 ต.ค. 2559)

3. ส่วนประกอบในการปักผ้า มีดังนี้

- 3.1 ผ้าฝ้าย 100% หรือผ้าใยกล้วยง หรือผ้าดิบ
- 3.2 เข็ม
- 3.3 ด้ายหลากสี
- 3.4 เศษผ้าสีต่าง ๆ
- 3.5 สีครามสำหรับย้อม
- 3.6 ซิป
- 3.7 กระพรวน
- 3.8 กรรไกรตัดผ้า



ภาพที่ 3 ถ่ายประกอบบทความ
ถ่ายภาพโดย : วิชชุพงศ์ วรรณศาสตร์กุล,(26 ต.ค. 2559)

4. วิธีการปักผ้าลวดลายของชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือ

ในอดีตที่ผ่านมาชาวเขาเผ่าม้งได้มีวิธีการปักผ้าลวดลายต่าง ๆ มากมาย การดูตัวอย่างจากธรรมชาติ นำมาปักโดยการลองผิดลองถูกให้เหมือนหรือคล้ายกับธรรมชาติมากที่สุด และจากการสัมภาษณ์นางยี แซ่ลี ซึ่งเป็นปราชญ์ชาวบ้านห้วยเหนือ ด้านการปักผ้าต่าง ๆ ได้กล่าวว่า ในเวลาต่อมาได้นำผ้าไหมดิบที่กลุ่มชาวเขาเผ่าม้งทอเองมาเขียนเป็นลวดลายต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ผืนผ้า และนำมาใช้ในการปักลวดลายผ้าต่าง ๆ ที่ต้องการ เช่น ชุดของผู้หญิงม้ง ชุดของผู้ชายม้ง ชุดของเด็กม้ง เป็นต้น

จากการสัมภาษณ์นางยี แซ่ลี ได้กล่าวถึงวิธีการปักผ้าลวดลายของชาวเขาเผ่าม้ง ซึ่งสอดคล้องกับ (<http://www.hilltribe.org/thai/hmong/hmongembroidery.php>, ค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2559) ได้กล่าวว่า ชาวเขาเผ่าม้งได้นำเส้นผ้าไหมนั้นนำมาจากเปลือกของเส้นใยของต้นกัญชงที่แห้งที่สุด เพื่อจะได้นำมาฉีกออกเป็นเส้นเล็ก ๆ พอได้เส้นด้ายที่มีขนาดเล็กเหมาะสมกับการทอผ้า และโดยทั่วไปจะนำเส้นใยกัญชงมาแบ่งเป็น 4 ส่วน โดยแบ่งออกเป็นอีก 16-20 หรือ 17-20 เส้น หลังจากนั้นชาวเขาเผ่าม้งจะนำเส้นใยกัญชงไปตำในครกกระเดื่อง เพื่อให้เปลือกนอกที่หุ้มติดกับเส้นใยหลุดออกไป ให้เหลือแต่เส้นใยแท้ ๆ เท่านั้น เพราะเส้นใยกัญชงแท้จะมีความอ่อนตัว และสะดวกแก่การปั่น หลังจากที่มีการตำเส้นใยกัญชงเรียบร้อยแล้วก็จะนำมาพันม้วน ๆ เป็นก้อนโดยใช้ตีนตัว (ตีนตัว เป็นเครื่องมือเฉพาะในการพันเส้นใยกัญชง) ทำมาจากไม้กลม ๆ เส้นผ่าศูนย์กลางยาวประมาณ 8-10 นิ้ว มีที่ถือทำด้วยหวายถักในขณะที่นำมาพันแกนไม้นั้น จะมีการต่อเส้นใยกัญชงแต่ละเส้น โดยใช้นิ้วมือขยี้ส่วนปลายของเส้นใยกัญชงให้แตกออกเป็นสองเส้น จากนั้นก็จะนำอีกเส้นหนึ่งมาต่อกับเส้นเดิม เมื่อเส้นใยกัญชงเต็มแกนแล้วจะคล้ายกับรองเท้าจิ้น จากนั้นจึงถอดไม้ออกเก็บม้วนเส้นใยไว้ นำไปจุ่มน้ำร้อนให้อ่อนตัว แล้วนำไปตีเป็นเกลียว โดยผ่านการเข้าเครื่องตีเกลียว นั่นคือ ชั่วตัว เส้นใยที่ผ่านการปั่นเป็นเกลียวแล้วจะกรอไว้ในแกนที่เรียกว่า ขาย และเครื่องชั่วตัวสามารถแบ่งเส้นใยกัญชงได้ครั้งละ 4 - 6 แกน เมื่อเสร็จก็จะเปลี่ยนชุดใหม่ถัดไป

หลังจากนี้ชาวเขาเผ่าม้งไปกีดด้ายออกจากแกนเข้าเครื่องโกลเพื่อเก็บต่อไป และจากการสัมภาษณ์นางยี แซ่ลี ซึ่งเป็นปราชญ์ชาวบ้านห้วยเหนือ ด้านการปักผ้าต่าง ๆ ได้กล่าวว่าชาวเขาเผ่าม้งก็จะนำด้ายเส้นใยกัญชงมาฟอกสีและทำให้ด้ายอ่อนตัว และก็นำมาต้มกับน้ำซี้เถ้าประมาณ 4-5 กาละมัง นำมาร่อนเศษซี้เถ้า และถ่านออกแล้วผสมน้ำใส่ลงในกะทะใบบัวเส้นผ่าศูนย์กลางประมาณ 3 - 3 1/2 ฟุต เอาเส้นใยกัญชงลงต้มจนด้ายนิ่มยกลง และเส้นใยคลุกกับซี้เถ้า แซ่ไว้นั้น เมื่อแห้งสนิทแล้วนำไปต้มกับน้ำซี้เถ้า แซ่ไว้อีก 1 คืน ล้างซี้เถ้าออกให้หมด ตากให้แห้ง ถ้ายังไม่ขาวตามที่ต้องการ เราก็สามารถทำซ้ำเช่นนี้จนกว่าเส้นด้ายจะขาวและสะอาดตามที่เรต้องการได้ แล้วก็นำเส้นด้ายที่ปั่นเรียบร้อยแล้วมาทอเป็นผ้าไหมดิบ เมื่อทอเรียบร้อยแล้วก็จะนำมารีดด้วยก้อนหิน ซึ่งก้อนหินนี้ใช้สำหรับในการรีดผ้าไหมดิบเท่านั้น หากว่าไม่รีดให้เรียบแล้ว เวลานำผ้าไหมดิบมาเขียนเป็นลวดลายจะไม่สามารถเขียนได้ เนื่องจากมีปมของเส้นด้ายที่ต่อกัน หากไม่เรียบก็จะเขียนลวดลายได้ไม่สวยและในปัจจุบันนี้การเผยแพร่ลายปักต่าง ๆ นั้นก็ขึ้นอยู่กับความพอใจของแต่ละคน ใครชอบลายปักไหนก็ขอมตัวอย่างจากคนอื่นที่เขาอยู่มาดูรูปแบบแล้วก็ทำตามนั้นมาจนถึงปัจจุบันนี้ และในปัจจุบันนี้จากการสัมภาษณ์นางยี แซ่ลี นั้น ยังสอดคล้องกับเว็บ (<http://www.hilltribe.org/thai/hmong/hmongembroidery.php>, ค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2559) ได้กล่าวว่าชาวเขาเผ่าม้งมีวิธีการปักลายผ้าดังนี้

4.1 ชาวเขาเผ่าม้งจะนำขี้ผึ้งมาละลายหรือต้มให้ร้อน โดยวิธีการดังนี้ นำกระป๋องที่มีขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางกว้าง 10 เซนติเมตร เจาะฝาข้างหนึ่งออก แล้วไม่ต้องตัดทิ้ง และทำให้ฝาข้างที่เจาะขึ้นนั้นมันเรียบร้อย พร้อมกับสามารถที่จะเป็นที่หยดน้ำขี้ผึ้งได้ บริเวณรอบ ๆ ขอบของกระป๋องต้องจัดให้เรียบร้อย โดยที่ไม่เป็นอันตรายต่อคนที่ใช้ จากนั้นนำขี้ผึ้งใส่ลงไป นำกระป๋องไปอุ่นกับถ่านที่ร้อนจัด จากนั้นขี้ผึ้งก็จะละลาย รอนจนกว่าขี้ผึ้งร้อนจัดถึงจะใช้ได้ หรือนำผ้าฝ้ายหรือผ้าใยกล้วยชงย้อมสีครามโดยการย้อมร้อน ต้มผ้ากับสีคราม ย้อมและนำมาซักล้างตากแดด และนำมาต้มด้วยน้ำขี้เถ้าเพื่อให้ผ้านุ่มทำตามขั้นตอนนี้จนกว่าจะได้สีของผ้าตามต้องการและมั่นใจว่าสีติดผ้าสนิท ไม่หลุดออกเมื่อซักครั้งต่อไป

4.2 นำผ้าไหมที่ทอได้เรียบร้อย มาสร้างตารางสี่เหลี่ยมจัตุรัส ขนาดของสี่เหลี่ยมประมาณ 2-3 เซนติเมตร ตารางทุกช่องจะต้องมีขนาดเท่ากัน โดยสร้างตารางให้เต็มผ้าไหมดิบ ต้องใช้ดินสอขีดเส้นตารางหรือปากกาน้ำเงินก็ได้ ไม่ควรที่จะใช้ปากกาสีแดง เพราะปากกาสีแดงเมื่อนำมาขีด หรือสร้างตารางแล้วเวลาย้อมผ้าไหม จะเห็นเส้นตารางเป็นสีแดงอยู่ทำให้ ผ้าไหมไม่สวย จากนั้นนำปากกาเขียนขี้ผึ้ง โดยนำปากกาไปจุ่มขี้ผึ้ง แล้วนำมาเขียนลวดลายต่าง ๆ บนผ้าไหมดิบ ปากกาเขียนขี้ผึ้งนั้นเรียกว่า ดาต้าะ ซึ่งดาต้าะทำจากเหล็กหรือทองเหลือง วิธีการทำ คือ นำแผ่นทอง เหลืองหรือแผ่นเหล็กมาวัดเป็นรูปสามเหลี่ยมที่มีขนาดประมาณ 2 เซนติเมตร จากนั้นแล้วนำมาขีดด้านหนึ่งให้เรียบ เหลือไม้ไผ่ที่มีขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางประมาณ 2 เซนติเมตร หรือประมาณ 1 เซนติเมตร นำไม้ไผ่มาผ่าปลายด้านใดด้านหนึ่ง แล้วนำแผ่นเหล็กที่ตัดมาเรียบร้อยมา สอดใส่ลงไปในห้องรอยผ้าแล้วมัดให้เรียบร้อย หลังจากเขียนลวดลายเสร็จ หรือเมื่อได้ผ้าสีตามต้องการแล้ว นำมาปักเป็นลวดลายตามต้องการอย่างประณีตและสวยงามโดยใช้เทคนิคการสลับสีให้เกิดลวดลายและสีสันทที่สวยงามเป็นลวดลายที่เกิดขึ้นตามจินตนาการของชาวเขาเผ่าม้งและเป็นลวดลายดั้งเดิมที่นำมาปักลงบนผ้าให้เกิดความสวยงาม และนำผ้าที่ทำเรียบร้อยแล้วมาขึ้นรูปเป็นรูปกระเป่าสามเหลี่ยมเท่า ๆ กัน และเย็บขึ้นรูปกระเป่าเป็นรูปปะจางโดยใช้ลวดลายของผ้าปักอย่างชัดเจนบนตัวกระเป่า โดยใช้ซิปปั้นตัวบังคับให้เกิดเกรียวและเกิดทรงสามเหลี่ยมประมิต หลังจากขึ้นรูปแล้วก็เย็บเก็บรายละเอียดของกระเป่าให้ปราณีตและสวยงาม

4.3 จะนำผ้าบาติกไปย้อมครามให้ดำ เมื่อย้อมเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็จะนำไปล้างสีครามนั้นออกให้หมดก่อน โดยที่จะล้างสีครามออกได้นั้นจะมีวิธีการดังนี้ คือ ต้มน้ำร้อนให้เดือด จากนั้นก็นำผ้าบาติกมาแช่น้ำเย็น จากนั้นนำผ้าบาติก ที่แช่น้ำเย็นออกโรยให้แห้งก่อน แล้วนำผ้าบาติกมาต้มกับน้ำร้อนในกระทะที่ตั้งน้ำไว้ รอสักประมาณ 3-5 นาที พยายามล้างคราบขี้ผึ้งออกให้หมด นำไปผึ่งแดดให้แห้ง แล้วก็จึงนำผ้าบาติกไปตัดตกแต่งให้สวยงาม โดยที่นำผ้าสีอื่นมาปะชุนให้เรียบร้อยดังนี้ แล้วจึงนำมาจับจีบทั้งหมด

4.4 นำผ้าที่ปักเรียบร้อยมาต่อกับผ้าบาติก แล้วจัดกลับให้ตรงกัน จากนั้นรอยจีบนั้นจะต้องเอาด้ายร้อยไว้แน่น เพื่อให้จีบสามารถอยู่ได้นาน และจัดตัวอยู่ตลอดเวลา เมื่อถึงงานเทศกาลปีใหม่จะสามารถนำมาใช้ได้เลย เพราะหากว่ากระโปรงนั้นจับจีบไม่สวย ก็ใส่ไม่สวยเหมือนกัน ดังนั้นเมื่อจับจีบเรียบร้อยแล้วจะต้องเก็บประมาณ 1 เดือนเป็นอย่างน้อย เพื่อให้จีบคงทน และสวยงาม สามารถนำมาใช้ได้เลย

5. ชื่อลวดลายปักผ้าชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือ

สมัยโบราณนั้นลวดลายปักผ้าม้งไม่มีชื่อที่แน่นอน จากการสัมภาษณ์นางหมาย แซ่ยา ได้กล่าวว่า การตั้งชื่อลายปักส่วนมากมาจากสิ่งที่เป็นธรรมชาติเนื่องจากชาวเขาเผ่าม้ง อยู่ตามภูเขาและธรรมชาตินั่นเอง ฉะนั้นการตั้งชื่อลวดลายก็พยายามจินตนาการตามแต่ละคนก็แตกต่างกันไป อีก แต่ก็มีชื่อที่คล้ายกันหรือที่เหมือน เช่น ลายดวงดาว (ป่านูก้า) ลายพินเลื่อย (เหนียเกอ) ลายดอกพวง (ป้าเจ้า) ลายดอกไม้ (ป้าตง) ลายหอยเบี้ย (แย้) ลายดอกจับมือ (ป้าตัวเต) ลายตีนหนู (แหง) ลายดอกเหลี่ยม (ป้าเจี้ย) ลายก้นหอย (ก้าก้อ) นอกจากนี้ลายปักบางอย่างก็หาชื่อตั้งไม่ได้ เพราะได้มีการเอาลายหลากหลาย

มาผสมกันก็อาจเรียกชื่อในลายปักเดียวกันก็ได้พื้นฐานของผ้าปักชาวเขาเผ่าม้งก็คงคล้ายกับต้นตำรับอื่นๆ ที่มีการก่อการกำเนิดงานมาจากหัวใจที่มีใจรักในงานปักด้วยการร้อยเรียงเส้นด้ายและผ้าเข้าด้วยกันโดยกลุ่มงานปักของชาวเขาเผ่าม้งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

5.1 กลุ่มปักเส้นด้ายลายสายน้ำ เป็นการปักลายเป็นเส้นยาวจนเต็มช่องยาวกว่าการปักในกลุ่มไก่เหยียมน เช่น ลายเข้าหอ ลายหมากรุกสามสี ลายม้งสามเหลี่ยม ลายสี่เหลี่ยมตั้งมุม (ไซศรี จิตสำราญ และคณะ, 2549, 73)

5.2 กลุ่มที่ปักเส้นด้ายแบบลายไก่เหยียมนที่นิยม เช่น ลายปญญา ลายสี่ทิศ ลายแปดทิศ ลายฝันแปด ลายพันปลาเล็ก ลายฝนตก ลายฝนภูเขา ลายเกรสรดอกฝิ่น ลายน้ำเต้า เป็นต้น ลักษณะลายเป็นเส้นเล็กเหมือนเส้นเนาปักขึ้นรูป ประกอบเป็นรูปร่างต่าง ๆ

5.3 กลุ่มปักเส้นด้ายลายกากบาท การขึ้นลายเส้นวิธีนี้เป็นที่นิยมมากที่สุดมีลายต่าง ๆ ที่มักจะใช้วิธีการปักกากบาท เช่น ลายสี่เหลี่ยม ลายนกใหญ่ ลายสายน้ำ ลายขุนเขา ลายม้งสามเหลี่ยม ลายแผ่นดินแตก ลายดาวตริงคู่ ลายหนังสือม้ง ลายกากบาท ลายภูเขาคู่ ลายงานตานกฮูก ลายเมียน้อยเมียนหลวง ลายมงกุฎเจ้าสาว ลายดาวพันดวง ลายดวงประทีป

งานปักลวดลายด้วยมือนี้ มักจะสร้างขึ้นงานที่ผสมผสานกันได้ทั้ง 3 วิธีดังกล่าว แล้วแต่ใครจะสามารถนำเอามาผสมแล้วทำให้เกิดลวดลายใหม่ๆ ที่สวยงามมากกว่าเดิมนั้นแหละก็คือการสร้างลวดลายปักใหม่เกิดขึ้นนั่นเอง ไม่ต่างนักจากนักวิทยาศาสตร์เลยที่พยายามหาทุกวิถีทางให้ได้สิ่งใหม่ๆ ทนสมัยอยู่เสมอการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งก็เช่นกัน และยังมีกรรมผสมด้วยการปักมีจากหมวด 2 และ 3 ทั้งนี้แล้วแต่การสร้างสวรรค์ของแต่ละคนหรือความชอบของแต่ละบุคคล

6. งานปักผ้าด้วยมือชาวเขาเผ่าม้งบ้านห้วยทรายเหนือ

งานปักผ้าด้วยมือนี้จากการสัมภาษณ์นางจาง แซ่หว้า ได้กล่าวว่า การปักผ้าเป็นการสร้างงานในระดับชุมชน โดยการตัดฉีกผ้านำมาขึ้นรูปงานโดยการใช้อายสอดยปักเก็บริมไล่ระดับไปตามรูปร่างของสายที่ได้รับ การสอนสืบต่อกันมา สามารถแบ่งเป็น 2 ประการคือ

6.1 งานปักผ้าเข้ามุมโค้งมีวิธีเทคนิคการตัดผ้าที่ซับซ้อนเป็นเทคนิคโดยเฉพาะและเย็บริมเป็นเส้นโค้งให้เกิดลายขึ้น สตรีชาวเขาเผ่าม้งวัยกลางคนขึ้นไปจึงจะมีฝีมือในการปักผ้า งานชนิดนี้ปักได้สวยงามไม่มีที่ติ เช่น ลายตานกฮูก ลายกันหอย เป็นต้น เช่นเดียวกับงานปักผ้าเข้ามุมเหลี่ยมมีการผสมผสานเอาลายเข้ามุมเหลี่ยมผสมกับลายเข้ามุมโค้งตามลักษณะเฉพาะของลายที่ได้รับการถ่ายทอดต่อมาจนถึงปัจจุบัน

6.2 งานปักผ้าเข้ามุมเหลี่ยม เช่น ลายเขาล้อม ลายเขาเปิด ลายหมู่บ้าน ลายเกี่ยวสาว ลายเกี่ยวแม่่ม่าย ลายหลุมเสียดก ลายป่าแดง ลายป่าหลง ลายภูเขาคู่ เป็นต้น โดยส่วนมากลายปักเหล่านี้ ปักรวมกับรายปักชนิด

นอกจากนี้งานปักผ้าด้วยวัสดุตกแต่ง เป็นการนำวัสดุต่าง ๆ มาตกแต่งลงบนลายที่ปักด้วยผ้าหรือด้ายแล้วให้มีสีสันสวยงามมากขึ้น เช่น การปักด้วยลูกปัดต่าง ๆ แสดงถึงความเคารพยำเกรงต่อพิธีกรรม เช่น การปักเคล็ดปลา การปักขนนก การเพิ่มสีสันในพิธีกรรมเช่นสังเวทย์ต่าง ๆ วัสดุที่หาได้ เช่น ลูกปัด เหริยญ เมล็ดพืช ขนนก วัสดุธรรมชาติ เป็นต้น ฉะนั้นลายปักด้วยวัสดุนี้ไม่มีเฉพาะเจาะจง โดยส่วนมากปักวัสดุลงไปบนช่องว่าง จากลายปักด้วยผ้าหรือด้ายที่เว้นไว้เป็นการตกแต่งผลิตภัณฑ์หรือชิ้นงานที่นิยมตกแต่งปักด้วยวัสดุอื่น เช่น กระเป๋าสะพายคู่เหยียบรูปอินเดียนแดง กระเป๋าใส่เงิน เสื้อชาย หมวกหญิง หมวกชาย เข็มขัด สายรัดศีรษะ

ลายต่าง ๆ ในเบื้องต้นไม่มีการจำกัดว่าจะสร้างหรือปักลายขึ้นมาด้วยวิธีใด เพียงแต่ยกตัวอย่างที่เป็นที่นิยมนำมาใช้ในการปัก โดยไม่จำกัดว่าลายนี้ต้องปักด้วยวิธีนี้มีหลายกรณี เช่น ลายปูกูเขาที่ปักด้วยด้ายลายไก่อเหี้ยบ

ลายสายน้ำลายกากบาทหรือลายเข้าหอเช่นลายเข้าหอสามารถใช้วิธีการหรือเทคนิคใดก็ได้ในการสร้างรูปร่างขึ้นเช่นลายเข้าหอด้วยด้ายลายไก่อเหี้ยบลายเข้าหอด้วยด้ายลายสายน้ำลายเข้าหอด้วยด้ายลายกากบาทลายเข้าหอด้วยผ้าลายเข้ามุมเหลี่ยมลายอื่นก็เช่นกันที่สามารถสร้างรูปร่างขึ้นมาด้วยเทคนิคทุกวิธีการ (ไซศรีจิตสำราญและคณะ, 2549, 75)

ดังนั้นจากการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งมีวิธีการปักผ้าที่ไม่เหมือนใครตามข้างต้นที่กล่าวมาแล้วนั้นการปักผ้ายังนิยมปักตามความต้องการของตนที่ต้องการนำไปประดับตามเสื้อผ้าแต่ลายทั้งหลายที่อยู่ในปัจจุบันยังอาศัยการปักแบบเดิมตามที่บรรพบุรุษสั่งสอนมาในปัจจุบันนี้ได้มีลายที่ประยุกต์จากลายดั้งเดิมแต่ก็ยังใช้วิธีการปักเลียนแบบเดิมๆหรือต่อยอดจากลายเดิมและเลียนแบบจากลายผ้าจากชนเผ่าอื่นๆและก็เลียนแบบลายผ้าในเมืองที่ได้พบเห็นดังนั้นไม่ว่าจะเป็นลายเก่าหรือลายใหม่ที่ตลาดนิยมกันซึ่งลายปัจจุบันนี้ก็นำลายดั้งเดิมกับลายปัจจุบันมาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดลวดลายสวยจะมีการปักมากขึ้นจากการถ่ายทอดความรู้เรื่องการปักลายมงคลจันทร์บำรุง (2534 , 29-31) กล่าวว่าการปักลายเมื่อเด็กผู้หญิงอายุได้4-5 ขวบก็เริ่มสนใจการปักผ้าโดยช่วยเหลือด้วยการหยิบด้ายเข็มและผ้าอาจค่อยถามบางผู้เป็นมารดาที่สนับสนุนโดยการหาผ้าที่มีเส้นใหญ่มาให้ทดลองฝึกปักลายผ้าก่อนอาจใช้เศษกระสอบข้าวที่ทิ้งแล้วหรือเศษผ้าเก่าๆก็ได้ก็เรียนรู้การจับเข็มและการจับผ้าได้ถูกวิธีแล้วก็เริ่มหัดปักลายโดยหัดปักลายพื้นฐานดังนี้

1. ลายซีฟ้า
2. ลายตะวัน
3. ลายสายน้ำ
4. ลายดอกพิกทอง
5. ลายป่าหลง เป็นต้น



ภาพที่ 4 หญิงชาวเขาเผ่ากำลังปักผ้า และสัมภาษณ์ไปด้วย(นางไหม แซ่สง),
ถ่ายภาพโดย : วิชชุพงศ์ วรศาสตร์กุล,(26 ต.ค. 2559)

การถ่ายทอดการปักลายของชาวเขาเผ่าม้งเป็นการถ่ายทอดและการเรียนรู้การปักลายเป็นการหล่อหลอมมากกว่าหรือเป็นแบบสอนปากต่อปากซึ่งยังสอดคล้องกับนักวิชาการ พอลกับอีแวล ลูวิส, (2528, 138) กล่าวไว้ว่า “มารดาจะเป็นผู้ถ่ายทอดฝีมือและวิธีการปักให้แก่ลูกของตนเด็กหญิงจะเริ่มหัดปักตั้งแต่อายุประมาณ 5-6ปี โดยเริ่มจากลายมาตรฐานก่อน แล้วจึงแตกแขนงลวดลายออกไปตามลวดลาย” ดังนั้นการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งจึงเป็นการถ่ายทอดจากมารดาสู่บุตร ดังนั้นการถ่ายทอดการปักผ้าผู้สอนจะบอกชื่อลายแก่ผู้เรียน แสดงว่าผู้สอนไม่ได้สอนให้ผู้เรียนปักเป็นอย่างเดียว ยังถ่ายทอดความหมาย ความเป็นมาและลักษณะความสำคัญของแต่ละลายให้กับผู้เรียนอีกด้วยเพราะว่าการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งไม่มีตำราเขียนไว้

เป็นลายลักษณะอักษร ฉะนั้นผู้สอนถึงถ่ายทอดความเชื่อแก่ผู้เรียนให้มากที่สุด เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำรงรักษาวิธีการปักผ้าของผู้เรียนในแต่ละลายผู้เรียนจะต้องจดจำชื่อและวิธีการปักการแบบต่าง ๆ พร้อมทั้งความเชื่อที่มีอยู่ในแบบนั้น ๆ ไปด้วย ซึ่งผู้สอนเรียกชื่อกลุ่มลายที่เริ่มสอนนี้ว่า ลายดั้งเดิม ต่อมามีการพัฒนา ลวดลายที่แปลก ๆ ซึ่งมีความทันสมัยและเป็นที่ยอมรับของผู้สวมใส่ ไม่ว่าจะเป็นชาวเขาเองหรือคนในพื้นที่ราบ จะชอบซื้อลายที่ประยุกต์และลายเลียนแบบลายดั้งเดิมมากกว่า เพราะว่ามีสีสันมากกว่าสวยกว่า เช่น ลายผีเสื้อ ลายไก่คู่ ลายดอกไม้ และลายระบำ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับไชศรี จิตสำราญ และคณะ (2549, 87-88) ได้กล่าวว่าสีที่ชาวเขาเผ่าม้งนิยมนำผ้าที่นิยมหลายสี เช่น สีชมพู สีเหลือง สีเขียว สีขาว สีน้ำเงิน สีแดง สีชมพูอ่อน สีเขียวอ่อน ซึ่งล้วนแต่เป็นสีที่ดูฉูดฉาด สวยงาม ชาวเขาเผ่าม้งบอกว่าเป็นสีที่ให้ความรู้สึกสดชื่น สบายสวยงามและที่สำคัญประการหนึ่งคือนำเกรงต่อผู้พบเห็นนั่นเอง

การปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้ง ถือว่าเป็นศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านประเภทหนึ่งเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (อุทุมพร หมั่นทำการ, 2530, 9) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างสรรค์สิ่งใช้สอยด้วยมือของชาวบ้าน หรือประชาชนในท้องถิ่นหรือชนชั้น ๆ ผลผลิตเหล่านี้ย่อมมีคุณค่าทางประโยชน์ใช้สอย ใช้สอนทางด้านความงามและความสอดคล้องกับภาวะแวดล้อมของท้องถิ่นหรือชนชั้น ๆ และนอกจากนี้ (วิบูลย์ ลี้สุวรรณ, 2527, 6) ได้ให้ความหมายว่า ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน หมายถึงศิลปหัตถกรรมที่เกิดขึ้นจากฝีมือของคนในท้องถิ่นหนึ่ง การประดิษฐ์สร้างสรรค์เป็นไปตามเทคนิคและรูปแบบที่ถ่ายทอดกันในครอบครัว โดยตรงจากพ่อแม่ ปู่ ย่า ตา ยาย โดยมีจุดประสงค์หลักคือทำขึ้นเพื่อใช้สอยในชีวิตประจำวัน ฉะนั้นจากคำนิยามที่นักวิชาการทางศิลปพื้นบ้านได้ให้ไว้ดังกล่าวมาแล้วยังสามารถพิจารณาการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งได้ว่าเป็นศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านที่มองจากแนวทางการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านดังที่ชาวญี่ปุ่นคือ โซเอตสึ ยามาจิ (Soetsu Yamaki) อังโน (วิบูลย์ ลี้สุวรรณ , 2527, 26) ได้เขียนสาระสำคัญของศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านไว้ดังนี้

1. สิ่งนั้น (Object) จะต้องเป็นผลงานของช่างนิรนามทำขึ้นเพื่อให้สอยในชีวิตประจำวัน ความงามที่ปรากฏเกิดจากความพยายามของช่างที่ฝึกฝนและผลิดงานนั้นสืบต่อมาหลายชั่วอายุคน

2. สิ่งนั้นมีรูปแบบง่าย ๆ มีความงามที่เกิดจากวัสดุธรรมชาติและผ่านการใช้สอยมาเป็นเวลานานจนถึงปัจจุบัน

3. สิ่งนั้นโดยทั่วไปจะเกิดความงามจากการฝึกฝนและทำซ้ำ ๆ กัน

4. สิ่งนั้นมีความเป็นธรรมชาติปรากฏอยู่มากกว่าความเป็นศิลปะเพื่อศิลปะ

ฉะนั้นจากคำนิยามของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านทั้งในและต่างประเทศ พอจะสรุปการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งว่าแตกต่างไปจากผ้าปักของชาวเขาเผ่าอื่นๆ ซึ่งการปักผ้าของชาวเขาเผ่าม้งส่วนใหญ่ผ้าปักของผู้มีอายุจะแตกต่างจากหนุ่มสาว สามารถมองรู้โดยสายตาได้สำหรับชาวเขาเผ่าม้งด้วยกัน

ดังนั้นชาวเขาเผ่าม้งก็มีวิวัฒนาการของการย้อมผ้าสีเกิดขึ้นโดยที่ชาวเขาเผ่าม้ง ได้นำสมุนไพร ที่ชื่อว่า ก้านจ๊วะ ซึ่งเป็นภาษาม้ง ซึ่งสันนิษฐานว่าน่าจะเป็นต้นครามนำมาย้อมสีเสื่อผ้าให้เป็นสีครามและปักลวดลายลงในผ้าเพื่อให้เกิดสีสันและลวดลาย โดยลวดลายดังกล่าวนั้นไม่ได้มีการออกแบบมาก่อน เกิดจากจินตนาการของชาวเขาเผ่าม้งที่ปักลงบนผ้าเป็นลวดลายต่าง ๆ ซึ่งในอดีตนั้นได้มีลวดลายเพียง 2 แบบ ที่มักจะนำมาปักลงบนผ้าเพื่อให้เกิดความสวยงามคือลายกันหอย และลายตีนช้ำ ดังนั้นการปักลายม้งเป็นผ้าที่ชนชาวเขาเผ่าม้งผูกพันมาหลายสิบปี นับตั้งแต่มีการคิดค้นลวดลายบนผ้าเพื่อให้ตัดเย็บเป็นเสื้อผ้าสวยใส่ได้สวยงาม สตรีชาวเขาเผ่าม้งทุกคนมีความสามารถในการปักผ้าสร้างลวดลายบนผืนผ้าให้สวยงามได้อย่างวิจิตรสืบทอดจากรุ่น

สู่รุ่นนับเวลาเป็นร้อยปี เพราะชาวเขาเผ่าม้งยังคงปักผ้า เย็บผ้าและสร้างตัดเย็บเป็นเสื้อผ้าสวมใส่เองในปัจจุบัน ร้อยละ 98 มีความสามารถในการปักผ้าอย่างวิจิตรงดงาม และสร้างผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์ได้อย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- ไชศรี จิตสำราญ และคณะ. (2549). ศึกษาความเป็นมาและความเชื่อที่ปรากฏในลายปักบนผืนผ้าของ ชาวเขาเผ่าม้งบ้านเข็กน้อย อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พอลและอีแวน ลูวิส. (2528). หกเผ่าชาวดอย. เชียงใหม่ : หัตถกรรม ชาวเขา.
- มงคล จันทน์บำรุง. (2534). ชาวเขาในไทย. พระนคร : อมรินทร์พิมพ์.
- ประสิทธิ์ ลีปรีชา. (2548). ม้งหลากหลายชีวิตจากขุนเขาสู่เมือง. เชียงใหม่ : สถาบันวิจัยสังคม.
- สมาคมศูนย์รวมการศึกษาและวัฒนธรรมของชาวไทยภูเขาในประเทศไทย. (2548) (ร่าง) องค์ความรู้ท้องถิ่นม้ง : ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- วิบูลย์ ลีสุวรรณ. (2527). ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์การพิมพ์.
- อุทุมพร หมั่นทำการ. (2530). การถ่ายทอดเทคโนโลยีหัตถกรรมเครื่องจักสานไม้ไผ่ : ศึกษาเฉพาะกรณีเขต ตำบลไร่หลักทอง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- <http://www.hilltribe.org/thai/hmong/hmong-embroidery.php>, ค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2559.
- นางยี่ แซ่ลี, สัมภาษณ์, (26 ตุลาคม 2559). ประชาชนชาวบ้านห้วยเหนือ ด้านการปักผ้าต่างๆ. ตำบลห้วยเฮี้ย. อำเภอ นครไทย. จังหวัดพิษณุโลก.
- นางหมาย แซ่ย่า, สัมภาษณ์, (26 ตุลาคม 2559). ประชาชนชาวบ้านห้วยเหนือ ด้านการปักผ้าต่างๆ. ตำบลห้วย เฮี้ย. อำเภอ นครไทย. จังหวัดพิษณุโลก.
- นางหมี แซ่หว่า, สัมภาษณ์. (26 ตุลาคม 2559). ประชาชนชาวบ้านห้วยเหนือ ด้านการปักผ้าต่างๆ. ตำบลห้วยเฮี้ย. อำเภอ นครไทย. จังหวัดพิษณุโลก.
- นางยั่ว แซ่ย่า, สัมภาษณ์. (26 ตุลาคม 2559). ประชาชนชาวบ้านห้วยเหนือ ด้านการปักผ้าต่างๆ. ตำบลห้วยเฮี้ย. อำเภอ นครไทย. จังหวัดพิษณุโลก.
- นางจง แซ่หว่า, สัมภาษณ์. (26 ตุลาคม 2559). ประชาชนชาวบ้านห้วยเหนือ ด้านการปักผ้าต่างๆ. ตำบลห้วย เฮี้ย. อำเภอ นครไทย. จังหวัดพิษณุโลก.
- นางบังอร แซ่ลี, สัมภาษณ์การปักผ้าทั่วไป. (26 ตุลาคม 2559). ตำบลห้วยเฮี้ย. อำเภอ นครไทย. จังหวัด พิษณุโลก.
- นางเซีย แซ่หว่า. สัมภาษณ์. (26 ตุลาคม 2559). ประชาชนชาวบ้านห้วยเหนือ ด้านการปักผ้าต่างๆ. ตำบลห้วย เฮี้ย. อำเภอ นครไทย. จังหวัดพิษณุโลก.

บทเรียนมัลติมีเดียรายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์โดยใช้แนวคิดการ จัดการเรียนรู้ของกานเย

The multimedia instruction course of data communications and computer networks. The model of computer network and accessing computer network.

The concept of learning of Gagne's theory

อาจารย์อารีรัตน์แก้วประดิษฐ์¹, นางสาวพนิตฐาวงษ์เพชร²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดีย วิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ โดยใช้การแนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย 2) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยใช้การแนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษา ที่มีต่อบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยใช้ การแนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย วิธีดำเนินงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมโดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือก แบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) บทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และ การเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ 2) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลอง เครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บทเรียนมัลติมีเดียที่สร้างขึ้น ตามแนวคิดของกานเย สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและมียืดหยุ่นมากกว่าบทเรียนมัลติ มีเดียแบบปกติ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่ศึกษาด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลอง เครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อน เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการใช้งานบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งมี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.45 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.55

คำสำคัญ: การพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดีย/ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย/ แบบจำลองเครือข่าย คอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² นักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Abstract

The research aimed; 1) the development of multimedia instruction Course data communications and computer networks. It aimed to develop the model of a computer network and access computer network for computer education program graduate students. It was aimed to utilize the concept of learning of Gagne's theory and 2) find out the learning achievement after a study in the model of computer network and accessing computer network, Data communication and Computer network subject and 3) find out students' satisfaction towards multimedia instruction on the model of computer network and accessing computer network relevant to the concept learning of Gagne's theory. Under Research methodology, the population was students of Computer Education Program, NakhonPathom Rajabhat University. The samples are 35 students taken by purposive sampling. The instruments used are 1) multimedia lesson on the model of a computer network and accessing a computer network. 2) questionnaire on the satisfaction of students about the model of a computer network and accessing a computer network. The results found that 1) the multimedia lesson built on Gagne's theory, can respond to the needs of learners and are more flexible than traditional multimedia lessons; 2) the learning achievement of students using multimedia instruction on the model of a computer network and accessing computer network was higher than their pre-learning results; 3) differences are statistically significant at 0.5. 4) The students' satisfactions towards using multimedia instruction on the model of a computer network and accessing computer network were good, by the average value \bar{X} is 4.45 and the standard deviation (S.D) is 0.55.

Keywords: The development of multimedia instruction/ the concept learning of Gagne's theory/ the model of computer network and accessing computer network

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบันจำเป็นที่เราต้องเรียนรู้และก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีนั้นมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงนำมาใช้ในวงการศึกษาด้วย ICT เป็นเทคโนโลยีใหม่ที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลอย่างยิ่งในการเรียนการสอน โดยการตั้งจุดมุ่งหมายให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนมีสมรรถนะในการใช้ ICT ได้ ในส่วนของการใช้ในเนื้อหาบทเรียนและใช้เป็นเครื่องมือการเรียนผนวกกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ และลักษณะการเรียนการสอนรูปแบบต่าง ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างให้การเรียนการสอนด้วย ICT มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น(กิตานันท์ มลิทอง, 2548)

เรื่องที่น่าสนใจในครั้งนี้อยู่สอดคล้องกับการเรียนการสอนในรายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยมีแนวคิดในการใช้บทเรียนมัลติมีเดียมาใช้ในการเรียนการสอนแทนการใช้สื่อการสอน

แบบเดิมๆ โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย ซึ่งบทเรียนมัลติมีเดียเรื่องนี้สามารถใช้งานบนคอมพิวเตอร์แบบพกพาได้อีกด้วย ทำให้มีความทันสมัยมากขึ้น เหมาะกับยุคแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง

สภาพปัญหาทางานวิจัยจากการสอบถามอาจารย์ผู้สอนและการสังเกตการสอนของผู้วิจัยพบว่า นักศึกษาขาดความสนใจและความเอาใจใส่ในการเรียน เพราะการใช้สื่อการสอนของอาจารย์ผู้สอนขาดความน่าสนใจที่จะช่วยดึงความสนใจของผู้เรียน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการนำบทเรียนมัลติมีเดียเข้ามาใช้ในการเรียนการสอนแทนการใช้สื่อการสอนแบบเดิม ๆ จะมีส่วนช่วยให้การเรียนการสอนของผู้สอนประสบผลสำเร็จมากขึ้น และใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน น่าจะช่วยให้ นักศึกษาเกิดความสนใจในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น มีความสุข สนุกกับการเรียนบทเรียนมัลติมีเดีย นั้นมีลักษณะคล้ายคลึงกับบทเรียนโปรแกรม แต่บทเรียนมัลติมีเดียให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนสูงกว่าบทเรียนโปรแกรมหลายประการ ข้อดีของบทเรียนมัลติมีเดียคือ ผู้เรียนไม่สามารถแอบดูคำตอบหรือเฉลยได้ เนื่องจากบทเรียนมัลติมีเดียสามารถซ่อนคำตอบไว้จนกว่าผู้เรียนจะปฏิบัติกิจกรรมเสร็จ และคอมพิวเตอร์ป้อนกลับ (Feedback) ได้รวดเร็ว ทำให้ผู้เรียนทราบผลการเรียนของตนทันที (นิพนธ์ ศุขปริดี, 2531 : 25)

การเรียนการสอนตามรูปแบบ 9 ขั้นของกานเยนั้นได้มีนักการศึกษาหลายท่านค้นคว้าวิจัยจนสรุปเป็น ทฤษฎีทางการศึกษาไว้มากมายเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ผู้สอนควรนำแนวคิดของกานเยมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนถึงแม้ทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นมานานแล้ว และความเจริญของเทคโนโลยีจะก้าวหน้าไปเรื่อยๆ แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังสามารถนำมาใช้ได้ทุกยุคทุกสมัยเช่นกัน ผู้วิจัยขอแนะนำขั้นตอนการสอน 9 ขั้นของกานเยที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยนี้ซึ่งยึดหลักการนำเสนอเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์หลักการสอน 9 ประการ ดังนี้

1. เร่งเร้าความสนใจ (Gain Attention)
2. บอกวัตถุประสงค์ (Specify Objective)
3. ทบทวนความรู้เดิม (Activate Prior Knowledge)
4. นำเสนอเนื้อหาใหม่ (Present New Information)
5. ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (Guide Learning)
6. กระตุ้นการตอบสนองบทเรียน (Elicit Response)
7. ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Provide Feedback)
8. ทดสอบความรู้ใหม่ (Assess Performance)
9. สรุปและนำไปใช้ (Review and Transfer)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างสื่อการเรียนการสอนขึ้น เพื่อพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดียให้มีประสิทธิภาพสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาอื่นๆได้เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ว่าบทเรียนมัลติมีเดีย นั้นสามารถทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นได้หรือไม่และผู้เรียนมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดกับการเรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดียที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดีย วิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ โดยใช้การแนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย

2) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยใช้การแนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย

3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยใช้การแนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

1) ประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม จำนวน 35 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง 1 หมู่เรียน จากนักศึกษา 2 หมู่เรียน

2) เทคนิคการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดลองและเก็บข้อมูลที่สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม โดยใช้สถานที่ทดลอง คือ ตึกคอมพิวเตอร์ ชั้น 2 ห้อง 203 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ทำหนังสือขออนุญาตใช้ห้องเรียนเพื่อดำเนินการวิจัย

2.2 จัดเตรียมความพร้อมด้านเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 35 เครื่อง ให้อยู่ในสภาพพร้อมทดลอง รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในห้องทดลองให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น การจัดที่นั่ง การควบคุมแสงสว่าง เป็นต้น

2.3 ดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- ระยะก่อนทดลอง ผู้วิจัยให้นักศึกษากลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนเรียน เรื่องแบบจำลองคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน โดยถือเอาคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบนั้น เป็นคะแนนก่อนการทดลอง

- ระยะทดลอง ผู้วิจัยให้นักศึกษากลุ่มตัวอย่างเรียนวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่อง แบบจำลองคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยสอนตามแผนการ

จัดการเรียนรู้ที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย โดยใช้บทเรียนมัลติมีเดีย ผู้วิจัยเป็นผู้ดูแลและดำเนินการทั้งหมด

- ระยะเวลาหลังการทดลอง ผู้วิจัยทำการทดสอบหลังเรียน โดยให้นักศึกษากลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบหลังเรียน เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน และถือเอาคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบเป็นคะแนนหลังการทดลอง

2.4 ให้นักศึกษากลุ่มตัวอย่างทำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย

2.5 นำคะแนนจากการทดสอบก่อนเรียน และการทดสอบหลังเรียน มาเปรียบเทียบโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณ

2.6 นำคะแนนแบบประเมินความพึงพอใจ มาคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3) แผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ผู้วิจัยได้กำหนดแบบแผนการวิจัยโดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบ one group pretest-posttest design ดังแสดงในตารางที่ 1 ตารางที่ 1 แบบแผนการวิจัย

การทดสอบก่อนเรียน ด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย	การสอนด้วยบทเรียน มัลติมีเดีย	การทดสอบหลังเรียน ด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย
T1	X	T2

เมื่อ T1 แทน การทดสอบก่อนเรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย

T2 แทน การทดสอบหลังเรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย

X แทน การสอนด้วยบทเรียนมัลติมีเดียเรื่อง แบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน

ระเบียบวิธีการวิจัย

1) วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 สรุปลขั้นตอนการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้

- ศึกษาหลักสูตรรายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่อง แบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์

- ศึกษาวิธีการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ การสอนด้วยบทเรียนมัลติมีเดียและนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน

- ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง

- (หากไม่ผ่าน) ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง

- ผ่านการตรวจสอบ

- นำไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่เป็นกลุ่ม

2) การพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดีย

บทเรียนมัลติมีเดียที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบทเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเรียนรายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่อง แบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 โดยมีลำดับการสร้างดังนี้

- 2.1 ศึกษาหลักสูตร เอกสาร ตำรา ขอบข่าย รายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่าย
- 2.2 กำหนดวิธีการนำเสนอเนื้อหาบทเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของแต่ละหัวข้อเรื่องโดยยึดกรอบคำอธิบายรายวิชาตามหลักสูตรสถานศึกษาที่กำหนดไว้
- 2.3 ศึกษาทฤษฎี แนวคิดของงานเย เกี่ยวกับการสร้างบทเรียนมัลติมีเดียตามแนวคิดของงานเย
- 2.4 นำเนื้อหาามาเขียนเป็นแผนผังความคิด เพื่อกำหนดรูปแบบลำดับของการนำเสนอแต่ละบทเรียน ตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ของงานเย คือ บอกรวัตถุประสงค์ของบทเรียน การทดสอบก่อนเรียน การนำเข้าสู่บทเรียน การนำเสนอเนื้อหาสาระของบทเรียน การเสริมความเข้าใจในบทเรียน การสรุปเนื้อหา และการทดสอบหลังเรียน
- 2.5 นำแผนผังความคิดที่เขียน ไปเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสร้างบทเรียน
- 2.6 เลือกซอฟต์แวร์ เพื่อใช้ในการสร้างบทเรียนสำเร็จรูป โดยเลือกซอฟต์แวร์ในการสร้างบทเรียน ซอฟต์แวร์ช่วยในการสร้างภาพกราฟิก ภาพเคลื่อนไหว ซอฟต์แวร์ด้านเสียง โดยผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรม Adobe Captivate 8
- 2.7 จัดเตรียมทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการใช้ ได้แก่ ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว วีดิโอ และเสียงประกอบต่างๆ เนื้อหา กระบวนการ ภาษาและการวัดประเมินผล จำนวน 3 ท่าน
- 2.8 ดำเนินการสร้างและปรับปรุงบทเรียนมัลติมีเดีย
- 2.9 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อบทเรียนมัลติมีเดีย
- 2.10 นำบทเรียนมัลติมีเดียที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินระดับความพึงพอใจ ด้านเนื้อหา ด้านเทคนิค ผู้วิจัยสรุปผลความพึงพอใจของผู้เชี่ยวชาญที่มีบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่อง แบบจำลองคอมพิวเตอร์และรูปแบบการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านเทคนิค

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		ระดับคุณภาพ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. ด้านเนื้อหา	4.87	0.41	มากที่สุด
2. ด้านเทคนิค	4.82	0.39	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.80	0.03	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่าระดับความพึงพอใจของผู้เชี่ยวชาญที่มีบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่อง แบบจำลองคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ย 4.80ค่า S.D. 0.03อยู่ในระดับคุณภาพ มากที่สุด

3) การวิเคราะห์ทางสถิติ

นำข้อมูลที่ได้จากการทดสอบ ไปวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประสิทธิภาพของบทเรียนมัลติมีเดีย แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย ได้แก่

- หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR-20
- หาค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนก
- หาค่าความเที่ยงตรง ประเมินความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โดยใช้สูตร IOC

3.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนของกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน โดยใช้วิธีการทดสอบค่า t-test ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1) ผลการพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดีย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดียโดยยึดหลักการนำเสนอเนื้อหาของบทเรียนมัลติมีเดีย และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของกานเย 9 ประการ ดังนี้

- เร่งเร้าความสนใจ โดยผู้วิจัยเลือกใช้ภาพ แสง สี เสียง หรือใช้สื่อประกอบกันหลายๆ อย่าง โดยสื่อที่สร้างขึ้นมานั้นต้องเกี่ยวข้องกับเนื้อหาและน่าสนใจ

- บอกวัตถุประสงค์ บอกวัตถุประสงค์ของบทเรียน โดยเลือกใช้ประโยคสั้นๆ แต่ได้ใจความ อ่านแล้วเข้าใจ ไม่ต้องแปลความอีกครั้ง

- ทบทวนความรู้เดิม ผู้วิจัยเลือกใช้แบบทดสอบก่อนเรียนในการทบทวนความรู้เดิม

- นำเสนอเนื้อหาใหม่ นำเสนอภาพที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาประกอบกับคำอธิบายสั้นๆ ง่าย ๆ แต่ได้ใจความ การใช้ภาพประกอบ เสียงบรรยาย วีดิโอการสอน

- ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ บทเรียนมัลติมีเดียต้องมีระบบการเสนอเนื้อหาที่ดีและสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมของผู้เรียนผู้เรียนจึงจะสามารถวิเคราะห์และตีความในเนื้อหาใหม่ลงบนพื้นฐานของความรู้และประสบการณ์เดิม รวมกันเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ ผู้วิจัยเลือกใช้ เทคนิคการให้ตัวอย่างจะช่วยให้ผู้เรียนแยกแยะความแตกต่างและเข้าใจมโนคติของเนื้อหาต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น

- กระตุ้นการตอบสนองบทเรียน ผู้เรียนสามารถมีกิจกรรมร่วมในบทเรียนได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการตอบคำถาม แสดงความคิดเห็น เลือกรากกิจกรรม และปฏิสัมพันธ์กับบทเรียน กิจกรรมเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อมีส่วนร่วม ก็มีสมาธิจดจ่อหรือติดตามบทเรียน ย่อมมีส่วนผูกประสานให้ความจำดีขึ้น

- ให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้วิจัยเลือกใช้เกมส์ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งสามารถกระตุ้นความสนใจจากผู้เรียนได้มากขึ้น

- ทดสอบความรู้ใหม่ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีทดสอบความรู้ใหม่โดยให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน

- สรุปและนำไปใช้ ผู้วิจัยนำเสนอบทเรียนและมีการชี้แนะเนื้อหาที่เกี่ยวข้องหรือให้ข้อมูลอ้างอิงเพิ่มเติม เพื่อแนะแนวทางให้ผู้เรียนได้ศึกษาต่อในบทเรียนถัดไป หรือนำไปประยุกต์ใช้กับงานอื่นต่อไปได้

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดียโดยยึดหลักการนำเสนอเนื้อหาของบทเรียนมัลติมีเดีย และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของกานเยนั้น แตกต่างจากบทเรียนมัลติมีเดียแบบปกติ เพราะต้องดำเนินการตามหลักและขั้นตอน 9 ประการ ในขณะที่บทเรียนมัลติมีเดียแบบปกติไม่ได้มีหลักเกณฑ์ตายตัวสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและมียืดหยุ่นมากกว่าจากการสอนของผู้วิจัย พบว่า บทเรียนมัลติมีเดียที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของกานเย สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาได้ดี นักศึกษามีความสนใจในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น สนุกกับการเรียนเข้าใจในเนื้อหาของบทเรียนได้ดีขึ้น ไม่เบื่อหน่ายในการเรียน

2) บทเรียนมัลติมีเดียที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

ผู้วิจัยศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 35 คน ซึ่งมีผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์

การทดสอบ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	T-test
ก่อนเรียน	35	7.34	1.47	1.69
หลังเรียน	35	12.77	1.62	

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ก่อนและหลังการใช้บทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

3) วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการใช้งานบทเรียนมัลติมีเดีย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการใช้งานบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ จากผู้ใช้งานจำนวน 35 คน ผลปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการใช้งานบทเรียนมัลติมีเดีย เรื่องแบบจำลองเครือข่าย
คอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		ระดับความ พึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. ผู้เรียนมีความสนใจเกี่ยวกับการเรียนโดยใช้บทเรียนมัลติมีเดีย	4.48	0.50	มาก
2. ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนโดยใช้บทเรียนมัลติมีเดีย	4.37	0.54	มาก
3. ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียนโดยใช้บทเรียนมัลติมีเดีย	4.48	0.56	มาก
4. ตัวอักษรอ่านง่าย มีความเหมาะสมและเข้าใจง่าย	4.34	0.59	มาก
5. สื่อมีความสวยงาม ดึงดูดความน่าสนใจ	4.57	0.50	มากที่สุด
6. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม ชัดเจน ถูกต้อง	4.57	0.50	มากที่สุด
7. เนื้อหาในบทเรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้	4.31	0.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.45	0.55	มาก

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่าผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อบทเรียนมัลติมีเดีย โดย
มีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{x}) เท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 ซึ่งแสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีความ
พึงพอใจอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดีย รายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่าย
คอมพิวเตอร์ เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษา
ปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย เพื่อพัฒนาบทเรียน
มัลติมีเดีย เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของนักศึกษา
ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปรากฏผลดังนี้ บทเรียนมัลติมีเดียที่
สร้างขึ้นตามแนวคิดของกานเย สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและมียืดหยุ่นมากกว่า
บทเรียนมัลติมีเดียแบบปกติ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย มีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มี
ต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของกานเยโดยใช้บทเรียนมัลติมีเดีย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก มี
ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.45 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบทเรียน

มัลติมีเดีย รายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีประสิทธิภาพและสามารถช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

จากการวิจัยครั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า การพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดีย รายวิชาการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เรื่องแบบจำลองเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเยปรากฏผลดังนี้

- 1) บทเรียนมัลติมีเดียที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของกานเย สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและมียืดหยุ่นมากกว่าบทเรียนมัลติมีเดียแบบปกติ
- 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3) ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อบทเรียนมัลติมีเดียโดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ของกานเย ที่สร้างขึ้นมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{x}) เท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 ซึ่งนักศึกษามีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดียที่สร้างขึ้นอยู่ในเกณฑ์ที่มีความพึงพอใจ มาก

ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรสนับสนุนให้มีการใช้บทเรียนมัลติมีเดียเป็นสื่อการเรียนการสอนแทนสื่อการสอนแบบเดิม ๆ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้ทรัพยากรที่โรงเรียนมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยแบ่งเบาภาระของครู
- 2) ควรให้การสนับสนุนให้มีการสร้างบทเรียนมัลติมีเดียเพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน เป็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนตามความถนัด และความสนใจของนักเรียน
- 3) ควรนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ และนำบทเรียนมัลติมีเดียไปพัฒนาต่อไปให้อยู่ในระบบออนไลน์ เพื่อเป็นการประหยัดทรัพยากร และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาสรุปให้ได้เนื้อหาหลักจากผลการทำวิจัย อธิบายข้อค้นพบที่ขัดแย้งหรือสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยและหรือผลการทดลองงานวิจัยของผู้อื่นโดยมีเหตุผลประกอบ มีการอภิปรายถึงข้อบกพร่อง ข้อจำกัด ข้อดีของการวิจัย และนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะแนวทางการศึกษาวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย ชาวกันหา, ผกาภาณูจน์ ศรีอ่อน, จรัสลักษณ์ เล็บสังวาล และจารุรักษ์ โมงขุนทด. (2554). *อุปกรณ์เครือข่ายคอมพิวเตอร์*. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2559, จาก https://www.youtube.com/watch?v=k2lrp_FrdJI
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร เรืองรอง. (2557). *บทความวิชาการเรื่องการประยุกต์ใช้บทเรียน WBI กับขั้นตอนการสอน 9 ชั้นของกาเย่*.
- วาสนา โมกขพันธุ์. (2552). *ผลการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอนแบบร่วมมือ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการทำงานร่วมกัน เรื่องการสื่อสารข้อมูลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.*
- วินัย เพ็งภิญโญ. (มิถุนายน 2557). *เอกสารประกอบการสอน การสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์*, นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศุภฤกษ์ เมฆแสน. (2557). *ระบบเครือข่ายและการสื่อสาร LAN MAN WAN*. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2559, จาก <https://www.youtube.com/watch?v=5-tXyBiHkkQ>
- สิริกัลยา. (2557). *ทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ชั้น ของกาเย่ (Gagne)*. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2559, จาก <https://sirikanya926.wordpress.com/2014/01/28/ทฤษฎีการเรียนรู้-8-ชั้น>
- สุรศักดิ์ ดาวเรือง. (2555). *สถาปัตยกรรมเครือข่ายแบบ OSI*. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2559, จาก <https://www.youtube.com/watch?v=miZ7-SUN5q8>

การศึกษาความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย
ของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

The level of satisfaction of the management information system for
students and staffs of Bansomdejchaopraya Rajabhat

นางสาวบังอร เหล่าปิ่นเพชร¹
ดร.ปวิช ผลงาม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาและเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรและนิสิต รวมทั้งสิ้น 32,115 คน โดยแบ่งตามเพศ สถานภาพ และระบบสารสนเทศที่ใช้งาน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 400 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ **ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ และด้านการประมวลผลและความปลอดภัย** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย สำหรับบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.00 มีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 48.30 สำหรับนิสิต/นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.90 มีสถานภาพเป็นนิสิต (ภาคปกติ) ร้อยละ 67.90 เมื่อพิจารณาในทุกด้านของความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ระหว่างเพศ สถานภาพ และระบบสารสนเทศที่เข้าใช้งาน พบว่า มีความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ/ ระบบสารสนเทศ/ บุคลากรและนิสิต

¹นักวิชาการคอมพิวเตอร์ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

²ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์/อาจารย์ประจำ สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Abstract

The objective of the research was to conduct a study on the level of satisfaction of the management information system for students and staffs of Bansomdejchaopraya Rajabhat University and to compare the level of satisfaction of the management information system for students and staffs of Bansomdejchaopraya Rajabhat University. The population in this research was 32,115 students and staff at Bansomdejchaopraya Rajabhat University. The population was classified to what kind of fields they are in and the results of the random sample of 400 individuals were used. The tool used was a questionnaire which has 2 sections about respondents' general answers and satisfaction level on the management information system for students and staffs of Bansomdejchaopraya Rajabhat University. It consisted of questions on the Service information system, Efficiency of an information system, processing and security. The statistics used for analyzing information were percentage, mean, and standard deviation. The results were as follows: on Level of satisfaction on the management information system, Staff, a majority are female (55%), a majority of personnel level of satisfaction were positive at 48.30 %, students, a majority are female (63.90%) and level of satisfaction was positive at 67.90%. Considering all aspects of Satisfaction of the management information system, overall, were at the average level there was no significant difference between a level of satisfaction of staff and students with their gender, status and information system access. Lastly, the comparison between the level of satisfaction between staff and students has no significant difference.

Keywords: Satisfaction/ Information Systems/ Students and Staffs

บทนำ

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย (MIS: Management Information System) เป็นเครื่องมือหนึ่งของการนำเสนอสารสนเทศเพื่อใช้ในการด้านการบริหารจัดการองค์การทั้งในเชิงกลยุทธ์ เชิงกลวิธีและเชิงปฏิบัติการ โดยมีการปรับกระบวนการทางธุรกิจให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ทั้งในด้านการบริหารและการควบคุมด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานรับผิดชอบของลูกค้าแต่ละบุคคลภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้เชี่ยวชาญให้ความหมายว่าเป็นระบบที่ใช้สนับสนุนการทำงานภายใต้กิจกรรมต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิเช่น การนำเสนอข้อมูลของลูกค้าที่มีความสามารถการจัดเก็บข้อมูลของลูกค้าที่มีอยู่ในปัจจุบันและจัดทำแผนเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะของลูกค้ารายบุคคล เป็นต้น และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังหมายถึง ระบบที่ถูกออกแบบเพื่อใช้สนับสนุนงานด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ 2) การพัฒนาลูกค้าให้สามารถ

ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ 3) การควบคุมนโยบายตลอดจนการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
ธุรกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้ดำเนินการจัดทำโครงการจัดหาและพัฒนาระบบเพื่อ
การบริหารมหาวิทยาลัย (MIS: Management Information System) และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร
ทรัพยากรองค์กร (ERP: Enterprise Resource Resource Planning) ตั้งแต่ปี 2552 โดยสำนักคอมพิวเตอร์
และคณะกรรมการอำนวยการไอซีที มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ โดย
ที่มีระบบฐานข้อมูลที่สามารถเก็บข้อมูลไว้ร่วมกัน เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนของข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพ
การจัดสรรข้อมูลให้ได้ประโยชน์สูงสุด ได้แก่ ระบบบริการการศึกษาผ่านเว็บไซต์ ระบบฐานข้อมูลหลัก ระบบ
ตารางสอน ระบบลงทะเบียน ระบบประมวลผล ระบบการเงินนิสิตนักศึกษา ระบบงานบริการ ระบบสำเร็จ
การศึกษา ระบบรับสมัคร ระบบงานพัฒนานิสิตนักศึกษา ระบบงานศิษย์เก่า ระบบวิเทศสัมพันธ์และ
ภาษา ระบบงานสถิติระบบสำหรับผู้ดูแลระบบ MIS ระบบงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบ
การเงิน ระบบคลังพัสดุ ระบบบริหารงานบุคลากร ระบบแสดงข้อมูลบุคลากรผ่านอินเทอร์เน็ต ระบบต้นทุน
ต่อหน่วย ระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับงานประกันคุณภาพ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และระบบ
สำหรับผู้ดูแลระบบ ERP เป็นต้น โดยได้มีเป้าหมายที่จะพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารทรัพยากรองค์กร
ให้สามารถเชื่อมโยงกันเป็นระบบฐานข้อมูลที่เป็นส่วนกลางใช้ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยได้ใน
การพัฒนาระบบฯ ซึ่งเริ่มดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ 2554 โดยทางมหาวิทยาลัยได้ทำการจัด
จ้าง บริษัท วิชั่นเน็ต จำกัด เป็นผู้พัฒนาระบบ มีการพัฒนาระบบและได้ส่งมอบงานให้กับทางมหาวิทยาลัย
เรียบร้อยแล้ว และใช้งานมาจนถึงปัจจุบัน

จากความเป็นมาและความสำคัญ ดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความ
พึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าน
สมเด็จเจ้าพระยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและ
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้แก่ เพศ สถานภาพ และระบบสารสนเทศที่เข้าใช้
งาน กับทุกด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา
การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความพึงพอใจการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อ
การบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปีการศึกษา 2559
ในด้านดังต่อไปนี้
 - 1.1 ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ
 - 1.2 ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ
 - 1.3 ด้านการประมวลผลและความปลอดภัย
2. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากร จำนวน 867 คน (ข้อมูลจาก: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ณ 1 มกราคม 2559) และ นิสิต จำนวน 31,248 คน (ข้อมูลจาก: ระบบลงทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ณ 8 มกราคม 2559) รวมทั้งสิ้น 32,115 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการของทอโรยามาเน่ ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมายทั้งหมด 32,115 คน และผู้วิจัยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างมีเชื่อถือได้ ร้อยละ 95 หรือ มีนัยสำคัญที่ 0.05

3. ขอบเขตด้านสถานที่และระยะเวลาที่ศึกษา

เป็นการศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม มีระยะเวลาในการวิจัย มีนาคม – ธันวาคม 2559

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับบุคลากร

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 และเป็นอาจารย์ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับนิสิต/นักศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 280 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 และเป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นนิสิต (ภาคปกติ) จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และเป็นนักศึกษา (กศ.พ.) จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ในภาพรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ	3.32	0.73	ปานกลาง
2. ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ	3.46	0.79	ปานกลาง
3. ด้านการประมวผลและความปลอดภัย	3.49	0.75	ปานกลาง
รวม	3.42	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประมวลผลและความปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ

ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้คำปรึกษาและแนะนำตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี	3.28	0.80	ปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่ให้บริการและดูแลแก้ไขปัญหาผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ มีความรวดเร็วและทันต่อการใช้งาน	3.34	0.74	ปานกลาง
3. มีการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกิดขึ้นผ่านระบบสารสนเทศ เช่นเว็บไซต์ http://mis.bsru.ac.th และอีเมล	3.21	0.69	ปานกลาง
4. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหน่วยงานที่รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาให้ท่านได้ทันท่วงที	3.11	0.79	ปานกลาง
5. ระบบสารสนเทศมีข้อความ คำสั่ง ชัดเจน เหมาะสม ง่ายต่อการใช้งาน	3.27	0.70	ปานกลาง
6. ข้อมูลในระบบสารสนเทศมีความเป็นปัจจุบันสำหรับนำไปใช้งานได้ตามต้องการ	3.38	0.60	ปานกลาง
7. สามารถนำความรู้จากการแนะนำ อบรม ระบบสารสนเทศที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	3.38	0.70	ปานกลาง
8. ระบบสารสนเทศทำงานและให้ผลลัพธ์ที่น่าเชื่อถือได้	3.46	0.67	ปานกลาง
9. การเข้าใช้ระบบสารสนเทศนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	3.37	0.85	ปานกลาง
10. ระบบสารสนเทศมีความรวดเร็วตอบสนองตามความต้องการของผู้ใช้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.40	0.67	ปานกลาง
รวม	3.32	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ในด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบสารสนเทศทำงานและให้ผลลัพธ์ที่น่าเชื่อถือได้รองลงมา คือ ระบบสารสนเทศมีความรวดเร็วตอบสนองตามความต้องการของผู้ใช้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหน่วยงานที่รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาให้ท่านได้ทันท่วงที

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ

ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. เมนูคำสั่งต่างๆ ของหน้าจอในระบบสารสนเทศ สามารถเข้าใจได้ง่าย	3.59	0.81	มาก
2. การจัดวางรูปแบบของหน้าจอระบบสารสนเทศ สามารถมองหาเมนูคำสั่ง ผลข้อมูล หรือรายการที่ต้องใช้ได้ดี	3.43	0.92	ปานกลาง
3. ระบบสารสนเทศมีความสะดวกรวดเร็ว ลดปัญหาความซ้ำซ้อน ข้อมูลมีความถูกต้อง	3.42	0.76	ปานกลาง
4. การเข้าถึงข้อมูลในระบบสารสนเทศที่ต้องการ ได้อย่างสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น	3.48	0.77	ปานกลาง
5. การค้นหาข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการในระบบสารสนเทศนั้น สามารถทำได้โดยง่าย	3.52	0.72	มาก
6. ข้อมูลในระบบสารสนเทศที่ได้รับมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ตามความต้องการ	3.43	0.72	ปานกลาง
7. ระบบสารสนเทศสามารถลดปริมาณการใช้กระดาษและพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารได้เป็นอย่างดี	3.45	0.72	ปานกลาง
8. ระบบสารสนเทศมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนฟังก์ชันต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานได้	3.41	0.79	ปานกลาง
9. ระบบสารสนเทศสามารถทำการปรับเปลี่ยนรูปแบบรายงานได้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานได้	3.44	0.77	ปานกลาง
10. ระบบสารสนเทศสามารถทำการการโอนถ่ายข้อมูล (Export) เพื่อนำไปใช้งานในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น Word Excel และ PDF เป็นต้น	3.42	0.86	ปานกลาง
รวม	3.46	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ในด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เมนูคำสั่งต่างๆ ของหน้าจอในระบบสารสนเทศ สามารถเข้าใจได้ง่าย รองลงมา คือ การค้นหาข้อมูลหรือสิ่งที่ต้องการในระบบสารสนเทศนั้น สามารถทำได้โดยง่าย และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระบบสารสนเทศมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนฟังก์ชันต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานได้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ด้านการประมวลผลและความปลอดภัย

ด้านการประมวลผลและความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การกำหนดสิทธิ์ (Username Account) ในการเข้าใช้งานระบบสารสนเทศ มีความปลอดภัยและเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน	3.61	0.74	มาก
2. มีการตรวจสอบสิทธิ์ก่อนการเข้าใช้งานของผู้ใช้ระบบสารสนเทศในระดับต่างๆ	3.65	0.79	มาก
3. ข้อมูลในระบบสารสนเทศมีความปลอดภัยค่อนข้างสูง เนื่องจากมีการกำหนดการเข้าถึงข้อมูลและการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเฉพาะผู้ที่ได้รับสิทธิ์เท่านั้น	3.48	0.66	ปานกลาง
4. มีการจัดการระดับความปลอดภัยหรือกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลระบบสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม	3.49	0.76	ปานกลาง
5. ภาษาที่ใช้ในระบบสารสนเทศตรงและง่ายต่อความเข้าใจของผู้ใช้งาน	3.49	0.72	ปานกลาง
6. ผู้ใช้งานสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของท่านกับระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยได้อย่างปลอดภัยและมีความน่าเชื่อถือได้	3.44	0.77	ปานกลาง
7. หน่วยงานที่รับผิดชอบมีอุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software) ที่ใช้ในระบบสารสนเทศที่มีความทันสมัย	3.34	0.86	ปานกลาง
8. หน่วยงานที่รับผิดชอบมีทรัพยากรและเครื่องมือที่พร้อมใช้ให้กับผู้ที่ต้องการใช้งานระบบสารสนเทศ	3.48	0.64	ปานกลาง
9. ระบบสารสนเทศที่ใช้อยู่มีความเสถียรภาพสามารถเข้าใช้งานได้ตลอดเวลา	3.44	0.83	ปานกลาง
10. ข้อมูลในระบบสารสนเทศที่มีการนำไปเผยแพร่สู่ภายนอกมีความเหมาะสม	3.52	0.69	มาก
รวม	3.49	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ในด้านการประมวลผลและความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีการตรวจสอบสิทธิ์ก่อนการเข้าใช้งานของผู้ใช้ระบบสารสนเทศในระดับต่างๆ รองลงมา คือ การกำหนดสิทธิ์ (Username Account) ในการเข้าใช้งานระบบสารสนเทศ มีความปลอดภัยและเป็นประโยชน์ต่อการใช้งานและข้อมูลในระบบสารสนเทศที่มีการนำไปเผยแพร่สู่ภายนอกมีความเหมาะสม และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบมีอุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software) ที่ใช้ในระบบสารสนเทศที่มีความทันสมัย

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการประมวลผลและความปลอดภัยรองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ และด้านการให้บริการระบบสารสนเทศสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย ประชานันท์ ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการจัดการความรู้ กรณีศึกษาขององค์กรโทรคมนาคม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในระบบการจัดการความรู้ของพนักงานในองค์กรซึ่งเป็นผู้ใช้ระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้องค์กรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานมากขึ้น โดยปัจจัยที่ศึกษา มีทั้งหมด 14 ปัจจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพระบบ ปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูลและปัจจัยด้านอื่นๆ ผลการวิจัยพบว่าผู้ใช้งานพึงพอใจในระบบการจัดการความรู้ในระดับมากโดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการจัดการความรู้นั้นมี 4 ปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ความสนใจในการใช้ระบบ 2) ความถูกต้องและน่าเชื่อถือของระบบ 3) ความสัมพันธ์ของข้อมูลกับงาน และ 4) ฟังก์ชันการทำงานของระบบ

จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยของนิสิตและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ทั้งเพศชายและเพศหญิง พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ด้านการประมวลผลและความปลอดภัย มีการตรวจสอบสิทธิ์ก่อนการเข้าใช้งานของผู้ใช้ระบบสารสนเทศในระดับต่างๆ ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ มีเมนูคำสั่งต่างๆ ของหน้าจอในระบบสารสนเทศสามารถเข้าใจได้ง่ายและด้านการให้บริการระบบสารสนเทศมีระบบสารสนเทศที่สามารถทำงานและให้ผลลัพธ์ที่น่าเชื่อถือได้

จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยระหว่างสถานภาพ สำหรับบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ด้านการประมวลผลและความปลอดภัย มีการตรวจสอบสิทธิ์ก่อนการเข้าใช้งานของผู้ใช้ระบบสารสนเทศในระดับต่างๆ ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศมีระบบสารสนเทศที่สามารถทำการการโอนถ่ายข้อมูล (Export) เพื่อนำไปใช้งานในรูปแบบต่างๆ ได้เช่น Word Excel และ PDF เป็นต้น และด้านการให้บริการระบบสารสนเทศ มีระบบสารสนเทศที่สามารถทำงานและให้ผลลัพธ์ที่น่าเชื่อถือได้

จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยระหว่างสถานภาพ สำหรับนิสิต/นักศึกษา พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ มีเมนูคำสั่งต่างๆ ของหน้าจอในระบบสารสนเทศ สามารถเข้าใจได้ง่าย ด้านการประมวลผลและความปลอดภัย มีการตรวจสอบสิทธิ์ก่อนการเข้าใช้งานของผู้ใช้ระบบสารสนเทศในระดับต่างๆ และด้านการให้บริการระบบสารสนเทศ เป็นระบบสารสนเทศที่มีความรวดเร็วตอบสนองตามความต้องการของผู้ใช้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย(ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน (MIS) (Back office)) กับระบบสารสนเทศที่เข้าใช้งาน สำหรับบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน มีจำนวน 13 ระบบ เมื่อพิจารณาแต่ละระบบในแต่ละด้าน มีดังนี้ 1. ระบบฐานข้อมูลหลักด้านการ

ประมวผลผลและความปลอดภัย 2. ระบบตารางสอน ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 3. ระบบลงทะเบียน ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 4. ระบบประมวผลผล ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ 5. ระบบการเงินนิสิต/นักศึกษา ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 6. ระบบงานบริการทั่วไป ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 7. ระบบสำเร็จการศึกษา ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 8. ระบบรับสมัคร ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 9. ระบบงานศิษย์เก่า ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 10. ระบบงานพัฒนานิสิต/นักศึกษา ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ 11. ระบบวิเทศสัมพันธ์และภาษา ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 12. ระบบงานสถิติ ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 13. ระบบสำหรับผู้ดูแลระบบ MIS ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ

จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย(ระบบบริการการศึกษาผ่านเว็บไซต์ (MIS)) กับระบบสารสนเทศที่เข้าใช้งาน สำหรับบุคลากร พบว่าความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน มีจำนวน 18 ระบบ เมื่อพิจารณาแต่ละระบบในแต่ละด้าน มีดังนี้ 1. ส่งข้อมูลผลการเรียน ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 2. คู่มือการใช้งานระบบ ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 3. ภาระการสอน ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 4. ภาระอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 5. ตารางสอน ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 6. ตรวจสอบตารางเรียน-ตารางสอน (อาจารย์) ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 7. ค้นหาข้อมูลนิสิต/นักศึกษา ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 8. ตรวจสอบรายชื่อ นิสิต/นักศึกษา ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 9. ผลการประเมินโดย นิสิต/นักศึกษา ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 10. ค้นหาตารางการใช้ห้องด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 11. รายวิชาที่เปิดสอนด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 12. บันทึกถึงผู้เรียน ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ 13. เสนอความคิดเห็น ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ 14. หลักสูตรที่เปิดสอน ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 15. ข่าวประชาสัมพันธ์ ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 16. ตอบคำถามด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 17. สรุปรยอดบัณฑิต ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 18. ปฏิทินการศึกษา ด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย

จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย(ระบบบริการการศึกษาผ่านเว็บไซต์ (MIS)) กับระบบสารสนเทศที่เข้าใช้งาน สำหรับนิสิต/นักศึกษาพบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน มีจำนวน 17 ระบบ เมื่อพิจารณาแต่ละระบบในแต่ละด้าน มีดังนี้ 1. ตรวจสอบผลการศึกษา (ดูเกรด) ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 2. ตรวจสอบตารางเรียน ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 3. ลงทะเบียนเรียน ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 4. ตรวจสอบสถานะคำร้องด้านการประมวผลผลและความปลอดภัย 5. ตรวจสอบจบด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 6. ตรวจสอบการชำระเงิน ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 7. ตรวจสอบการผ่านกิจกรรมด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 8. ข้อมูลความประพฤติ ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 9. ประวัติ นิสิต/นักศึกษา ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 10. ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรม ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 11. เสนอความคิดเห็น ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ 12. ข่าวประชาสัมพันธ์ ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 13. รายวิชาที่เปิดสอนด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 14. หลักสูตรที่เปิดสอน ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 15. สรุปรยอดบัณฑิต ด้านการใช้บริการระบบสารสนเทศ 16. ตอบคำถาม ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 17. ปฏิทินการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ

จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย(ระบบรับสมัครผ่านเว็บไซต์) กับระบบสารสนเทศที่เข้าใช้งาน สำหรับนิสิต/นักศึกษา พบว่า ความพึงพอใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน มีจำนวน 3 ระบบ เมื่อพิจารณาแต่ละระบบในแต่ละด้าน มีดังนี้ 1. ลงทะเบียนเข้าใช้ระบบ ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 2. หลักสูตรที่รับสมัคร ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ 3. ข่าวประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศให้ตรงตามความต้องการให้รวดเร็วยิ่งขึ้น
2. ระบบสารสนเทศควรมีการรองรับนิสิต/นักศึกษาที่ชำระเงินค่าเทอมซ้ำ ซึ่งไม่ต้องนำสำเนาใบเสร็จรับเงินมายื่นเพื่อปลดล็อค ควรจะให้ระบบปลดล็อคให้โดยอัตโนมัติ เมื่อนักศึกษาได้มาชำระเงินแล้ว
3. ระบบสารสนเทศควรให้นิสิต/นักศึกษาที่เรียนแล้วได้ผลการเรียน E เมื่อลงทะเบียนเรียนใหม่ซ้ำในระบบด้วยวิชาเดิม เมื่อมีเกรดในรายวิชาที่ลงทะเบียนครั้งที่ 2 แล้ว เกรดควรมีการปรับให้เป็น PS โดยอัตโนมัติ
4. ควรมีการพัฒนาาระบบเปิดประวัตินิสิต/นักศึกษา ผ่านแอปพลิเคชัน (Application) เพื่อให้เกิดความสะดวกในการตรวจสอบประวัตินิสิตหรือตัดคะแนนความประพฤติในกรณีที่นิสิตทำผิดได้
5. ควรมีการพัฒนาาระบบสารสนเทศต่างๆ ที่ทำงานบนสมาร์ตโฟน (Smartphone) หรือแท็บเล็ต (Tablet) เพื่อเพิ่มความสะดวกในการใช้งาน เช่น ตรวจสอบผลการศึกษา (ดูเกรด) ตรวจสอบตารางเรียน และลงทะเบียนเรียน ตารางสอน (อาจารย์) ภาระอาจารย์ที่ปรึกษา ภาระการสอน ปฏิทินการศึกษา ตรวจสอบการชำระเงิน
6. ควรมีการพัฒนาาระบบสารสนเทศที่ทำงานผ่านเว็บไซต์ เพื่อทดแทนการใช้งานบนApplication ที่ทำให้สามารถช่วยเพิ่มความสะดวกในการใช้งาน เช่น ระบบข่าวประชาสัมพันธ์และหลักสูตรที่รับสมัคร
7. ควรมีการพัฒนาาระบบสารสนเทศที่สามารถใช้งานเป็นโมบายแอปพลิเคชัน (Mobile Application) ได้ เช่น ระบบตารางสอน ระบบสำเร็จการศึกษา และระบบลงทะเบียน

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. (2559). *สถิติบุคลากร*. ค้นเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2559. จาก <http://person.bsru.ac.th/>
- ระบบลงทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. (2559). *สถิติ-ระบบลงทะเบียน*. ค้นเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2559. จาก <http://erpms.bsru.ac.th/VNCaller/>
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2548). *เทคนิควิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- สิทธิชัยประชนันท์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการจัดการความรู้: กรณีศึกษาขององค์กรโทรคมนาคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics : an introductory analysis*. 3rded. Tokyo : Aoyama Gakuin University.

แนวทางการพัฒนาบทเรียนแสวงรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
Guideline for Developing Students' means of searching for information
related to their Lesson to Enhance Creative Thinking

อาจารย์ดร.กัมปนาทคูศิริรัตน์¹, อาจารย์ดร.นุชรัตน์นุชประยูร²

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทเรียนแสวงรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยผู้เขียนได้จัดทำกรสังเคราะห์วิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนแสวงรู้และความคิดสร้างสรรค์โดยการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการแสวงหาความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนบนแหล่งความรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตออกแบบวางแผนการเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำทักษะการค้นหาสารสนเทศไปใช้ในการค้นหาข้อมูลที่ผู้สอนจัดไว้ให้และมีกระบวนการขั้นตอนที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมขั้นคิดวิเคราะห์สังเคราะห์แก้ไขปัญหาของผู้เรียนเพื่อส่งเสริมบทบาทของการรู้สารสนเทศเพื่อนำให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์

คำสำคัญ: บทเรียนแสวงรู้/ความคิดสร้างสรรค์/การรู้สารสนเทศ

Abstract

The objective of this article was to present the guideline for developing student's means of searching for information related to their lesson to enhance their creative thinking. The researcher synthesized and analyzed the students' state of knowledge about a lesson search and how it will enhance their creative thinking. A lesson was organized through the students' learning environment. It included learning activities which are technology based; wherein students interact through the internet. The activities were designed so students can learn from utilizing their information search skills to run a search for the information provided by the instructor. In addition, there was an interaction process between teacher and students; which aimed to enhance analysis and synthesis, and to solve the students' problems as wells promote their role in providing information and encourage their creativity.

Keywords: Lesson search for information/ Creative Thinking/Information Literacy

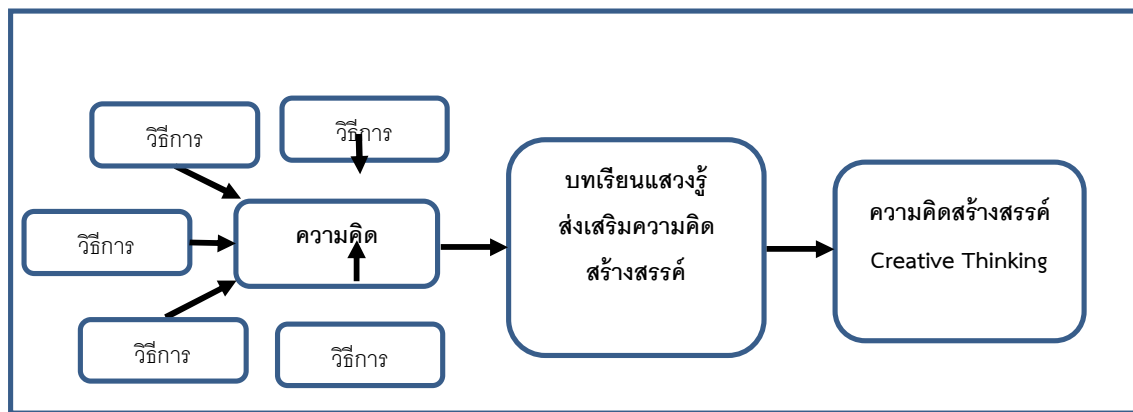
¹ สาขาวิชาแอนิเมชันและมัลติมีเดีย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

² สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

บทนำ

ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะทางการคิดอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อเยาวชน เป็นคุณสมบัติที่มีคุณภาพสูงกว่าความสามารถด้านอื่น ๆ ของมนุษย์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นขบวนการคิดแบบอนกนัย ที่บูรณาการประสบการณ์ที่มีแล้วสร้างรูปแบบความคิดใหม่หรือผลิตผลใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2553) ความคิดสร้างสรรค์ไม่สามารถบังคับให้เกิดขึ้นได้แต่สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นและพัฒนาได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในทางตรงทำได้โดยการสอน ผูกฝนและอบรม ส่วนในทางอ้อมทำได้โดยการสร้างบรรยากาศและการจัดสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมความเป็นอิสระในการเรียนรู้ กิจกรรมหรือวิธีการที่ส่งเสริมและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ควรจัดให้ผู้เรียนได้ฝึก โดยต้องทำอย่างต่อเนื่อง และทำอย่างสม่ำเสมอ ผู้สอนจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศ ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้แสดงความคิดช่วยให้ผู้เรียนค้นพบความคิดใหม่และพัฒนาศักยภาพตนเอง มีความเป็นอิสระทางจิตใจ เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทเรียนแสวงรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้เขียนได้จัดทำการสังเคราะห์ วิเคราะห์ องค์กรความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนแสวงรู้และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแนวทางในการพัฒนาบทเรียนแสวงรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องมีวิธีการที่เหมาะสมกับการคิดสร้างสรรค์ ตามกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1 โดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้เปลี่ยนจากการเน้นเนื้อหา มาสู่วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ โดยบทบาทของผู้สอนเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการจัดกระบวนการเรียนแบบแสวงรู้ ผู้เรียนจะต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนบนแหล่งต่าง ๆ ในเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดไว้ได้และมีกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนในขั้นการคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถคิดได้อย่างหลากหลาย คิดกว้างไกล และแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการจากประสบการณ์ได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่ง ประดิษฐ์ ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ที่เป็นกระบวนการตามแนวคิดของทอร์เรนซ์ (Torrance, 1964) สามารถแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. **ขั้นเริ่มคิด** คือขั้นพยายามรวบรวมข้อเท็จจริง เรื่องราวและแนวคิดที่มีอยู่เข้าด้วยกันเพื่อหาความกระจ่างในปัญหา ซึ่งยังไม่ทราบว่าจะผลที่จะเกิดขึ้นนั้นจะเป็นไปในรูปใด และอาจใช้เวลานานจนบางครั้งจะเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว

2. **ขั้นครุ่นคิด** คือขั้นที่ผู้คิดต้องใช้ความคิดอย่างหนักแต่บางครั้งความคิดนี้อาจหยุดชะงักไปเป็นเวลานาน บางครั้งก็จะกลับเกิดขึ้นใหม่อีก

3. **ขั้นเกิดความคิด** คือขั้นที่ผู้คิดจะมองเห็นความสัมพันธ์ของความคิดใหม่ที่ซ้ำ ความคิดเก่าซึ่งมีผู้คิดมาแล้ว การมองเห็นความสัมพันธ์ในแนวความคิดใหม่นี้ จะเกิดขึ้นในทันทีทันใด ผู้คิดไม่ได้นึกฝันว่าจะเกิดขึ้น

4. **ขั้นปรับปรุง** คือขั้นการขัดเกลาความคิดนั้นให้หมดจดเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่ายหรือต่อเติมเสริมแต่งความคิดที่เกิดขึ้นใหม่นั้นให้รัดกุมและวิวัฒนาการต่อไป ในบางกรณี อาจมีการทดลองเพื่อประเมินการแก้ปัญหาสำหรับเลือกความคิดสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งความคิดเหล่านี้ ก่อให้เกิดการประดิษฐ์ผลงานใหม่

ออสบอร์น (Osborn,1963) ได้แบ่งกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ออกเป็น 7 ขั้น คือ 1. ระบุประเด็นปัญหาที่ต้องการจะใช้ความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหา 2. การเตรียมและรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา 3. วิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาและแจกแจงข้อมูล 4. การใช้ความคิดหรือคัดเลือกเพื่อหาทางเลือก 5. การฝึกความคิดและการทำให้กระจ่างทำให้ความคิดนั้นชัดเจนขึ้น 6. การสังเคราะห์และนำส่วนความคิดมาเชื่อมต่อกัน 7. การประเมินผลเป็นการคัดเลือกจากคำตอบที่มีประสิทธิภาพที่สุด

ความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาขึ้นได้ด้วยการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ทฤษฎีความคิดอัตโนมัติ (the AUTA Model) ของ Davis และ O'Sullivan ในปี ค.ศ. 1980 เป็นกระบวนการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้ 1. การตระหนักถึงความสำคัญในความคิดสร้างสรรค์ (Awareness) 2. การเข้าใจในธรรมชาติของความคิดสร้างสรรค์ (Understanding) 3. เทคนิคที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Technique) 4. การเพิ่มพูนศักยภาพหรือการนำความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน (Actualization) นอกจากนี้ Wallach and Kogan (1965) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ คือความสามารถคิดสิ่งที่ต่อเนื่องสัมพันธ์เป็นลูกโซ่ โดยเมื่อระลึกถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สิ่งนั้นก็จะเป็นสะพานเชื่อมโยงให้ระลึกถึงสิ่งอื่นที่สัมพันธ์กันต่อไป โดยสามารถผูกเรื่องราวต่าง ๆ เป็นการเปิดมุมมองใหม่ที่หลากหลายพร้อมนำออกมาใช้เป็นความคิดใหม่ที่สร้างสรรค์

ผู้สอนสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นั้นอาจทำได้ทั้งทางตรงโดยการสอนและฝึกอบรมและทางอ้อมก็สามารถทำได้ด้วยการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเป็นอิสระในการเรียนรู้ ชชนนธานีรัตน์ (2012) เช่น การส่งเสริมให้ใช้จินตนาการตนเองส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับความสามารถและคุณค่าของคนอย่างไม่มีเงื่อนไข แสดงให้เห็นว่าความคิดของทุกคนมีคุณค่าและนำไปใช้ประโยชน์ได้ อย่าพยายามกำหนดให้ทุกคนคิดเหมือนกัน ทำเหมือนกัน ควรสนับสนุนผู้คิดค้นผลงานแปลกใหม่ได้มีโอกาสนำเสนอ เอาใจใส่ความคิดแปลกๆของคนด้วยใจเป็นกลางและระลึกเสมอว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ต้องค่อยเป็นค่อยไปและใช้เวลา การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของ มล.พนิดา เทวกุล (2552) นั้นมีเทคนิคที่ใช้กันได้แก่

1. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นเทคนิคเพื่อรวบรวมทางเลือกและการแก้ปัญหา โดยให้โอกาสในการคิดอย่างอิสระที่สุดและไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ใดๆระหว่างการคิด เพราะการวิพากษ์วิจารณ์จะเป็นการขัดขวางความคิดสร้างสรรค์

2. การปลุกฝังความกล้าที่จะทำสิ่งสร้างสรรค์ เป็นเทคนิคที่ใช้การตั้งคำถามง่าย ๆ เพื่อให้คิดโดยจัดให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เมื่อฝึกฝนมากเข้าก็จะช่วยในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้มากขึ้น

3. การสร้างความคิดใหม่ เป็นอีกเทคนิคหนึ่งโดยใช้การแจกแจงวิธีการในการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งมาให้ได้ 10 วิธีการ จากนั้นก็แบ่ง 10 วิธีการที่ได้ออกเป็นวิธีการย่อย ๆ ลงไปอีก เพื่อให้ได้ทางเลือกหรือคำตอบที่ดีที่สุด

4. การตรวจสอบความคิด เป็นเทคนิคที่ใช้การค้นหาความคิดหรือแนวทางที่ใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยการตรวจสอบความคิดของผู้ที่เคยทำไว้แล้ว

สรุปได้ว่าแนวคิดการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ขั้นตอนเริ่มต้น (Start) เป็นการรวบรวมข้อมูลเตรียมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ขั้นคิดไตร่ตรอง (Contemplate) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมเพื่อหาวิธีการอาจจะได้หลายวิธีการโดยคิดเข้าไปข้างหน้า ขั้นเข้าใจ (Insight) เป็นการคิดไตร่ตรองจนเข้าใจและได้คำตอบจากการคิดนั้น ขั้นการยืนยัน (Asseveration) เป็นการนำคำตอบที่ได้มาพิสูจน์ซ้ำ เพื่อให้ได้ผลแน่นอนรวมทั้งในแต่ละขั้นต้องมีความสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ในการทำกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ควรทำการกระตุ้นผู้เรียน การส่งเสริมผู้เรียน การเตรียมการให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง และยกย่องชมเชยผู้เรียนที่พยายามเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนลดบทบาทของการเป็นผู้ชี้แนะและลดการอธิบาย เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมริเริ่มกิจกรรมด้วยตนเอง อันเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนาบทเรียนแสงรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้วยการสอนมีความเชื่อพื้นฐาน คือ เกิดขึ้นอยู่เสมอ กระบวนการคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่สิ่งลึกลับซับซ้อน จำเป็นต้องใช้กระบวนการทางสติปัญญาเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นเราสามารถพัฒนาการคิดสร้างสรรค์โดยการฝึกฝนและการเรียนรู้ทางสติปัญญามาเกี่ยวข้อง โดยพัฒนาบทเรียนบนเว็บรวมกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้สอนเป็นผู้จัดเตรียมฐานข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นต่อกระบวนการเรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้า แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างมีขั้นตอนและกระบวนการเป้าหมายที่สำคัญในการรู้สารสนเทศคือ ผู้เรียนสามารถกำหนดความต้องการสารสนเทศได้ ผู้เรียนต้องเข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้เรียนสามารถประเมินสารสนเทศและแหล่งสารสนเทศได้ และนำสารสนเทศที่เลือกไปประยุกต์ใช้กับองค์ความรู้เดิม และผู้เรียนสามารถนำสารสนเทศไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบทเรียนบนเว็บแบบแสงรู้จึงเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยต้องมีการออกแบบวางแผนการเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำทักษะสารสนเทศไปใช้ในการค้นหาสารสนเทศอันเป็นประโยชน์ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอการพัฒนาไว้หลากหลาย แมคมานัส (Mcmanus ,1998 อ้างถึงใน Li, 2011 ได้เสนอรูปแบบที่เรียกว่า HDM (Hypermedia Design Model) ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตของการเรียนการสอนเป็นการกำหนดขอบเขตและองค์ประกอบของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรจะได้รับตามความเหมาะสมกับเวลาเป็นการกำหนดว่าขอบเขตของการเรียนการสอนควรจะมีแค่ไหนระบบการเรียนการสอนแบบไฮเปอร์มีเดียควรจะเป็นขอบเขตความรู้ที่มีความซับซ้อน มีเส้นทางการเชื่อมโยงองค์ประกอบความรู้ที่ซับซ้อน และซับซ้อนหลายเส้นทาง

2. กำหนดองค์ประกอบของกรณีตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเป็นการกำหนดองค์ประกอบย่อยของกรณีตัวอย่างที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ซึ่งรวมทั้งข้อความ กราฟิก เสียงและวิดีโอ ที่เกี่ยวข้องกัน จุดมุ่งหมายที่สำคัญกรณีตัวอย่างที่ผู้ออกแบบเลือกมาควรจะมี ความเหมาะสมในทุก ๆ ด้านของขอบเขตการเรียน

3. กำหนดหัวข้อและแนวคิดในขั้นนี้จะเป็นการกำหนดเค้าโครงความรู้ กำหนดเป้าหมายการออกแบบเลือกเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมและวิธีการนำเสนอองค์ความรู้แบบการติดต่อที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการออกแบบเค้าโครงความรู้ที่จะกำหนดในขั้นตอนนี้เป็นองค์ความรู้ที่ผู้เรียนควรจะได้รับเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนตามขอบเขตไว้ในขั้นตอนการกำหนดขอบเขตของการเรียนการสอน

4. รวบรวมหัวข้อความรู้เพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่กรณีตัวอย่างในขั้นตอนนี้จะเป็นการรวบรวมและสร้างเส้นทางเพื่อเชื่อมโยงตัวอย่างต่างๆเข้าไว้ด้วยกันซึ่งจะเป็นเส้นทางนำไปสู่ประเด็นความรู้ที่กำหนดไว้ในขอบเขตของการเรียนการสอน

5. ให้ผู้เรียนเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่างการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเส้นทางการเรียนรู้จากกรณีตัวอย่างที่กำหนดไว้จะทำให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนที่ตั้งไว้ได้โดยใช้แนวความคิดตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist) ซึ่งผู้เรียนอาจจะไม่จำเป็นต้องเดินตามแนวความคิดที่ผู้สอนวางไว้แต่ผู้เรียนสามารถจะคิดคำสำคัญ (Keyword) ที่ใช้ในการค้นหาด้วยเครื่องมือช่วยค้น (Search Engine) ขึ้นมาเองก็ได้

6. ให้โอกาสผู้เรียนในการตรวจสอบตนเองเป็นขั้นตอนการตรวจสอบตนเองของผู้เรียนในรูปแบบที่ผู้เรียนจะเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ผู้เรียนที่จะเลือกกำหนด ค้นหาข้อมูลความรู้ และตอบคำถามที่อยากรู้ได้ด้วยตนเองผู้เรียนจึงควรมีการตรวจสอบตนเองว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้หรือไม่โดยผู้สอนควรออกแบบเครื่องมือช่วยในการตรวจสอบตนเองของผู้เรียน

แลมบ์ (Lamb, 2004 อ้างถึงใน ธิยาภรณ์ ศรีเมือง และธีระศักดิ์ พัทธวิภาส, 2557) ได้เสนอขั้นตอนการออกแบบบทเรียนแสงรู้ 6 ขั้นตอนคือ

1. เลือกหัวข้อ ควรเป็นหัวข้อที่มีความเข้าใจและสามารถสร้างและใช้เว็บไซต์ได้ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคำถาม คือ ผู้สอนต้องการจะสอนอะไร ต้องการข้อมูลภายนอกอะไรบ้าง ต้องการแบ่งปันอะไร ต้องการความคิดอะไรและความยากคืออะไร

2. เลือกการออกแบบ เมื่อได้หัวข้อเนื้อหาหลักสูตรที่ต้องการสอนแล้วก็เข้าสู่การเลือกกลยุทธ์ที่จะใช้ในการสอน ในการออกแบบต้องให้ผู้เรียนได้รับข้อมูล ความรู้ งานต่าง ๆ นี้มีหลากหลายด้าน

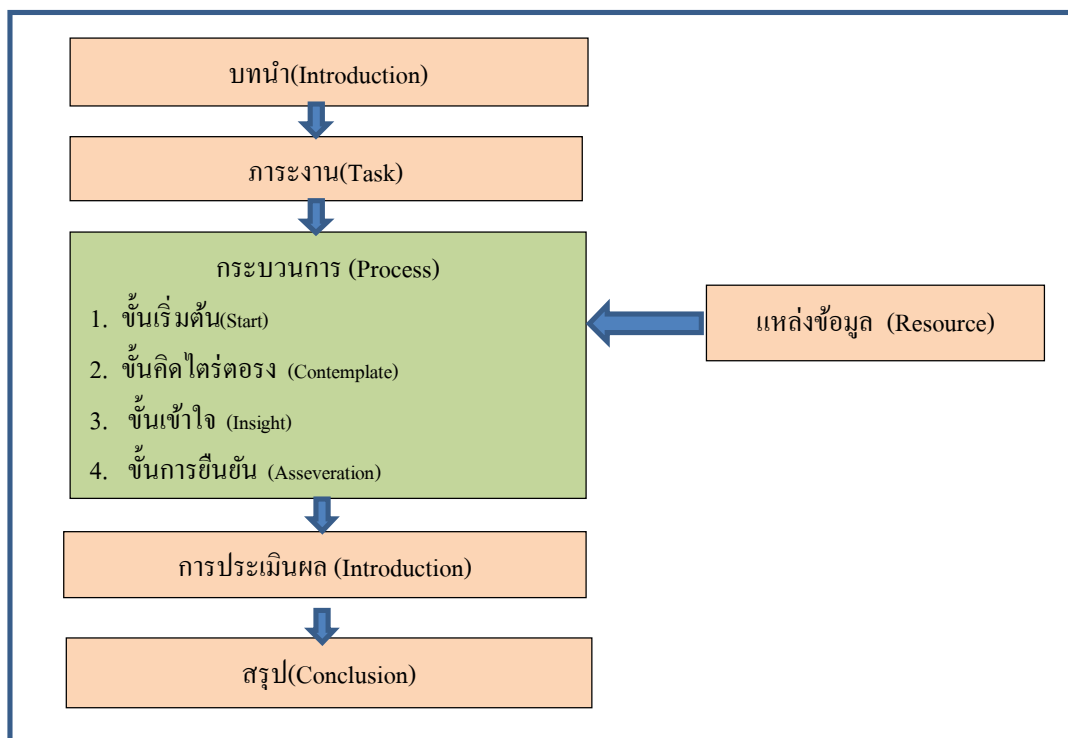
3. การออกแบบการประเมิน ต้องให้เข้ากับวัตถุประสงค์ของเนื้อหา กิจกรรมและการประเมิน ช่วยให้ผู้เรียนแสดงผลตามสภาพจริง ซึ่งได้ระบุลักษณะที่พึงจะมีให้ผู้เรียนอย่างเป็นขั้น ๆ ไปตามลำดับในการศึกษาเนื้อหานั้น ๆ ส่วนการประเมินผลผู้สอนจะต้องติดตามสังเกตผู้เรียนอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่ ชั้นเริ่มต้น คือผู้เรียนแสดงออกอย่างไรในชั้นเริ่มต้นบทเรียน ชั้นพัฒนา คือ ผู้เรียนแสดงออกอันจะนำไปสู่ความชำนาญในขณะที่กำลังศึกษาบทเรียน ชั้นบรรลุผลคือ ผู้เรียนแสดงออกซึ่งแสดงถึงความชำนาญอย่างไรเมื่อบรรลุผลของบทเรียน และขั้นเป็นแบบอย่างคือผู้เรียนแสดงออกในขั้นสูงสุดอย่างไร

4. พัฒนาระบบการ เป็นการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนแบบบทเรียนแสงรู้จะสมบูรณ์ได้ก็ต่อเมื่อมีผู้ออกแบบที่ดี ผู้เรียนเข้าถึงเนื้อหาได้โดยตรงและขึ้นำเป็นกรอบโครงสร้างเนื้อหาการออกแบบนั้น จำเป็นต้องพิจารณาสองส่วนคือ การเตรียมแหล่งข้อมูลและตัวนำทางแก่นักเรียน

5. รวบรวมนำเสนอ ก่อนจะนำบทเรียนแสงรู้ไปเผยแพร่จะต้องรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน โดยพิจารณาหลักในการออกแบบ ได้แก่ ความยาวของคำในแต่ละบรรทัด ความยาวของย่อหน้า เลือกใช้ตัวอักษรที่อ่านง่าย เลือกตัวอักษรที่ใช้กันทั่วไป ใช้คำหรือประโยคที่มีความเหมาะสมกับผู้อ่าน ใช้ตัวอักษรแบบมีเส้นใต้ เว้นช่องว่างระหว่างภาพกับตัวอักษรให้เหมาะสม เลือกสีของพื้นหลังให้เหมาะสม เลือกกรอบของตารางให้เหมาะสม จัดภาพและตัวอักษรกลุ่มเดียวกันให้เข้ากลุ่มกัน จัดพื้นหลังของภาพให้ตรงกับการใช้งาน และตรวจสอบการเชื่อมโยงว่าใช้ถูกต้อง ประเมินผลบทเรียนแสงรู้ที่สร้าง ก่อนนำบทเรียนแสงรู้ไป

ใช้ในการเรียนการสอนจริง ผู้ออกแบบควรนำบทเรียนแสงรู้ที่สร้างไปทดสอบเพื่อประเมินผลเบื้องต้น โดยการประเมินบทเรียนแสงรู้ตามหัวข้อดังนี้ ด้านภาพรวมความสวยงามและเหมาะสม ด้านบทเรียน ด้านกระบวนการ ด้านแหล่งค้นคว้า

ดังนั้นจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์ การพัฒนาบทเรียนแสงรู้และความคิดสร้างสรรค์ ของผู้เขียน พบว่าการพัฒนาบทเรียนแสงรู้จะมีองค์ประกอบและขั้นตอนที่ผู้สอนและผู้พัฒนาต้องจัดเตรียมเนื้อหาทรัพยากรดังภาพที่ 2 ดังนี้



1. จัดหาหัวเรื่องที่เหมาะสมกับการสร้างบทเรียนแสงรู้โดยจะต้องกำหนดขอบเขตและองค์ประกอบกรณีตัวอย่างของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรจะได้รับตามความเหมาะสมกับเวลา เป็นการกำหนดว่าขอบเขตของการเรียนการสอนควรมีแค่ไหนรวมทั้ง ข้อความ กราฟิก เสียงวิดีโอ ควรเลือกให้มีความเหมาะสมในทุกด้านของขอบเขตการเรียนรู้ รวมทั้งจูงใจผู้เรียนเพราะบทเรียนแสงรู้เป็นงานสร้างสรรค์ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสภาพแวดล้อมใหม่ด้วยการดำเนินกิจกรรมด้วยตนเองเป็นหลัก

2. จัดหาแหล่งสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้รวบรวมหัวข้อความรู้เพื่อเชื่อมโยงกับกรณีตัวอย่าง เข้าไว้ด้วยกันซึ่งจะเป็นเส้นทางนำไปสู่ประเด็นที่กำหนด ทั้งบนเว็บไซต์หรือแหล่งเรียนรู้อื่น แต่ต้องได้รับการจัดการคัดสรรและจัดหมวดหมู่ผ่านการกลั่นกรองว่ามีเนื้อหาที่สอดคล้องต่อหลักสูตรและวัตถุประสงค์ของบทเรียน รวมทั้งส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์หรือไม่

3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนของบทเรียนแสงรู้เป็นสิ่งที่ควรคำนึงในการเลือกกลยุทธ์ที่จะใช้ในการสอนเน้นการใช้กิจกรรมกลุ่มที่ให้ผู้เรียนร่วมกันประกอบกิจกรรมร่วมกันคิดอย่างอิสระ และร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานออกมารวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนด้วยการให้ผู้เรียนเข้าไปมีบทบาทในบทเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยที่จะเลือกกำหนด ค้นหาข้อมูลความรู้ และตอบคำถามที่อยากรู้ได้ด้วยตนเองในรูปแบบที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึง 6 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

3.1 บทนำ (Introduction) เป็นบทความสั้น ๆ ที่แนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับหัวข้อและบอกถึงเป้าหมายของบทเรียนว่าต้องการที่จะอะไร อย่างไร

3.2 ภาระงาน (Task) ในส่วนนี้จะอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจถึงภาระงานที่ต้องการจะทำให้ทำ โดยกำหนดให้ผู้เรียนใช้จินตนาการตนเอง ยอมรับในความสามารถและคุณค่าของคนอย่างไม่มีเงื่อนไข ซึ่งในส่วนนี้จำเป็นต้องใช้ข้อความที่กระชับ ชัดเจน น่าสนใจ ซึ่งภาระงานนี้ต้องเป็นกระบวนการที่สร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เรียน

3.3 กระบวนการ (Process) ในส่วนของกระบวนการนี้จะป็นรายละเอียดให้ผู้เรียนทราบถึงลำดับขั้นตอนของกิจกรรมหรือภาระงานเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ในขั้นตอนนี้ เราสามารถนำกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยการสังเคราะห์กระบวนการ ขั้นตอนของ ทอร์เรนซ์ (Torrance:1964) ซิลลิเวน (Davis and O'Sullivan:1980) และออสบอร์น (Osborn:1963) ดังนี้

3.3.1 ขั้นเริ่มต้น (Start) เป็นระยะของการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เมื่อพบปัญหาที่เกิดขึ้นเตรียมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา

3.3.2 ขั้นคิดไตร่ตรอง (Contemplate) เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้ว นำมาคิด เพื่อหาวิธีการอาจจะได้หลายวิธีการ โดยคิดเข้าไปเข้ามา

3.3.3 ขั้นเข้าใจ (Insight) เป็นระยะได้ทำการคิดไตร่ตรองหลาย ๆ รอบ จนเข้าใจ และได้คำตอบจากการคิดนั้น

3.3.4 ขั้นการยืนยัน (Asseveration) เมื่อคิดคำตอบออกแล้วก็พิสูจน์ซ้ำเพื่อให้ได้ผลแน่นอนที่ได้จากการกระทำ

3.4 แหล่งข้อมูล (Resource) จะต้องเตรียมแหล่งข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนใช้ในการค้นคว้า โดยเชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องหรือแหล่งข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.5 การประเมินผล (Evaluation) เป็นส่วนที่จะใช้ในการประเมินผล ซึ่งอาจจะแจ้งให้ผู้เรียนทราบถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล โดยประเมินจาก การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน ประเมินผลจากชิ้นงาน ประเมินผลจากการนำเสนอ

3.6 บทสรุป (Conclusion) ในส่วนนี้เป็นบทความสั้น ๆ เพื่อสรุปว่าผู้เรียนได้อะไรหรือเรียนรู้อะไรจากบทเรียนแสดวงรู้ โดยใช้คำถามที่เน้นเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์

4. พัฒนาโปรแกรม สามารถทำได้ทั้งด้วยการเขียนโปรแกรมเพื่อสร้างเว็บเพจด้วยตนเอง หรือด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการพัฒนาหรือหาเว็บไซต์ต้นแบบซึ่งสามารถพัฒนาได้ง่าย ลดปัญหาด้านความจำกัดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แต่ต้องคำนึงถึงการเข้าถึงเนื้อหาและแหล่งข้อมูลของผู้เรียน

5. ทดลองใช้และปรับปรุง ก่อนนำบทเรียนแสดวงรู้ใช้ควรมีการทดสอบเพื่อประเมินเนื้อหาตรงกับวัตถุประสงค์ และกิจกรรม รวมทั้งผู้สอนต้องติดตามสังเกตผู้เรียนอย่างใกล้ชิด โดยพิจารณาจุดเด่น จุดด้อยของบทเรียนและทำการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ลักษณะบทเรียนแสดวงรู้ที่ดีควรมีลักษณะคือง่ายต่อความเข้าใจในการใช้งาน แหล่งความรู้ที่เตรียมไว้เพียงพอ เหมาะสมและมีคุณภาพบทเรียนมีแรงจูงใจ สนุกสนานต่อผู้เรียนขั้นตอนการเรียนรู้ชัดเจนไม่ทำให้สับสน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักการสร้างความคิดใหม่ความคิดอิสระ ปลูกฝังความกล้าที่จะทำสิ่งสร้างสรรค์ และตรวจสอบความคิดของผู้ที่เคยทำไว้แล้ว (อรณพ ทองธีรกุล, 2555) ระยะเวลาของกิจกรรมในบทเรียนแสดวงรู้ต้องใช้เวลาในการทำกิจกรรมมากกว่า 1 สัปดาห์ขึ้นไป โดยให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ สังเคราะห์และแสดงความเข้าใจ เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้มองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงที่ออกมาในรูปแบบ

ของการเปรียบเทียบ เพื่อต่อเติมเสริมแต่งความคิดที่เกิดขึ้นใหม่นั้นให้รัดกุมและวิวัฒนาการต่อไปก่อให้เกิดการ
สิ่งใหม่ขึ้นมาเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตจริงที่ต้องเผชิญในประจำวันในยุคสังคมสารสนเทศเพื่อสอดคล้องกับ
ข้อเสนอแนวทางการจัดการศึกษาไทยในยุคประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ที่ยกระดับคุณภาพการศึกษา
สร้างผู้เรียนที่มีสมรรถนะเป็นที่ต้องการ สนับสนุนการคิดนวัตกรรมและการพึ่งตนเองได้ด้วยเทคโนโลยี

สรุป

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้สอน
เป็นผู้คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหา มุ่งเน้นในเรื่องการเรียนรู้โดยอาศัยทรัพยากรเป็นสำคัญ กระตุ้น
ให้เกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสารสนเทศด้วยความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ
ข้อมูลในรายการทรัพยากรสารสนเทศมุ่งเน้นที่จะให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ ความ
ต้องการสารสนเทศ สร้างคำถามจากสารสนเทศที่ค้นได้ ตลอดจนสามารถเข้าถึง เลือกลง และประเมินสารสนเทศ
จากแหล่งต่าง ๆ จึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทเรียนแสวงรู้เป็นสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ที่นำเทคโนโลยีการ
สื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ตเข้าร่วม ทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่บนระบบเครือข่าย
อินเทอร์เน็ต โดยอาศัยกิจกรรมบนบทเรียนให้ผู้เรียนเกิดความใฝ่รู้และการสืบเสาะค้นหาข้อมูลจากการ
เชื่อมโยงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันเนื้อหาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าต่อเนื่องไปได้ไม่รู้จัก
ตามความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน เป็นการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบเดิมที่ผู้เรียนมีลักษณะเป็นผู้ตามและรับ
สารสนเทศจากผู้สอนไปสู่ผู้เรียนที่มีความกระตือรือร้น และเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น ช่วยให้
เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของแต่ละคน ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการ
เรียนรู้ของตนเองเมื่อได้รับมอบหมาย เสริมสร้างกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน นำไปสู่การสร้าง
ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ด้วยเทคโนโลยี ส่งผล
ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- ธิดาภรณ์ ศรีเมือง และธีระศักดิ์ พัทธวิภาส.(2557).ผลการใช้บทเรียนเว็บเควสที่มีต่อการเตรียมความพร้อมผู้เรียน เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดวิเคราะห์ในการเรียน เรื่องต่อมไร้ท่อวิชาชีววิทยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนปทุมวิไล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2553). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- ชนน ธานีรัตน์. (2555). การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโครงการโดยเรียนแบบผสมผสานที่ส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ เรื่องชุดส่งเสริมและประชาสัมพันธ์สื่อสิ่งพิมพ์ในงานศิลปะการแสดง สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- นิพาดา เทวกุล, มล. (2552). ลักษณะความคิดสร้างสรรค์. สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2560, จาก pirun.ku.ac.th/~agrpt/envelop/creative%20thinking.doc
- อรรณพ ทองธีรกุล. (2555). ผลการเรียนรู้แบบเรียนบนเครือข่ายเว็บเควสท์กับการเรียนแบบปกติรายวิชาการสื่อสารข้อมูลและระบบเครือข่าย ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Davis, G.A. & O'Sullivan, M.I. (1980). Taxonomy of creative objectives: the model AUTA. *Journal of Creative Behavior*, 14, 149-160.
- Li. W. (2011). An information literacy integration model and its application in higher education. *Reference Services Review*, 39 (4), 703 – 720.
- Osborn, A.F. (1963). *Applied the Imagination : Principles and Procedure of Creative Thinking*. New York : Scribner.
- Torrance, E.P. (1964). *Guild Creative Talent*. Englewood Chiffs : Prentice-Hall.
- Wallach, Michael A. and Kogan Nathan. (1965). *Model of Thinking in Young Children*. New York:Holt, Rinehart and Winston,Inc.

แนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อนำไปสู่ การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

Guidelines in Driving the Performance of Government Agencies into a High Performance Organization

อาจารย์สุรศักดิ์ ชะมารัมย์¹

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้ ผู้เขียนต้องการชี้ให้เห็นถึงการบริหารงานภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงจากการบริหารงานที่เน้นโครงสร้างองค์กรในแนวตั้งมาสู่รูปแบบองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงเป็นประการแรก ประการต่อมาได้อธิบายให้เห็นถึงความหมาย ความเป็นมา และองค์ประกอบขององค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงตลอดจนแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างและระบบองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และคณะทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปปรับใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานตนไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงที่ประสบผลสำเร็จต่อไป

คำสำคัญ:แนวทางในการขับเคลื่อน/ หน่วยงานภาครัฐ/ องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

Abstract

In this article, the researcher tried to point out the public administration changing from a vertical focused organization structure into a high-performance organization. Secondly, the researcher explained the meaning, the origin and the components of a high-performance organization. And thirdly, the researcher explained an important guideline to drive the performance of government agencies to a high performance organization which consists of five components, namely; transformational leadership, organizational culture, organizational structures and systems, organizational citizenship behavior, and human resource development as a guideline for administrators, officers, and PMQA committee of any government agencies to be adapted to drive their agency into a successful high performance organization.

Keywords:Guidelines for Performance Driving/ Government Agencies/ High Performance Organization

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

บทนำ

ในช่วงทศวรรษ 1980 เป็นต้นมานั้น ถือเป็นปรากฏการณ์ของความเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของการบริหารงานในหน่วยงานภาครัฐ ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์การที่ในอดีตที่มุ่งเน้นโครงสร้างการทำงานตามสายลำดับบังคับบัญชา ซึ่งเป็นโครงสร้างองค์การในแนวตั้งมาสู่รูปแบบองค์การสมัยใหม่ที่เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นทีมในรูปแบบแนวระนาบ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ โครงสร้างขององค์การสมัยใหม่มีจุดสนใจอยู่ที่ผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ทั้งนี้ โดยมีแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวเร่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนในเรื่องดังกล่าว การจัดการภาครัฐแนวใหม่ต้องการสร้างหน่วยงานให้มีการขับเคลื่อนด้วยพันธกิจ มีการกระจายอำนาจ มีลักษณะที่ยืดหยุ่น มีการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างหน่วยงานต่างๆ เข้าด้วยกัน ความต้องการที่จะให้หน่วยงานเป็นไปในแนวทางดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการสาธารณะได้อย่างครอบคลุม สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ทั้งนี้โดยการนำเอาวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่ปฏิบัติกันอยู่ในภาคธุรกิจเอกชน เข้ามาปรับใช้ในการบริหารงานภาครัฐ อีกทั้งยังได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญของประชาชนต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐด้วย

การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากตัวเร่งที่สำคัญคือ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ทำให้การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐมีแนวโน้มของการพัฒนาระบบการบริหารไปสู่สิ่งที่เรียกกันว่า องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organizations: HPOs) ที่ให้ความสนใจต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม เพื่อทำให้การพัฒนาองค์การและการเรียนรู้ขององค์การเกิดขึ้นในระยะยาว (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556: 13) โดยองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงเป็นองค์การที่มีความมุ่งมั่นสูงหรือองค์การที่มีส่วนร่วมสูงในองค์การ การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดยพื้นฐานคือการสร้างสภาพแวดล้อมภายในที่รองรับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า (Gupta, 2011: 221) รวมตลอดถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ในบริบทสากล กล่าวได้ว่า องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงเกิดขึ้นประเทศสหรัฐอเมริกาในราวทศวรรษ 1980 จากการที่สหรัฐอเมริกาสูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ เนื่องจากคู่แข่งจากประเทศอื่นๆ มีการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพของการบริหารจัดการผ่านกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี ค.ศ. 1987 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ริเริ่มสร้างเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี และเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยให้ชื่อว่า Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ซึ่งก่อให้เกิดการปรับปรุงและมุ่งเน้นคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการของประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน คุณประโยชน์ที่สำคัญอย่างยิ่งของการมี MBNQA คือ การที่มีกรอบการบริหารจัดการที่เป็นกรอบเดียวกัน มีภาษาในการบริหารจัดการที่สื่อสารกันได้ อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้องค์การต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และทักษะ เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีขึ้นปัจจุบัน MBNQA ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผลที่สุด(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), 2558: 3) อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้กับประเทศต่างๆ นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพของชาติตนเองด้วยเช่น ประเทศญี่ปุ่นก็ได้มีการพัฒนาเกณฑ์รางวัลคุณภาพที่พัฒนาจาก MBNQA ภายใต้อีกชื่อว่า Japan Quality Award หรือ JQA และเริ่มมีการประกาศมอบรางวัลในปี ค.ศ.1995 เป็นต้น

ในส่วนของประเทศไทย โดยทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้มีการนำเกณฑ์ Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารงานภาครัฐของไทย โดยพัฒนาและจัดทำเกณฑ์ใหม่

เป็นเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) ตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 ด้าน ในการบริหารและดำเนินงานของส่วนราชการ ได้แก่ 1)การนำองค์การ 2)การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3)การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4)การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5)การมุ่งเน้นบุคลากร 6)การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ 7)ผลลัพธ์การดำเนินการ ทั้งนี้ ได้ดำเนินการปรับปรุงเกณฑ์ไปสู่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ.2555 เป็นต้นมา สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำมีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐรายหมวด เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง และยกระดับมาตรฐานให้เทียบเท่าสากล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), 2557: 5)

ข้อมูลการประกาศผลรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ล่าสุดในปี พ.ศ. 2559 ปรากฏว่า มีหน่วยงานที่สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง จำนวนเพียง 18 หน่วยงาน ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม มีหน่วยงานได้รับรางวัล จำนวน 7 หน่วยงานคือ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกรมอนามัยกรมสรรพสามิตกรมส่งเสริมสหกรณ์และจังหวัดตรัง หมวด 2 การวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีหน่วยงานได้รับรางวัล จำนวน 3 หน่วยงานคือ กรมสรรพากรจังหวัดสกลนครและจังหวัดอำนาจเจริญ หมวด 3 การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีหน่วยงานได้รับรางวัล จำนวน 4 หน่วยงานคือกรมควบคุมโรคกรมทางหลวงชนบทกรมสุขภาพจิตและจังหวัดพังงาหมวด 4 การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการความรู้มีหน่วยงานได้รับรางวัล จำนวน 2 หน่วยงานคือกรมชลประทาน และกรมพัฒนาที่ดิน หมวด 5 การบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่มีหน่วยงานได้รับรางวัล และหมวด 6 กระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม มีหน่วยงานได้รับรางวัล จำนวน 2 หน่วยงานคือ กรมการค้าภายใน และกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), 2559: 1)

จากผลรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า มีหน่วยงานภาครัฐของไทยสามารถผ่านเกณฑ์และได้รับรางวัลในปริมาณที่ยังน้อยอยู่มากเมื่อเทียบกับสัดส่วนของหน่วยงานภาครัฐที่มีอยู่จำนวนมากหลายหน่วยงาน ประกอบกับแม้ว่าการบริหารงานหน่วยงานภาครัฐจะมีหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ชัดเจน แต่ทว่าในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงที่สอดคล้องตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐดังกล่าว ในทางปฏิบัติยังคงเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญสำหรับหน่วยงานภาครัฐต่างๆของไทยอยู่ค่อนข้างมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการขาดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนนั่นเอง

ดังนั้น ในบทความนี้ ผู้เขียนจะได้ชี้ให้เห็นถึงการบริหารงานภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงจากการบริหารงานที่เน้นโครงสร้างองค์การในแนวตั้งมาสู่รูปแบบองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงเป็นประการแรก ประการต่อมา ผู้เขียนจะได้อธิบายให้เห็นถึงความหมาย ความเป็นมา และองค์ประกอบขององค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง ตลอดจนจนแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปปรับใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงที่ประสบผลสำเร็จต่อไป

การบริหารงานภาครัฐจากโครงสร้างองค์การในแนวตั้งมาสู่รูปแบบองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง

หากพิจารณาถึงลักษณะของการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ก็จะพบว่า การบริหารงานภาครัฐแต่เดิมสนใจและให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์การในแนวตั้ง หรือที่เรียกกันว่า โครงสร้างขององค์การที่เน้น

โครงสร้างรูปแบบที่เป็นทางการ หรือที่เรียกว่า ระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับระบบราชการเกิดขึ้นในช่วง ค.ศ.1946 (Weber, 2004:50-55) โดยมีพัฒนาการมาจากนักสังคมวิทยาและให้ความสำคัญกับองค์การที่ชื่อว่า Max Weber ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้เสนอตัวแบบโครงสร้างขององค์การที่เน้นโครงสร้างรูปแบบที่เป็นทางการ หรือที่เรียกว่า ระบบราชการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การแบบราชการในอุดมคติที่ไม่ได้เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสาระสำคัญของระบบราชการในทัศนะของ Max Weber ที่มองว่าลักษณะข้าราชการสมัยใหม่ในรูปแบบเฉพาะต่อไปนี้ (Weber, 2004: 50-55)

1. หลักการเรื่องขอบเขตอำนาจตามกฎหมายที่ตายตัวและเป็นทางการ(Principle of Fixed and Official Jurisdictional Areas)ซึ่งถูกสั่งตามกฎหมาย ได้แก่ โดยกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ทางการบริหาร

2. การมีกฎระเบียบหรือข้อบังคับทางการบริหาร (Rules or Administrative Regulation) ระบบราชการเป็นแบบแผนที่ส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานในการทำงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทำให้มีการประสานงานของงานต่างๆได้ดีขึ้น สมาชิกขององค์การก็สามารถดำเนินงานได้ด้วยดี และมีความมั่นคงหากมีการเปลี่ยนแปลงตัวสมาชิกขององค์การ

3. การจัดโครงสร้างตามสายลำดับชั้นบังคับบัญชา (Hierarchy)ระบบราชการจัดหมวดหมู่ตำแหน่งต่างๆตามลำดับชั้น ข้าราชการในลำดับสูงทำหน้าที่ในการบังคับบัญชาข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าลงมา

4. การเน้นระเบียบแบบแผนเป็นลายลักษณ์อักษร (Written Document)ระบบราชการมีการทำงานแบบสำนักงานสมัยใหม่ โดยยึดเอกสารที่มีลายลักษณ์อักษรเป็นสำคัญ

5. การมุ่งเน้นให้มีความเชี่ยวชาญ (Expert) ระบบราชการก่อให้เกิดความยุติธรรมและตรงตามความถนัดหรือความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งจะทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญในงานเฉพาะด้าน (Specialization) และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้

6. การมุ่งเน้นการทำงานเต็มความสามารถ (Full Working Capacity)ระบบราชการส่งเสริมให้ยึดถือหน่วยงาน และการรับราชการเป็นคุณสมบัติทางด้านวิชาชีพ การเลือกบุคคลเข้าทำงาน การได้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพจะต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์

7. เป็นการจ้างงานตลอดชีพ (Lifelong Career)ระบบราชการส่งเสริมให้คนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นลำดับขั้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความมีอาวุโสและการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นสำคัญ การจะไล่ออกจากงานได้ก็ต่อเมื่อมีความผิดที่ชัดเจนเท่านั้น

8. การไม่ยึดตัวบุคคล (Impartiality)ระบบราชการถือว่าความสัมพันธ์ของตัวบุคคลในองค์การต้องไม่มีเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ จะต้องมึลักษณะที่เป็นทางการไม่ยึดถือตัวบุคคล ไม่มีการให้ผลประโยชน์ที่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ทางด้านมิตรและความคุ้นเคย

แนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ (Bureaucracy) ของ Max Weber มีข้อดีคือ ดำเนินการในระบบปิด และควบคุมโดยอำนาจการบริหารงานที่มาจากเหตุผลและกฎหมาย การบริหารงานองค์การที่ใช้ระบบราชการจะต้องมีการใช้กฎระเบียบที่เข้มงวด มีการแบ่งงาน การบริหารงานตามลำดับขั้นโดยชัดเจน และการรวมศูนย์อำนาจเหล่านี้จะทำให้องค์การมีความเป็นทางการโดยไม่มีอารมณ์ของบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องแต่ก็มีข้อเสียหลายอย่าง เช่น มีความล่าช้า (Red Tape) ที่มาจากลำดับชั้นบังคับบัญชาที่ยาว การจ้างงานตลอดชีพทำให้คนยึดติดกับกฎระเบียบมากเกินไปทำให้เกิดการทำงานผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้มุ่งไปที่ผลลัพธ์หรือเป้าหมาย

กระทั่งในเวลาต่อมาเกิดปรากฏการณ์แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ซึ่งเริ่มต้นขึ้นจากความพยายามในการอธิบายปรากฏการณ์ทางการบริหารงานภาครัฐที่

เกิดขึ้นราวทศวรรษที่ 1980 ในประเทศกลุ่มเวสต์มินสเตอร์ (Westminster) ซึ่งได้แก่อังกฤษออสเตรเลีย นิวซีแลนด์และแคนาดาประเทศเหล่านี้ได้ดำเนินการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐก้าวหน้าไปอย่างมาก ด้วยจุดประสงค์ที่ต้องการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแนวทางการบริหารงานภาครัฐ จึงต้องมีสมรรถนะในการจัดการที่สูงเพียงพอเพื่อรองรับการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปในจังหวะและในทิศทางที่พึงประสงค์ซึ่งได้เกิดขึ้นจากแนวโน้มคือ มีการลดขนาดการเติบโตของรัฐ มีการแปรรูปโดยให้เอกชนรับดำเนินการแทน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการผลิตสินค้าและบริการสาธารณะ และเป็นหัวข้อในความร่วมมือระหว่างประเทศในประเด็นการจัดการภาครัฐ การกำหนดนโยบาย และความร่วมมือต่างๆ ที่เกิดขึ้น จึงเป็นที่มาของหลักนิยมในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้ (Hood, 1991:3-5)

1. การใช้มืออาชีพดำเนินการในภาครัฐมีอำนาจอิสระในการจัดการมีการตรวจสอบได้ที่มีความรับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มาตรฐานและการประเมินผลงานมีเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณ โดยเฉพาะการบริการอย่างมืออาชีพมีการตรวจสอบที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ประสิทธิภาพต้องมองที่วัตถุประสงค์
3. มุ่งเน้นผลลัพธ์การจัดสรรทรัพยากรและรางวัลตามผลงาน มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าวิธีการทำงาน
4. มุ่งไปยังการทำให้หน่วยงานในภาครัฐเล็กลง แยกหน่วยงานที่เป็นหนึ่งเดียวออกเป็นส่วนต่างๆ ในการกระจายอำนาจเพื่อให้มีความเป็นธรรมจำเป็นต้องสร้างหน่วยงานต่างๆในการจัดการ ให้มีการแยกการจัดการและการผลิตออกจากกัน เพื่อประโยชน์ทางด้านประสิทธิภาพ จากการใช้สัญญาให้ผู้อื่นมาดำเนินการแทน
5. มุ่งไปยังการแข่งขันที่มากขึ้นในภาครัฐเป็นวิธีการใช้สัญญาของรัฐการแข่งขันทำให้ลดต้นทุนและมีมาตรฐานสูงขึ้น
6. เน้นแนวทางการบริหารของภาคเอกชนเปลี่ยนจากจริยธรรมการบริการสาธารณะแบบทหาร ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการจ้างและให้รางวัลจำเป็นต้องใช้เครื่องมือการจัดการแบบเอกชนที่พิสูจน์แล้วในภาครัฐ
7. เน้นการใช้หลักการและหลักประหยัดในการใช้ทรัพยากรลดต้นทุนทางตรง มีการสร้างวินัย ต่อต้านความต้องการของสหภาพ และลดต้นทุนที่ปรับตัวเป็นแบบธุรกิจจำเป็นต้องตรวจสอบความต้องการทรัพยากรในภาครัฐ และทำให้มากขึ้นแต่จ่ายน้อยลง

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นตัวเร่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานภาครัฐจากโครงสร้างองค์การในแนวดิ่งมาสู่รูปแบบองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงที่ให้ความสนใจต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม เพื่อทำให้การพัฒนาองค์การและการเรียนรู้ขององค์การเกิดขึ้นในระยะยาว (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556: 13) ยิ่งไปกว่านั้น นักวิชาการบางคน เช่น Barzelay and Armajani (2004:537-546) มองว่าการบริหารงานภาครัฐได้เคลื่อนตัวจากกระบวนทัศน์ระบบราชการแบบเก่า (Bureaucratic Paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ระบบราชการแบบใหม่ (Post-Bureaucratic Paradigm) โดยได้พยายามชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างกระบวนทัศน์ระบบราชการแบบเก่า (Bureaucratic Paradigm) และกระบวนทัศน์ระบบราชการแบบใหม่ (Post-Bureaucratic Paradigm) ดังนี้

1. *กระบวนทัศน์ระบบราชการแบบเก่า (Bureaucratic Paradigm)* จะมุ่งเน้นโดยคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการบริหารแบบนายสั่ง เน้นการควบคุมสั่งการ กำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน คำนึงถึงต้นทุน ตระหนักถึงความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกระบวนการทำงาน และการปฏิบัติตามระบบการบริหาร

2. *กระบวนทัศน์ระบบราชการแบบใหม่ (Post-Bureaucratic Paradigm)* จะมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับสิ่งที่มีคุณค่า ให้ความสำคัญกับคุณภาพและสิ่งที่มีคุณค่า เน้นการเพิ่มผลผลิตหรือมุ่งเน้นงาน การยึดมั่นในปทัสสถาน กำหนดภารกิจที่ชัดเจน ปรับปรุงบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและเน้นผลลัพธ์ การส่งมอบสิ่งที่มีคุณค่า การสร้างระบบตรวจสอบและเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่แข็งแกร่ง สร้างความเข้าใจในปทัสสถาน หาวิธีการ แก้ปัญหาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการแยกการบริการออกจาก การควบคุมการสร้างปทัสสถานการเพิ่มทางเลือกให้กับลูกค้าสร้างความร่วมมือการให้สิ่งจูงใจการวัดผลงานและ วิเคราะห์ผลลัพธ์และการรับฟังผลสะท้อนกลับจากผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงการบริการให้มีคุณภาพสูง

ความหมาย ความเป็นมา และองค์ประกอบขององค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

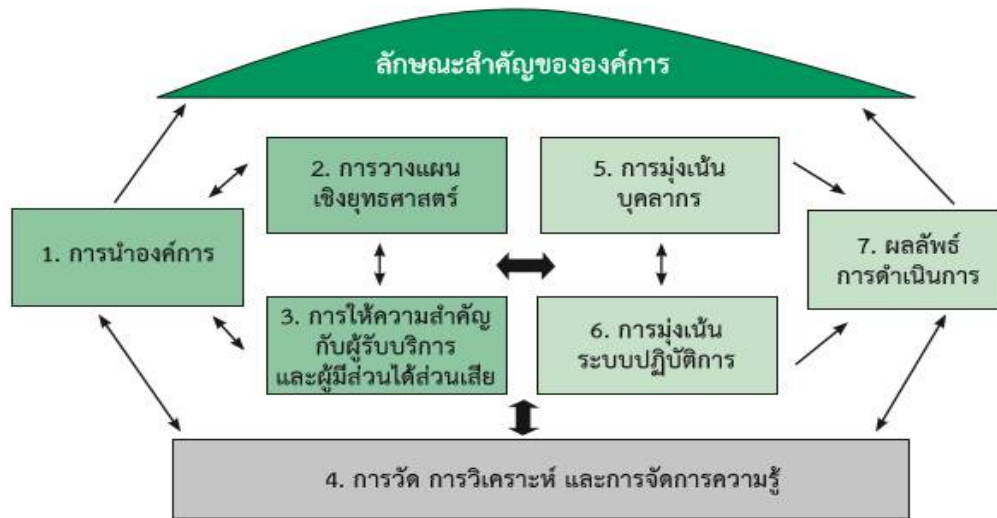
องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organizations: HPOs) หมายถึงองค์กรที่ ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับในกลุ่มองค์กรที่มีภารกิจเดียวกันหรือ คล้ายคลึงกันและผู้เกี่ยวข้องสามารถส่งมอบผลผลิตและบริการให้แก่ผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพ มี ประสิทธิภาพในกระบวนการสร้างความพึงพอใจในการตอบสนองภารกิจได้อย่างยอดเยี่ยม มีการวิเคราะห์ สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากระดับทุกมุม พร้อมทั้งมีแผนรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่ ชัดเจน และสามารถยืดหยุ่นยืดหยุ่นท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคง (André de Waal., 2012, ศศิรัศม์ ประสาทแก้ว, 2556 และดิเรกฤทธิ์เจนนครธรรม, 2558)

จุดเริ่มต้นขององค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงเกิดขึ้นในราวทศวรรษ 1980 จากการที่สหรัฐอเมริกา สูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ เนื่องจากคู่แข่งจากประเทศอื่น ๆ มีการพัฒนามาตรฐานและ คุณภาพของการบริหารจัดการผ่านกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี ค.ศ.1987 ประเทศ สหรัฐอเมริกาได้ริเริ่มสร้างเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี และเป็น แนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรของประเทศสหรัฐอเมริกาโดยให้ชื่อว่า Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ซึ่งก่อให้เกิดการปรับปรุงและมุ่งเน้นคุณภาพของ ผลิตภัณฑ์และบริการของประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน คุณประโยชน์ที่สำคัญอย่างยิ่งของ การมี MBNQA คือ การที่มีกรอบการบริหารจัดการที่เป็นกรอบเดียวกัน มีภาษาในการบริหารจัดการที่สื่อสาร กันได้ นอกจากนี้ ยังเป็นการกระตุ้นให้องค์กรต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และทักษะ เพื่อช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันให้มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีขึ้นโดยในปัจจุบัน MBNQA ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางใน การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลที่สุด(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2557: 3)ส่งผลทำให้ประเทศสหรัฐอเมริกากลายเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจที่มั่นคง และเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในเวที ตลาดโลกในเวลาต่อมา รวมตลอดทั้ง MBNQA ยังเป็นแนวทางให้กับประเทศต่างๆนำไปประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพของชาติอื่นๆอีกด้วย เช่น ในปี ค.ศ. 1984 ประเทศแคนาดาได้มีการพัฒนา เกณฑ์รางวัลคุณภาพที่พัฒนาจาก MBNQA โดยใช้ชื่อว่า Canada Awards for Excellence หรือ CAE และ เริ่มมีการมอบรางวัลในปีเดียวกันนี้ ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่นก็ได้มีการพัฒนาเกณฑ์รางวัลคุณภาพที่พัฒนาจาก MBNQA ภายใต้ชื่อว่า Japan Quality Award หรือ JQA และเริ่มมีการประกาศมอบรางวัลในปี ค.ศ.1995 เป็นต้น รวมทั้งยังเป็นต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของหน่วยงานภาครัฐ ไทยอีกด้วย

ในส่วนของประเทศไทย จากความพยายามในการปฏิรูประบบราชการกระทั่งประสบผลสำเร็จในปี พ.ศ.2545 รวมตลอดทั้งได้กำหนดให้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่

ตีพ.ศ. 2546 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งได้นำแนวคิดและโครงสร้างของรางวัลคุณภาพของประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของราชการไทย และพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว โดยกำหนดเป็นรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) ซึ่งเป็นรางวัลที่มอบให้กับหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการพัฒนา องค์การอย่างต่อเนื่อง และมีผลดำเนินการปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่าง โดดเด่น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), 2557: 4-5) จึงทำให้หน่วยงาน ราชการต่างๆ มุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างสอดคล้องตามทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทยใน ปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) อันเป็นการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้าง คุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อ สังคม รวมตลอดทั้งการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนดังที่ปรากฏให้เห็นในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ ราชการไทย (พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและ ทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 4 ประการดังนี้ คือ 1) มุ่งพัฒนาหน่วยงาน ของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบราชการ 3) เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม และ 4) สร้าง ความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), 2556: 34-38)

สำหรับในประเทศไทย โดยทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้ ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติจัดทำเกณฑ์ใหม่เป็นเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 ด้าน ในการบริหารและดำเนินงานของส่วนราชการ ได้แก่ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การ มุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), 2557: 9) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
(Public Sector Management Quality Award: PMQA)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), 2558: 8)

ดังนั้น เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) ดังกล่าวนี้นี้ จึงถือได้ว่าเป็นกรอบแนวทางหรือเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินผลตนเอง (Self - Assessment) เพื่อการพัฒนาองค์การ ตลอดจนเป็นบรรทัดฐานในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน ยิ่งไปกว่านั้น เครื่องมือนี้นี้ ยังจะเป็นการช่วยยกระดับการดำเนินงานตามภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐของไทยให้มีคุณภาพและได้ระดับมาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

แนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

จากการที่การบริหารงานองค์กรภาครัฐมีความพยายามในการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานของรัฐไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการต่างๆสามารถนำไปปรับใช้ได้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทำให้การส่งมอบผลผลิตและการบริการดีขึ้นปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านอื่นๆและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยทำให้เกิดความสอดคล้องกันของแผนกระบวนการการตัดสินใจบุคลากรการปฏิบัติการและผลลัพธ์การนำเกณฑ์นี้ไปใช้จะช่วยให้ส่วนราชการสามารถประเมินองค์การตนเองได้อย่างรอบด้านว่าขณะนี้สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไรและต้องการมุ่งไปทางใด เกณฑ์นี้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบทุกภาคส่วนของระบบบริหารงาน การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการและผลลัพธ์โดยตระหนักถึงคุณค่าที่ส่งมอบแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), 2557: 9) อย่างไรก็ตาม ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงอย่างประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เขียนเห็นว่า หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องอาศัยแนวทางสำคัญอย่างน้อย 5 ประการดังต่อไปนี้คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) โครงสร้างและระบบองค์กร 4) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

และ5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Prasit Sangomek and Somchai Ratanakomut (2010), ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ(2554), Vipin Gupta (2011), Klint Walter Willert (2012), สุพรรณษาเศษแสงศรีและสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2557) และเสนห์ จัยโต(2557)มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้คือ

1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่พยายามจะกระตุ้นและจูงใจให้ลูกน้องเกิดความปรารถนาหรือเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำงานโดยผู้นำจะมีลักษณะที่มีบารมี (Charisma) เพื่อสามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของพนักงานหรือผู้ตามให้เกิดการลอกเลียนแบบผู้นำ(สุปัญญาดา สุนทรนนธ์, 2558:30) และส่วนใหญ่ได้นำโมเดลภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ (Model of Full Range of Leadership) ที่นำเสนอโดยบาสและอาโวลิโอ (Bass & Avolio) มาปรับใช้ในงานประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ (Bass & Avolio, 1994: 19, อ้างถึงในสุปัญญาดา สุนทรนนธ์, 2558:30) ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4Is) ได้แก่

1) *การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II)*คือ พฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงว่าผู้นำเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่สำคัญ ได้แก่ การที่ผู้ตามเชื่อในความถูกต้องของความคิดของผู้นำผู้ตามมีความเชื่อคล้ายกับผู้นำ ผู้ตามยอมรับผู้นำโดยไม่สงสัย ผู้ตามรักใคร่ผู้นำ ผู้ตามเต็มใจเชื่อฟังผู้นำ ผู้ตามมีความผูกพันกับภารกิจขององค์กร ผู้ตามมีเป้าหมายสูงในการปฏิบัติงาน และผู้ตามเชื่อว่าผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามปฏิบัติงานขององค์กรได้สำเร็จ

2) *การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM)*โดยการสร้างแรงบันดาลใจนี้ มักมีความใกล้ชิดกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพราะเป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทราบว่าในอนาคตถ้าทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานตามที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจไว้ ก็จะสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับให้สำเร็จลุล่วง

3) *การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)*เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการกระตุ้นให้ผู้ตามมีการใช้ปัญญาหรือใช้ความคิดของตน โดยที่ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพเป็นผู้สร้างเงื่อนไขและให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา หรืออาจเป็นการกระตุ้นการพัฒนากระบวนการคิดของผู้ตาม ซึ่งนับเป็นวิธีการแบบใหม่ที่ช่วยให้ผู้ตามเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

4) *การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)*เป็นการแสดงพฤติกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยจะส่งผลถึงความพอใจของผู้ตามทั้งระดับกลุ่ม และเน้นรายบุคคล

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรและกระบวนการถ่ายทอดความคิดความเชื่อจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง โดยวัฒนธรรมองค์กร (ดิเรกฤทธิ์เงินครองธรรม, 2558) ประกอบด้วย 4 ข้อตามทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผล (A Theory of Organization Culture and Effectiveness) ที่เสนอโดย Denison (1990) เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นประเด็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างภารกิจที่องค์กรพยายามบรรลุการบูรณาการภายในกับการปรับตัวเพื่อรับมือกับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 ลักษณะดังนี้ (Denison, 1990: 14-15)

1) *วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture)*เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมุ่งเน้นการสร้างพลังอำนาจในการบริหารให้แก่บุคลากรในทุกระดับมีการใช้โครงสร้างที่ไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้

โครงสร้างที่เป็นทางการมีการทำงานเป็นทีมโดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่ององค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมส่วนร่วมได้แก่การเสริมสร้างอำนาจ (empowerment) การทำงานเป็นทีม (Team Orientation) และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร (Capability development)

2) *วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture)* เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งซึ่งมีความคงเส้นคงวสูงและสามารถทำนายได้มีการประสานงานและการบูรณาการที่ดีพฤติกรรมมีรากฐานจากกลุ่มของค่านิยมแกนกลางผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างการบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทักษะที่แตกต่างกันองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมเอกภาพได้แก่ค่านิยมแกนกลาง (Core Values) การตกลงร่วม (Agreement) และความร่วมมือและการประสานบูรณาการ (coordination and integration)

3) *วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture)* เป็นวัฒนธรรมที่การปรับตัวขององค์การถูกผลักดันจากผู้รับบริการการเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาดมีความสามารถและประสบการณ์ในการสร้างสรรค์มีการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุงความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมนี้ได้แก่การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Creating Change) การเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) และการเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning)

4) *วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)* เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องการเป็นในอนาคตเมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่นๆของวัฒนธรรมองค์การด้วยองค์ประกอบของวัฒนธรรมพันธกิจได้แก่ทิศทางยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น (Strategic Direction and Intent) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and Objectives) และวิสัยทัศน์ (Vision)

3. โครงสร้างและระบบองค์กร (Organizational Structures and Systems) เป็นการแบ่งส่วนงานการกำหนดงานที่แต่ละส่วนงานต้องรับผิดชอบการกำหนดและอธิบายบทบาทของงาน (Work Roles) และความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททั้งหลายเหล่านั้นทั้งในด้านการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสารและอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารระดับต่างๆในองค์การซึ่งช่วยทำให้สมาชิกขององค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพของงาน (Work Roles) และความสัมพันธระหว่างบทบาททั้งหลายเหล่านั้น (Robbin, 1990: 82-83) ซึ่งโครงสร้างและระบบองค์กรจะประกอบด้วย 4 รูปแบบดังนี้ (Aldag and Stearns, 1987: 295-299)

1) *แบบหน้าที่เฉพาะ (Functional Design)* เป็นองค์การแบบพื้นฐานของการออกแบบองค์การทั่วไปมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่เฉพาะโดยจะแบ่งบุคลากรเป็นกลุ่มตามลักษณะงานที่คล้ายกันใช้ทักษะอย่างเดียวกันหรือทำกิจกรรมอย่างเดียวกันการออกแบบองค์การรูปแบบนี้ใช้ได้ทั้งในองค์การที่มีขนาดเล็กและขนาดกลางเพราะเป็นแบบที่จะทำงานได้ดีที่สุดเมื่อมีผลผลิตจำนวนไม่มากนักต้องการการแบ่งงานให้แยกย่อยไปตามทักษะต่างๆให้มากและมีแนวโน้มที่จะรวมอำนาจการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารสูงสุด

2) *แบบสาขา (Division Design)* เป็นองค์การที่จัดรวมเอากิจกรรมต่างๆในการผลิตสินค้าและบริการประเภทเดียวกันรวมเข้าเป็นหน่วยงานที่บริหารดูแลกิจกรรมของตนเองโดยเน้นการจัดกลุ่มงานหรือกิจกรรมตามผลผลิตกลุ่มลูกค้าหรือสถานที่ตั้งมีแนวโน้มที่จะกระจายอำนาจการตัดสินใจไปที่กลุ่มงานเพราะผลผลิตของแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะช่วงการบังคับบัญชาจะถูกทำให้ลดลงโดยหัวหน้าแผนกมีการประสานงานแบบร่วมกัน (Pooled Interdependence)

3) *แบบผสม (Hybrid Design)* เป็นรูปแบบที่ผสมผสานกันขององค์การแบบหน้าที่เฉพาะกับองค์การแบบสาขามีลักษณะที่มีหน่วยงานเป็นสาขาแต่แบ่งส่วนงานตามหน้าที่และรวมอำนาจการตัดสินใจไปที่

สำนักงานใหญ่ในลักษณะของการร่วมมือกันเช่นการกำหนดให้มีหน่วยงานบริหารงานบุคคลร่วมกันองค์การแบบผสมนี้ใช้ได้ดีเมื่อสาขาต่างๆมีการจัดแบ่งแผนงานในลักษณะที่คล้ายกันอาทิเช่นธนาคาร เป็นต้น

4) *แบบเมทริกซ์ (Matrix Design)* เป็นการนำเอาวิธีการของโครงสร้างแบบหน้าที่เฉพาะและแบบสาขามาใช้พร้อมกันโดยการดึงเอาบุคลากรที่มีความชำนาญจากหน่วยงานหน้าที่เฉพาะตามที่ต้องการมารวมตัวกันเป็นหน่วยโครงการ (Project) โดยผู้บริหารหน่วยงานตามหน้าที่เฉพาะจะรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ส่วนผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานหน้าที่เฉพาะและผู้บริหารหน่วยโครงการจะรับผิดชอบในการรวมเอากิจกรรมของผู้เชี่ยวชาญจากแต่ละหน่วยงานเพื่อทำให้โครงการสมบูรณ์

4. **พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)** เป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่เป็นพิเศษเกินความคาดหมายจากหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรนั้นๆซึ่งองค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานเช่นนี้ซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแบ่งออกได้เป็น 5 ด้านดังต่อไปนี้ (Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter, 1990, อ้างถึงใน สิริภาพรณลัภย์เจริญ, 2557: 301-302)

1) *พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)* คือพฤติกรรมของพนักงานที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ

2) *พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)* คือพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตนในบทบาทที่องค์การต้องการเช่นการให้ความร่วมมือการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น

3) *พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)* คือพฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจโดยไม่ทำการร้องเรียนในเรื่องที่ตนเองไม่พอใจ

4) *พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)* คือพฤติกรรมของพนักงานที่คำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งซึ่งกันและกัน

5) *พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)* คือพฤติกรรมของพนักงานที่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ

5. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)** เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากรทุกระดับตามกรอบที่องค์การได้กำหนดอย่างมีจุดมุ่งหมายชัดเจน ผลลัพธ์ของการดำเนินส่งผลให้ตัวบุคลากรมีศักยภาพเหมาะสมต่อการประกอบอาชีพและการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การหลายประการ เช่น ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ดีขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักจะประกอบด้วย 5 กิจกรรมย่อยที่สำคัญ 5 ประการดังนี้ (สุปัญญาดา สุนทรนนธ์, 2558:32)

1) *กิจกรรมการฝึกอบรม (Training)* คือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้นซึ่งเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

2) *กิจกรรมการศึกษา (Education)* คือกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานในอนาคตเป็นการเรียนรู้ในลักษณะเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาอย่างเป็นทางการ

3) *กิจกรรมการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development)* คือกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการของพนักงานเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นการเรียนรู้ที่หวังผลในระยะยาวซึ่งอาจเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในปัจจุบันก็ได้

4) **กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (Career Development)** คือกิจกรรมเพื่อนำมาสู่ความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพของบุคลากรภายในองค์กร

5) **กิจกรรมการพัฒนาองค์กร (Organization Development)** คือกิจกรรมที่องค์กรมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถแบบองค์รวมให้บุคลากร

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปให้เห็นถึงแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

บทสรุป

การปฏิรูประบบการบริหารจัดการและระบบราชการนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนจากการบริหารองค์การระบบราชการที่เน้นปัจจัยนำเข้าและกระบวนการสู่การบริหารองค์การที่เน้นผลลัพธ์ และคุณภาพการบริการ หรือที่เรียกกันว่าเป็นการพัฒนาไปสู่การเป็น “องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง” องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงจึงได้กลายมาเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจจากบรรดาองค์กรต่างๆ ซึ่งไม่เพียงเฉพาะแต่ในองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนเท่านั้น หากรวมถึงองค์กรในภาคส่วนอื่นๆ ดังเช่น องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGOs) เป็นต้น อีกด้วย จนทำให้กลายเป็นกระแสที่กำลังเติบโตในประเทศต่างๆ ทั่วโลกในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา โดยได้รับอิทธิพลทางความคิดมาจากการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ต้องการให้หน่วยงานของรัฐมีการบริหารงานที่เน้นวัตถุประสงค์ หรือผลลัพธ์ที่แท้จริงของผลผลิต ความคุ้มค่าของเงิน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและการ

สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการโดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้และยังมุ่งเน้นให้
ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารราชการของประชาชนด้วย

โดยคุณลักษณะสำคัญของการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงคือ เป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จ
อย่างต่อเนื่องมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับในกลุ่มองค์การที่มีภารกิจเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันและผู้เกี่ยวข้อง
สามารถส่งมอบผลผลิตและบริการให้แก่ผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในกระบวนการสร้าง
ความพึงพอใจในการตอบสนองภารกิจได้อย่างยอดเยี่ยม มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถระบอบต่อการ
ทำงานจากรอบด้านทุกมุม พร้อมทั้งมีแผนรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่ชัดเจน ตลอดจนสามารถยืดหยุ่น
ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น การ
ขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงดังกล่าว หน่วยงาน
ภาครัฐจำเป็นต้องอาศัยแนวทางสำคัญอย่างน้อย 5 ประการอันได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2)
วัฒนธรรมองค์กร 3) โครงสร้างและระบบองค์กร 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ 5) การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถยกระดับผลการดำเนินงานตามภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะให้มี
คุณภาพและได้ระดับมาตรฐานสากลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ดิเรกฤทธิ์ เจริญธรรม. (2558). การพัฒนาสำนักงานศาลปกครองสู่องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง. คุชชินี
นิพนธ์ปริญาปรัชญาคุชชินีบัณฑิตสาขาวิชารัฐศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาคภูมิฤกษ์เมธ. (2554). องค์การที่มีสมรรถนะสูงในองค์การภาครัฐ: ตามมุมมองของทฤษฎีโครงสร้างตาม
สถานการณ์และแนวคิดด้านวัฒนธรรม. *Journal of management sciences*, 27 (1-2):33-46.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). การจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ศศิรัศม์ ประสาทแก้ว. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรสมรรถนะสูง
แบบบูรณาการพหุมิติศึกษานิพนธ์มหาวิทยาลัวยลัษณ์มหาวิทยาลัยทักษิณและ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. คุชชินีนิพนธ์ปริญาคุชชินีบัณฑิตสาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เสนห์ จ้อยโต. (2557). การพัฒนาตัวแบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูง.
รายงานการวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิริภาพรณสิทธิ์ เจริญ. (2557). กรอบแนวคิดการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. *วารสาร
ปัญญาภิวัฒน์*, 5 (ฉบับพิเศษ):299-311.
- สุพรรณษา เศษแสงศรีและสุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2557). การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะ
สูงของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ของ
คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุปัญญาดา สุนทรนนธ์. (2558). ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อม
สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.
วารสารปัญญาภิวัฒน์, 7 (2):28-42.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ
ราชการไทย (พ.ศ.2556 – พ.ศ. 2561)*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.

- _____. (2557). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (พ.ศ.2558)**. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- _____. (2559). สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2559 จาก http://awards.opdc.go.th/index.php?url=content_view&id=26.
- Aldag, R. J., & Stearns, T. M. (1987). **Management**. Mason, OH: Thomson.
- Andre´de Waal. (2012). Applicability of the high performance organization framework in the Middle East: The case of Palestine Polytechnic University. **Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues**, Vol. 5 No. 3,: 213-223.
- Barzelay, M. and Armajani, B. J. “Breaking through Bureaucracy” in **Shafritz, Jay M. & Hyde, Albert C. (2004) Classics of Public Administration**. Wadsworth: Cengage Learning, 533-555.
- Denison, D. R. (1990). **Corporate culture and organization effectiveness**. New York: John Wiley & Sons.
- Hood, C.. (1991)“A Public Management for all seasons?”, in **PublicAdministration**, March 1991, Volume 69, Issue 1, Pages 3-19.
- Klint Walter Willert. (2012). **Leadership for Excellence: A Case Study of Leadership Practices of School Superintendents Serving Four Malcolm Baldrige National Quality Award Recipient School Districts**. Education Doctoral Dissertations in Leadership. The School of Education University of St. Thomas.
- Max, M. “Bureaucracy”, in **Shafritz, Jay M. & Hyde, Albert C. (2004) Classics of Public Administration**. Wadsworth: Cengage Learning, pp. 43-48.
- Prasit Sangomek and Somchai Ratanakomut. (2010). Criteria Factors of High Performance Organization (HPO) in the Air Force. **Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences**. Vol. 2, No .2: pp.706- 724.
- Quinn, J.B. (1980). **Strategic for Change: Logical Incrementalism**. Homewood, Ill: Irwin.
- Robbins, S. P. (1990). **Organization theory: Structure design and application**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Vipin G.. (2011) .Cultural basis of high performance organizations. **International Journal of Commerce and Management**, Vol. 21 No. 3: pp. 221-240.



วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษา อาจารย์ นักวิจัย และนักวิชาการทั่วไป ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการ และบทความจากผลงานวิจัยในศาสตร์ทางด้าน สหวิทยาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษา อาจารย์ นักวิจัย และนักวิชาการทั่วไป ตระหนักถึงความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการศึกษา (Education) ค้นคว้า และวิจัย
3. เพื่อเป็นแหล่งกลางในการศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลและแหล่งวิทยาการความรู้ต่างๆ อันเป็นการเปิดโลกกว้างทางการเรียนรู้ แก่สาธารณชนทั่วไป

คณะกรรมการอำนวยการ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลินดา	เกษมธมา	ที่ปรึกษา
2. รองศาสตราจารย์ปรียานุช	กิจรุ่งโรจน์เจริญ	ที่ปรึกษา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.พนอเนือง	สุทัศน์ ณ อยุธยา	ประธานกรรมการ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา	ยีนยงชัยวัฒน์	กรรมการ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกียรติขจร	โสภณาภรณ์	กรรมการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรพัสชญ์	เจียรนานนท์	กรรมการ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภา	นาฏยานาวิน	กรรมการ
8. อาจารย์สรสินธุ์	ฉายสินสอน	กรรมการ
9. อาจารย์ชัชชนันท์	อินเียม	กรรมการ
10. อาจารย์ปารีชาติ	ม่วงศิริ	กรรมการ
11. อาจารย์ทักษิณา	สุขพัทธ์	กรรมการ
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นนท์ณิธี	ดุลยทวีสิทธิ์	กรรมการและเลขานุการ
13. นางสาวจิรภรณ์	คล้ายวิจิตร	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ(ภายนอก)

1. ศาสตราจารย์(กิตติคุณ) ดร.ปิยนภา บุนนาค		ราชบัณฑิตยสถาน
2. ศาสตราจารย์(กิตติคุณ) ดร.สุจรีต เพ็ชรชอบ		จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร.ชาญวิทย์ เกษตรศิริ		ข้าราชการบำนาญ
4. ศาสตราจารย์ ดร.ปารีชาติ	สถาปิตานนท์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ศาสตราจารย์ ดร.ธเนศ	อาภรณ์สุวรรณ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6. ศาสตราจารย์ ดร.สมภาร	พรมทา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
7. ศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ	ศิลปสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหิดล
8. ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์	สินลาร์ตัน	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
9. ศาสตราจารย์ พงษ์ศิลป์	อรุณรัตน์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
10. รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร กันทรดุษฎี เตรีียมชัยศรี		มหาวิทยาลัยมหิดล
11. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี	สรณสถาพร	มหาวิทยาลัยมหิดล
12. รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ	เดชชัยศรี	ข้าราชการบำนาญ

13. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์	ศิริสรรหิรัญ	มหาวิทยาลัยมหิดล
14. รองศาสตราจารย์ ดร.อาภรณ์พันธ์	จันทร์สว่าง	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
15. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	ทิฆทรัพย์	ข้าราชการบำนาญ
16. รองศาสตราจารย์ ศิริจันทร์	ศิริปฐมานันท์	ข้าราชการบำนาญ
17. รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมศักดิ์	พิกุลศรี	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
18. รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์แก้ว	อุดมสมุทรหิรัญ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
19. รองศาสตราจารย์ ดร.มณีรัตน์	ธีระวิวัฒน์	มหาวิทยาลัยมหิดล
20. รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ	แสงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
21. รองศาสตราจารย์ ดร.อนรรฆ	จรรย์ยานนท์	มหาวิทยาลัยมหิดล
22. รองศาสตราจารย์ ดร.อรนุช	ภาชื่น	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
23. รองศาสตราจารย์ ดร. สมสุข	หินวิมาน	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
24. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตราภรณ์	สุทธิวรเศรษฐ์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศศิริ	บวรกิตติ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุกร	ภูเรือรัตน์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวรา	สุวรรณพิมล	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรุ่ง	ปภาพสิขุ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีณย์	ว่องไว	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ	สร้อยแสง	ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการอิสระ
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิติชัย	รัตน์ะ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน	ปัญญาTextตระกูล	มหาวิทยาลัยนเรศวร
33. อาจารย์ ดร.ปฐมพร	อินทรางกูร	อยุธยา มหาวิทยาลัยธนบุรี
34. อาจารย์ ดร.ณภัทร	พานิชการ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
35. อาจารย์ ดร.กัณฑ์วรรณ	มีสมสาร	นักวิชาการอิสระ

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ(ภายใน)

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญาภ	วรวัฒน์ชัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พนอเนือง	สุทัศน์ ณ อยุธยา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวดี	ชัยชาญกุล
4. รองศาสตราจารย์ ดร.วิโพภุช	วัฒนานิมิตกุล
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต	โกวิทวิท
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัตรา	วิไลลักษณ์
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา	ผ่องพิทยา
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมพล	เชื้อแถว
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิจจา	จิตรภิมย์
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์วิภา	ดิลกสัมพันธ์
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา	ยีนยงชัยวัฒน์
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์	หนูสวัสดิ์
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล	สุนสวัสดิ์
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประไพ	ศรีตามา
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณีต	ม่วงนวล

16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร	อินทรมพันธ์
17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา	วิสูตรเรืองเดช
18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรียา	พันธ์โกศล
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศวิทธิ์	เรืองรอง
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกียรติขจร	โสภณาภรณ์
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลิต	วณิชยานันต์
22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิบูลย์	วิฑูรย์ปัญญากุล
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรรพัชญ์	เจียรนานนท์
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิงห์	สิงห์ขจร
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร	ศรีหามิ
26. อาจารย์ ดร.ธรรณปพร	หงษ์ทอง
27. อาจารย์ ดร.มนัสวี	ศรีราชเลา
28. อาจารย์ ดร.รุ่งลักษณ์	แก้ววิเชียร
29. อาจารย์ ดร.ศิริกาญจน์	โพธิ์เขียว
30. อาจารย์ ดร.สรายุทธ	คาน
31. อาจารย์ ดร.ชยารัตน์	ศรีสุนนท์
32. Lecturer Ana	Camaligan

บรรณาธิการวารสาร

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พนอเนือง	สุทัศน์ ณ อยุธยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นนท์ณิธี	ดุลยทวีสิทธิ์

กองบรรณาธิการ

1. ศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร.ชาญวิทย์	เกษตรศิริ	ข้าราชการบำนาญ,นักวิชาการอิสระ
2. ศาสตราจารย์(กิตติคุณ) ดร.ปิยนาด	บุญนาค	สำนักราชบัณฑิตยสภา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ศานติ	ภักดีคำ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. รองศาสตราจารย์ ดร.พนอเนือง	สุทัศน์ ณ อยุธยา	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำพล	บุตดาสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา	ยีนยงชัยวัฒน์	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกียรติขจร	โสภณาภรณ์	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธเนศ	ตั้งจิตเจริญเลิศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นนท์ณิธี	ดุลยทวีสิทธิ์	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
10. อาจารย์ ดร.กำธร	จิตศิริ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
11. อาจารย์สรสินธุ์	ฉายสินสอน	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
12. อาจารย์วรุฒม์	พลอยสวยงาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

คำแนะนำการตีพิมพ์บทความ

กองบรรณาธิการวารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้กำหนดระเบียบการเขียนต้นฉบับ เพื่อให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการดำเนินการ สำหรับเตรียมต้นฉบับเพื่อขอตีพิมพ์ในวารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การจัดรูปแบบ

1.1 ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษขนาด A4 โดย กำหนดค่าความกว้าง 15 เซนติเมตร ความสูง 23.7 เซนติเมตร และเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและซ้ายมือ 3.5 เซนติเมตร ด้านล่างและขวามือ 2.5 เซนติเมตร

1.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK ทั้งเอกสาร พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวาง ตำแหน่งดังนี้

1) หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้า ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งกึ่งกลางกระดาษ

2) ชื่อเรื่องภาษาไทย ขนาด 18 และภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 2 บรรทัด

3) ชื่อผู้เขียน ภาษาไทยขนาด 16 และภาษาอังกฤษ (ถ้ามี) ขนาด 14 ชนิดตัวเอียงธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาใต้ชื่อเรื่อง ให้ใส่เครื่องหมายดอกจัน * กำหนดเป็นตัวยก กำกับท้ายนามสกุล ของผู้ประสานงานหลัก

4) หน่วยงานหรือสังกัดที่ทำวิจัย ภาษาไทย ขนาด 14.5 และภาษาอังกฤษ ขนาด 10.5 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขวาใต้ชื่อผู้เขียน กรณีคณะผู้เขียนมีหน่วยงานหรือสังกัดที่ต่างกัน ให้ใส่ตัวเลข 1 และ 2 กำหนดเป็นตัวยก ตามลำดับกำกับท้ายนามสกุล และด้านหน้าหน่วยงานหรือสังกัด

5) เชีงอรรถ กำหนดเชิงอรรถในหน้าแรกของบทความ ส่วนแรกกำหนดข้อความ “ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)” ภาษาไทยขนาด 13 ภาษาอังกฤษขนาด 13 ชนิดตัวธรรมดา ส่วนที่ 2 ระบุข้อความ “e-mail” ระบุเป็น e-mail ของผู้ประสานงานหลัก ในส่วนสุดท้ายกำหนดข้อความ “**กิตติกรรมประกาศ” (ถ้ามี) ระบุเฉพาะแหล่งทุน และหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณ เช่น งานวิจัยเรื่องนี้ ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุนงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา”

6) หัวข้อบทคัดย่อภาษาไทยขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษด้านซ้ายใต้ที่อยู่/หน่วยงานสังกัดของผู้เขียน เนื้อหาบทคัดย่อไทย 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

7) หัวข้อคำสำคัญภาษาไทยขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้ายใต้บทคัดย่อภาษาไทย เนื้อหาภาษาไทยขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ไม่เกิน 4 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย “/”

8) หัวข้อบทคัดย่อภาษาอังกฤษขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางกระดาษด้านซ้ายใต้ที่อยู่/หน่วยงานสังกัดของผู้เขียน เนื้อหาบทคัดย่อภาษาอังกฤษขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

9) หัวข้อคำสำคัญภาษาอังกฤษขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้ายใต้บทคัดย่อภาษาอังกฤษ เนื้อหาภาษาอังกฤษขนาด 10 ชนิดตัวธรรมดาไม่เกิน 4 คำ เว้นระหว่างคำด้วย Slash (/)

10) หัวข้อหลักภาษาไทย 18 อังกฤษขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

11) หัวข้อย่อภาษาไทย 16 ชนิดตัวหนา อังกฤษขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา Tab 0.75 เซนติเมตรจากอักษรตัวแรกของหัวเรื่อง

12) เนื้อหาภาษาไทยขนาด 16 อังกฤษขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

13) อ้างอิง (References) หัวข้อภาษาอังกฤษขนาด 18 ชนิดตัวหนา ชิดขอบซ้าย เนื้อหาภาษาไทยขนาด 16 ภาษาอังกฤษขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชื่อผู้เขียนชิดขอบซ้ายหากยาวเกิน 1 บรรทัดให้ Tab 0.75 เซนติเมตร การอ้างอิงเอกสารให้เขียนตามแบบ APA (American Psychological Association)

14) ผู้เขียน/คณะผู้เขียน ภาษาไทยขนาด 16 ชนิดตัวหนา ชิดขอบซ้าย เนื้อหาชื่อผู้เขียนขนาด 14 ภาษาอังกฤษขนาด 10 ชนิดตัวหนา ให้ระบุค่านำหน้าชื่อได้แก่ นาย นาง นางสาว และตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งชื่อผู้เขียนชิดขอบซ้ายหากยาวเกิน 1 บรรทัด ให้ Tab 0.75 เซนติเมตร ข้อมูลที่อยู่ติดต่อได้พร้อมรหัสไปรษณีย์ และอีเมลล์ ในตำแหน่งชิดขอบซ้ายหากยาวเกิน 1 บรรทัด ให้ Tab 0.75 เซนติเมตร

1.3 จำนวนหน้า บทความต้นฉบับมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า

2. การเขียนอ้างอิง

การอ้างอิงเอกสารให้เขียนอ้างอิงตามรูปแบบ APA (American Psychological Association) โดยให้แปลรายการอ้างอิงภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษทุกรายการ และยังคงรายการอ้างอิงภาษาไทยเดิมไว้ด้วยเพื่อให้กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องในการแปล สามารถดูหลักเกณฑ์การอ้างอิงวารสาร สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้ที่ (<http://research.bsru.ac.th>)

3. ลำดับหัวข้อในการเขียนต้นฉบับ

การเขียนต้นฉบับกำหนดให้ใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น ในกรณีเขียนเป็นภาษาไทย ควรแปลคำศัพท์ ภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด ยกเว้นในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะ ที่แปลไม่ได้หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน โดยเนื้อหาต้องเรียงลำดับตามหัวข้อดังนี้

3.1 ชื่อเรื่องควรสั้น และกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

3.2 ชื่อผู้เขียนเป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ หากเกิน 6 คน ให้เขียนเฉพาะคนแรกแล้วต่อท้ายด้วย และคณะ

3.3 ชื่อหน่วยงานหรือสังกัด ที่ผู้เขียนทำงานวิจัย เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

3.4 บทคัดย่อเขียนทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยเขียนสรุปเฉพาะสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 300 คำ หรือ 20 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ขึ้นก่อน ทั้งนี้บทคัดย่อภาษาไทย กับบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ต้องมีเนื้อหาตรงกัน

3.5 คำสำคัญ(Keywords) ให้อยู่ในตำแหน่งต่อท้ายบทคัดย่อ และ Abstract ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ ในการเลือกหรือค้นหาเอกสารที่มีชื่อเรื่องประเภทเดียวกันกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย

3.6 บทนำเป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.7 วัตถุประสงค์ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3.8 กรอบแนวคิดชี้แจงความเชื่อมโยงตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ในการทำการวิจัย

3.9 ระเบียบวิธีการวิจัย

3.10 ผลการวิจัยเป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วยตาราง กราฟ แผนภาพ ประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้นขอบตารางด้านซ้าย และขวา หัวตารางแบบ ธรรมดาไม่มีสี ตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำที่ ชัดเจน และมีคำบรรยายใต้รูป กรณีที่ผู้เขียนต้นฉบับประสงค์จะใช้ภาพสีจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว

3.11 อภิปรายผลควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด และควรอ้าง ทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบเพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่ มีอยู่เดิม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์และการให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

3.12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยควรเป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง

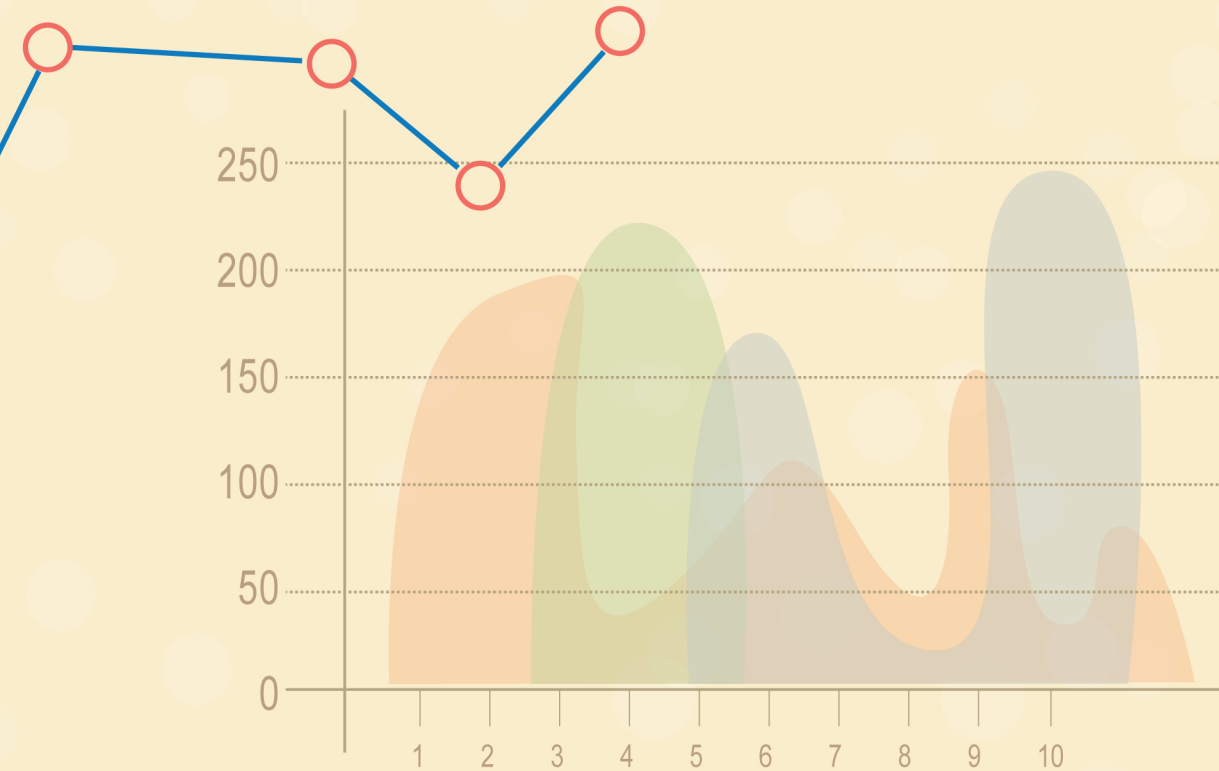
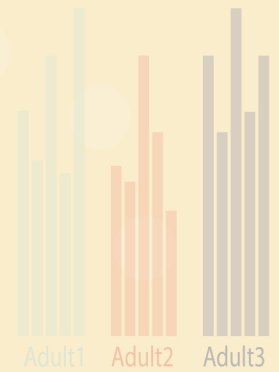
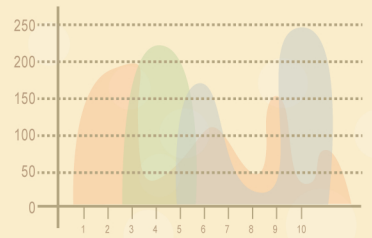
3.13 ผู้เขียน หรือคณะผู้เขียนในส่วนท้ายของบทความให้เรียงลำดับตามรายชื่อในส่วนหัวเรื่องของบทความ โดยระบุตำแหน่งทางวิชาการ ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ และ e-mail



ISSN 2465-4523

ปีที่ 1 ฉบับพิเศษ (ธันวาคม 2559)

Vol. 1 Special Edition (December 2016)



สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

๑ ชั้น 7 อาคาร 100 ปี ศรีสุริยวงศ์ 1061 ซอยอิสรภาพ 15 ถนนอิสรภาพ
แขวงศรีนครินทร์ เขตธนบุรี กรุงเทพฯ 10600 ☎ 0-2473-7000 ต่อ 1600,1606 โทรสาร : ต่อ 1601