



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Journal of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2563 Vol.3 No.1 January - June 2020



ISSN 2630-0516



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภายใต้การดำเนินงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้จัดทำวารสารวิชาการขึ้นเพื่อเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้ ผลจากการค้นคว้า วิจัยแง่มุมต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แก่สาธารณชน

วัตถุประสงค์ของการจัดพิมพ์วารสาร

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยที่มีคุณภาพด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นสื่อในการนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ชุตिकाญจน์ ศรีวิบูลย์	รักษาราชการแทน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรียั ยอดฉิม	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัวบุตรี ศิริวัฒน์	บรรณาธิการ
อาจารย์วันจักร น้อยจันทร์	ผู้ช่วยบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ	มหาวิทยาลัยรังสิต
ศาสตราจารย์ ดร.วรเดช จันทรศร	ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ
ศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ รัชมี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวดี	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุกุทธ แฉล้มวงษ์	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนิตรานนท์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยวัฒน์ ตั่นทรางษ์	ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ
ดร.ศยามล เจริญรัตน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร.มณฑรัตน์ รุ่งเรืองธรรม	มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการประเมินบทความ

ศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สุขสำราญ	มหาวิทยาลัยรังสิต
รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รองศาสตราจารย์ ดร.พิศณุ พูนเพชรพันธุ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เยาวภา บัวเวช	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป จินนี้	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.ศยามล เจริญรัตน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร.ทัศนันท์ อาสาสุข	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ดร.มณฑรัตน์ รุ่งเรืองธรรม	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.ภัทรวิทย์ อยู่วัฒนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อาจารย์จันทจิรา บุญชูตระกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อาจารย์ปัทมา อัครธนกกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กองการจัดการ

ว่าที่ ร.ต.หญิงสุรีพร พวงทอง	นายไพรัช ศิริวัฒนพิศาล
นางสาวศิริธรรม จิตต์งาม	นายกฤษณ์ปกรณ์ บุญมา

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 2 ฉบับ (ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน, ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม)

เจ้าของวารสาร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สำนักงาน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เลขที่ 1 ถนนอุททองนอก
แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 โทร. 0 2160 1051, 0 2160 1280 โทรสาร. 0 2160 1283
Email: hr_ssrujournal@ssru.ac.th เว็บไซต์ <http://www.journal.ssru.ac.th/index.php/hssru>

พิมพ์ที่

ห้างหุ้นส่วนจำกัด วินท์ลักษณ์ 10/378 หมู่ที่ 7 ตำบลโคกขาม อำเภอเมืองสมุทรสาคร
จังหวัดสมุทรสาคร โทรศัพท์ 081 810 1419

ออกแบบปก

นายณรงค์ฤทธิ์ คิดเห็น

“บทความที่ลงพิมพ์ เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น
บรรณาธิการผู้พิมพ์ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องและไม่ต้องรับผิดชอบใดๆ”

บทบรรณาธิการ

ก้าวสู่ปีที่ 3 ของวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ฉบับนี้เป็นปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2563)

วารสารฯ ฉบับนี้ คัดเลือกบทความวิจัยและบทความวิชาการจากนักวิจัยและนักศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการมานำเสนอ จำนวน 7 บทความ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นที่หลากหลายและเข้ากับสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจของผู้สูงอายุ ระบบบริหารงานสารสนเทศที่สัมพันธ์กับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในอาชีพทางธุรกิจ ตามความต้องการของสถานประกอบการ การวิเคราะห์กริยาวลีในข้อสอบโทอิก การคุ้มครองสิทธิของ “ผู้อาจจะเสียหาย” ตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ที่มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง และการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดเพื่อการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

กองบรรณาธิการวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้อ่านทุกท่านจะได้รับสารประโยชน์จากวารสารฉบับนี้อีกทั้งขอขอบคุณสมาชิกวารสาร นักวิจัย นักวิชาการ และผู้สนใจทุกท่านที่สนับสนุน ติดตามวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ส่งผลงานในลักษณะของบทความวิชาการหรือบทความวิจัยมาตีพิมพ์ในวารสารนี้ บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป โดยท่านสามารถสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <http://www.journal.ssru.ac.th/index.php/hsssr>



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัวบุตรี ศิริวัฒน์
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
ภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจของผู้สูงอายุ The Mental Stability of the Elderly ชญัญชญา ธรรมาเวทย์ <i>Chanchaya Thamawet</i>	6-14
ความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรี The Concordance Between Organisational Culture and The Operating Environment in Municipal Schools of Ratchaburi Province ปณัดดา ยิ้มประเสริฐ, ชวน ภารังกุล <i>Panatda Yimprasert, Chuan Parunggul</i>	15-36
ระบบบริหารงานสารสนเทศที่สัมพันธ์กับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 Information Management System in Relations to The Learning Organisation Characteristics, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 ธีรศักดิ์ เนตรจรุงศรี, นิมิตร มั่งมีทรัพย์ <i>Terasak Netcharungsri, Nimit Mungmeesup</i>	37-61
การกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดเพื่อดำเนินธุรกิจ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี Defining Inbound Marketing Strategies for Business Development in Higher Education Institution Entrepreneurs Using Instagram Accounts: A Case Study of Silpakorn University Phetchaburi Campus ระชานนท์ ทวีผล, ณัฐพล เขียวงาม <i>Rachanon Taweephon, Natthapol Keawngam</i>	62-74

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย	หน้า
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในอาชีพทางธุรกิจตามความต้องการ ของสถานประกอบการ The Desirable Personal Characteristics of Employees Required by Varied Enterprises ภัทรวดี สอนเวียง, อังค्वรา เหลืองนภา <i>Phattharawadee Sonwiang, Ungwara Lueangnapha</i>	75-86
การวิเคราะห์กริยาวลีในข้อสอบโทอิค Phrasal Verbs Analysis in TOEIC Exam รุ่งรวิน เอี่ยมจิตต์, อังค्वรา เหลืองนภา <i>Roongrawin Iamchit, Ungwara Lueangnapha</i>	87-94
บทความวิชาการ	
การคุ้มครองสิทธิของ “ผู้อาจจะเสียหาย” ตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ที่มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง "The Protection of Rights May Be Undermined": A Case Study of Paragraph 42 of Administrative Procedure Law by Administrative Courts องอาจ เจียะหลี่ <i>Ongard Jeyalee</i>	95-113

ภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจของผู้สูงอายุ

ชญัญชญา ธรรมาเวทย์

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Email: monaliza1955@gmail.com

บทคัดย่อ

ผู้สูงอายุในความหมายของสังคมไทยนั้น คือ ผู้ที่เป็นร่มโพธิ์ร่มไทร ได้รับการยกย่อง เป็นที่พึ่ง เป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เป็นที่เคารพนับถือของบุตรหลาน เป็นต้นแบบของวงศ์ตระกูล เป็นผู้ที่มีความรู้ค่าทั้งต่อครอบครัว และสังคม ผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งการมีภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุ หมายถึง การเตรียมตัวให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมในการรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต การสร้างความมั่นคงทางจิตใจโดยการทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกว่าตนยังมีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความหวังในชีวิต ในด้านของบุตรหลานควรคำนึงถึงบทสนทนาและการกระทำที่แสดงออกต่อผู้สูงอายุ ควรมีการส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้สูงอายุสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งถ้าหากผู้สูงอายุมีภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจที่ดีแล้วก็จะสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับตน อีกทั้งยังสามารถปรับตัว และทำใจยอมรับความจริงนั้นได้อย่างเป็นผู้ที่มีสติสัมปชัญญะ รู้เท่าทันสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นด้วยจิตใจที่เข้มแข็ง ซึ่งจะนำพาให้สามารถผ่านพ้นปัญหาเหล่านั้นไปได้ในที่สุด

คำสำคัญ: การมีภูมิคุ้มกัน, ความมั่นคงทางจิตใจ, ผู้สูงอายุ

The Mental Stability of the Elderly

Chanchaya Thamawet

Doctor of Buddhist Program students, Branch of Buddhist Psychology

Department of Psychology Faculty of Humanities Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: monaliza1955@gmail.com

Abstract

Thai society perceives the older generations and their elderly as ‘protectors’ whom should be treated with a great respect. Contextually, these elderly symbolise a spiritual anchor for a family’s lineages and the community. Thus, it is important that they are equipped with mental stability in the time of changes, especially when these changes are occurring so rapidly in today’s society. Such preparation could help foster them immunity, develop self-esteem and self-confidence as well as rebuilding a sense of hope in life. From the study, it is advised that families should treat their elderly with care, whether it is verbally or non-verbally. Additionally, elderly should be supported and encouraged to attend activities of their interest. It is believed that once mental stability is promoted, these people would be better prepared to overcome difficulties and challenges they face later in life.

Keywords: Immunity, Mental Stability, Elderly

บทนำ

ประเทศไทยมีอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนผู้สูงอายุ ส่งผลให้ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2567 ในสังคมไทยนั้น ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคล ผู้ที่เป็นร่มโพธิ์ร่มไทร ได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากบุตรหลาน เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อครอบครัวและสังคม ถึงแม้ว่าผู้สูงอายุจะลดสถานภาพและบทบาทลงไปบ้าง แต่ก็ยังคงมีปฏิสัมพันธ์กับคนรุ่นปัจจุบันเป็นอย่างดี ส่วนใหญ่บุตรหลานจะไม่ปล่อยให้ท่านเผชิญความโดดเดี่ยวและถูกทอดทิ้ง ในทางตรงกันข้ามผู้สูงอายุกลับเป็นที่พึ่ง และเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ คอยปกป้องคุ้มครองให้บุตรหลานมีความสุข ให้ความอบอุ่นและความร่มเย็นเป็นสุข ปัจจุบันนี้สังคมไทยให้การยกย่องการเป็นผู้สูงอายุ เพราะผู้สูงอายุเป็นเสาหลักของครอบครัว สิ่งที่แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน คือ การมีวันผู้สูงอายุที่กำหนดขึ้นในวันตรุษสงกรานต์ของทุกปี โดยบุตรหลานแม้อยู่ห่างไกลก็จะเดินทางกลับมาแสดงความเคารพ ผู้สูงอายุจึงเป็นเสมือนศูนย์กลางของจิตใจสำหรับบุตรหลาน (ปรีชา อุปโยคิน, 2549) การเป็นผู้สูงอายุนั้นย่อมมีคุณค่าต่อสังคมเพราะทุกท่านได้ผ่านการทำความดีมาแล้วอย่างน้อยที่สุด คือ การได้อบรมเลี้ยงดูบุตรหลานจนเติบโตเป็นคนดี มีหน้าที่การงานดี นอกจากนี้ผู้สูงอายุต่างก็มีประสบการณ์ชีวิตมากมาย สามารถแยกแยะสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ประสบการณ์ความรู้เหล่านี้ย่อมสืบสานภูมิปัญญาพื้นถิ่นสู่คนรุ่นใหม่ต่อไปได้เป็นอย่างดีทั้งด้านวัฒนธรรม ประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ นั้น โดยต้องอาศัยประสบการณ์แห่งความเป็นผู้รู้ได้แก่ ผู้สูงอายุทุกคนนั่นเอง ความกตัญญูรู้คุณต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ ยังคงเป็นค่านิยมอันดีงามของสังคมไทย ผู้สูงอายุต่างเชื่อว่าความกตัญญูยังคงดำรงอยู่ สิ่งนี้เป็นการตอบแทนทางสังคมที่อาจหาได้ยากยิ่งในสังคมอื่น การแสดงออกถึงความกตัญญูให้ความเคารพเพื่อฟังคำสั่งสอน อุปการะด้วยการ

มอบทรัพย์สินเงินทอง เอาใจใส่ต่อสุขภาพ สังคมและครอบครัว สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้สูงอายุเกิดความภาคภูมิใจเมื่อก้าวถึงวัยเป็นผู้สูงอายุโดยการที่บุตรหลานให้ความเคารพยกย่อง การเชื่อฟังสิ่งที่ท่านอบรมสั่งสอนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดความภาคภูมิใจและที่สำคัญ ได้แก่ การเสริม สร้างการมีภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจที่มั่นคง และยั่งยืนของผู้สูงอายุให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำมาซึ่งความสุขทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของผู้สูงอายุตลอดไป

ความหมาย และสถานการณ์ของผู้สูงอายุ

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ผู้สูงอายุ หมายถึง “ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป” (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553)

ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลในวันสุดท้ายของวงจรชีวิต ซึ่งเริ่มตั้งแต่วัยทารก วัยเด็ก วัยหนุ่มสาวและวัยชรา ในการกำหนดเกณฑ์ที่จะกำหนดว่าเมื่อใดบุคคลจะเป็นผู้สูงอายุนั้น ในสังคมดั้งเดิมพิจารณาจากบทบาทของบุคคลนั้น ๆ ในสังคม ซึ่งได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้นำความรับผิดชอบในสังคม เป็นต้น ส่วนในปัจจุบันมักจะใช้อายุเป็นเกณฑ์ซึ่งการใช้อายุเป็นเกณฑ์นั้นแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ (ซูชีพ เปียदनอก, 2559)

ปี พ.ศ. 2560 ผู้สูงอายุทั่วราชอาณาจักรมีจำนวน 11,312,447 คน เป็นชายจำนวน 5,083,681 คน และเป็นหญิงจำนวน 6,228,766 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560) ซึ่งในปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญ คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยสัดส่วนจำนวนประชากรในวัยทำงานและวัยเด็กลดลงเนื่องจากอัตราการเกิดและอัตราการตายของประชากรที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชากรไทยโดยเฉลี่ยมีอายุยืนยาวขึ้น ซึ่งสถานการณ์ของ

ประเทศไทยที่ดำเนินไปเช่นเดียวกับนานาประเทศ กล่าวคือ การดำเนินนโยบายด้านประชากร และการวางแผนครอบครัวที่ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้คนไทยมีสุขภาพดีมีอายุยืนยาวขึ้นและมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีความรู้ และทักษะในการป้องกัน ดูแลสุขภาพ ตลอดจนการวางแผนครอบครัวที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลสำเร็จดังกล่าวทำให้ภาวะการณั้เจริญพันธุ์ และอัตราการเกิดมีแนวโน้มที่ลดลงจนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างของประชากร กล่าวคือ ประชากรที่อยู่ในวัยสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในขณะที่ประชากร วัยเด็ก และวัยแรงงาน มีแนวโน้มที่ลดลง องค์การสหประชาชาติ (UN) ได้นิยามว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นสัดส่วนเกิน 10% หรืออายุ 65 ปีขึ้นไปมีจำนวนเกิน 7% ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็น 20% และอายุ 65 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นเป็น 14% การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากร ในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจกันเป็นอย่างมากทั้งในระดับชาติและในระดับโลก เนื่องจากมีผลกระทบอย่างกว้างขวาง ในระดับภาค ได้แก่ ผลต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) รายได้ต่อหัวของประชากร การออม และการลงทุน งบประมาณของรัฐบาล การจ้างงาน และผลิตภาพของแรงงาน ส่วนในระดับจุลภาค ได้แก่ ผลต่อตลาดผลิตภัณฑ์ และบริการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเงิน และด้านสุขภาพ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนสำคัญที่ต้องการการวางแผน อย่างเป็นระบบและเริ่มดำเนินการล่วงหน้า เนื่องจากมาตรการต่าง ๆ หลายประการล้วนแล้ว

แต่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการ กว่าที่จะเห็นผล อย่างเป็นรูปธรรม (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556)

ความหมายของการมีภูมิคุ้มกัน

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึง การไม่ประมาทในการดำเนินชีวิต มีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้สามารถบริหารความเสี่ยงปรับตัวและรับมือได้อย่างทันที่ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ทั้งนี้การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีอาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเกิดจากความไม่ประมาท ซึ่งต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กับความมีเหตุผล และความพอประมาณ หลีกเลี่ยงความต้องการที่เกินพอดีของแต่ละบุคคลเป็นการสร้างวินัยในตัวเองให้เกิดขึ้นในระดับบุคคลเพื่อปกป้องตัวเองจากกระแสบริโภคนิยมหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ต่าง ๆ เป็นกลไกการรองรับผลกระทบจากสถานการณ์ต่าง ๆ โดยดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เริ่มจากการ “แก้ไขปัญหาคู่จุดเล็ก” หรือคิด Macro ทำ Micro (สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2560) การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล (จิรัชศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์, 2554) ทั้งยังสามารถรับมือได้อย่างทันที่จากเหตุของความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ควรทำสิ่งใดด้วยความไม่ประมาท ไม่เสี่ยง คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งเตรียมตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีภูมิคุ้มกันที่จะสามารถคุ้มกันตัวเองได้ เตรียมวิธีการทำงานในรูปแผนที่พร้อมรับมือกับ

ความมั่นคงทางจิตใจ เป็นเรื่องของจิตใจที่มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย รวมถึงการมีคุณความดีที่ทำให้เกิดความภูมิใจ มุมมองในด้านพุทธศาสนาจะเป็นเรื่องของปัญญาเป็นเรื่องของความมั่นคง ปลอดภัย ในระดับที่สำคัญส่วนความมั่นคงอย่างอื่นเป็นเพียงภายนอก ต้องมีความมั่นคงที่ทำให้เกิดความมั่นใจอย่างแท้จริง จะเป็นตัวที่จะทำให้ตั้งหลักได้และใจจึงจะสงบหมายความว่าความมั่นคงแท้ต้องถึงขั้นทำให้ใจสงบได้มั่นคงนั้นดีแต่จะยังยืนต้องไม่ประมาทด้วย ข้อสังเกตที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ แม้ว่าความมั่นคงจะเป็นสิ่งสำคัญแต่ก็ต้องมีหน้าที่ที่ต้องระวังไว้เช่นเดียวกัน ซึ่งหมายความว่า แม้ว่าความมั่นคงนี้จะมีผลสำคัญอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์และสำหรับสังคม ถ้าไม่มีความรู้สึกในความปลอดภัยก็ไม่มีความหวังที่ชัดเจน ไม่มีความมั่นใจจะสร้างฝัน จะทำงานอะไรก็ต้องทำให้ไม่มุ่งมั่น ไม่มีความแน่วแน่มั่นไม่เข้มแข็ง ไม่มีสมาธิ แม้กระทั่งไม่รู้ว่าจะทำไปทำไมความมั่นคงนี้ถ้าไม่ได้พัฒนามนุษย์เพียงพอมนุษย์เหล่านี้พอมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยก็จะเฉื่อยชาหรือความขี้เกียจ เกิดความประมาท ไม่กระตือรือร้น ไม่ชวนขวย ซึ่งเป็นสภาพจิตสามารถและความกระวนกระวายต่าง ๆ ในวิถีชีวิตของเขาที่เป็นมา

ตลอดยุคอุตสาหกรรมซึ่งทำให้เขามีความทุกข์มาก (พระธรรมปิฎก [ป.อ. ปยุตฺโต])

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะเสี่ยงการมีปัญห สุขภาพจิตของผู้สูงอายุไทย

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน (วิชาญ ชูรัตน์ โยธิน, 2550) รวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ที่ขาดความสมดุลของทั่วโลก และของประเทศไทย ภายใต้อิทธิพลของโลกาภิวัตน์ ย่อมส่งผลกระทบต่อ ความเป็นอยู่ของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ในเชิงบวก ทำให้มนุษย์มีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายยิ่งขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามทำให้มนุษย์ต้องเผชิญกับ ปัญหาต่าง ๆ ที่ยุ่งยากและมีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหา ความขัดแย้งในสังคม เป็นต้น ปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของ มนุษย์เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ หรือมีความ วุ่นวายใจ วิตกกังวล หวาดกลัว ท้อแท้สิ้นหวังจน อาจกลายเป็นปัญหาทางจิตได้ นอกจากนี้ข้อมูล ของกรมสุขภาพจิตยังชี้ให้เห็นว่าอัตราผู้ป่วยทาง สุขภาพจิตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 2,006.08 ต่อ ประชากร 100,000 คน ในปี 2540 เป็น 2,265.77 ต่อประชากร 100,000 คน ในปี 2552 ตามลำดับ สำหรับการสำรวจสุขภาพจิตคนไทย พ.ศ. 2552 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป เกือบ 7 ล้านคนหรือคิดเป็นร้อยละ 12.8 มีคะแนนสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไปหรือเป็น กลุ่มเสี่ยงต่อการมีปัญหสุขภาพจิต (สำนักงาน สถิติแห่งชาติ, 2554) ดังนั้น หากประชากรกลุ่ม เสี่ยงต่อการมีปัญหสุขภาพจิตไม่ได้รับการดูแล เอาใจใส่หรือไม่ได้รับการบำบัดเท่าที่ควรอาจทำให้ กลายเป็นผู้ป่วยทางจิตได้ โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นวัยที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบ จากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมมากกว่าประชากรกลุ่มอื่น

เนื่องจากเป็นวัยที่มีความเปราะบาง และต้องการ ความพึงพิงสูง (เรวดี และศรีรินทร์, 2554)

ในด้านของลักษณะการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุ โดยพิจารณาจากการที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่รวมกัน กับสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว พบว่า สัดส่วนของ ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวตามลำพังในครัวเรือนมี แนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยปี 2537 มีผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวร้อยละ 3.6 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 6.3, 7.7, 8.6 และ 8.7 ในปี 2545, 2550, 2554 และ 2557 ตามลำดับ ผลสำรวจปี 2560 มีผู้สูงอายุอยู่คนเดียว ตามลำพังเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 10.8 และผู้สูงอายุที่ อาศัยอยู่กับสมาชิกอื่น ๆ ในครัวเรือน เช่น อยู่กับ คู่สมรส บุตร/พี่/น้อง/ญาติ ผู้ดูแลฯ มีร้อยละ 89.2 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคม, 2560)

ในปัจจุบันผู้สูงอายุในประเทศไทยเพิ่มขึ้น อย่างรวดเร็วจากร้อยละ 5.8 ในปี 2530 เป็นร้อยละ 11.9 ในปี 2553 (สำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงาน พัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, 2554) นอกจากนี้จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ยังพบว่าผู้สูงอายุกว่าร้อยละ 21 มีคะแนนสุขภาพจิต ต่ำกว่าคนทั่วไปหรือเสี่ยงต่อการมีปัญหสุขภาพจิต โดยผู้หญิงมีสัดส่วนสูงกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 24.81 และ 17.18) ตามลำดับประกอบกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในวัยสูงอายุทั้งทางด้านร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย การเสื่อมของระบบต่าง ๆ ในร่างกาย ความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ลดลง ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคม เช่น การเกษียณอายุการทำงาน การสูญเสียบทบาทใน การเป็นหัวหน้าครอบครัว การเสียชีวิตของคู่สมรส ญาติคนใกล้ชิดหรือเพื่อน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อจิตใจของ ผู้สูงอายุทั้งสิ้น ทำให้เกิดความวิตกกังวล เศร้า ซึม และสิ้นหวังจนอาจกลายเป็นปัญหสุขภาพจิตใน ที่สุด

ผู้สูงอายุกับปัญหาสุขภาพทางใจ

การเรียนรู้และเข้าใจถึงปัญหาสุขภาพทั้งทางกายและใจที่อาจเกิดขึ้นในผู้สูงอายุ (สายพิน ไซนันท์, 2561) รวมถึงวิธีป้องกันและการดูแลจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตต่อไปได้อีกยาวนานด้วยสุขภาพที่ดีและมีชีวิตชีวา เมื่อวัยเพิ่มขึ้นการทำงานหรือโครงสร้างของเนื้อเยื่อหรืออวัยวะย่อมเสื่อมถอยลงไปตามกาลเวลา ปัญหาสุขภาพทางกายและใจก็เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้แต่สามารถทำความเข้าใจป้องกันและดูแลได้นอกจากปัญหาสุขภาพกายแล้วปัญหาสำคัญอีกประการคือปัญหาสุขภาพทางใจของผู้สูงอายุซึ่งปัจจุบันเป็นปัญหาที่พบได้บ่อยมากขึ้น โดยปัญหาสุขภาพทางใจ คือ

1. ผู้สูงอายุมีความวิตกกังวลกลัวว่าจะต้องพึ่งลูกหลานโดยแสดงออกในลักษณะขาดความเชื่อมั่นนอนไม่หลับกลัวถูกทอดทิ้ง ฯลฯ ทำให้เกิดภาวะไม่สบายใจและกาย เช่น ใจสั่น แน่นหน้าอก หายใจไม่อิ่ม ทำให้อ่อนเพลีย ไม่มีแรง ฯลฯ โดยแนวทางแก้ไขคือการเปลี่ยนความคิดของตนเอง พยายามมองในแง่ความเป็นจริงมากกว่าคิดไปล่วงหน้า ฯลฯ

2. การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุบางคนเป็นโรคซึมเศร้า เพราะวัยสูงอายุจะพบความสูญเสียได้บ่อยนอกจากนี้ยังมีการหงุดหงิด ระวัง เอาแต่ใจตนเอง เป็นต้น ดังนั้นลูกหลานจะต้องแก้ไขด้วยการพบปะ พูดคุย และเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้สูงอายุ หางานหรือกิจกรรมให้ผู้สูงอายุทำเพื่อความเพลิดเพลินและเกิดประโยชน์ อย่าปล่อยให้ผู้สูงอายุอยู่คนเดียว ฯลฯ

3. การเปลี่ยนแปลงทางความคิด ผู้สูงอายุมักจะคิดซ้ำซาก ลังเล ระวัง หงุดหงิดเรื่องของตัวเองและเรื่องในอดีต และคิดถึงปัจจุบันด้วยความหวาดกลัว กลัวถูกทอดทิ้ง กลัวถูกเขารังเกียจ ฯลฯ

4. การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ผู้สูงอายุมักเอาแต่ใจตัวเอง จู้จี้ ขี้บ่น อยู่ไม่สุข ชอบบ่นเรื่อง

คนอื่น หรืออาจมีปัญหาทางเพศในสังคมไทยมักไม่พูดถึงเรื่องเพศ ความเป็นจริงผู้สูงอายุเพศชายมีความต้องการทางเพศอยู่ตลอดเวลา แต่ในเพศหญิงอาจไม่พบว่ามีความต้องการทางเพศทำให้เกิดปัญหาขึ้นระหว่างคู่สมรส แนวทางแก้ไขปัญหาคือการเข้าพบแพทย์เพื่อรับคำปรึกษา

5. การเปลี่ยนแปลงของความจำ ผู้สูงอายุมักจะจดจำเหตุการณ์ปัจจุบันไม่ค่อยได้และชอบย้ำคำถามซ้ำ ๆ กับคนที่คุยด้วย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย บางรายจำผิดพลาดเป็นภาวะที่เรียกว่าสมองเสื่อม แต่ถ้าไม่รบกวนชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุถือว่าไม่ผิดปกติ แต่ในผู้สูงอายุที่มีโรคสมองเสื่อม การสูญเสียความจำจะรุนแรงมากขึ้นจนมีผลในชีวิตประจำวัน ต้องพบแพทย์เพื่อหาแนวทางการรักษา นอกจากนี้ ต้องใช้สมุดบันทึกช่วยจำจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบและลูกหลานต้องพร้อมที่จะเข้าใจและคอยให้ความช่วยเหลือ

แนวทางการสร้างภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจของผู้สูงวัย

แนวทางภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจของผู้สูงวัยเพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพใจที่ดีสมาชิกในครอบครัวและสังคมพึงปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ ดังนี้

1. ต้องสร้างให้ผู้สูงอายู้สึกว่าตนยังมีคุณค่า มีความสำคัญและมีความหวังในชีวิต เช่น ขอคำปรึกษาแนะนำต่าง ๆ ขอความช่วยเหลือให้ควบคุมดูแลบ้านและเป็นที่ปรึกษาการเลี้ยงดูบุตรและด้านอื่น ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุเห็นว่าตนเองมีคุณค่าในสายตาของลูกหลาน

2. ระมัดระวังคำพูดหรือการกระทำที่แสดงออกต่อผู้สูงอายุและพยายามให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุด้วยการกล่าวทักทายก่อนเชิญรับประทานอาหารก่อน เป็นต้น

3. ชักชวนพูดคุยและรับฟังถึงส่วนดีหรือเหตุการณ์ประทับใจในอดีตของผู้สูงอายุด้วยความจริงใจ

เพื่อให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่ายังมีคนชื่นชมในชีวิตของตนอยู่เสมอ

4. ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุทำกิจกรรมที่สนใจต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ไปวัดทำบุญ ฟังเทศนา โดยลูกหลานช่วยเตรียมข้าวของต่าง ๆ ไว้ให้และพาไปตามภารกิจนั้น ๆ

การสร้างภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจของผู้สูงวัยส่งผลดีต่อผู้สูงอายุอย่างไร

การสร้างภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจของผู้สูงวัยย่อมส่งผลดีต่อผู้สูงอายุ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558) ที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีจิตใจที่เข้มแข็งมีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เช่น ปัญหาในด้านสุขภาพทางร่างกาย เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นวัยที่มีความเสื่อมถอยทาง ด้านร่างกาย ดังนั้นจึงเป็นเรื่องธรรมดาที่ผู้สูงอายุต้องเกิดปัญหาทางด้านสุขภาพและกลัวต่อการเสื่อมลงเรื่อย ๆ ของร่างกาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดความเครียด รวมถึงปัจจัยด้านสุขภาพทางจิตใจเช่นการรู้สึกเบื่อหน่ายและท้อแท้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน การรู้สึกเหงาหรือโดดเดี่ยว การมีภูมิคุ้มกันที่ดีทางด้านจิตใจจะสามารถทำให้ผู้สูงอายุทำใจยอมรับ และกล้าต่อสู้และเผชิญกับปัญหาได้เมื่อมีปัญหายากจะแก้ไขเกิดขึ้นเช่นปัญหาทางด้านจิตใจ เช่น อารมณ์น้อยใจท้อแท้และเบื่อหน่าย ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า รวมถึงปัญหาสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยมีความมั่นคงและปลอดภัย หรือแม้แต่ปัจจัยด้านสถานภาพทางการเงินมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือในกรณีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวเนื่องจากวัยผู้สูงอายุเป็นวัยที่ต้องการความเคารพและการปฏิบัติด้วยความสุภาพมีสัมมาคาราวะจากบุคคลที่อายุน้อย ซึ่งถ้าหากผู้สูงอายุภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจที่ดีแล้วก็จะสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว

ข้างต้นและสามารถปรับตัวทำใจยอมรับกับปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถผ่านพ้นปัญหาเหล่านั้นไปได้ด้วยคนที่มีสติสัมปชัญญะรู้เท่าทันสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นด้วยจิตใจที่เข้มแข็งไปได้ในที่สุด

อภิปรายผล

การสร้างภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงทางจิตใจย่อมสร้างเสริมความสุขทางใจให้กับผู้สูงอายุในการที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีจิตใจที่เข้มแข็งมีการเตรียมความพร้อมในการรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ด้วยความไม่ประมาท ความมีเหตุผล ความพอประมาณ ความเข้าใจความจริงของชีวิต และมีสติสัมปชัญญะ

เอกสารอ้างอิง

- จิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรณ. (2554). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทริปปี้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. *สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา*, 3(16).
- ชูชีพ เปียดนอก. (2559). การเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีตำบลบางเตย อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 8(1), 49-56.
- นพพร จันทรนาชู. (2559). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 14(2), 64-73.
- ปรีชา อุปโยคิน. (2549). *ความสุขของผู้สูงอายุ. วารสารกองการแพทย์ทางเลือก*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2562, จาก http://www.thaicam.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=273

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (ม.ป.ป.). *ความมั่นคงทางจิตใจ*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2562, จ าก http://www.watnyanaves.net/uploads/File/books/pdf/mind_stability.pdf
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2558). “รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยประจำปี พ.ศ. 2560”. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://thaitgri.org/?p=37841>
- เรวดี สุวรรณพเก้า และ รศรินทร์ เกรย์. (2554). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่เฝ้าระวังทางประชากรกาญจนบุรี. *วารสารประชากร*, 2(2).
- วิชาญ ชูรัตน์, โยธิน แสงดี และสุภาพร อรุณรักษ์สมบัติ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะเสี่ยงการมีปัญหาลักษณะจิตของผู้สูงอายุไทย. *วารสารประชากร*, 3(2).
- สายพิน ไชยนันท์. (2561). *ผู้สูงอายุกับปัญหาสุขภาพทางใจ*. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2561, จ าก <https://www.thaipost.net/main/detail/3045>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). *รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560*. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2560). *การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2546). *พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพปัญญาณิสย์.

ความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรี

ปนัดดา ยิ้มประเสริฐ¹, ชวน ภารังกุล²

^{1,2}การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Email : Panatda5392@gmail.com¹, Chuan007@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 13 สถานศึกษา ประชากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับ 201 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโรงเรียนเป็นเสมือนครอบครัว เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาบุคลากรชอบความเสี่ยงและความท้าทายเป็นองค์การแห่งสัมฤทธิ์ผลภาระหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง บุคลากรชอบการแข่งขันและความสำเร็จ

2. วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น การปรับตัวขององค์กร การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และกระบวนการในการทำงานขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์กร ให้การทางานมีประสิทธิภาพให้บุคคลรู้ว่าเขาจะต้องทำอะไร และต้องประพฤติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร

3. เพราะเป้าหมายสำคัญของการทางานของโรงเรียนดังนั้นบุคลากรทุกคนที่ทำงานต่างก็มุ่งหวังที่จะปฏิบัติหน้าที่และทางานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ โดยพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทางานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีการมุ่งที่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความจงรักภักดีและความเชื่อใจ โดยมีความยึดมั่นต่อโรงเรียน กฎระเบียบและนโยบายการธำรงรักษาไว้ซึ่งความราบรื่นในการดำเนินงานความมุ่งมั่นพัฒนา

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู

The Concordance Between Organisational Culture and The Operating Environment in Municipal Schools of Ratchaburi Province

Panatda Yimprasert¹, Chuan Parunggul²

^{1,2}Educational Administration under, MubanChomBueng Rajabhat University,

Email : Panatda5392@gmail.com¹, Chuan007@gmail.com²

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the organisational culture of personnel working under the jurisdiction of the municipality in Ratchaburi Province; 2) study the operating environment of such municipal; and to 3) study the relationship between organisational culture and its work environment. The sample consisted of 201 participants of whom are teachers working in the 13 municipals. Data was collected with the use of questionnaire. A five point scale was used and the data analysis was done via percentage, mean, standard deviation, and coefficient analysis at 98 percent confidence level.

The results showed that:

1) organisational culture was rated at a highest level on the overall, additionally, it was found that participations were highly encouraged since the personnel loved challenges, competition, and success;

2) organisational culture determines changes within the organisation both in terms of environmental adjustment and work effectiveness, in which it ultimately define the essence of its organisational value; and

3) each personnel has clear work goals, loyalty, trust, and they are rule adherence and have high task completion rate of which these are the essential keys to school development.

Keywords : Corporate Culture, The Working Environment of Teachers

บทนำ

องค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ นั้น นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงาน ทั้งการติดต่อสื่อสาร การใช้ทักษะต่างล้วนแต่จำเป็นต้องมี “คน” เข้ามาส่วนสำคัญยิ่งในการใช้และแก้ไขปัญหาจากการที่เทคโนโลยีไม่สามารถครอบคลุมเรื่องนั้น ๆ ได้ทั้งหมด เพราะคนเป็นผู้นำทรัพยากรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ตั้งแต่ที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติและสังคมฉบับที่ 8 มาถึงปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนมาโดยตลอด ทั้งนี้คนและองค์กรต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักทฤษฎีสมัยใหม่ที่ทำให้ความสนใจต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ไม่ได้มององค์กร เป็นระบบปิด องค์กรจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังที่กล่าวข้างต้น ปัจจัยที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กรประการหนึ่ง คือ “วัฒนธรรมองค์กร” (Organizational Culture) ในองค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งจะเป็นเอกลักษณ์ให้กับบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ จึงทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไป วัฒนธรรมองค์กรคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นความคิดความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะปรากฏอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ โดยรับรู้รับทราบจากสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ขององค์กร เช่น สัญลักษณ์ พิธีการ อีกส่วนหนึ่งคือ ส่วนที่อยู่ลึกลงไป หรือมองไม่เห็น แต่สมาชิกในองค์กรรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์กร หรือความเชื่อพื้นฐานขององค์กร ปรัชญาขององค์กร วัฒนธรรมจะเกิดขึ้นหรือคงอยู่ได้ด้วยแนวทางต่าง ๆ เริ่มต้นจากผู้ก่อตั้งที่จะสร้างมาตรฐานของพฤติกรรมและค่านิยมบางอย่างขึ้นมา หลังจากนั้นผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้สืบทอดวัฒนธรรมให้

คงอยู่รวมทั้งพนักงานรุ่นใหม่ที่จะรับเข้ามา ดังนั้น การสรรหาและคัดเลือกผู้สืบทอดวัฒนธรรมให้คงอยู่รวมทั้งพนักงานรุ่นใหม่ที่จะรับเข้ามา ดังนั้น การสรรหาและคัดเลือกจึงสำคัญและกลไกอื่น ๆ ขององค์กรการให้ความสำคัญกับตัววัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญเพราะวัฒนธรรมมีประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยิ่งวัฒนธรรมองค์กรมีความเข้มแข็ง คนในองค์กรก็จะเกิดพฤติกรรมที่แนบแน่นและเกิดจิตวิญญาณที่จะทำงานเป็นทีมร่วมกัน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เหมาะสมที่แข็งแกร่ง หรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรอะไรไม่ควรทำที่องค์กรแห่งนี้ วัฒนธรรมจึงเป็นกลไกในการควบคุมพฤติกรรมองค์กรนั้น ๆ ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น การขยันขันแข็ง ความพร้อมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การเน้นในการบริการเป็นเลิศช่วยองค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การกล้าเสี่ยง การกล้าให้ทดลอง ให้สร้างสรรค์ให้อิสระให้รับผิดชอบและการเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ จากภายนอก เป็นต้น ช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์กรและทำให้เกิดอาณาเขตขององค์กร ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างไปในแต่ละองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร โดยสะท้อนให้เห็นรูปแบบและกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผน ยุทธศาสตร์และส่วนต่าง ๆ ขององค์กร วัฒนธรรมเป็นกรอบหรือรูปแบบในการทำงานขององค์กรที่ถ่ายทอดจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร คือ 1) ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในองค์กร 2) ช่วยให้เกิดการตัดสินใจ 3) ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ 4) ช่วยลดปัญหาความไม่เข้าใจใน

การสื่อสาร 5) ช่วยให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกผูกพันในองค์กร 6) ช่วยให้การรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ตรง ๆ กันและ 7) ช่วยให้เกิดการใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรม ดังนั้นถ้าต้องการให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวสู่การเป็นองค์กรที่มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางของสถานศึกษา มากกว่าที่จะใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติ ที่ไม่สามารถกำหนดให้ครอบคลุมได้ในทุก ๆ กรณี เนื่องจากถ้าผู้บริหารใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือวิธีปฏิบัติมาเป็นข้อกำหนดในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร จะทำให้สถานศึกษาเต็มไปด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่นและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทำให้สถานศึกษามีสภาพเป็นระบบรัฐบาล (system of government) และไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้ ดังนั้นการพัฒนาสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมขององค์กรเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยน โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โรงเรียนเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา ซึ่งแต่ละคนต่างมีค่านิยม ความคิดความเชื่อและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เมื่อบุคคลเหล่านี้อยู่รวมกันจะหลอมรวมค่านิยม ความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติสืบต่อกันเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรม ซึ่งวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจะเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงาน รู้จักเลือกใช้วิธีการที่มีความเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “ความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาให้เข้มแข็งและเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรในภายภาคหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546) ได้นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการในหน่วยงาน ซึ่งพนักงานใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถทำงานในหน่วยงานนั้นได้ หรือหมายถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ความคิด ความเชื่อข้อสมมติพื้นฐาน (Basic Assumptions) และ/หรือค่านิยมที่มีอยู่ใน

จิตใจร่วมกันของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ในองค์กร คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิดตัดสินใจและทำความเข้าใจ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

วิรัช สงวนวงค์วาน (2547, หน้า 20) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (Gordon, 1998, p. 342) ที่ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” (Personality) หรือ “จิตวิญญาณ” (Spirit) ขององค์กร

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547, หน้า 212) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 51) อัลเวสสัน (Alvesson, 1993, p. 92) ที่ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนของความเชื่อ หรือค่านิยม หรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์กรซึ่งเกิดจากปฏิบัติสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมหรือในองค์กร เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคมซึ่งเราสามารถเรียนรู้สร้างขึ้นและถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้โดยมีทั้งส่วนที่เป็นวัตถุและสัญลักษณ์ Schein, Edgar H. (1992) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมบุคคลในองค์กรที่พัฒนาขึ้นโดยสมาชิกขององค์กรเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและการประสานงานภายในองค์กร เพื่อให้สมาชิกซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเกิดความเข้าใจสามารถรับรู้ รับทราบแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม พร้อมรับในการเปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

Alvesson (2002, p.3) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของสัญลักษณ์และความหมายทั่ว ๆ ไป ซึ่งทำให้เกิดระเบียบแบบแผนร่วมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการรับรู้และส่งผลต่อ

แนวคิดของสมาชิกภายในองค์กร รวมถึงวิถีทางที่ซึ่งมันถูกกำหนดขึ้นและแสดงออกมา

Robbin (2001) ได้นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึงระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติ หรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรและ เปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์กร

Cummings & Worley (2009, p. 521) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของสิ่งประดิษฐ์ บรรทัดฐาน ค่านิยม และข้อสมมติพื้นฐานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ใช้การได้ดีเพียงพอที่จะนำมาสอนให้แก่ผู้อื่น วัฒนธรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่มาจากทางเลือกและประสบการณ์จากการใช้กลยุทธ์และการออกแบบองค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540, หน้า 14 - 20) กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้ 1) เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคนที่ยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้ 2) เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสมผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการขององค์กรได้ 3) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Interaction) วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกค่อย ๆ เรียนรู้ทีละเล็กทีละน้อยจากการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ กล่าวคือเป็นการเรียนรู้และถ่ายทอดทางสังคม 4) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรไม่ค่อยตระหนักถึงนั่นคือ สิ่งที่เกิดขึ้นหรือกระทำกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกขององค์กรกระทำโดยอัตโนมัติ โดยไม่ได้คิดถึงการมีอยู่ของธรรมเนียมบรรทัดฐานของวัฒนธรรม 5) การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์กรพึงพาการใช้สัญลักษณ์ (Symbol) ซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้แทนหรือสื่อความหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง 6) เป็นสิ่งที่ปรับตัว

เปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

Deal และ Kennedy (1982) ได้เสนอว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ 1) มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์กรที่ชัดเจน ดังเช่นที่ 3 เอ็มที่มีความเชื่อในการมุ่งสร้างนวัตกรรม 2) มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร เช่น บิลเกตต์ จะมีวีรบุรุษที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมมั่งคั่งคึกคักไปข้างหน้าให้เกิดขึ้นแก่ไมโครซอฟท์ 3) มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แก่องค์กร 4) มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็วิธีกาต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝังและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรแก่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เช่น การมีสมุดพกหรือบัตรวัฒนธรรมองค์กรติดตัวพนักงาน

2. Daniel R. Denison (1990) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กรพบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

2.1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร

2.2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

2.4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล

(Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ Cooke & Lafferty (1989) ได้แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรมีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์กรซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเอง เพื่อความเจริญความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปขององค์กรมักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาคือพัฒนางานใด ๆ

2) วัฒนธรรมเน้นทีมงาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์กรวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและ

มีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างมาก มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้อย่างชัดเจน

4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทาง และแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อน

3. Cameron & Quinn (2011, pp. 27-34) กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งประกอบขึ้นจากคุณลักษณะเด่นเฉพาะ อันเป็นผลมาจากการผสมผสานกันระหว่างมิติของวัฒนธรรมองค์กร 6 มิติ (Six Dimensions of Organizational Culture) ดังนี้

3.1. คุณลักษณะเด่นขององค์กร (Dominant Characteristics) หมายถึง สภาพโดยรวมของสถานศึกษาที่สามารถเห็นได้อย่างเด่นชัด

3.2. ผู้นำองค์กร (Organizational Leaders) หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือพฤติกรรมและบทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรและการดำเนินงานของสถานศึกษา

3.3. การจัดการบุคลากร (Management of Employees) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรหรือลักษณะวิธีปฏิบัติต่อบุคลากรและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษา

3.4. ตัวประสานองค์กร (Organization Glue) หมายถึง กลไกที่ใช้พันธการสถานศึกษา

เข้าด้วยกันเป็นสิ่งที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นหลัก เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่

3.5. ยุทธวิธีที่ใช้ (Strategic Emphases) หมายถึง กลยุทธ์หรือจุดเน้นที่สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางหรือแนวนโยบายในการขับเคลื่อนนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย

3.6. เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (Criteria of Success) หมายถึง เกณฑ์ที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงชัยชนะและความสำเร็จของสถานศึกษา

4. คนองยุทธ กาญจนกุล และคณะ (2542, หน้า 223) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะและนโยบาย โครงสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ กระบวนการจัดการและบรรยากาศ หรือพฤติกรรมการทำงาน งานซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อสุขภาพจิต ความเครียด ความล่าช้าในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สำเนา ขจรศิลป์ (2542, หน้า 101) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งมีชีวิต สิ่งไม่มีชีวิตและสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น สิ่งมีชีวิตในที่นี้ คือ พืช สัตว์และมนุษย์ ส่วนสิ่งที่ไม่มีชีวิตนั้นมีหลายอย่าง เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนขนาดและสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ส่วนสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น เช่น กฎระเบียบ นโยบาย สภาพสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนบรรยากาศที่บุคคลกลุ่มต่าง ๆ สร้างขึ้น

วาริน แซ่ตัน (2543, หน้า 11) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจการอบรมพัฒนา

บุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

สมยศ นาวีการ (2544) ให้ความหมายว่า
สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้
หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร
ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละ
บุคคลการรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและ
เจตคติของพนักงานโดยบรรยากาศขององค์กร
สามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อม
โดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงาน
จะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
ในการทำงานของบุคคล นอกจากสภาพแวดล้อม
ในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะ
ที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์
และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญ
กำลังใจและพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นมีนักวิชาการ
หลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม
ในการปฏิบัติงานในแง่มุมต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยได้พบว่า
แนวคิดของแอสติน (Astin, 1971, p. 67) มีความ
สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานด้านการศึกษามากที่สุด ดังเห็นได้จาก
มีผู้สนใจได้นำแนวคิดของแอสติน (Astin, 1971,
p. 67) ไปเป็นหลักในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับ
องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานด้านการศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ ต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสอดคล้องระหว่าง
วัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาล
ในเขตจังหวัดราชบุรีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
โดยกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลเป็น หน่วยของ
การวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้
ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่
ศึกษาได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ใน
เขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 13 สถานศึกษา
จำนวนทั้งสิ้น 201 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาใช้ใน
การวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู
ผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้จากการ
เปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่
และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาด
ตัวอย่างจากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 13
สถานศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 201 คน

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประสานงานกับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏจอมบึง จังหวัดราชบุรี ขอหนังสือถึง
ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
ราชบุรีและผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดเทศบาล
ในเขตจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา
และครูในสังกัดโรงเรียนเทศบาลในเขตจังหวัด
ราชบุรี

2. นำแบบสอบถามและหนังสือขอความ
อนุเคราะห์ จำนวน 201 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่
เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขออนุญาตเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอนโดยผู้วิจัยกำหนด วัน เวลา ที่จะขอรับ
แบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายใน 15 วัน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยได้รับ
กลับคืนมา จำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามประเด็นการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลและสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดย การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยใช้เกณฑ์และแปลความหมายอยู่ในรูปแบบของคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยการหาความกว้างของ อันตรภาคชั้น

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์และแปลความหมายอยู่ในรูปแบบของคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยการหาความกว้างของ อันตรภาคชั้น

4. การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ผลการวิจัย

ความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรีโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน

โรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรีสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน แยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะประสบการณ์การทำงาน ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

(n = 201)		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	32.30
หญิง	136	67.70
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 1.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพศหญิงจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30

ตารางที่ 1.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(n = 201)		
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	36	17.90
31 – 40 ปี	82	40.80
41 – 50 ปี	61	30.30
51 – 60 ปี	22	11.00
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 1.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีอายุ 31 – 40 ปี

จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 อายุ 41 – 50 ปี
จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 อายุ 21 – 30 ปี
จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 อายุ 51 – 60 ปี
จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

ตารางที่ 1.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 201)		
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	167	83.00
ปริญญาโท	26	13.00
ปริญญาเอก	2	1.00
อื่นๆ	6	3.00
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 1.3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 83.00 การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 การศึกษาระดับอื่น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตารางที่ 1.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 201)		
ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียน	18	9.00
ครูผู้สอน	183	91.00
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 1.4 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 91.00 ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00

ตารางที่ 1.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาของการปฏิบัติงาน

(n = 201)		
ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	24	11.90
6 – 10 ปี	53	26.40
11 – 20 ปี	46	22.90
มากกว่า 20 ปี	78	38.80
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 1.5 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาของการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดมากกว่า 20 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80

มีระยะเวลาของการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 มีระยะเวลาของการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.90 มีระยะเวลาของการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.9

2. วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กรแสดงค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 2.1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี

(n = 201)

วัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. โรงเรียนเป็นเสมือนครอบครัว เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.89	0.32	มากที่สุด	1
2. โรงเรียนมีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาบุคลากรชอบความเสี่ยง และความท้าทาย	4.66	0.60	มากที่สุด	2
3. โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งสัมฤทธิ์ผล ภาระหลักคือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง บุคลากรชอบการแข่งขัน และความสำเร็จ	4.11	0.82	มาก	4
4. โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีการควบคุม มีโครงสร้างสายงานและมีระเบียบแบบแผน	4.13	0.82	มาก	3
รวม	4.45	0.64	มาก	

จากตารางที่ 2.1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนเป็นเสมือนครอบครัว เน้นการมีส่วนร่วม

ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) รองลงมาคือ โรงเรียนมีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาบุคลากรชอบความเสี่ยงและความท้าทาย ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.60) โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีการควบคุมมีโครงสร้างสายงานและมีระเบียบแบบแผน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.82) และโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งสัมฤทธิ์ผล ภาระหลักคือการทำงานให้สำเร็จลุล่วง บุคลากรชอบการแข่งขัน และความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์กรด้านผู้นำองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี

(n = 201)

วัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ค่าลำดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นเสมือนพี่เลี้ยงผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ หรือผู้ปกครองที่คอยแนะนำดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	4.47	0.61	มาก	4
2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นนักบริหารจัดการ นักบุกเบิกสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ ๆ หรือเป็นนักเสี่ยง	4.56	0.56	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งเอาใจจริงเอาใจในการทำงานและมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จ	4.81	0.43	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ประสานงาน ผู้ดูแลจัดการให้งานสำเร็จได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ	4.84	0.37	มากที่สุด	1
รวม	4.67	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3.1 พบว่า ด้านผู้นำองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.49) และเมื่อแยกพิจารณาในรายข้อ พบว่า ด้านผู้นำองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ประสานงาน ผู้ดูแลจัดการให้งานสำเร็จได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37)

รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งเอาจริงเอาจังในการทำงานและมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.43) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นนักบริหารจัดการ นักบุกเบิกสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ ๆ หรือเป็นนักเสี่ยง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) และผู้บริหารโรงเรียน เป็นเสมือนพี่เลี้ยงผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ หรือผู้ปกครองที่คอยแนะนำดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการบุคลากรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี

(n = 201)

วัฒนธรรมองค์กร ด้านการจัดการบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. การจัดการภายในโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีมมีการมีส่วนร่วมและความเป็นเอกฉันท์	4.64	0.51	มากที่สุด	3
2. การจัดการภายในโรงเรียนเน้นตัวบุคคลมากกว่าทีม ส่งเสริมให้กล้าคิด กล้าเสี่ยง สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่น และมีความโดดเด่นเฉพาะตัว	4.47	0.74	มาก	4
3. การจัดการภายในโรงเรียนเน้นการแข่งขันที่หนักหน่วง โดยมุ่งไปที่เป้าหมายและผลสำเร็จเป็นสำคัญ	4.77	0.47	มากที่สุด	2
4. การจัดการภายในโรงเรียนเน้นความมั่นคงในอาชีพ มีการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน สามารถคาดการณ์ได้ และมีความสัมพันธ์ที่เป็นเสถียรภาพ	4.97	0.17	มากที่สุด	1
รวม	4.71	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.1 พบว่าด้านการจัดการบุคลากรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47) และเมื่อแยกพิจารณาในรายข้อ พบว่า ด้านการจัดการบุคลากรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าการจัดการภายในโรงเรียนเน้นความมั่นคงในอาชีพมีการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน สามารถคาดการณ์ได้ และมีความสัมพันธ์ที่เป็นเสถียรภาพ ($\bar{X} = 4.97$,

S.D. = 0.17) รองลงมา ได้แก่ การจัดการภายในโรงเรียนเน้นการแข่งขันที่หนักหน่วง โดยมุ่งไปที่เป้าหมายและผลสำเร็จเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.47) การจัดการภายในโรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและความเป็นเอกฉันท์ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.51) การจัดการภายในโรงเรียนเน้นตัวบุคคลมากกว่าทีม ส่งเสริมให้กล้าคิด กล้าเสี่ยง สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นและมีความโดดเด่นเฉพาะตัว ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 5.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์กรด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี

(n = 201)

วัฒนธรรมองค์กร ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นร่วมกัน และความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น	4.93	0.26	มากที่สุด	1
2. ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการมีเอกลักษณ์หรือมีนวัตกรรมที่โดดเด่น การเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมและนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ	4.83	0.37	มากที่สุด	3
3. ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการมีชัยชนะเหนือคู่แข่งการเป็นผู้นำการแข่งขัน คือสิ่งสำคัญ	4.81	0.49	มากที่สุด	4
4. ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของความสามารถในการดำเนินงานซึ่งเป็นไปตามกำหนดอย่างราบรื่นและใช้ต้นทุนต่ำ	4.90	0.31	มากที่สุด	2
รวม	4.87	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5.1 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.36) และเมื่อแยกพิจารณาในรายข้อ พบว่า ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่น

ร่วมกัน และความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.26) ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของความสามารถในการดำเนินงานซึ่งเป็นไปตามกำหนดอย่างราบรื่นและใช้ต้นทุนต่ำ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.31) ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการมีเอกลักษณ์หรือมีนวัตกรรมที่โดดเด่น การเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมและนำมาซึ่ง ความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.37) ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการมีชัยชนะเหนือคู่แข่งการเป็นผู้นำการแข่งขัน คือสิ่งสำคัญ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 6.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเรียนการสอน

(n = 201)

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	3.92	0.28	ปานกลาง	13
2. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.70	0.64	มากที่สุด	9
3. โรงเรียนมีการนิเทศภายในเพื่อติดตามประเมินผลคุณภาพด้านการเรียนการสอน	4.87	0.34	มากที่สุด	6
4. โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	4.90	0.31	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารจัดให้ครูได้สอนในวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์	4.76	0.52	มากที่สุด	7
6. บุคลากรให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานโดยไม่คำนึงว่าเป็นหน้าที่ของตนเอง	4.92	0.28	มากที่สุด	2
7. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.95	0.22	มากที่สุด	1
8. สถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของความรู้ในการวางแผนของจัดการศึกษา	4.88	0.37	มากที่สุด	5
9. สถานศึกษาจัดหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อเกิดการค้นคว้า	4.75	0.58	มากที่สุด	8
10. สถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.60	มาก	11
11. บุคลากรปรึกษาหารือตามแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.61	0.69	มากที่สุด	10
12. ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.91	0.29	มากที่สุด	3
13. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา	4.18	0.62	มาก	12
รวม	4.68	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6.1 พบว่า สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.44) และเมื่อแยกพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด 10 ข้ออยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บุคลากรมีการ

พัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.95, S.D. = 0.22) บุคลากรให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานโดยไม่คำนึงว่าเป็นหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.92, S.D. = 0.28) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.91, S.D. = 0.29) โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนา การเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}$ = 4.90,

S.D. = 0.31) สถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญของความรู้ในการวางขอบเขต ของการจัดการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.37) โรงเรียนมีการนิเทศภายใน เพื่อติดตามประเมินผลคุณภาพด้านการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.87, S.D. = 0.34) ผู้บริหารจัดให้ครูได้สอนในวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.52) สถานศึกษา จัดหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเกิดการค้นคว้า ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.58) ทำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.64) บุคลากรปรึกษาหารือตามแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.69) สถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.60) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.44) ท่านมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.28)

ตารางที่ 7.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านเพื่อนร่วมงาน

(n = 201)

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานท่านมีวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้	4.90	0.30	มากที่สุด
2. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.98	0.16	มากที่สุด
3. เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับการยกย่อง ชมเชยประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ท่านเข้าไปแสดงความยินดีด้วยทุกครั้ง	4.96	0.21	มากที่สุด
4. เมื่อมีงานเร่งด่วนแม้ท่านจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงท่านจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ	4.74	0.55	มากที่สุด
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกันโดยยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.73	0.56	มากที่สุด
6. บุคลากรยึดถือการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.94	0.24	มากที่สุด
7. บุคลากรรู้สึกกว้างขวางที่ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงาน	4.96	0.20	มากที่สุด
8. บุคลากรนำความรู้ไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา	4.92	0.28	มากที่สุด
9. บุคลากรเกิดการเรียนรู้ กล้าคิด กล้าทำ กล้าผิดลองถูก และกล้ารับผิดชอบ	4.83	0.46	มากที่สุด
10. มีการแข่งขันกันสร้างผลงานเพื่อเป็นการวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.84	0.37	มากที่สุด
11. เสนอตนเองเพื่อรับที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบที่ท้าทายและแปลกใหม่อยู่เสมอ	4.80	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.87	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 7.1 พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.87, S.D. = 0.44) และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.98, S.D. = 0.16) บุคลากรรู้สึกกว้างขวางที่ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.96, S.D. = 0.20) เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับ

การยกย่อง ชมเชยประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ท่านเข้าไปแสดงความยินดีด้วยทุกครั้ง ($\bar{X}$ = 4.96, S.D. = 0.21) บุคลากรยึดถือการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}$ = 4.94, S.D. = 0.24) บุคลากรนำความรู้ไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.92, S.D. = 0.28) เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ($\bar{X}$ = 4.90, S.D. = 0.30) มีการแข่งขันกันสร้างผลงานเพื่อเป็นการวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.84,

S.D. = 0.37) บุคลากรเกิดการเรียนรู้ กล้าคิด กล้าทำ กล้าผิดลองถูกและกล้ารับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. = 0.46) เสนอตนเองเพื่อรับที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบที่ท้าทายและแปลกใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.46) เมื่อมีงานเร่งด้วยแม้ท่านจะไม่เกี่ยวข้อง โดยตรงท่านจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.55) ท่านและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน โดยยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 8.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้บังคับบัญชา

(n = 201)

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีหรือประสบความสำเร็จ	4.95	0.23	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	4.24	0.70	มาก
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาพิจารณาในการตัดสินใจ	4.29	0.74	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.78	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	4.25	0.75	มาก
6. มีระบบการประเมินผลงานของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบผลงานของเพื่อนร่วมงานอย่างยุติธรรม	4.22	0.67	มาก
7. ใช้หลักเหตุและผลในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.45	0.54	มาก
8. มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงอำนาจหน้าที่ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน	4.70	0.46	มากที่สุด
9. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่รัดกุมเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด	4.84	0.37	มากที่สุด
10. ผู้บริหารเปิดเผยกระบวนการดำเนินการของสถานศึกษาตรงไปตรงมาสามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย	4.42	0.72	มาก
11. ผู้บริหารนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ	4.67	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.48	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 8.1 พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.44) และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า

ด้านผู้บังคับบัญชาของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงาน

ดีหรือประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.23) มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่รัดกุมเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงอำนาจหน้าที่ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารนำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.47) ใช้หลักเหตุและผลในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารเปิดเผยกระบวนการดำเนินการของสถานศึกษาตรงไปตรงมาสามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นผู้ใต้

บังคับบัญชาเพื่อนำมาพิจารณาในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.74) ผู้บังคับบัญชามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.78) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.75) ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.70) มีระบบการประเมินผลงานของบุคลากรโดยการเปรียบเทียบผลงานของเพื่อนร่วมงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 9.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

(n = 201)

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. อาชีพที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	4.96	0.21	มากที่สุด
2. อาชีพของท่านมีความมั่นคงมากกว่าอาชีพอื่นๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสดำเนินงาน	4.73	0.63	มากที่สุด
4. ท่านรักและศรัทธาในอาชีพของท่าน	5.00	0.00	มากที่สุด
5. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.69	0.72	มากที่สุด
6. สถานศึกษาปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ	3.99	0.63	ปานกลาง
7. มุ่งเน้น และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ	4.93	0.26	มากที่สุด
8. บุคลากรมีการแข่งขันกันสร้างผลงานเพื่อเป็นการวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.91	0.29	มากที่สุด
9. การสร้างความพึงพอใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	4.88	0.32	มากที่สุด
10. เปิดโอกาสในการเรียนรู้ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการ	4.78	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.70	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 9.1 พบว่า ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.40) และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงก้าวหน้าของ

ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตจังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อาชีพของท่านมีความมั่นคงมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และท่านรักและศรัทธาในอาชีพของท่าน ($\bar{X} = 5.00$,

S.D. = 0.00) อาชีพที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{X}$ = 4.96, S.D. = 0.21) มุ่งเน้น และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ($\bar{X}$ = 4.93, S.D. = 0.26) บุคลากรมีการแข่งขันกันสร้างผลงานเพื่อเป็นการวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.91, S.D. = 0.29) การสร้างความพึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.32) เปิดโอกาสในการเรียนรู้ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการ ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.49) ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.63) ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.72) สถานศึกษาปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.63)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรีตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทั้งนี้เพราะปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโรงเรียนและมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์จึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาใช้แล้วช่วยส่งเสริมให้องค์กรของตนเองมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้นเพราะวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ

เช่น การปรับตัวขององค์กรการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและกระบวนการในการทำงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

1. ด้านผู้นำองค์กรและด้านการจัดการบุคลากรเปิดโอกาสให้ความไว้วางใจและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอใช้หลักเหตุและผลในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่รัดกุมเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดเปิดเผยกระบวนการดำเนินการของสถานศึกษาตรงไปตรงมาสามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีหรือประสบความสำเร็จ

2. ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นร่วมกันและความเอาใจใส่ต่อผู้อื่นความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานซึ่งเป็นไปตามกำหนดอย่างราบรื่นการมีเอกลักษณ์หรือมีนวัตกรรมที่โดดเด่นการเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมและนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

3. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านการจัดการเรียนการสอนบุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์มีการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอจัดหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและวิสัยทัศน์

4. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานโดยไม่คำนึงว่า

เป็นหน้าที่ของตนเองร่วมงานปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกันโดยยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านความมั่นคงก้าวหน้าการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินการประสบความสำเร็จส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่ การงาน และสวัสดิภาพในชีวิตที่ดี กล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทางหรือแนวทางขององค์การในอนาคต ดังนั้นวิสัยทัศน์ขององค์การสามารถบอกอนาคตขององค์การนั้น ๆ ได้จัดโครงการผลิตสื่อโดยครูผู้สอนจะช่วยให้ทรัพยากรเพียงพอและเอื้อต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน กล่าวคือ อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อความต้องการ ฉะนั้นการจัดโครงการผลิตสื่อโดยครูผู้สอนจะช่วยให้สื่อมีเพียงพอ ตรงกับหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ และลดค่าใช้จ่ายการจัดตั้งโครงการสวัสดิการครูอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการได้ กล่าวคือบางโรงเรียนไม่มีโครงการสวัสดิการครูอย่างชัดเจนบางโรงเรียนมีแต่ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งบางโครงการสามารถแบ่งเบาภาระครูได้แต่ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารทำให้ครูขาดที่พึ่งซึ่งส่งผลเสียตามมาทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายในเรื่องโครงการสวัสดิการครูเพื่อให้ครูมีกำลังใจในการทำงานต่อไป

1. ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรนำไปใช้เป็นแนวทางให้การพัฒนา

โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนของตนเองได้อย่างเหมาะสมต่อไป

3. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาชีพมากขึ้น

4. ควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นทิศทางเดียวกันและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มมากขึ้น

5. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานที่มีความสุขและภูมิใจในการทำงานมีความสุขต่อการสอนมีความเป็นกันเองเปิดเผยจริงใจเห็นความสำคัญขององค์กร ร่วมการพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2547). *แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2549 - 2551)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2554). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คนองยุทธ กาญจนกุล และคณะ. (2542). *เอกสารการสอนชุดเฮอร์กอนอมิกส์และจิตวิทยาในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- ชูศรี วงษ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพนมมิต.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แซทไฟร์พรินต์.
- เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (2552). ค่านิยมขององค์กร. *spirit บ้านเรา*, 25(475).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผกาพรรณ แนนอน. (2541). *ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- พนัส หันนาคินทร์. (2543). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง. (2554). *การทำวิจัยทางสังคม: หลักการ วิธีปฏิบัติ และสถิติ*. ชลบุรี : คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มงคล แยมเกษร. (2547). *สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วาริน แซ่ตัน. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.*
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์เน้นสำหรับงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริเพ็ญ คงพิทยพันธ์. (2548). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). *ศึกษาการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ:กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สุชีพ ต้มสังข์ทอง. (2543). *สภาพแวดล้อมและปัญหาในการทำงานตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ งานธุรการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.*
- สุดารัตน์ โยธาภิบาล. (2554). *วัฒนธรรมองค์การกับผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงาน อำเภอเมืองนครปฐม. วารสารวิทยาสาร, 22(2), 100-125.*
- สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.*

- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรการสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, R.F. (1985). *Four phases for bringing about cultural change. In Gaining control of the corporate culture*. Scan Francisco: Jossey-Bass.
- Anderson, Judith A. (2002). *Explanatory Role of Mission and Culture : Organizational Effectiveness in Tennessee's Community Colleges. Dissertation, Red.D. (Higher and Audit Education)*. Memphis: The University of Memphis. Photocopied.
- Barnard, C. (1968). *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University.
- Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Clott, Christopher B. & Fjortoft, Nancy. (1998). *Culter and Strategy in Business School : Link to Orgazational Effectiveness. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*. San Diego: CA. Photocopiedool of Business.
- Clott, Christopher B. (1995). *Predictors of Organizational Effectiveness in Schools of Business (Business School)* (Online). Available: <http://www.lib.umi.com/dissertations/9516667> [2007, January 15].
- Cooke, R. A and Rousseau, D.M. (1988). "Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture". *Group & Organization Studies*, 13, 245-273.
- Cummings, T.G. & Worley, C.G. (2009). *Organization development and change*. (9th ed.). Mason, OH : South Western: Thomson Learning.
- Daft, R. L. (2002). *The leadership experience*. (2nd ed.). Orlando, Fl: Hartcourt College Publishers.
- Deal, T.I., & Kennedy, A.A. (1982). *Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Massachusetts: Addison Wilely.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate Culture and Organization Effectiveness*. New York: John Wiley and Sons.
- Francisco, CA: Jossey-Bass. (2010). *Organizational culture and leadership*. (4th ed.). San Francisco: CA. Wiley.
- Handy, C. (1993). *Understanding organizations* (4th ed.). London: Penquin.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons Inc.
- Maslow, Abraham Havold. (1970). *Motivation and Petsonlity*. (2nd ed.) New York: Harper.
- Moats, Scott H. (1997). *The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Effectiveness : Producing Pastoral Ministry and World – Mission Major Graduates in Four Denominational Colleges. Dissertation, Ph.D. Twin Cities, MN : Graduates School The University of Minnesota*. Photocopied.

- Sabiston JA, Laschinger HK. (1995). Staff nurse work empowerment and perceived autonomy. Testing Kanter's theory of structural power in organizations. *The Journal of Nursing Administration*, 25(9), 42-50. DOI: 10.1097/00005110-199509000-00009.
- Samart, John C.; Kuh, George D. & Tierney, William G. (1997). The Roles of Institution Cultures and Decision Approaches in Promoting Organizational Effectiveness in Two – Year Colleges. *The Journal of Higher Education*, 68(3), 256-282.
- Schein, E. H. (1985). How culture forms, develops and changes. In R. H. Kilmann, M. J. Saxton, & R. Serpa (Eds.). *Gaining control of the corporate culture* (pp. 17-43). San Francisco: Jossey Bass.
- Turnipseed, D Murkison, G. (1996). Organization citizenship behavior : an examination of the influence of the workplace. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(2), 42-49.

ระบบบริหารงานสารสนเทศที่สัมพันธ์กับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ธีรศักดิ์ เนตรจรัสศรี¹, นิมิตร มั่งมีทรัพย์²

^{1,2}สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Email: t.netcharungsri@gmail.com¹, nimitrm@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษาและลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารงานสารสนเทศ และลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารงานสารสนเทศกับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 148 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 107 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 48 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง 56 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 3 แห่ง ที่ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มที่กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เคร็ชชีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นฐานในการสุ่มแบ่งตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่ระดับความเชื่อมั่น .963 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษาและลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไม่ต่างกัน
3. ระบบบริหารงานสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ระบบบริหารงานสารสนเทศ, ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้

Information Management System in Relations to The Learning Organisation Characteristics, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2

Terasak Netcharungsri¹, Nimit Mungmeesup²

^{1,2}Educational Administration under the Muban Chom Bueng Rajabhat University,

Email: t.netcharungsri@gmail.com¹, nimitrm@gmail.com²

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the information management system of schools in Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 as well as the characteristics of a learning organisation; 2) compare information management system and learning organisation characteristics in different sizes of schools operating under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2; and 3) study the relationship between information management system and learning organisation characteristics of those schools. Sample used in research were 107 out of 148 schools operating under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was selected based on krejcie & Morgan table at a 95 percent confidence level. Afterwards, stratified Random Sampling was used to determine the samples of which 48 small schools, 56 medium-size schools, and 3 large schools were selected. Data collection implemented using a 5 scale rating questionnaire with a reliability of .963. The analysis was developed via the use of frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The results found:

- 1) The information management system and learning organization characteristics were both found at a high level on the overall.
- 2) Different school sizes do not incur differences in information management system or learning organization characteristics; and
- 3) There is a positive relationship between information management system and learning organization characteristic at a statistical significance of .01.

Keywords: Information Management System, Organisation of Learning

บทนำ

สภาวะทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการ เทคโนโลยีการสื่อสาร เงื่อนไขดังกล่าวส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัว พัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อความอยู่รอดในระยะยาว สำหรับประเทศไทยได้มีการพัฒนายุทธศาสตร์ชาติขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่เรียกว่า ยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0 โดยเนื้อแท้ของยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีจุดเน้นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตและบริการมากขึ้นและได้มีการระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, 13) ที่ยกระดับศักยภาพ ของคนในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการผลิต การให้บริการเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนประเทศในทุกมิติ หากกล่าวเชิงหลักการการพัฒนาคนไปสู่วิถีชีวิตดังกล่าวได้นั้นขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาคนให้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ทั้งด้านการผลิต การแปรรูปและการออกแบบ บรรลุเกณฑ์พื้นฐานของเทคโนโลยีจึงจะทำให้การดำเนินธุรกิจ วิถีชีวิตของผู้คนในสังคมมีรูปแบบที่เปลี่ยนไปจากเดิม ช่วยให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตสูงขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่โดยเฉพาะในการปรับเปลี่ยนจุดเน้น ทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 ระบุไว้ว่ารัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่

ดำเนินการกำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, 16) นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนใน มาตราที่ 6 ระบุว่า การศึกษาต้องพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2553, 3) ดังนั้น เงื่อนไขดังกล่าวจึงขึ้นกับการปฏิรูปการจัดการศึกษาทั้งการปรับเปลี่ยนความมุ่งหมาย หลักการ สิทธิหน้าที่ทางการศึกษาระบบการศึกษา แนวการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ แนวทางเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการศึกษา ระบบงบประมาณ โดยเฉพาะการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 9 ว่าด้วยเรื่อง เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 63 ถึงมาตรา 69 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2553, 22-23) และนอกจากนี้ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการยุทธศาสตร์ที่ 5 เรื่อง ระบบสื่อสารและเทคโนโลยีทางการศึกษา ระบุว่าหน่วยงานมีระบบสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันสมัย และนำระบบ ICT เข้ามาใช้จัดการเรียนรู้ และบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรมและกว้างขวาง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2558, 9) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้มีนโยบายโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อพัฒนาการศึกษา เช่น โครงการ แท็บเล็ตเพื่อการศึกษา โครงการการเรียนการสอนทางไกล

(DLTV) โครงการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (UniNet) และโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) เป็นต้น

หากจะพิจารณาเฉพาะ ด้านระบบสารสนเทศ ซึ่งปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะระบบสารสนเทศ คือ ระบบที่ช่วยในการรวบรวม จัดเก็บและประมวลผลข้อมูล เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ วางแผนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและการที่จะให้ระบบสารสนเทศสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นด้านอุปกรณ์ที่ทันสมัย ชุดโปรแกรมที่ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความรวดเร็ว การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ระเบียบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้านสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักถึงความสำคัญเหล่านี้จึงสนับสนุนการใช้นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษาในสังกัด เช่น การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยให้แก่สถานศึกษา การสนับสนุนให้สถานศึกษามีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง การสนับสนุนเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ระบบบริหารงานสารสนเทศจึงเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ ต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อใช้ในการรวบรวม จัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในองค์กรให้เป็นระบบและเป็นหมวดหมู่ เพื่อที่จะนำไปประมวลผลให้เป็นสารสนเทศที่มีความถูกต้องเหมาะสมให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานในเวลาที่ต้องการ สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผน และพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้ใน

ระยะเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งระบบบริหารงานสารสนเทศตามแนวคิดของ แสตรีย์ แอนด์ เรย์โนลด์ (Stair & Reynolds, 2006 อ้างถึงใน รุจิจันทร์ พิริยะสงวนพงศ์, 2549, 35) กล่าวว่า การจะทำให้ระบบสารสนเทศทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ 6 ส่วน คือ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล การสื่อสาร โทรคมนาคม บุคลากรและกระบวนการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า ระบบการบริหารงานสารสนเทศ คือ ระบบหรือกระบวนการในการบริหารจัดการองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 6 ส่วน ได้แก่ ระบบหรือกระบวนการในการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ ระบบหรือกระบวนการในการบริหารจัดการซอฟต์แวร์ ระบบหรือกระบวนการในการบริหารจัดการฐานข้อมูล ระบบหรือกระบวนการในการบริหารจัดการการสื่อสารโทรคมนาคม ระบบหรือกระบวนการในการบริหารจัดการบุคลากรและระบบหรือกระบวนการในการบริหารจัดการกระบวนการทำงาน กระบวนการดังกล่าวทำหน้าที่เป็นดังโครงสร้างขององค์กรแล้วความซับซ้อนและการไหลเวียนของระบบข้อมูลข่าวสารทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรจะส่งผลให้องค์กรนั้นกลายเป็นองค์กรแห่งข้อมูลข่าวสารหรือที่เรียกว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการสร้างช่องทางการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสในการเรียนรู้และใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาตัวบุคคลและองค์กรต่อไป กล่าวเชิงทฤษฎี องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเรื่อง การเรียนรู้ องค์กรและการจัดการ การฝึกอบรม และพัฒนา กล่าวคือหากเป็นกระแสนี้ด้านการเรียนการสอนก็จะเปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้สอนและการเรียนรู้อย่างเป็นทางการมาเป็นผู้เรียน (learner center) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง (action

learning) โดยการเรียนรู้จะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงาน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2547, 4-10)

สถานศึกษา เป็นองค์กรทางการศึกษามีบทบาทหน้าที่พัฒนาเด็กและเยาวชน ตอบสนองคุณลักษณะตามนโยบายชาติและสังคมไม่เพียงคาดหวังให้สถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของความรู้ต่าง ๆ และเป็นองค์กรที่รวมของผู้ที่มีความรู้หลากหลายด้าน นอกจากหน้าที่ในการรวบรวม สังเคราะห์ สร้าง และเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังคาดหวังให้สถานศึกษาเป็นองค์กรในการผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นพลเมืองที่ได้รับการขัดเกลาทางสังคมและวัฒนธรรมมาเป็นอย่างดีอีกด้วย ดังนั้นระบบบริหารงานสารสนเทศจึงถือเป็นเครื่องมือช่วยในการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของสถานศึกษา และยังเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยในการค้นหาและจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ช่วยในการประมวลผลข้อมูลเพื่อวางแผน แก้ไขปัญหา และอำนวยความสะดวกให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย พัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้เข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือเรียกว่าเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาที่มุ่งความเป็นเลิศด้วยการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของคนในสถานศึกษาทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างต่อเนื่อง และบริหารจัดการความสามารถและศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาหากพิจารณาถึงลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยประยุกต์จากแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990, 19) ที่กล่าวถึงลักษณะสำคัญของ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ได้แก่ บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หรือสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่ดี สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ได้ มีเจตนคติที่ดีต่อสถานศึกษามีเป้าหมายหรือมองเห็นเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและสถานศึกษามีการทำงานหรือขั้นตอนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้รับการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การจัดสรรแท็บเล็ตเพื่อการศึกษาตามโครงการจัดหาคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตให้แก่โรงเรียน (one tablet PC per child) โครงการการเรียนการสอนทางไกล (DLTV) โครงการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (UniNet) และโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) เพื่อจัดสรรให้กับสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีการส่งเสริม สนับสนุน ในด้านต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น จัดอบรม ให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ กับบุคลากรในสังกัด เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นและทำให้สถานศึกษาเกิดลักษณะเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า ระบบบริหารงานสารสนเทศเป็นเครื่องมือหรือวิธีการช่วยพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างยิ่งในพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ ช่วยส่งเสริมศักยภาพในการทำงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระบบบริหารงานสารสนเทศที่สัมพันธ์กับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาเด็กและเยาวชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษาและลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษาและลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารงานสารสนเทศกับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า ทบทวนเอกสาร และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารงานสารสนเทศและลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งผู้วิจัยใช้ทฤษฎีระบบบริหารงานสารสนเทศตามแนวคิดของ แสตร แอนด์ เรโนลด์ (Stair and Reynolds, 2006, อ้างถึงใน รุจิจันทร์ พิริยะสงวนพงศ์, 2549, 35) กล่าวว่า การจะทำให้ระบบสารสนเทศทำงานได้มีองค์ประกอบที่สำคัญด้วยกัน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ฮาร์ดแวร์ 2) ซอฟต์แวร์ 3) ฐานข้อมูล 4) การสื่อสารโทรคมนาคม 5) บุคลากร 6) กระบวนการทำงาน

ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เซงเก้ (Senge, 1990, 19) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถ

ขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ เป็นที่ซึ่งทำให้เกิดรูปแบบความคิดใหม่หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ 1) บุคคลที่รอบรู้ 2) รูปแบบความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดเชิงระบบ และผู้วิจัยนำเสนอ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ศิริ คอยเกษม (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน ครูผู้สอน จำนวน 191 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานแบบประมาณค่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดทำระบบสารสนเทศ ด้านการปรับปรุง

และพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการวางแผนระบบสารสนเทศ และด้านการตรวจสอบระบบสารสนเทศ และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับการบริหาร ระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาน้อยกว่าของสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ปิยะ ละมุลมอญ (2556, หน้า 90) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และเมื่อกล่าวถึงรายด้าน คือ 1) ด้านองค์กร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนมีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ 2) ด้านการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) ด้านสมาชิกองค์กร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และการฝึกอบรมต่าง ๆ และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ และให้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการเกิดประโยชน์ 4) ด้านองค์ความรู้ พบว่า โรงเรียนสนับสนุนหน่วยงานและโครงการต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์ความรู้ ด้วยการให้โอกาสในการเรียนรู้แก่บุคลากร บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร 5) ด้านเทคโนโลยี พบว่า บุคลากรของโรงเรียนสามารถเข้าถึงทางด่วนข้อมูลได้โดยผ่านเครือข่ายต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต หรือออนไลน์ เป็นต้น และโรงเรียนมีการนำระบบ

สารสนเทศโดยอาศัยคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมาใช้ในการเรียนรู้

กฤติยา จันทระเสนา (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 97 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูสถานศึกษาละ 2 คน รวม 4 คน รวมทั้งสิ้น 388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ เบส และ อวลิโอ (Bass and Avolio) และเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็งเก้ (Peter M. Senge) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐาน เลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แบเรท (Barrett, 2001 อ้างถึงใน ไพเราะ ศรีทอง, 2554, 84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและผลกระทบของการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน (เท็กซัส) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารที่มีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารเพิ่มมากขึ้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการตอบรับในเชิงบวกด้านประโยชน์ใช้สอย ความมีประสิทธิภาพของงาน การทำหน้าที่และการเป็นเจ้าของระบบงาน 2) ผู้บริหารที่มีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารในระดับต่ำสามารถบ่งชี้ว่า ปัจจัยของระดับความเชี่ยวชาญที่ส่งผลต่อการรับรู้ของระบบสารสนเทศว่ามีความยืดหยุ่น ซับซ้อน และล่าช้า 3) เมื่อมีการนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมาใช้ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารหลายปีและมีประสบการณ์ในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสามารถชี้ชัดได้ถึงการพัฒนาคุณภาพของงาน การเข้าถึงข้อมูล ง่ายต่อการใช้งานและการตอบสนองของระบบสารสนเทศ 4) ผู้บริหารที่มีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจำนวนบ่อยครั้งกว่าและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารเป็นเวลาหลายปี จะสามารถแสดงศักยภาพในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมาช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ 5) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารในการทำหน้าที่ได้ดีกว่า นอกจากนี้ยังมีหลักฐานยืนยันว่า เป็นการเพิ่มระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ โดยการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ทักษะระดับสูง และปัจจัยต่าง ๆ

ในการบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

วิลคิน (Wilkin, 2001 อ้างถึงใน ไพเราะ ศรีทอง, 2554, 84) ได้ทำวิจัยเรื่อง เกณฑ์คุณภาพในการวัดระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพโดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การสำรวจหาแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่สามารถวัดคุณภาพของระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชากรในการวิจัยเป็นผู้ใช้ระบบสารสนเทศในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งการดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะเวลา ระยะที่ 1 วิเคราะห์คุณภาพของระบบสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพของระบบสารสนเทศขึ้นอยู่กับการทำงานในขั้นตอนการติดตั้งระบบสารสนเทศ การใช้ระบบสารสนเทศ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนการดำเนินงานในการจัดระบบสารสนเทศ หลักการในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน คือ การพิจารณาถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดระบบสารสนเทศในแต่ละขั้นตอนซึ่งเกณฑ์คุณภาพที่นำมาใช้ในการตัดสินการจัดระบบสารสนเทศ คือ ความพึงพอใจของผู้ใช้สารสนเทศ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างเกณฑ์คุณภาพ ระยะที่ 2 ทดสอบเกณฑ์คุณภาพของระบบสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 โดยการสังเกตเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์รายการกลุ่มและการสัมภาษณ์กับผู้ที่ใช้ระบบสารสนเทศในองค์กรต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างและองค์ประกอบของเกณฑ์ในการวัดระบบสารสนเทศมีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการวัดคุณภาพในการจัดระบบสารสนเทศและนำเกณฑ์ดังกล่าวมาสร้างเครื่องมือในการวัดคุณภาพของการจัดระบบสารสนเทศ จากนั้นจึงนำเครื่องมือมาทดลองกับผู้ที่ใช้ระบบสารสนเทศในองค์กรต่าง ๆ ผลจากการใช้ทดลองใช้เครื่องมือ พบว่า เครื่องมือนี้อาจสามารถวัดคุณภาพของการจัดระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไครเซอร์ (Kaiser, 2000 อ้างถึงใน วิษารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา, 2552, 80) ได้ศึกษาเรื่องแบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการทดสอบตัวแปรขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างแรงผลักดันในองค์กร โดยได้ทดลองกับพนักงาน 439 คน ในบริษัทผลิตนิวเคลียร์แห่งหนึ่งที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการเรียนรู้และทำความเข้าใจองค์กร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการโดยสร้างองค์กรบรรยากาศในการทำงาน ระบบองค์การ การจูงใจ การเรียนรู้วัฒนธรรม และขอบเขตการเรียนรู้ภายนอก สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยในการทดสอบบทบาทของตัวแปรขององค์กร เพื่อนำผลที่ได้ไปอธิบายการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ วัฒนธรรม และขอบเขตการเรียนรู้ภายนอก ตัวแปรแต่ละตัวที่นำเข้ามาในรูปแบบวิเคราะห์การถดถอย มีรากฐานแนวคิดของแบบการเปลี่ยนแปลง

นาโพลซ์ (Napholz, L., 2002 อ้างถึงใน กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์, 2557, 52) ได้วิจัยเรื่องหน้าที่ของสถานศึกษาระดับมัธยมชนบทแห่งรัฐอิลลินอยส์ต่อรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เซงเก้ (Senge) โดยเน้นเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งวัฒนธรรมอันหลากหลายของการศึกษาเป็นสิ่งที่ดี และจำเป็นในสถานศึกษาที่รวมเอาชาติอเมริกันและยุโรปมาอยู่ด้วยกัน นาโพลซ์ (Napholz) ได้ตรวจสอบหน่วยที่มีวัฒนธรรมญี่ปุ่นพบว่า ครูและนักเรียนมีความแตกต่างกันในการรับรู้อย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับความเป็นวัฒนธรรมที่มีค่าของพวกเขาความเคลือบแคลงสงสัยในความมีประสิทธิภาพของมันในสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จำนวนครูหลายคนที่มีวัฒนธรรมที่มีค่า นักเรียนได้แบ่งปันความสงสัยของครู และเชื่อเพิ่มขึ้นว่า การศึกษาที่ต่อต้านการแบ่งชนชาติเป็นองค์ประกอบที่รวมในการศึกษาของวัฒนธรรมรวม

นอกจากนี้การศึกษายังชี้แนะว่า บทเรียนแบบวันเดียวจบเกี่ยวกับวัฒนธรรมญี่ปุ่นไม่ได้กระทบต่อความเป็นญี่ปุ่นที่ฝังแน่นของนักเรียน ขณะที่บทเรียนใช้เวลาในการเรียนเป็นเดือนกลับมีผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมแนะนำว่า แม้แต่บทเรียนระยะสั้น บทเรียนแบบวันเดียวจบที่ได้แนะนำวัฒนธรรมญี่ปุ่นต่อนักเรียน ปรากฏว่าส่งผลกระทบต่อความปรารถนาของพวกเขาในการมีส่วนร่วมในบทเรียนเกี่ยวกับวัฒนธรรมต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม ลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, 102) ดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด	เกณฑ์ให้ 5 คะแนน
ปฏิบัติมาก	เกณฑ์ให้ 4 คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง	เกณฑ์ให้ 3 คะแนน
ปฏิบัติน้อย	เกณฑ์ให้ 2 คะแนน
ปฏิบัติน้อยที่สุด	เกณฑ์ให้ 1 คะแนน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 148 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 66 แห่ง สถานศึกษานขนาดกลาง 78 แห่ง และสถานศึกษานขนาดใหญ่ 4 แห่ง (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2560, 4)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 107 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 48 แห่ง

สถานศึกษาขนาดกลาง 56 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 3 แห่ง ที่ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มที่กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 127) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นฐานในการสุ่มแบ่งตามสัดส่วนและใช้การสุ่มอย่างง่ายในการสุ่มตัวอย่างสถานศึกษาแต่ละขนาด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัยส่งให้สถานศึกษา โดยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัยส่งด้วยตนเอง โดยมีหนังสือระบุวันที่ในการขอรับแบบสอบถามกลับ และผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รับกลับมา นำมาตรวจให้คะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติตามประเด็นในการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลและสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	หมายถึง มีระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง มีระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง มีระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง มีระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 วิเคราะห์ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	หมายถึง มีลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีมีลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง มีลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง มีลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง มีลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระบบบริหารงานสารสนเทศ และลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว หรือ One-way ANOVA

3.5 วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารงานสารสนเทศกับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแนวของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, 108) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.31-0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.71 ขึ้นไป	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก	109	31.9
สถานศึกษาขนาดกลาง	208	60.8
สถานศึกษาขนาดใหญ่	25	7.3
รวม	342	100.0

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 และน้อยที่สุดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	107	31.3
ครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ	81	23.7
ครูผู้รับผิดชอบด้าน ICT	24	7.0
ครู	130	38.0
รวม	342	100.0

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และครูผู้รับผิดชอบด้าน ICT จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถานภาพจำแนกตามเพศ

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	95	27.8
หญิง	247	72.2
รวม	342	100.0

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สถานภาพจำแนกตามอายุ

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	31	9.1
30 ปี–40 ปี	90	26.3
40 ปี–50 ปี	79	23.1
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	142	41.5
รวม	342	100.0

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านอายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา มีอายุ 30–40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 อายุ 40–50 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สถานภาพจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ปริญญาตรี	180	52.6
ปริญญาโท	158	46.2
ปริญญาเอก	4	1.2
รวม	342	100.0

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านการศึกษาสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 และระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สถานภาพจำแนกตามอายุราชการ

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุราชการ		
น้อยกว่า 5 ปี	67	19.6
5 ปี–10 ปี	73	21.4
10 ปี–20 ปี	50	14.6
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	152	44.4
รวม	342	100.0

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 152 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา มีอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน 5–10 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และ 10–20 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ระบบบริหารงานสารสนเทศ ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา

ระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา	$\bar{X}$	(S.D.)	แปลความหมาย
ด้านฮาร์ดแวร์	3.92	0.51	ระดับมาก
ด้านซอฟต์แวร์	3.61	0.64	ระดับมาก
ด้านฐานข้อมูล	3.59	0.45	ระดับมาก
ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม	3.86	0.55	ระดับมาก
ด้านบุคลากร	3.76	0.49	ระดับมาก
ด้านกระบวนการทำงาน	3.77	0.44	ระดับมาก
รวมเฉลี่ย	3.75	0.43	ระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านฮาร์ดแวร์ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสาร

โทรคมนาคม ($\bar{X} = 3.86$) ด้านกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.76$) ด้านซอฟต์แวร์ ($\bar{X} = 3.61$) ด้านฐานข้อมูล ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ด้านบุคคลที่รอบรู้	4.29	0.41	ระดับมาก
ด้านรูปแบบความคิด	4.22	0.37	ระดับมาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.27	0.39	ระดับมาก
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.31	0.39	ระดับมาก
ด้านการคิดเชิงระบบ	4.13	0.40	ระดับมาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.36	ระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.29$) ด้านการมีวิสัยทัศน์

ร่วม ($\bar{X} = 4.27$) ด้านรูปแบบความคิด ($\bar{X} = 4.22$) ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ระบบบริหารงานสารสนเทศ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านฮาร์ดแวร์	ระหว่างกลุ่ม	1.475	2	.737	2.959	.056
	ภายในกลุ่ม	25.909	104	.249		
	รวม	27.383	106			
2. ด้านซอฟต์แวร์	ระหว่างกลุ่ม	.598	2	.299	.725	.487
	ภายในกลุ่ม	42.905	104	.413		
	รวม	43.503	106			
3. ด้านฐานข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	.790	2	.395	1.944	.148
	ภายในกลุ่ม	21.144	104	.203		
	รวม	21.935	106			
4. ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม	ระหว่างกลุ่ม	.229	2	.114	.367	.694
	ภายในกลุ่ม	32.370	104	.311		
	รวม	32.599	106			
5. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.905	2	.452	1.882	.157
	ภายในกลุ่ม	25.003	104	.240		
	รวม	25.908	106			
6. ด้านกระบวนการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.861	2	.430	2.279	.108
	ภายในกลุ่ม	19.637	104	.189		
	รวม	20.498	106			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.583	2	.291	1.590	.209
	ภายในกลุ่ม	19.062	104	.183		
	รวม	19.645	106			

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับของระบบการบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา ทั้งในภาพรวม และรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า ค่า Sig. ทั้งในภาพรวม และรายด้านทั้ง 6 ด้าน มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า

ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีระบบการบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคลที่รอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	.276	2	.138	.825	.441
	ภายในกลุ่ม	17.401	104	.167		
	รวม	17.677	106			
2. ด้านรูปแบบความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.048	2	.024	.174	.840
	ภายในกลุ่ม	14.184	104	.136		
	รวม	14.232	106			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.191	2	.095	.637	.531
	ภายในกลุ่ม	15.588	104	.150		
	รวม	15.779	106			
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.863	2	.431	2.937	.057
	ภายในกลุ่ม	15.278	104	.147		
	รวม	16.141	106			
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.420	2	.210	1.294	.279
	ภายในกลุ่ม	16.878	104	.162		
	รวม	17.298	106			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.304	2	.152	1.184	.310
	ภายในกลุ่ม	13.337	104	.128		
	รวม	13.641	106			

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่า Sig. ทั้งในภาพรวม และรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่า ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารงานสารสนเทศกับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารงานสารสนเทศกับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

	บุคคล ที่รอบรู้	รูปแบบ ความคิด	การมี วิสัยทัศน์ร่วม	การเรียนรู้ เป็นทีม	การคิด เชิงระบบ	ภาพรวม
ฮาร์ดแวร์	.529**	.463**	.534**	.474**	.479**	.546**
ซอฟต์แวร์	.322**	.430**	.378**	.435**	.534**	.459**
ฐานข้อมูล	.458**	.611**	.545**	.594**	.664**	.629**
การสื่อสารโทรคมนาคม	.360**	.506**	.379**	.459**	.416**	.464**
บุคลากร	.542**	.598**	.563**	.567**	.585**	.627**
กระบวนการทำงาน	.491**	.513**	.487**	.517**	.572**	.568**
ภาพรวม	.537**	.626**	.575**	.606**	.653**	.657**

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารงานสารสนเทศกับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารงานสารสนเทศกับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวม ($r = .657$) มีความสัมพันธ์ต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางเดียวกัน ในเชิงบวก ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในรายด้าน พบว่า ระบบการบริหารงานสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทุกด้าน ในเชิงบวก ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ระบบการบริหารงานสารสนเทศด้านที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมมากที่สุด คือ ระบบการบริหารงานสารสนเทศด้านฐานข้อมูล ($r = .629$) รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ($r = .627$) ด้านกระบวนการทำงาน ($r = .568$) ด้านฮาร์ดแวร์ ($r = .546$) ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม ($r = .464$) และด้านซอฟต์แวร์ ($r = .459$) ตามลำดับ และในทางกลับกัน ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์กับระบบการบริหารงานสารสนเทศ ในภาพรวมมากที่สุด คือ ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการ

คิดเชิงระบบ ($r = .653$) รองลงมาคือ ด้านรูปแบบความคิด ($r = .626$) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($r = .606$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($r = .575$) และด้านบุคคลที่รอบรู้ ($r = .537$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ระบบบริหารงานสารสนเทศที่สัมพันธ์กับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยนำประเด็นข้อค้นพบจากผลการวิจัยมาอภิปรายและตั้งข้อสังเกตในประเด็นดังกล่าว ต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ มีความก้าวหน้า อุปกรณ์ต่าง ๆ และระบบการสื่อสารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต โทรศัพท์ หรือแม้แต่ระบบอินเทอร์เน็ต ทำได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจุบันเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นครูหรือนักเรียนต่างมีโทรศัพท์กันเกือบทุกคน ซึ่งโทรศัพท์ปัจจุบันเปรียบเสมือนเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาเครื่องหนึ่ง เราสามารถค้นหาข้อมูลหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพื่อพัฒนาการศึกษา จึงได้จัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาในสังกัดมาโดยตลอด เช่น การจัดสรรแท็บเล็ตเพื่อการศึกษาตามโครงการจัดหาคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตให้แก่โรงเรียน (one tablet PC per child) การจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาในการจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ตามโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) การจัดสรรระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้สถานศึกษาในสังกัดตามโครงการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีระบบบริหารงานสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ที่ 5 เรื่องระบบสื่อสารและเทคโนโลยีทางการศึกษา ระบุว่าหน่วยงานมีระบบสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันสมัย และนำระบบ ICT เข้ามาใช้จัดการเรียนรู้และบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรมและกว้างขวาง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2558, 9) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริมา วันนา (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบสารสนเทศกับการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบสารสนเทศของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดระบบบริหารสารสนเทศของสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ อีกทั้ง เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจด้านการบริหาร

จัดการได้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาจึงต้องมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ ถูกต้อง สมบูรณ์ รวดเร็ว เป็นปัจจุบันและสามารถ เรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริ คอยเกษม (2556) เรื่อง การบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในสำนักงานเขตคลองสาน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐจันทร์ ชัยชญา (2553) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบสารสนเทศกับการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบสารสนเทศกับการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่าสภาพการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันมีการดำเนินงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน และมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวรัตน์ พายุหะ (2551) เรื่อง ระบบสารสนเทศกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระบบสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่าระบบสารสนเทศเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการบริหาร หากสถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ เช่น ถูกต้อง ทันสมัย มีความรวดเร็ว จะช่วยให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริดา แยมกลิ่น

(2551) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนในสำนักงานเขตคลองสาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในสำนักงานเขตคลองสานโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากระบบสารสนเทศเป็นส่วนสำคัญในการบริหารของผู้บริหาร หากสถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ เช่น ถูกต้อง ทันสมัย มีความรวดเร็วจะทำให้การบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านฮาร์ดแวร์ อาจเป็นไปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มุ่งเน้นในการให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา จึงได้มีการสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ด้านฮาร์ดแวร์ ให้กับสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง เพื่อให้สถานศึกษามีอุปกรณ์ต่าง ๆ หรือฮาร์ดแวร์ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ เช่น การจัดสรรแท็บเล็ตเพื่อการศึกษาตามโครงการการจัดหาคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตให้แก่นักเรียน (one tablet PC per child) การจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาในการจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ทีวี และอุปกรณ์ต่อพ่วงต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) เป็นต้น เพื่อให้สถานศึกษามีเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ระบุว่า หน่วยงานมีระบบสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันสมัย และนำระบบ ICT เข้ามาใช้จัดการเรียนรู้และบริหารจัดการอย่าง

เป็นรูปธรรมและกว้างขวาง (สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ, 2558, 9)

และเมื่อพิจารณาการบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดพบว่า ระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษาด้านฐานข้อมูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นไปได้ว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีครูที่ดูแลข้อมูลส่วนละ 1 คน โดยข้อมูลมีหลายส่วน ทำให้มีครูที่รับผิดชอบหลายคนครูส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าฐานข้อมูลได้ ทำให้ในเวลาที่ต้องใช้ข้อมูล จำเป็นต้องขอไปยังครูที่ดูแลข้อมูลในแต่ละส่วน อาจทำให้เกิดความล่าช้าในการเรียกใช้ข้อมูล เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่าปัจจุบันมีการจัดการปฏิบัติการศึกษา สถานศึกษาต่าง ๆ พยายามที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ในงานด้านอื่น ๆ เช่น การจัดอบรมวิชาการ การเงินและพัสดุ การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ตามนโยบายคุปองครู นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู และผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาด้วยกัน เช่น การจัดให้สถานศึกษาตั้งเป็นกลุ่มเครือข่าย ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามองเห็นเป้าหมายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน พร้อมทั้งสร้างให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีในวิชาชีพของตน เพื่อให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วชิณี สืบสุทธา (2554) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป หาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเป็นบุคคล ที่รอบรู้ และด้านการมีรูปแบบความคิด ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรมีความเข้าใจ ในการจัดลำดับความ สำคัญของงาน และระบบ โครงสร้างนโยบายและกระบวนการทำงานของ องค์กรต้องมีการออกแบบให้สามารถดัดแปลง แก้ไขมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสิ่งที่มา กระทบทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมศิริ เนื้อเย็น (2556) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ซึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การเป็น บุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ แสดงว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ให้ความสำคัญต่อการจัดลำดับความสำคัญของ งาน และระบบโครงสร้างนโยบาย และกระบวนการ ทำงานขององค์กรต้องมีการออกแบบให้สามารถ ดัดแปลงแก้ไข มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อ สิ่งที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา จันทระเสนา (2556) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งใน ภาพรวมและหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจาก ในช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาต่างก็พยายามที่จะพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐาน และวิสัยทัศน์ทางการศึกษา แห่งชาติให้ได้ นอกจากนี้แล้ว การเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างครู และผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นไปใน ลักษณะที่บุคลากรต่างก็ร่วมสนทนาแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์กันต่างร่วมกันอภิปราย ถึงประเด็นต่าง ๆ ทางด้านการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูต่างก็มี หลักการฝึกปฏิบัติด้านการคิดเชิงระบบ กล่าวคือ มองความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ใน ภาพรวม

เมื่อพิจารณาลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา รามบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารามบุรี เขต 2 ด้าน การเรียนรู้เป็น ทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเป็นไปได้ว่าในการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ในสถานศึกษา ต่างร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันทั้งใน

สถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ระบุว่าพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เช่น การสร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่าย เช่น เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ สหวิทยาเขต กลุ่มโรงเรียน ฯลฯ หรือส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียน ด้วยพลังประชารัฐอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, 7-8) สอดคล้องกับ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ได้แก่ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, 6)

เมื่อพิจารณาลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด พบว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด อาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรในสถานศึกษา ยังขาดการวิเคราะห์ และวางแผนงานต่าง ๆ ที่ ได้รับมอบหมายอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ หรือสถานศึกษาอาจจะมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของงาน มากกว่าขั้นตอน หรือวิธีในการปฏิบัติงาน ทำให้ บางครั้งอาจขาดการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ หรือมอง

ภาพรวมของสถานศึกษา หรืออาจเป็นไปได้ว่า ภาระงานของครูมีมากและส่วนมากเป็นงานเร่งด่วน อาจทำให้งานที่ปฏิบัติบางครั้งขาดการวิเคราะห์ วางแผน และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรในสถานศึกษา ต้องเร่งที่จะแก้ไขปัญหาทันทีเพียงอย่างเดียวอาจ ทำให้มองข้ามปัญหาในภาพรวมและขาดวิเคราะห์ ถึงสภาพปัญหาหรือสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงก็ เป็นไปได้

3. จากผลการวิจัยเปรียบเทียบระบบบริหาร งานสารสนเทศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาด สถานศึกษาที่ต่างกัน มีระบบบริหารงานสารสนเทศ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็น ไปได้ว่า จากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มุ่งเน้นให้สถานศึกษา ทุกแห่งมีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษา ขนาดกลาง หรือสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งในเมือง และนอกเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จึงได้ขออนุมัติ บประมาณจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อ อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น แท็บเล็ต เครื่องคอมพิวเตอร์ ทีวี ที่มีประสิทธิภาพและจัดสรรงบประมาณใน การติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ให้กับสถานศึกษาที่ไม่มีระบบอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง จึงทำให้ระบบบริหารงานสารสนเทศ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลางหรือ สถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ใน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา เรื่อง การเพิ่ม โอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย เช่น มีระบบเครือข่าย

เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยสนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้ บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, ฏ) สอดคล้องกับ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ในยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ เรืองส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, 6)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสะท้อนภาพให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มุ่งที่จะสนับสนุนและพัฒนาระบบสารสนเทศที่จำเป็นให้สถานศึกษาทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็นด้านฮาร์ดแวร์ ระบบสื่อสารโทรคมนาคม หรือระบบอินเทอร์เน็ต และจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้าน ICT ให้กับสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ในการนี้จึงทำให้สถานศึกษาไม่ว่าขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ มีระบบบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. จากผลการวิจัยเปรียบเทียบลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่า จากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มุ่งเน้นให้สถานศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพและศักยภาพที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก

ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาในเมือง หรือนอกเมือง จึงมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน และมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครูในสังกัดให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเสมอ ทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันของสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา ยกตัวอย่างเช่น การจัดให้มีกลุ่มเครือข่ายของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาเกิดความร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 เรื่อง การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, ญ-ฎ) สอดคล้องกับ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, 6) สอดคล้องกับ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ใน ยุทธศาสตร์ที่ 6 เรื่อง พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นการสร้าง ความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, 7-8)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสะท้อนภาพให้เห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีหลายปัจจัยด้วยกันไม่ว่าจะเป็น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา หรือแม้แต่บุคลากรในสถานศึกษา ทุกอย่างที่ว่ากล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งทุกสถานศึกษาไม่ต่างกัน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ จึงมีลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ของระบบบริหารงานสารสนเทศกับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ระบบบริหารงานสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทุกด้านในทิศทางเดียวกัน ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง อาจเป็นไปได้ว่า ระบบบริหารงานสารสนเทศนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษามีลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งระบบบริหารงานสารสนเทศ คือ การบริหารองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้สารสนเทศสามารถทำงานได้ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ เป็นอย่างมาก มีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร ค้นหาข้อมูล หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ หรือแม้แต่การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นหลักสำคัญของลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจกล่าวได้ว่า ระบบบริหารงานสารสนเทศนั้นมีความสำคัญต่อลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ แพนศรี ศรีจันทิก (2554) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจะช่วยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและวิธีคิดค้นคว้าหาความรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการให้ประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสะท้อนภาพให้เห็นว่า ระบบบริหารงานสารสนเทศมีความมีความสัมพันธ์กับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทุกด้าน ในทิศทางเดียวกัน ในเชิงบวก ในระดับปานกลาง เพราะปัจจุบันระบบบริหารงานสารสนเทศถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และมีส่วนช่วยให้สถานศึกษาเกิดลักษณะเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่าระบบบริหารงานสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปดังสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการจัดทำ ระบบฐานข้อมูล เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ระบบการบริหารงานสารสนเทศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นเรื่องการบริหารและพัฒนาฐานข้อมูลให้ดียิ่งขึ้น เพราะระบบฐานข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ อาจจัดทำ

ระบบการจัดเก็บให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา หรือการนำไปใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เพราะข้อมูลต่าง ๆ เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีข้อมูลในการวางแผนงานในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความคิดเชิงระบบให้มากขึ้น เพราะจากผลการวิจัย พบว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดเชิงระบบให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจจัดประชุมบุคลากรในสถานศึกษาสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง เพื่อพูดคุยถึงผลการปฏิบัติงานและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และร่วมกันสรุปเป็นภาพรวมของสถานศึกษา ร่วมกันคิดวิเคราะห์ถึงสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหามาตร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบบริหารงานสารสนเทศและลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบบริหารงานสารสนเทศและลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลและผลการวิจัยในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์มาเป็นแนวทาง

ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางหรือทางเลือกในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา จันทระเสนา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561*. สุราษฎร์ธานี: ผู้แต่ง.
- กัญญภัคธญา ภัทรไชยอนันท์. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ปิยะ ละมุลมอญ. (2556). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- เปรมศิริ เนื่อเย็น. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- แพนศรี ศรีจันทิก. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ไพเราะ ศรีทอง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารระบบสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัฐจันทร์ ชัยชญา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบสารสนเทศกับการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, วันที่ 6 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560.
- รุจิจันทร์ พิริยะสงวนพงศ์. (2549). สารสนเทศทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วศิณี สืบสุทธา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วิชารัตน์ ธรรมะรัตนจินดา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริ คอยเกษม. (2556). การบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริดา แยมกลั่น. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนในสำนักงานเขตคลองสาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิวรัตน์ พายุหะ. (2551). ระบบสารสนเทศกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (ปี 2560–2564)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลเอก ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สิรินาถ วันนา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบสารสนเทศกับการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุภาวดี ศรีทองจันทร์. (2560). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning organizations*. New York: Doubleday.

การกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดเพื่อการดำเนินธุรกิจ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ระชานนท์ ทวีผล¹, ณัฐพล เขียวงาม²

^{1,2} สาขาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Email: rachanon@ms.su.ac.th¹, nat-s.k.p@hotmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะของสินค้าที่จำหน่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา (2) ศึกษาแนวทางกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดเพื่อการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา และ (3) ศึกษาข้อจำกัดและอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่กับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมจากผู้ประกอบการที่เป็นนักศึกษาจำนวน 10 คน ซึ่งมีผู้ติดตามในบัญชีผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า (1) สินค้าที่ผู้ประกอบการจำหน่ายมี 2 ลักษณะ คือ การผลิตสินค้าเอง และการรับสินค้ามาขาย (2) การกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (2.1) คำสัญญา (Promise) เป็นการแสดงเนื้อหาที่ส่งไปยังผู้บริโภคแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน (2.2) การทำให้เห็นภาพ (Picture) เป็นการทำให้ผู้บริโภคเห็นถึงภาพลักษณ์ของสินค้าผ่านภาพถ่ายและภาพเคลื่อนไหว (2.3) หลักฐาน (Proof) เป็นข้อมูลของผู้บริโภคเกี่ยวกับประสบการณ์ในการใช้ประโยชน์ (2.4) การกระตุ้น (Push) เป็นการกิจกรรมส่งเสริมการขายที่ช่วยกระตุ้นให้จำหน่ายสินค้าได้เร็วยิ่งขึ้น (3) ข้อจำกัดในการดำเนินธุรกิจมีความเกี่ยวข้องกับจำนวนคู่แข่งทางการค้าที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งความเชื่อมั่นในตัวสินค้าที่ยังไม่เป็นที่รู้จักมากนักในท้องตลาด และอุปสรรคกลายเป็นสิ่งที่ควบคุมไม่ได้เนื่องจากเป็นกระบวนการบริการขนส่งที่มีความล่าช้า

คำสำคัญ: กลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูด, พาณิชนียอิเล็กทรอนิกส์, ผู้ประกอบการรุ่นเยาว์

Defining Inbound Marketing Strategies for Business Development in Higher Education Institution Entrepreneurs Using Instagram Accounts: A Case Study of Silpakorn University Phetchaburi Campus

Rachanon Taweephon¹, Natthapol Keawngam²

^{1,2} Marketing Department under the Faculty of Management science, Silpakorn University,

Email: rachanon@ms.su.ac.th¹, nat-s.k.p@hotmail.com²

Abstract

The objectives of this study were to: (1) study the characteristics of products that were sold via Instagram channels of the young entrepreneurs studying in higher education institutions; (2) study guidelines for defining an inbound marketing strategy for running the business via the following Instagram channels; and (3) to study the limitations and obstacles in running businesses using the Instagram channels. This is a phenomenology study which employs a qualitative method. The data collection techniques are comprises of a non-participatory observation technique together with in-depth interviews, which were performed with 10 entrepreneurs who have 1,000 or more followers. The analysis showed that: 1) there are 2 types of products that are being sold: the ones that are self-manufactured or by selling other peoples' products; 2) an inbound marketing strategy is consisted of 4 major components which are to 'promise' to deliver a clear product content, to produce an accurate 'picture' and product illustration, to provide 'proofs' of benefits, and to assign 'pushes' for product promotion; and 3) limitations to business advancement was found to be associated with an increasing number of competitors and low product confidence as well as other uncontrollable obstacles such as a delayed delivery.

Keywords: Inbound Marketing Strategy, E-Commerce, Young Entrepreneur

บทนำ

แนวโน้มการใช้สื่อสังคมออนไลน์ประเภทต่าง ๆ เพิ่มขึ้นกันอย่างแพร่หลาย รวมทั้งยังเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของผู้คนมากขึ้น ทั้งด้านการสื่อสารและการส่งข้อมูล พร้อมกับการใช้สื่อออนไลน์สำหรับการทำกิจกรรมยามว่างเพื่อความบันเทิง อาทิ ดูหนัง ฟังเพลง รวมไปถึงการซื้อขายสินค้าและการทำธุรกรรมต่าง ๆ ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปแบบโทรศัพท์มือถือ จากการสำรวจพบว่า ประเทศไทยมีประชากรจำนวน 49 ล้านคน คิดเป็นอัตราส่วน 71% จะเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ เนื่องจาก 8.3% มีบัญชีธนาคารออนไลน์ จึงนิยมชำระเงินค่าสินค้าผ่านระบบโมบายแบงก์กิ้ง (Mobile Banking) ในขณะที่เครือข่ายสังคม (Social Network) ที่คนไทยนิยมใช้ คือ เฟซบุ๊ก (Facebook) ยูทูบ (YouTube) ไลน์ (LINE) เฟซบุ๊ก เมสเซนเจอร์ (Facebook Messenger) อินสตาแกรม (Instagram) และทวิตเตอร์ (Twitter) ได้กลายเป็นช่องทางที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ของธุรกิจออนไลน์ หรืออาจเรียกว่า การซื้อขายสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Commerce) (มาร์เก็ตติ้งอุพช, 2562) ซึ่งในขณะเดียวกันกลุ่มของผู้ประกอบการยังคงปรับเปลี่ยนกระบวนการบริการ เพื่อความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของพฤติกรรมผู้บริโภคให้ได้มากที่สุด อีกทั้งยังกลายเป็นการสนับสนุนความสนใจในการทำธุรกิจค้าขายผ่านสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มขึ้นของกลุ่มผู้ประกอบการรุ่นใหม่ โดยปี 2560 ยังพบว่าการทำการตลาดออนไลน์มีมูลค่าสูงถึง 69.92% เนื่องจากการทำธุรกิจออนไลน์ สามารถเรียนรู้ได้ง่ายและสะดวก รวดเร็วไม่จำเป็นต้องมีหน้าร้านเป็นของตนเอง รวมทั้งยังสามารถเข้าถึงผู้บริโภคได้อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2562) ซึ่งในขณะเดียวกันการขายสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์เป็นการดำเนินธุรกิจบนพื้นที่ออนไลน์อาศัยการรวมตัวกันของกลุ่มผู้บริโภคที่มี

แรงจูงใจและความรู้สึกร่วมในการซื้อขายสินค้า สามารถสัมผัสกับรายละเอียดของสิ่งที่ต้องการได้อย่างชัดเจน พร้อมกับการสร้างปฏิสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลของสินค้าและบริการที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย (ตะกร้าออนไลน์ เทรนนิง, 2560) สำหรับประเทศไทยได้รับการจัดอยู่ในอันดับที่หนึ่งของเอเชียแปซิฟิกที่มีการขายสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์มากที่สุดในปี 2560 - 2561 และมีผู้ติดต่อสื่อสารผ่านข้อความในการทำธุรกรรมเป็นหนึ่งในห้าอันดับแรกของโลกจึงเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของสินค้าและศักยภาพของกลุ่มผู้ประกอบการ (ฐานเศรษฐกิจ, 2561)

ถึงแม้ว่าปัจจุบันมีกลุ่มเยาวชนที่สนใจเป็นผู้ประกอบการมีจำนวนมากขึ้น โดยการนำเสนอคุณลักษณะเฉพาะของผู้ประกอบการที่ต้องแสดงถึงความเป็นตัวตน ได้แก่ บุคลิกภาพ การสื่อสารที่สามารถดึงดูดใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาสินค้าในรูปแบบใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (สำคัญสุด สีหุตลานนท์, 2560) อีกทั้งยังเป็นการทำงานที่มีความเป็นอิสระในตัวเอง สามารถสร้างรายได้และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพได้มากกว่าการประกอบอาชีพที่มีสายบังคับบัญชาในองค์กรขนาดใหญ่ ในขณะเดียวกันยังลดข้อจำกัดของสถานที่ทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้อง ส่งผลให้มีกลุ่มนักศึกษาจำนวนมากเกิดความสนใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ เช่นเดียวกับกรณีของนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เป็นหนึ่งในกลุ่มนักศึกษาที่มีความสนใจในการประกอบอาชีพ เริ่มต้นจากจำหน่ายสินค้าที่มีต้นทุนไม่สูงมาก ประกอบกับภาวะแข่งขันที่สูงขึ้นของช่องทางการกระจายสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ จึงต้องอาศัยการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อดึงดูดกลุ่มผู้บริโภคให้ได้มากที่สุด (สุชาติ ไตรภพสกุล, 2561)

สำหรับกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูด (Inbound Marketing) เป็นหนึ่งในรูปแบบการนำเสนอสินค้ามุมมองใหม่ มุ่งเน้นส่งมอบคุณค่าให้กับผู้บริโภคด้วยการส่งข้อมูลข่าวสารออกไปได้อย่างน่าสนใจ ทำให้ผู้รับสารเกิดความอยากรู้อยากเห็นเพิ่มเติม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นการให้ข้อมูลที่เป็นความรู้ รวมถึงความบันเทิงรูปแบบต่าง ๆ ดังนั้นความสำคัญอยู่ที่การออกแบบเนื้อหาให้ดึงดูดใจ และต้องอาศัยทั้งแนวคิด (Mindset) กับกลวิธีที่แตกต่าง รวมทั้งความรู้ด้านการตลาดดิจิทัลและการตลาดเชิงเนื้อหา (Digital Marketing & Content Marketing) ในการประกอบธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ (อร สมิต, 2562)

จากประเด็นที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดเพื่อดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ผลการศึกษาจะก่อให้เกิดแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่สามารถสร้างสรรค์จากการออกแบบเนื้อหาที่น่าสนใจได้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางแก่นักศึกษาหรือผู้ที่สนใจในการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าแก่การรับรู้ของผู้ประกอบการและผู้บริโภค รวมทั้งช่วยสร้างอาชีพให้นักศึกษาที่ต้องการหารายได้เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดจำหน่ายสินค้าและบริการไปยังกลุ่มเป้าหมายภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของสินค้าที่จำหน่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่ม

ผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

2. เพื่อศึกษาแนวทางการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดเพื่อการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

3. เพื่อศึกษาข้อจำกัดและอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. กลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูด

การตลาดแบบแรงดึงดูดเป็นแนวทางการมุ่งเน้นที่ตรงข้ามกับการตลาดแบบผลักข้อมูลไปยังผู้บริโภคจำนวนมากเห็น แต่จะเป็นวิธีการให้ความสำคัญถึงการดึงดูดกลุ่มผู้บริโภคที่เป็นเป้าหมายหลักให้เป็นฝ่ายเข้ามาหาผ่านเนื้อหา (Content) ที่ส่งมอบคุณค่าของสินค้าต่าง ๆ โดยจะมุ่งมั่นพัฒนาช่องทางของผู้ประกอบการให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับสาร รวมทั้งยังสามารถดึงดูดใจผู้บริโภคเป็นฝ่ายเข้ามาหาข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการเน้นให้คุณค่าของข้อมูลในลักษณะของการให้ความรู้แก่ผู้รับสารก่อน โดยการนำธุรกิจส่งต่อไปยังกลุ่มเป้าหมายภายในเวลาที่เหมาะสม เมื่อผู้บริโภคตัดสินใจซื้อจะเลือกสินค้าและบริการของตนเองเป็นอันดับแรกภายใต้แนวคิด 4P เป็นองค์ประกอบหลักแต่อาจไม่ใช่ 4P แบบดั้งเดิมที่ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) สถานที่ (Place) และโปรโมชัน (Promotion) อย่างที่คุ้นเคยกัน สำหรับ 4P การตลาดแบบแรงดึงดูดนั้นประกอบด้วย (1) คำสัญญา (Promise) ที่เป็นสิ่งที่มีค่ากับคนที่เข้ามาอ่านเนื้อหาของสินค้า เพื่อเป็นการตอกย้ำให้

เกิดความมั่นใจกับผลลัพธ์ที่จะได้จากการซื้อสินค้า (2) การทำให้เห็นภาพ (Picture) ต้องทำให้ผู้บริโภคที่กำลังมองเห็นภาพว่าสินค้านั้นมีลักษณะทางกายภาพที่ชัดเจน พร้อมกับการสื่อสารเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะได้รับ (3) หลักฐาน (Proof) เป็นการบ่งบอกถึงกระบวนการผลิต และผู้บริโภคอื่น ๆ ซึ่งชอบสินค้า อาทิ บทวิจารณ์จากผู้บริโภค และ (4) การกระตุ้น (Push) เป็นการกระตุ้นให้ผู้บริโภคกระทำตามความคาดหวังด้วยกิจกรรมให้เกิดการซื้อได้อย่างรวดเร็ว (สิทธินันท์ พลวิสุทธิศักดิ์ และคณะ, 2562)

2. พาณิชนียอิเล็กทรอนิกส์

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางธุรกิจโดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้เกิดธุรกรรมทางการเงินผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะปรากฏในรูปแบบของการชำระสินค้าผ่านระบบออนไลน์ การส่งของสินค้าผ่านทางเว็บไซต์ หรือแม้กระทั่งการโฆษณาผ่านโทรทัศน์และวิทยุ อีกทั้งยังได้รับอิทธิพลของอินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วยส่งเสริมสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้มีจุดเด่นแก่องค์กร อาทิ การประหยัดต้นทุนและลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งการช่วยลดองค์ประกอบธุรกิจที่มองเห็นจับต้องได้ในขณะเดียวกันยังเป็นการลดการใช้ทรัพยากรในองค์กรควบคู่กับการทลายข้อจำกัดของระยะทางและเวลาได้ นอกจากนี้ยังได้อธิบายเกี่ยวกับการจำแนกประเภทของพาณิชนียอิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce) ตามลักษณะของคู่ค้าจะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) ผู้ประกอบการกับผู้บริโภค (Business to Customer: B2C) คือ การมุ่งเน้นการขายสินค้ากับผู้บริโภคที่เป็นผู้บริโภคทั่วไป (2) ผู้ประกอบการกับผู้ประกอบการ (Business to Business: B2B) คือ การซื้อขายสินค้านี้ระหว่างธุรกิจขนาดใหญ่กับกิจการขนาดใหญ่เป็นหลัก อาทิ บริษัทผู้ผลิตสินค้ากับบริษัทจัดจำหน่ายสินค้า (3) ผู้บริโภคกับผู้บริโภค (Consumer

to Consumer: C2C) คือ การติดต่อซื้อขายกันโดยตรงระหว่างผู้บริโภคกับผู้บริโภค ที่ต้องอาศัยตลาดกลางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Marketplace) โดยแต่ละคนจะเป็นเจ้าของสินค้าและกลายเป็นเจ้าของกิจการ (จิตพนธ์ ชุมเกตุ, 2560)

3. ผู้ประกอบการรุ่นใหม่

การริเริ่มเป็นผู้ประกอบการธุรกิจทั่วไปและกลุ่มเด็กรุ่นใหม่ที่เป็นเยาวชน มีแนวความคิดที่ขัดแย้งกันกับการดำเนินชีวิต รูปแบบเดิมที่รอรับการสนับสนุนจากผู้ปกครองอย่างเดียว เนื่องจากการเริ่มประกอบธุรกิจใหม่เป็นสิ่งที่มีความยุ่งยากและมีข้อจำกัดในการแข่งขันที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามคำว่าธุรกิจใหม่ประกอบธุรกิจใหม่ ถูกจำแนกด้วยแนวความคิดต่าง ๆ ประกอบด้วย (1) ธุรกิจใหม่ที่ดำเนินกิจการภายใต้ความเสี่ยงสูงเป็นแนวความคิดที่ต้องอาศัยการแสวงหาโอกาสในตลาดและความสามารถในการสร้างสรรค์สินค้าที่ตอบโจทย์ปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย และ (2) ความสามารถในการถูกจ้างงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถเพื่อให้ตนเองเกิดความน่าสนใจที่จะให้ผู้อื่นว่าจ้างหันมาจ้างงาน ในขณะที่องค์กรเพื่อความร่วมมือในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development) ได้ให้มุมมองของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ภายใต้การพัฒนาแนวคิดส่วนบุคคลผสมผสานวัฒนธรรมทางธุรกิจที่ประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และความกล้าเสี่ยง โดยหน้าที่ของผู้ประกอบการรุ่นใหม่จะต้องแสวงหาโอกาสและผลประโยชน์ที่จะสร้างมูลค่าเริ่มต้นตั้งแต่การผลิตสินค้า การให้บริการ และการมองหาวิธีการใหม่ที่จะพัฒนากระบวนการผลิตรวมถึงกลยุทธ์การบริหารจัดการตลาดรูปแบบใหม่ที่จะแตกต่างไปจากเดิม (สำคัญสุด สิทธิฐานนท์, 2561)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริญญานาคปฐม และระชนานท์ ทวีผล (2560) ได้ศึกษากระบวนการนำเสนอขายผลิตภัณฑ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่มเน็ตไอดอล ที่มีกลุ่มผู้ติดตามจำนวนมากว่า 10,000 คนขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ขั้นตอนการพิจารณาผลิตภัณฑ์ในสื่อสังคมออนไลน์ผ่านบัญชีผู้ใช้ในอินสตาแกรมนั้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจะต้องมีการบริหารจัดการใช้ผลิตภัณฑ์อย่างละเอียด พร้อมกับการเลือกรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับการเผยแพร่ เช่น ภาพเคลื่อนไหว ภาพนิ่ง เป็นต้น โดยทางผู้ประกอบการแต่ละรายจะมีเนื้อหามาให้เน็ตไอดอล บางครั้งปรากฏให้เห็นในลักษณะของ Tagline ซึ่งเทคนิคดังกล่าวจะช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้ติดตามกลุ่มเน็ตไอดอลให้หันมาสนใจผลิตภัณฑ์ บุญยากร วุฒิธรรมคุณ (2559) ได้ศึกษาการรีวิวร้านอาหารผ่านสื่อสังคมออนไลน์กับการเลือกรับประทานอาหารนอกบ้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การรับชมข้อมูลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ประเภทต่าง ๆ เฉลี่ยการค้นหาสัปดาห์ละ 1 - 2 ครั้ง ประมาณ 1 - 2 ชั่วโมงต่อวัน โดยร้านอาหารที่มีการรีวิวผ่านสื่อสังคมออนไลน์นั้น มีส่วนช่วยให้ผู้บริโภคมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น ซึ่งจะต้องอาศัยบทบรรยายที่เป็นเนื้อหา ร่วมกับรูปภาพที่มีส่วนสัมพันธ์กับรายการอาหารแต่ละประเภท

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การรวบรวมข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดเพื่อการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology)

เป็นวิธีการมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตของบุคคลนั้นในแต่ละช่วงเวลาในการดำเนินชีวิต โดยผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่กับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อให้เข้าถึงเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา พร้อมกับการวิเคราะห์และตีความจากเนื้อหาของสินค้าที่จำหน่ายที่ปรากฏบนสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมจากบัญชีผู้ใช้ของกลุ่มผู้ประกอบการที่เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการตรวจสอบข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ของผู้ประกอบการจำนวนมากกว่า 1 ราย (2) ด้านผู้วิจัยแต่ละคนที่มีข้อมูลแตกต่างกัน จากนั้นจึงวิจัยจำนวน 2 คนร่วมวิเคราะห์และตีความสิ่งที่ปรากฏในช่องทางการจัดจำหน่ายและแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ และ (3) ด้านการตรวจสอบแนวคิดทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่แตกต่างกัน จากนั้นผู้วิจัยนำแนวคิดผ่านการตีความโดยอธิบายจากปรากฏการณ์ที่ค้นพบจากการสังเกตและสัมภาษณ์ โดยนำมารวบรวมข้อมูลให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันตามวัตถุประสงค์การวิจัยแต่ละข้อ โดยการเทียบเคียงประเด็นการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยจนกว่าข้อมูลจนกว่าจะถึงจุดอิ่มตัว (ชาย โพธิ์สิตา, 2556)

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก: การพิจารณาประเด็นปัญหาจากนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ที่จำหน่ายสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรม จำนวน 10 คน ซึ่งแต่ละคนมีผู้ติดตามบัญชีผู้ใช้ของแต่ละร้านค้า ตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป โดยแต่ละรูปภาพที่เกี่ยวข้องกับสินค้าจะมีผู้รับสารแสดงความถูกใจ (Likes) ไม่น้อยกว่า 1,000 คน ซึ่งผู้ประกอบการ

เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 19-22 ปี กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 2 - 4 ที่มีประสบการณ์จำหน่ายสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์มากกว่า 1 ปี ได้แก่ (1) คอลลาเจนฟาลังฟาง (collagen_falangfang) (2) ยีนส์คิฟเพอะ (jeans_keeper) (3) ม้วนฟิล์ม (muanfilms) (4) วินเทจเอ็กซ์ช็อป (VintageXshop) (5) รัชชาแบรนด์ (Ratchabrandd) (6) ทีทีพีพรินเซส (ttp.princess) (7) เนยบาร์ (noey.bar) (8) ผักตบชวาช็อป (puktochawa_shop) (9) เบย์แวร์โคลเซท (baewears_closet) (10) คุกกี้ตักกี้ (cookiestukky) โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกแหล่งข้อมูลจากกลุ่มนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ที่จำหน่ายสินค้า อาทิ เครื่องแต่งกาย อาหารเสริม เครื่องประดับ ขนมอบ กระเป๋า กิ๊พซ้อป และฟิล์มกล้อง

3.2 ขอบเขตด้านเวลา: การเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ 30 กรกฎาคม – 18 พฤศจิกายน 2562

3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา: ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ทางการตลาดแบบตรงตูด พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และผู้ประกอบการรุ่นใหม่

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะของสินค้าที่จำหน่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จากการศึกษาพบว่า สินค้าที่กลุ่มผู้ประกอบการนำมาจัดจำหน่ายมีความหลากหลายของกลุ่มผู้ซื้อ ได้แก่ (1) เสื้อผ้าแฟชั่นสุขภาพสตรี มีลักษณะเป็นเสื้อกางเกง และกระโปรงเดรส ที่มีสีสันทันหลากหลายตามสัดส่วนมาตรฐาน ราคาจำหน่ายประมาณ 100-590 บาท (2) อาหารเสริมสุขภาพทั้ง 2 ลักษณะคือ กลุ่มสินค้าคอลลาเจนที่มีสรรพคุณดูแลผิวพรรณให้กระชับไร้ริ้วรอย โดยใช้บรรจุภัณฑ์สีขาวและสีชมพู ราคาจำหน่ายอยู่ที่กล่องละ 390 บาท และ

กลุ่มสินค้าอาหารเสริมลดน้ำหนักกระชับสัดส่วน โดยใช้บรรจุภัณฑ์มีการใช้สีขาวและสีแดง มีการตั้งราคาที่จำหน่ายอยู่ที่กล่องละ 250 บาท (3) กระเป๋าคาด มีลักษณะเป็นกระเป๋าสะพายข้าง ด้วยสีสันทันหลายหลากหลาย ราคาจำหน่ายประมาณ 290-550 บาท (4) กระเป๋าสานผักตบชวา มีลักษณะเป็นกระเป๋าจักสานจากผักตบชวาลากหลายรูปทรง โดยใช้สีที่เป็นธรรมชาติของผักตบชวา ราคาที่จำหน่ายสามารถต่อรองได้ตามการสั่งซื้อแต่ละครั้ง (5) ฟิล์มถ่ายรูป มีลักษณะของอุปกรณ์สำหรับใส่กล้องฟิล์ม มาพร้อมกับ สีสันทันมีความแตกต่างกันไปตามยี่ห้อของฟิล์ม ราคาจำหน่ายประมาณ 100-500 บาท (6) กิ๊พซ้อป หรือสินค้าขนาดเล็กที่นิยมนำไปใช้ในกิจกรรมประจำวันสำหรับสุภาพสตรี หรือบางชิ้นอาจเป็นของสะสมที่มีสีสันสวยงาม เช่น สติกเกอร์ติดเล็บต่าง ๆ กิ๊พซ้อป เป็นต้น ราคาที่จำหน่ายประมาณ 20-180 บาท (7) ขนมอบหรือเบเกอรี่ มีลักษณะเป็นอาหารว่างที่ผ่านกรรมวิธีการอบด้วยความร้อนหรือการใช้ครีมรสชาติต่าง ๆ เป็นส่วนผสมของสินค้า อาทิ ขนมเบเกอรี่ คุกกี้ บราวนี่ คอนเฟล็ก ขนมเค้ก พายได้ห้วน ทาร์ตสับปะรด ซึ่งผู้บริโภคที่สนใจสามารถร้องขอให้มีการปรับเปลี่ยนปริมาณรูปทรง และสีสันทันตามแต่ละชนิด ราคาจำหน่ายเริ่มต้นที่ 15-500 บาท โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะรับสินค้ามาขายจากผู้ผลิตในฐานะตัวแทนจำหน่าย และบางรายที่ผู้เป็นผลิตสินค้าเองและจัดจำหน่ายเอง นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มผู้ประกอบการที่ทั้งรับสินค้ามาจำหน่ายต่อและยังเป็นผู้ผลิตสินค้าเองบางรายการ แต่อย่างไรก็ตามเทคนิคการตั้งราคาที่เกิดขึ้นทางผู้ประกอบการจะพิจารณาจากต้นทุนและคุณภาพของสินค้าเป็นหลัก โดยจะเทียบเคียงความเหมาะสมกับสินค้าในท้องตลาดและกลุ่มของคู่แข่งที่จำหน่ายสินค้าลักษณะเดียวกันในขณะเดียวกันทางกลุ่มของผู้ประกอบการที่รับสินค้ามาจำหน่ายจากผู้ผลิต

จำหน่ายยังคงต้องปฏิบัติตามได้เงื่อนไขสัญญาที่ได้ตกลงไว้กับเจ้าของตราสินค้า โดยที่เจ้าของตราสินค้าจะเป็นผู้กำหนดราคาสินค้าสำหรับตัวแทนจำหน่ายทั่วประเทศ

2. แนวทางการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดเพื่อการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการ ในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จากการศึกษพบว่า ผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษามีการใช้กลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 คำสัญญา (Promise) เป็นเนื้อหาในการเผยแพร่ข้อความการจำหน่ายสินค้าในแต่ละครั้งที่ทำให้ผู้บริโภคเกิดความเชื่อมั่นในสินค้า โดยพบว่ากลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะอธิบายถึงชื่อของสินค้าแต่ละประเภทหรือชื่อรุ่นของสินค้าควบคู่กับการนำเสนอจุดเด่นของสินค้าและรายละเอียดของการใช้งานที่ผู้ซื้อสินค้าควรทราบสำหรับสินค้าที่มีการออกแบบเป็นพิเศษในบางชิ้นทางกลุ่มผู้ประกอบการซึ่งคงใส่เรื่องราวเกี่ยวกับแรงบันดาลใจและประวัติความเป็นมา เพื่อให้เนื้อหาของสินค้ามีความน่าสนใจมากขึ้นในช่วงเวลาที่สินค้าเข้าสู่ตลาดใหม่ ตลอดจนบอกถึงช่องทางการจำหน่ายและข้อมูลที่จะติดต่อสอบถามผู้ประกอบการเพิ่มเติม

2.2 การทำให้เห็นภาพ (Picture) เป็นส่วนประกอบที่ทำให้ผู้บริโภครับรู้ถึงภาพลักษณ์ของสินค้าที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการตัดสินใจซื้อได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งทางผู้ประกอบการแต่ละรายจะมีวิธีการเลือกรูปภาพและคลิปวิดีโอที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะคัดเลือกรูปภาพที่แสดงลักษณะของสินค้าจริงมากที่สุดในแต่ละมุมมอง โดยองค์ประกอบของภาพต้องมีความเป็นธรรมชาติสามารถและการอธิบายถึงรายละเอียดของสินค้าได้ครบถ้วน เช่น

สี รูปทรง เป็นต้น พร้อมคำนึงถึงสินค้าที่จะต้องไม่ผิดเพี้ยนเกินความเป็นจริงเมื่อเผยแพร่ภาพออกไป ซึ่งในขณะเดียวกันกลุ่มของผู้ประกอบการยังเลือกที่จะนำเสนอรูปภาพที่แสดงถึงกระบวนการผลิตสินค้าด้วยในกรณีที่สินค้ามีการเลือกใช้วัสดุที่แปลกตา รวมทั้งการออกแบบที่มีรายละเอียดที่น่าสนใจ นอกจากนี้ผู้ประกอบการบางรายจะเลือกรูปภาพที่มีความสวยงามจำนวน 3 รูปต่อสินค้า 1 ชิ้น และการใช้เทคนิคการถ่ายภาพสินค้าที่ดึงดูดกลุ่มเป้าหมายด้วยสินค้าจะต้องไม่ถูกกลบโดยพื้นหลัง รวมทั้งยังใช้บุคคลที่มีบุคลิกดีหรือผู้ที่มีชื่อเสียงในแวดวงสังคมสำหรับสินค้าประเภทสวมใส่ หรือกำลังสัมผัสและทดลองใช้สินค้า เพื่อบันทึกภาพมาใช้ในการนำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์ ตลอดจนการประสานงานเพื่อขออนุญาตใช้ภาพถ่ายของผู้บริโภคสำหรับการประชาสัมพันธ์ในโอกาสต่อไป

2.3 หลักฐาน (Proof) เป็นการแสดงการดำเนินธุรกิจที่ปรากฏให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือในคุณภาพของสินค้าผ่านประสบการณ์ของผู้บริโภคแต่ละคนที่บอกถึงประโยชน์และความคุ้มค่า โดยกลุ่มผู้ประกอบการแต่ละรายจะนิยมเผยแพร่บทวิจารณ์ออนไลน์ (Review) รวมทั้งส่วนหนึ่งของบทสนทนาที่ระบุถึงข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าจากผู้บริโภคที่ส่งมาให้ด้วยความสมัครใจ บางรายอาจเป็นข้อความในลักษณะของการโต้ตอบระหว่างผู้ประกอบการกับผู้บริโภคที่บอกความรู้สึกที่มีต่อสินค้า แต่อย่างไรก็ตามยังมีผู้ประกอบการบางรายที่มีการจ้าง Review ทดลองใช้สินค้าจากผู้บริโภคที่เป็นคนมีชื่อเสียงหรือบัญชีของผู้บริโภครายนั้นมียอดผู้ติดตามเป็นจำนวนมาก ซึ่งอัตราค่าจ้างแต่ละครั้งจะมีต้นทุนประมาณ 500 - 5,000 บาท ต่อสินค้าหนึ่งรายการจากวิธีการดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริโภคที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถตัดสินใจซื้อสินค้าเร็วขึ้น โดยเฉพาะในช่วงที่มีการเผยแพร่ข้อมูลออกไปในระยะเวลา 1 สัปดาห์

2.4 การกระตุ้น (Push) เป็นกระบวนการผลักดันให้ผู้บริโภคเกิดความต้องการที่จะซื้อสินค้า ด้วยกิจกรรมส่งเสริมการขาย ซึ่งผู้ประกอบการแต่ละรายได้กำหนดเงื่อนไขของรายละเอียดสินค้าที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละช่วงเวลา โดยกลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะมีการลดราคาสินค้าตามเทศกาลต่าง ๆ เช่น วันแม่ วันปีใหม่ เป็นต้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการระบายสินค้า เก้าออกและการรับสินค้าใหม่เข้ามา รองลงมาเป็นกิจกรรมส่งเสริมการขายประเภทการแถมสินค้าและสงฟรี เมื่อซื้อสินค้าครบตามจำนวนหรือยอดการสั่งซื้อที่กำหนด อาทิ ซื้อสินค้าครบ 200 บาท ส่งฟรีบริการไปรษณีย์ส่งด่วนพิเศษ (EMS: Express Mail Service) หรือหากซื้อสินค้า 2 ชิ้น ผู้บริโภคจะได้รับฟรีอีก 1 ชิ้น นอกจากนี้ กิจกรรมสะสมแต้มตามจำนวนเพื่อนำมา แลกเป็นส่วนลดในครั้งต่อไป

3. ข้อจำกัดและอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินเทอร์เน็ตของของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จากการศึกษาพบว่า

3.1 ข้อจำกัดเป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องโดยตรงของกลุ่มผู้ประกอบการจำนวนมากต้องเผชิญกับคู่แข่งที่เพิ่มขึ้นตามศักยภาพของเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาจส่งผลให้ยอดขายมีจำนวนลดลง โดยเฉพาะเมื่อผู้ประกอบการใกล้สำเร็จการศึกษาแล้ว นอกจากนี้เงื่อนไขในด้านการขนส่งสินค้าที่ตัวแทนผู้ให้บริการมักเกิดความผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง ทำให้กลุ่มผู้บริโภคได้รับสินค้าล่าช้ากว่ากำหนด รวมทั้งกรณีส่งสินค้าไปนอกพื้นที่อยู่อาศัยโดยไม่มีการแจ้งเตือนล่วงหน้า

3.2 ปัญหาเกิดจากปัจจัยภายในที่เชื่อมโยงกับประเด็นที่ผู้ประกอบการไม่ค่อยมีเวลาในการปรับปรุงเนื้อหาของสินค้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้ประกอบการเป็นกลุ่มนักศึกษาจะต้องมีกิจกรรม

การเรียนการสอนเกือบทั้ง 15 สัปดาห์ รวมทั้งช่วงเข้าสู่การสอบกลางภาคและปลายภาค ทำให้การรับรู้ของกลุ่มเป้าหมายขาดความสม่ำเสมอในขณะเดียวกันความเชื่อมั่นในตัวสินค้าที่เกิดจากการคัดลอกรูปภาพการ Review สินค้าและการนำเสนอส่วนหนึ่งของบทสนทนาของผู้บริโภคไปใช้โดยผู้ขายรายอื่นภายใต้ตราสินค้าเดียวกัน

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะของสินค้าที่จำหน่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์อินเทอร์เน็ตของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า สินค้าที่ผู้ประกอบการเลือกจำหน่ายส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าที่เป็นที่นิยมในกลุ่มวัยรุ่นยุคปัจจุบัน เช่น ซึ่งเป็นกลุ่มสินค้าที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคที่รสนิยมที่ชัดเจนตามช่วงอายุกลุ่มนี้ โดยทางผู้ประกอบการจะต้องเรียนรู้ถึงลักษณะของสินค้าของตนเองให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อสนับสนุนการเรียบเรียงเนื้อหาที่สามารถอธิบายถึงประโยชน์ที่ผู้บริโภคและ เกิดการตัดสินใจซื้อในที่สุด ในขณะเดียวกันกลุ่มผู้บริโภคในช่วงวัยรุ่นนิยมใช้สื่อสังคมออนไลน์ อยู่เป็นประจำ จึงมีโอกาที่จะพบเจอสินค้าของผู้ประกอบการได้ทุกช่วงเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภควัต โชติรัตน์ และ ระชานนท์ ทวีผล (2562) ผลการศึกษาพบว่า สินค้าที่ถูกเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์สามารถให้รายละเอียดที่ชัดเจนทั้งลักษณะของสินค้าและราคา ซึ่งการที่ผู้ประกอบการจะใช้ช่องทางดังกล่าวในการเผยแพร่ข้อมูลจะสามารถสร้างการรับรู้ไปยังกลุ่มของผู้ที่มีบัญชีของสื่อสังคมออนไลน์แต่ละประเภท อีกทั้งยังสามารถกดเผยแพร่และแสดงความคิดเห็นโต้ตอบหรือสอบถามในสิ่งที่สงสัยได้อย่างง่ายดาย

2. แนวทางการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดเพื่อการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคม

ออนไลน์อินสตาแกรมของกลุ่มผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า การใช้กลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดในผู้ประกอบการแต่ละรายมีความแตกต่างกันออกไปตามกลุ่มผู้บริโภค ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) คำสัญญา (Promise) เป็นการทำให้ผู้บริโภคเกิดความมั่นใจในตัวสินค้า ด้วยหลักประกันที่ผู้ประกอบการได้อธิบายข้อมูลของสินค้าที่ชัดเจนแก่ผู้บริโภค โดยใช้ชุดข้อมูลที่จะแสดงรายละเอียดครบถ้วนในช่องทาง การสื่อสารที่ค้นหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนัญญา อุทัยปริดา (2556) ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นในตราสินค้า (Brand Trust) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการ หากผู้บริโภคไม่ได้รับความเชื่อมั่นในสินค้าแล้ว ความสัมพันธ์ก็มักจะถูกทำลายลง ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่าสินค้าจะสามารถสร้างผลกำไร ในขณะเดียวกัน ยังช่วยสนับสนุนให้เกิดส่วนแบ่งทางการตลาดที่เพิ่มขึ้น โดยความเชื่อมั่นของผู้บริโภคเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการตลาดควรให้ความสำคัญ และความใส่ใจในการสร้างขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยยึดถือเป็นหัวใจสำคัญในกลยุทธ์ การบริหารตราสินค้า ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาความมั่นคงของเชื่อมั่นในตราสินค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ตลาดที่มีการแข่งขันรุนแรง (2) การทำให้เห็นภาพ (Picture) ที่กลุ่มผู้ประกอบการสามารถผลักดันเนื้อหาที่เป็นรูปภาพ โดยต้องการจะสร้างให้เห็นถึงรายละเอียดของสินค้าที่ผู้ประกอบการต้องการจะสื่อให้กับผู้บริโภครับรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญานาคปทุม และ ระชานนท์ ทวีผล (2560) ผลการศึกษาพบว่า การนำเสนอผลิตภัณฑ์ผ่านภาพถ่ายของผลิตภัณฑ์ ร่วมกับอวัยวะของร่างกายตนเอง เช่น ใบหน้า เอว แขน ตา โดยมีการอธิบายสรรพคุณของสินค้าด้วยเทคนิคต่าง ๆ เริ่มต้นจากการสาธิต การอธิบาย

เน้นย้ำส่วนประกอบที่สำคัญของสินค้า การนำเสนอราคา การชักจูงใจให้เกิดการสั่งซื้อ และการกล่าวถึงสถานที่จำหน่าย (3) หลักฐาน (Proof) การเผยแพร่ข้อมูลที่ได้มาจากผู้บริโภคเพื่อเป็นหลักฐานในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับสินค้า ภายใต้คุณภาพ และความคุ้มค่าของราคาที่เสียไปด้วยการใช้ข้อบทรวิจรรย์ในลักษณะของข้อความตัวอักษรหรือสัญลักษณ์เชิงเนื้อหาที่ระบุถึงประสบการณ์การใช้งานสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยาพร วุฒิธรรมคุณ (2559) ผลการศึกษาพบว่า ทศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อแหล่งข้อมูลการรีวิวสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และความพึงพอใจจากการรับรู้ข้อมูล การรีวิวผ่านสื่อสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือก โดยผู้ประกอบการจะต้องคัดเลือกตัวแทนของการสื่อสารในฐานะสิ่งสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพสามารถกระตุ้นให้คนตัดสินใจออกเดินทางไปซื้อสินค้าได้ (4) การกระตุ้น (Push) เป็นการส่งเสริมการขายของผู้ประกอบการ โดยจะมีพัฒนาวิธีการที่จะสนับสนุนให้จำหน่ายสินค้าได้มากที่สุด อาทิ การลดราคาพิเศษ ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมของผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา ก้าวสัมพันธ์ (2560) ผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมการขาย (Promotion) เป็นเครื่องมือทางการตลาดที่มีความท้าทาย โดยเฉพาะการมุ่งความสนใจของผู้บริโภคด้วยเงื่อนไขของราคา และการจำหน่ายที่ใช้เพื่อการติดต่อสื่อสารทางการตลาดมีวัตถุประสงค์สำคัญที่แท้จริง คือ การเพื่อแจ้งข่าวสาร จูงใจและเตือนความทรงจำให้เกิดการรับรู้และการเรียนรู้ การตัดสินใจซื้อสินค้า รวมทั้งยังเป็นการสร้างยอดขายของกิจการที่เพิ่มขึ้นในช่วงที่สินค้าได้รับความนิยมน้อยลง

3. ข้อจำกัดและอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อินสตาแกรมของผู้ประกอบการในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ

เพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของผู้ประกอบการจะมีความคล้ายคลึงกันโดยเฉพาะจำนวนคู่แข่งทางการค้าและความเชื่อมั่นในตัวสินค้า เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ประกอบการจำนวนมากหันมาใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางกระจายสินค้าทางธุรกิจ รวมทั้งปัญหาที่มาจากความคล้ายคลึงกันของสินค้าในตลาดออนไลน์ และการอยู่ในสถานะของตัวแทนจำหน่ายที่มีกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีกลุ่มสินค้าทดแทนที่มีราคาต่ำกว่าเกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้บริโภคมีทางเลือกในการซื้อสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตนมากที่สุด หากปัญหาที่พบเหล่านี้กระทบต่อปริมาณยอดขายที่อาจจะลดลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นผู้ประกอบการจะต้องคิดค้นหาการวิธีการสร้างความแตกต่างระหว่างคู่แข่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ มาพิทักษ์ (2559) ผลการศึกษาพบว่า ในกระบวนการทำงานทุกสถานประกอบการจะต้องพบกับข้อบกพร่องในระหว่างที่ทางผู้ประกอบการหรือผู้บริหารในองค์กรจะต้องวิเคราะห์ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและการเดินทางแก้ปัญหาให้เร็วที่สุด โดยมูลเหตุของปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นมาจากตัวแทนชนกลางในรูปแบบต่าง ๆ และการเข้ามามีบทบาทของเทคโนโลยีที่เป็นทางเลือกให้แก่ผู้บริโภค สามารถตัดสินใจได้จากปริมาณของข้อมูลจำนวนมาก สิ่งเดียวที่พอจะเป็นโอกาสที่ธุรกิจจะอยู่รอดด้วยการสร้างนวัตกรรมที่แปลกใหม่และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงขั้นตอนทางธุรกิจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อจำกัดและอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์

1.1 จากการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการกำหนดรูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมการขายแต่ละรายที่คล้ายคลึงกัน เช่น

การลดราคาสินค้า การแถมสินค้า บริการส่งสินค้าฟรี การสะสมแต้ม เป็นต้น จึงไม่มีความแตกต่างที่จะสนับสนุนความน่าสนใจแก่สินค้า ส่งผลให้การกระตุ้นยอดขายของผู้ประกอบการที่มีสินค้าประเภทเดียวกันและตราสินค้าเดียวกันอาจไม่ประสบความสำเร็จในตลาดเป้าหมายต่อไป เพื่อให้เกิดความแตกต่างในสร้างสรรค์กิจกรรมการส่งเสริมการขาย ทางกลุ่มผู้ประกอบการควรใช้หลักการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้บริโภค รายเก่าให้กลับมาซื้อสินค้าอย่างต่อเนื่อง อาทิ เมื่อสมัครเป็นสมาชิกกับร้านจะได้รับส่วนลดในการซื้อครั้งต่อไป รวมทั้งยังเป็นโอกาสที่สามารถต้องศึกษาความต้องการของผู้บริโภค สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสินค้าให้มีคุณภาพมากขึ้น และแนวทางการรักษากลุ่มผู้บริโภครายเก่า ยังเป็นการประหยัดต้นทุนการดำเนินด้านประชาสัมพันธ์ได้อีกด้วย

1.2 จากการศึกษาพบว่า ระบบการบริหารจัดการคลังสินค้าของกลุ่มผู้ประกอบการจำนวนมากยังคงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทุกราย โดยเฉพาะในช่วงที่สินค้าใหม่เป็นที่ต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ส่งผลให้การรับคำสั่งซื้อมาแล้วแต่กลับมีจำนวนสินค้าไม่เพียงพอต่อการจัดส่งในแต่ละรอบ ดังนั้นผู้ประกอบการจะต้องประเมินจำนวนและจัดบันทึกจำนวนของสินค้าที่มีอยู่ในทุกครั้ง ตลอดจนจำนวนสินค้าที่ถูกจำหน่ายออกไป ซึ่งในขณะเดียวกันสามารถผู้ประกอบการสามารถนำระบบวิเคราะห์การตัดสินใจ (DSS: Decision Support System) เข้ามาช่วยบริหารคลังสินค้า เพื่อเพิ่มความแม่นยำและการป้องกันการรับคำสั่งซื้อที่ผิดพลาด ตลอดจนการกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์และกิจกรรมส่งเสริมการขายในราคาพิเศษสำหรับจำหน่ายสินค้าที่ล้าสมัยหรือใกล้หมดอายุ

2. ข้อเสนอแนะเพื่องานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยที่สนใจควรศึกษาประเด็นที่ต่อยอดจากการผลการศึกษาครั้งนี้ โดยมุ่งเน้นประเด็นการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดแบบแรงดึงดูดไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีอาชีพอื่น ๆ อาทิ คนมีชื่อเสียงในสื่อสังคมออนไลน์ รวมทั้งการศึกษาในประเด็นที่ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสื่อสังคมออนไลน์ประเภทอื่น ๆ ที่มีระบบโต้ตอบยอดนิยมในประเทศไทย อาทิ โปรแกรมประยุกต์ Line และ Facebook Fanpage

2.2 การศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยที่สนใจควรศึกษาประเด็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่มผู้บริโภคที่เป็นคนรุ่นใหม่ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ข้อมูลมาเปรียบเทียบให้เห็นถึงมุมมองของผู้บริโภคที่แตกต่างกัน รวมทั้งการนำเอาองค์ประกอบของการตลาดแบบแรงดึงดูดไปพัฒนาเป็นกลุ่มตัวแปรอิสระต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กลุธิตา ก้าวสัมพันธ์. (2560). *การส่งเสริมการตลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคภาคแพลตฟอร์มของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

จิตพนธ์ ชุมเกตุ. (2560). *การจัดการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). เพชรบุรี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาย โพธิ์สิตา. (2556). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

ฐานเศรษฐกิจ. (2561). *Social Commerce (โซเชียลอีคอมเมิร์ซ) เครือข่ายสังคมค้าขายออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2562, จาก <https://mindphp.comA1/facebook/6029-social-commerce.html>

ตะกร้าออนไลน์ เทรนนิ่ง. (2560). *Social commerceกับการขายของออนไลน์ เรื่องเก่าที่เล่าใหม่*. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2562, จาก http://www.takraonlinetraining.com/blog/social_commerce-blog.aspx

บุญยาพร วุฒิธรรมคุณ. (2559). *การวิจัยร้านอาหารผ่านสื่อสังคมออนไลน์กับการตัดสินใจเลือกร้านอาหารสำหรับการรับประทานอาหารนอกบ้านของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการสื่อสารดิจิทัล มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปริญญา นาคปทุม และ ระชานนท์ ทวีผล. (2560). กระบวนการนำเสนอขายผลิตภัณฑ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ‘เน็ตไอดอล’: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 9(พิเศษ), 118-130.

ภควัต โชติรัตน์ และระชานนท์ ทวีผล. (2562). *แนวทางการสื่อสารทางการตลาดเพื่อนำเสนอขายสินค้าและบริการของกลุ่ม Youtuber ประเทศไทย*. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 7 และนานาชาติ ครั้งที่ 1 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 494-508.

มาร์เก็ตติ้งอุพช. (2562). *ลัทธิ Insight การใช้งาน “ดิจิทัล” ทั่วโลก 2562 “คนไทย” ใช้เน็ต 9 ชั่วโมงต่อวัน มีสื่อมี 99 แอปฯ*. สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www.marketingoops.com/reports/global-and-thailand-digital-trend-2019/>

- มูลนิธิเพื่อผู้บริโภค. (2561). *Checklist รู้ทันซื้อขายออนไลน์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์.
- วิไลลักษณ์ มาพิทักษ์. (2559). *รูปแบบและกลยุทธ์การค้าเนติธุรกิจของตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สำคัญสุด สีหะลานนท์. (2561). *ปัจจัยแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ กรณีศึกษานักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2562). *ETDA เผยมูลค่า e-Commerce ไทย โตต่อเนื่องยอดปี 2561 พุ่งสูง 3.2 ล้านบาท*. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2562, จาก <https://www.etda.or.th/content/etda-97.html>
- สิทธิพันธ์ พลวิสุทธ์ศักดิ์, อรวี สมิตธิผล และ ลินดา ไกรวิช. (2562). *Inbound Marketing การตลาดแบบแรงดึงดูด*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์ฮาวทู อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุชาติ ไตรภพสกุล. (2561). *ปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ของประเทศ*. *วารสารบริหารธุรกิจ นิด้า*, 22, 44-60.
- อนัญญา อุทัยปรีดา. (2556). *ความเชื่อมั่นในตราสินค้าและภาพลักษณ์ประเทศแหล่งกำเนิดสินค้าที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจซื้อ กรณีศึกษา: ตราสินค้า COACH EST.1941 NEW YORK*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อร สมิต. (2562). *Inbound Marketing วิธีการตลาดแบบจอมยุทธ์*. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, จาก <https://contentshifu.com/introduction-to-inbound-marketing/>

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในอาชีพทางธุรกิจ

ตามความต้องการของสถานประกอบการ

ภัทรวดี สอนเวียง¹, อังค์วรา เหลืองนภา²

^{1,2}สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: Phattharavadee.sorn@gmail.com¹, angvarrah.li@ssru.ac.th²

บทคัดย่อ

เนื่องจากในปัจจุบัน สถานประกอบการในแต่ละแห่งมีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่แตกต่างกัน แต่ไม่ทราบได้แน่ชัดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่แตกต่างกันนั้น มีความแตกต่างกันอย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดทำวิจัยขึ้นเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในอาชีพทางธุรกิจตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปตามสถานประกอบการที่นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีการศึกษา 2560 ได้ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพใน 4 สายอาชีพได้แก่ หน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน สายการบิน และโรงแรม รวมทั้งสิ้น 57 แห่ง โดยได้แบ่งการศึกษาคุณสมบัติออกเป็น 5 ด้าน ผลการวิจัย พบว่า 1) ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม บริษัทเอกชน สายการบินและโรงแรม ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด 2) ในด้านความรู้ หน่วยงานราชการและบริษัทเอกชน ให้ความสำคัญกับเรื่องมีความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด แต่สายการบินและโรงแรมจะเน้นเรื่องความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพที่ฝึกงานมากที่สุด 3) ในด้านของทักษะทางปัญญา ทั้งหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน และโรงแรม ไม่มีความแตกต่างกันเพราะให้ความสำคัญกับการรู้จักจัดลำดับความสำคัญของการทำงานต่างๆเป็นระบบมากที่สุด 4) ในด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน หน่วยงานราชการกับบริษัทเอกชน ให้ความสำคัญกับการสามารถปรับตัวเข้าร่วมกับผู้ร่วมงานและคนอื่นได้ง่ายมากที่สุด 5) ในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน และสายการบิน ไม่มีความแตกต่างกันเพราะให้ความสำคัญในเรื่องของการมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ มากที่สุด

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์, สถานประกอบการ, อาชีพทางธุรกิจ

The Desirable Personal Characteristics of Employees Required by Varied Enterprises

Phattharawadee Sonwiang¹, Ungwara Lueangnapha²

Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: Phattharavadee.sorn@gmail.com¹, angvarrah.li@ssru.ac.th²

Abstract

Every enterprise has a unique requirement of what presumed to be a desirable characteristic of an employee. Therefore, the objective of this research was to investigate a set of desirable characteristics in employees, varied by each enterprise's preferences. In this situation, questionnaires were collected from Business English fourth year students in Suan Sunandha Rajabhat University. As of 2017, these students were allocated for internships at 57 companies operating under four major categories of enterprises comprised of governmental units, private companies, an aviation industry, and a hotel industry. The results found these 'desirable characteristics' can be characterised and approached from 5 perspectives as follow: 1) 'moral and ethic' is perceived as the most crucial aspect in aviation and hotel industry; 2) in terms of 'knowledge', public and private companies placed highest importance in process and methodology while aviation and hotel industry focus on an on-job internship knowledge; 3) all four categories of enterprises agreed that prioritisation skill is the most crucial intellectual skill; 4) public and private organisations both placed highest importance in 'friendliness and adaptation'; and 5) all four categories of enterprises agreed that information technology skills are the most important skills needed.

Keywords: Personal Characteristics, Enterprises, Business Profession

บทนำ

ในปัจจุบันนี้โลกของธุรกิจได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ทำให้สถานประกอบการพยายามที่จะพัฒนาเทคโนโลยีทุก ๆ ด้าน เพื่อความได้เปรียบในโลกของการแข่งขัน ในวงการธุรกิจจึงต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญ เพื่อที่ธุรกิจจะดำเนินไปได้ในระยะยาว ดังนั้นผู้ที่มุ่งหวังเข้าสู่โลกธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้จึงต้องพยายามที่จะพัฒนาตนเองให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ “คน” ที่องค์กร หรือสถานประกอบการต้องการ (Hope Christina H. Deita และ อาคม เผือกจันทิก, 2552)

สำหรับบัณฑิตที่จบออกมาเป็นพนักงานในสถานประกอบการต่าง ๆ นั้นนอกจากจะมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการและวิชาชีพแล้ว บัณฑิตต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์, ด้านความรู้ เช่น มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพที่ฝึกงาน, ด้านทักษะทางปัญญา เช่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน, ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น สามารถปรับตัวเข้าร่วมกับผู้ร่วมงานและคนอื่นได้ง่ายและด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทิสนา แคมมณี (2553) กล่าวว่า ว่า คุณลักษณะของบัณฑิตระดับปริญญาตรีเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีภาวะผู้นำ ความสามารถในการใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพแก้ปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ ได้และเป็นบุคคลที่มีความใฝ่รู้ มีความทันสมัยมีคุณธรรมความรับผิดชอบสูงต่อวิชาการ วิชาชีพ และสังคม คุณลักษณะที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

ระดับปริญญาตรีพึงมี โดยคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข (รุ่งรัตน์ หัตถกรรม, ราเมศร์ พรหมชาติ, นรินทร์ เจตธำรง, กนกเกล้า แก้วกล้า และ วีรากร รัตกุล, 2559)

อริวัฒน์ โพธิ์พนา และสุเมธ พิลิก (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ตามทัศนะของผู้ใช้บัณฑิต เป็นวิธีการหนึ่งสำหรับการตรวจสอบคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาว่าเมื่อไปประกอบอาชีพ แล้วได้รับความพึงพอใจและการตอบรับจากผู้บัณฑิตอย่างไร ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะช่วยให้การปรับปรุง การพัฒนา หรือการเพิ่มคุณภาพบัณฑิตในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ เพื่อให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น ด้านบัณฑิตก็สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เนื่องจากมีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

โดยในแต่ละปีจะมีบัณฑิตจำนวนมากที่จบออกมาแล้วได้ไปสมัครงานในอาชีพทางธุรกิจ สถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งจะรับบัณฑิตเข้าทำงานหรือปฏิเสธก็ได้ ถ้าสถานประกอบการไหนที่รับบัณฑิตเข้าทำงานก็ย่อมคาดหวังว่าบัณฑิตจะมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใกล้เคียงหรือมีคุณสมบัติตรงตามลักษณะงานตามความต้องการของสถานประกอบการนั้น ๆ

ดังนั้นการศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานนับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบัณฑิตที่จะออกไปทำงานได้ทราบถึงข้อมูลคุณลักษณะที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการในอาชีพทางธุรกิจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานเกี่ยวกับอาชีพทาง

ธุรกิจตามความต้องการของสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการที่จะไปทำงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานเกี่ยวกับอาชีพทางธุรกิจตามความต้องการของสถานประกอบการในแต่ละประเภท

วิธีการดำเนินวิจัย

สถานประกอบการที่นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีการศึกษา 2560 ได้ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)
หน่วยงานราชการ จำนวน 5 แห่ง	30
บริษัทเอกชน จำนวน 28 แห่ง	118
สายการบิน จำนวน 6 แห่ง	20
โรงแรมจำนวน 18 แห่ง	70
รวม 57 แห่ง	รวม 238 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไปตามสถานประกอบการที่นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีการศึกษา 2560 ได้ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในอาชีพทางธุรกิจจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีทั้งหมด 7 คำถาม ได้แก่ 1) ชื่อบริษัท 2) ประเภท 3) จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่าน (โดยประมาณ) 4) แผนกและตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม 5) ระยะเวลาที่ทำงานบริษัทนี้ 6) ท่านมีส่วนในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในบริษัทหรือแผนกหรือไม่ 7) เกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (เช่น สาขาวิชาเอก, ความสามารถ, บุคลิกภาพ) โปรดระบุให้ชัดเจน

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทาง

ปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน 5) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

โดยในแต่ละข้อให้เลือกที่คิดว่าสำคัญที่สุด 3 อันดับแรก สำหรับการทำงานในหน่วยงานของท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Excel โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในส่วนของเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงานโดยการหาค่าร้อยละและดูเกณฑ์ที่มาก และน้อยที่สุดในแต่ละอาชีพ

2. วิเคราะห์ข้อมูล ในแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ด้านการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยการหาค่าเฉลี่ยและดูคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่สำคัญที่สุดในแต่ละอาชีพ

การจัดทำข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. แยกประเภทของแบบสอบถามตามสถานประกอบการ

2. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานทั้ง 5 ด้าน โดยเลือกที่สำคัญที่สุด 3 อันดับแรก ซึ่งกำหนดคะแนนตอบแบบสอบถามดังนี้

สำคัญอันดับที่ 1 มีคะแนนเท่ากับ 3

สำคัญอันดับที่ 2 มีคะแนนเท่ากับ 2

สำคัญอันดับที่ 3 มีคะแนนเท่ากับ 1

3. รวมคะแนนตอบแบบสอบถามแล้วนำไปหาค่าเฉลี่ย และดูคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่สำคัญที่สุดในแต่ละอาชีพ โดยกำหนดการแปลค่าความสำคัญ ใช้เกณฑ์ ดังนี้

2.1 – 3.0 หมายถึง สำคัญมากที่สุด

1.1 – 2.0 หมายถึง สำคัญปานกลาง

0.0 – 1.0 หมายถึง สำคัญน้อย

4. เสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง

5. นำแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปในข้อที่ 7 ในส่วนของเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครเข้าทำงานมารวมคะแนนแล้วนำไปหาค่าร้อยละและดูเกณฑ์ที่มากและน้อยที่สุดในแต่ละอาชีพ

6. เสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปในส่วนของเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครเข้าทำงานของแต่ละสถานประกอบการ

ตารางที่ 1 สรุปผลข้อมูลทั่วไปในส่วนของเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ

เกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณา รับสมัครเข้าทำงาน	ร้อยละ
สาขาวิชาเอก	3
ความสามารถ	40
บุคลิกภาพ	20
ตรงต่อเวลา	10
ตั้งใจทำงาน	7
มีความรับผิดชอบ	20
มีระเบียบวินัย	10
ความสามารถทางภาษา	20

จากตารางที่ 1 พบว่า ในหน่วยงานราชการเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครเข้าทำงานที่สำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถ (ร้อยละ 40) ส่วนเกณฑ์ที่น้อยที่สุด คือ สาขาวิชาเอก (ร้อยละ 3)

ตารางที่ 2 สรุปผลข้อมูลทั่วไปในส่วนของเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครเข้าทำงานในบริษัทเอกชน

เกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณา รับสมัครเข้าทำงาน	ร้อยละ
สาขาวิชาเอก	15
ความสามารถ	39
บุคลิกภาพ	35
ตรงต่อเวลา	3
ตั้งใจทำงาน	7
มีความรับผิดชอบ	6
มีระเบียบวินัย	2
ความสามารถทางภาษา	11

จากตารางที่ 2 พบว่า ในบริษัทเอกชนเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงานที่สำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถ (ร้อยละ 39) ส่วนเกณฑ์ที่น้อยที่สุด คือ มีระเบียบวินัย (ร้อยละ 2)

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปในส่วนของเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงานในสายการบิน

เกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณา รับสมัครบุคคลเข้าทำงาน	ร้อยละ
สาขาวิชาเอก	20
ความสามารถ	30
บุคลิกภาพ	20
ตรงต่อเวลา	0
ตั้งใจทำงาน	5
มีความรับผิดชอบ	5
มีระเบียบวินัย	5
ความสามารถทางภาษา	25

จากตารางที่ 3 พบว่า ในสายการบินเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงานที่สำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถ (ร้อยละ 30) ส่วนเกณฑ์ที่น้อยที่สุด คือ ตรงต่อเวลา (ร้อยละ 0)

ตารางที่ 4 สรุปผลข้อมูลทั่วไปในส่วนของเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงานในโรงแรม

เกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณา รับสมัครบุคคลเข้าทำงาน	ร้อยละ
สาขาวิชาเอก	10
ความสามารถ	54
บุคลิกภาพ	54
ตรงต่อเวลา	6
ตั้งใจทำงาน	6
มีความรับผิดชอบ	3
มีระเบียบวินัย	1
ความสามารถทางภาษา	17

จากตารางที่ 4 พบว่า ในโรงแรมเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงานที่สำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถและบุคลิกภาพ (ร้อยละเท่ากันคือ 54) ส่วนเกณฑ์ที่น้อยที่สุด คือ มีระเบียบวินัย (ร้อยละ 1)

สรุปได้ว่าเกณฑ์สำคัญที่มีผลต่อการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงานของสถานประกอบการทั้ง 4 แห่ง ที่ต้องการมากที่สุด คือ ความสามารถ ดังนั้นบัณฑิตหรือคนที่กำลังจะสมัครงานในสายอาชีพทางธุรกิจควรมีความสามารถมากเพียงพอตามความต้องการของสถานประกอบการ

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ตามความต้องการของสถานประกอบการ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน สายการบิน และโรงแรม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ค่าเฉลี่ยต่อสายอาชีพ			
	หน่วยงาน ราชการ	บริษัท เอกชน	สายการบิน	โรงแรม
มีความซื่อสัตย์สุจริต	2.2	2.6	2.7	2.6
มีระเบียบวินัย เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรและสังคม	2.4	2.2	2.0	1.9
ตรงต่อเวลา	2.0	2.3	2.4	2.4
มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	2.1	2.1	2.4	2.1
สุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน	1.0	1.7	1.3	2.4
ประพฤติตนและวางตนเหมาะสมกับกาลเทศะ มีมารยาท	1.8	1.8	0	2.2
มีจิตอาสา จิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	1.0	1.5	0	2.2
มีจิตสำนึกและตระหนักในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	1.7	2.3	0	2.4
อุทิศตนต่อองค์กร	1.3	1.4	0	2.4
ขยัน กระตือรือร้นในการทำงาน	2.0	1.7	2.0	2.1
มีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เสียสละในการทำงานกับผู้อื่น	2.0	1.3	1.3	1.9
มีความคิดและทัศนคติเชิงบวก	1.0	1.7	1.6	2.0
มีใจบริการ	1.8	1.5	1.4	2.1

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่สำคัญมากที่สุดของหน่วยงานราชการ คือ มีระเบียบวินัย เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรและสังคม ($\bar{X} = 2.4$) และในส่วนของบริษัทเอกชน สายการบิน

และโรงแรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่สำคัญมากที่สุดเหมือนกัน คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 2.6$, $\bar{X} = 2.7$, $\bar{X} = 2.6$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านความรู้ของหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน สายการบิน และโรงแรม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงาน ด้านความรู้	ค่าเฉลี่ยต่อสายอาชีพ			
	หน่วยงาน ราชการ	บริษัท เอกชน	สายการบิน	โรงแรม
มีความรู้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	2.3	2.3	2.1	2.2
มีความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	2.3	2.4	2.0	2.3
สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.8	1.8	2.1	1.8
มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพที่ฝึกงาน	2.2	1.7	3.0	2.5
เป็นผู้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	1.3	1.5	1.4	1.8

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านความรู้ที่สำคัญมากที่สุดของหน่วยงานราชการ คือ มีความรู้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 2.3$) ส่วนบริษัท

เอกชน คือ มีความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 2.4$) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านความรู้ที่สำคัญมากที่สุดของสายการบินและโรงแรมมีเหมือนกัน คือ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพที่ฝึกงาน ($\bar{X} = 3.0$ และ $\bar{X} = 2.5$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านทักษะทางปัญญาของหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน สายการบิน และโรงแรม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงาน ด้านทักษะทางปัญญา	ค่าเฉลี่ยต่อสายอาชีพ			
	หน่วยงาน ราชการ	บริษัท เอกชน	สายการบิน	โรงแรม
มีความสามารถในการวางแผนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	2.1	2.2	2.2	2.1
รู้จักจัดลำดับความสำคัญของงานต่าง ๆ ทำงานเป็นระบบ	2.7	2.4	2.1	2.4
รู้จักหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	1.7	1.9	1.3	1.7
มีความสามารถในการเชื่อมโยง บูรณาการความรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน	2.5	1.9	1.0	2.3
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	1.6	1.9	1.8	2.3
มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ	2.1	1.8	2.6	2.1
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม	1.8	1.6	2.3	2.1
เข้าใจกระบวนการทำงานและระบบของที่ทำงานได้อย่างรวดเร็ว	1.6	1.8	1.5	1.8

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านทักษะทางปัญญาที่สำคัญมากที่สุดของหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน และโรงแรมที่เหมือนกันคือ รู้จักจัดลำดับความสำคัญของงานต่าง ๆ ทำงานเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.7$, $\bar{X} = 2.4$

และ $\bar{X} = 2.4$) ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านทักษะทางปัญญาที่สำคัญมากที่สุดของสายการบิน คือ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.6$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานของหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน สายการบิน และโรงแรม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงาน ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยต่อสายอาชีพ			
	หน่วยงาน ราชการ	บริษัท เอกชน	สายการบิน	โรงแรม
สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและคนอื่นได้ง่าย	2.6	2.5	2.4	2.5
สามารถประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	2.3	2.4	2.0	2.3
สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้	2.4	2.2	2.4	2.3
รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่น	1.8	2.0	1.8	1.8
รู้จักนำข้อเสนอแนะและคำติชมมาแก้ไข ปรับปรุงตนเองให้พัฒนาขึ้น	1.4	1.6	2.0	1.8
มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงความคิดเห็น เชื่อมมั่นในตนเอง	2.2	2.0	3.0	2.1
เป็นผู้ตามที่ดี	1.7	1.5	2.0	2.4
สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	1.5	1.7	2.0	1.8
รู้จักยืดหยุ่น	1.3	1.3	1.0	2.3
มีบุคลิกภาพที่ดี	2.5	1.3	2.5	2.6
ไม่เกี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย	1.7	1.6	1.5	2.4
รู้จักอดทน อดกลั้น ทนความกดดันได้ดี	1.4	1.4	1.0	1.7

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานที่สำคัญมากที่สุดของหน่วยงานราชการและบริษัทเอกชน คือ สามารถปรับตัวเขาร่วมกับผู้ร่วมงานและคนอื่นได้ง่าย ($\bar{X} = 2.6$ และ

$\bar{X} = 2.5$) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานที่สำคัญที่สุดของสายการบิน คือ มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงความคิดเห็น เชื่อมมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 3.0$) ส่วนของโรงแรม คือ มีบุคลิกภาพที่ดี ($\bar{X} = 2.6$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน สายการบิน และโรงแรม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงาน ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ยต่อสายอาชีพ			
	หน่วยงาน ราชการ	บริษัท เอกชน	สายการบิน	โรงแรม
มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ	2.3	2.5	2.7	2.4
สามารถนำความรู้ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	2.1	2.4	2.1	2.2
มีทักษะการสืบค้นข้อมูลได้กว้างขวางครอบคลุมและรวดเร็ว	2.3	1.9	1.5	1.5
สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน	1.8	1.9	1.4	2.3
มีทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี	2.3	2.1	2.2	2.0
มีทักษะในการเจรจาต่อรอง	1.8	1.7	1.9	2.0
มีทักษะการใช้ภาษาไทยในการปฏิบัติงาน	2.0	1.8	0	2.8
มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน	1.9	1.8	2.3	2.4
มีทักษะการใช้ภาษาที่สามในการปฏิบัติงาน	1.7	2.2	1.0	1.8
มีทักษะในการนำเสนอข้อมูลโดยใช้ภาษาและเทคโนโลยีที่เหมาะสม	1.8	1.5	1.0	1.7

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่สำคัญมากที่สุดของหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน และสายการบิน มีความเหมือนกัน คือ มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.3$, $\bar{X} = 2.5$ และ $\bar{X} = 2.7$) ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่สำคัญมากที่สุดของโรงแรม คือ มีทักษะการใช้ภาษาไทยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.8$)

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในอาชีพทางธุรกิจตามความต้องการของสถานประกอบการที่นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีการศึกษา 2560 ได้ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญที่สุดระหว่างสถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน สายการบิน และโรงแรม สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม บริษัทเอกชน สายการบินและโรงแรมให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด แต่หน่วยงานราชการจะให้ความสำคัญในเรื่องของความมีระเบียบวินัย เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรและสังคมมากที่สุด จะเห็นได้ว่าในสถานประกอบการส่วนมากต้องการพนักงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ และไม่คดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่น จึงจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน

2. ในด้านความรู้หน่วยงานราชการและบริษัทเอกชนให้ความสำคัญกับเรื่องการมีความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด แต่สายการบิน

และโรงแรมจะเน้นเรื่องความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพที่ฝึกงานมากที่สุด เพราะทั้งสายการบินและโรงแรมก็เป็นสถานประกอบการที่ทำเฉพาะด้าน จึงควรมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ

3. ในด้านของทักษะทางปัญญา ทั้งหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน และโรงแรม ไม่มีความแตกต่างกันเพราะให้ความสำคัญกับการรู้จักจัดลำดับความสำคัญของงานต่าง ๆ ทำงานเป็นระบบมากที่สุด สถานประกอบการส่วนมากให้ความสำคัญกับการรู้จักจัดลำดับความสำคัญของงานเพราะการวางแผนการทำงานในแต่ละวันให้ตรงตามเวลาที่กำหนดจะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารเวลาในการทำงานเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน ส่วนสายการบิน จะเน้นเรื่องการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบมากที่สุด เพราะการทำงานในสายการบินจะต้องเผชิญปัญหาอยู่ตลอดเวลา พนักงานจึงต้องคิดและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้

4. ในด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน หน่วยงานราชการกับบริษัทเอกชนให้ความสำคัญกับการสามารถปรับตัวเข้าหากับผู้ร่วมงานและคนอื่นได้ง่ายมากที่สุด แต่สายการบินจะเน้นเรื่องมีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงความคิดเห็นเชื่อมั่นในตนเองมากที่สุด ส่วนโรงแรมให้ความสำคัญในเรื่องของการมีบุคลิกภาพที่ดี เพราะการทำงานโรงแรมนั้นต้องทำงานที่ต้องเจอลูกค้า ดังนั้นการมีบุคลิกภาพที่ดีจึงสำคัญ

5. ในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน และสายการบิน เน้นเรื่องของการมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ มากที่สุด เพราะในยุคปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญในการทำงานในทุก ๆ อาชีพ การสื่อสารก็สำคัญเช่นกันเพราะในการทำงานทุกงานต้องใช้การสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน

หรือลูกค้าก็ตาม ส่วนโรงแรม ให้ความสำคัญกับการมีทักษะการใช้ภาษาไทยในการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะโรงแรมเป็นสถานประกอบการที่ให้การบริการโดยเฉพาะการพูดนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรสอดแทรกและส่งเสริมให้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบทั้ง 5 ด้าน โดยจัดกิจกรรมหรือจัดอบรมเพื่อเรียนรู้และพัฒนาคุณสมบัติให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการมากขึ้น

ควรมีการวิจัยในลักษณะเดียวกัน โดยรวบรวมข้อมูลจากอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาชีพทางธุรกิจตามความต้องการของสถานประกอบการและควรมีการสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการต่าง ๆ ที่รับนักศึกษาฝึกงาน สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ หลังจากการฝึกงานเสร็จสิ้น

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้บัณฑิตได้รู้ถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบทั้ง 5 ด้าน ของแต่ละอาชีพทางธุรกิจ เพื่อที่บัณฑิตจะได้พัฒนาคุณลักษณะให้ตรงตามความต้องการของอาชีพที่ตนเองจะทำในอนาคตต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบคุณ อาจารย์ ดร. อังคิรา เหลืองนภา ที่ให้คำปรึกษาและช่วยชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กฤตยา ฐานวรภัทร. (2555). *คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์สำหรับสถานประกอบการ* กรณีศึกษา บัณฑิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่ [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2561, จาก: <http://research.northcm.ac.th/attachments/file/130325111711.pdf>

นันทา เต็มสมบัติถาวร, พัทธราภรณ์ หงส์สืบสอง และศิริลักษณ์ นรินทรรัตน์. (ม.ป.ป.). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากลที่สถานประกอบการต้องการ* : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2561, จาก: https://repository.rmutp.ac.th/bitstream/handle/123456789/1668/IRD_58_161.pdf?sequence=1

รุ่งรัตน์ หัตถกรรม, ราเมศ พรหมชาติ, นรินทร์ เจตธำรง, กนกเกล้า แก้วกล้า และวีรากร รัตกุล. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่เข้าทำงานในสถานประกอบการตามทัศนคติ ของผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดบุรีรัมย์* มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2561, จาก: http://dspace.bru.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/3377/2559-research-rungrad.S_opt.pdf?sequence=1&isAllowed=y

อธิวัฒน์ โพธิ์พนา และ สุเมธ พิสิฐ. (ม.ป.ป.).

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของ
มหาวิทยาลัยเจ้าพระยาตามทัศนะของผู้ใช้
บัณฑิต. นเรศวรวิจัย ครั้งที่ 12: วิจัยและ
นวัตกรรมกับการพัฒนาประเทศ นครสวรรค์:
มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา [ออนไลน์]. สืบค้น
เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2561 ,
จาก : file:///C:/Users/Administrator/
Downloads/203.pdf

Hope Christina H. Deita, อาจารย์อาคม เพื่อกันทีก.

(2556). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
ฝึกงาน สาขาวิชาภาษาอังกฤษสื่อสารธุรกิจ
ตามความต้องการของสถานประกอบการ.
วารสารวิชาการศรีปทุม, 9(3), 27-33.

การวิเคราะห์กริยาวลีในข้อสอบโทอิก

รุ่งรวิน เอี่ยมจิตต์¹, อังควรา เหลืองนภา²

^{1,2}สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: roongrawin.f@gmail.com¹, angvarrah.li@ssru.ac.th²

บทคัดย่อ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการใช้คำกริยาวลีพบว่าคำกริยาวลีจำเป็นต่อการศึกษาอย่างมากไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการพูดหรือการเขียน หรือแม้กระทั่งใช้ในการสอบโทอิก หากไม่ทราบคำกริยาวลีก็ไม่สามารถเขียนสื่อสารหรือทำข้อสอบโทอิกได้ถูกต้องและอาจทำให้เข้าใจบริบทของประโยคนั้นผิดไป ซึ่งส่วนใหญ่มาจากการแปลความหมายผิดซึ่งมาจากการรับรู้ที่ผิดพลาดของผู้แปลและการเข้าใจผิดความหมายของคำกริยาวลี งานวิจัยนี้นำเสนอการวิเคราะห์กริยาวลีในข้อสอบโทอิก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กริยาวลีจากตัวอย่างข้อสอบโทอิกในส่วนของการอ่านและใช้สำหรับการศึกษาทั่วไปและสำหรับผู้เตรียมตัวสอบโทอิก โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ภาษา TagAnt และ AntConc ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์หาคำกริยาวลีจากข้อสอบโทอิก จากตัวอย่างข้อสอบโทอิกจำนวน 30 ชุด เพื่อหาความถี่และจัดอันดับของคำกริยาวลีในข้อสอบว่ากริยาวลีคำใดถูกพบในข้อสอบโทอิกมากที่สุด ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าความถี่สูงสุดคือคำกริยาวลีคำว่า ask for อยู่ในคำกริยาวลีประเภท Inseparable verbs ซึ่งการวิเคราะห์เพื่อจัดอันดับและหาความถี่ชนิดของคำที่พบในข้อสอบโทอิก สามารถช่วยให้ผู้สอบมุ่งเน้นในการเตรียมตัวสอบโทอิกและศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: กริยาวลี, โครงสร้าง, โทอิก

Phrasal Verbs Analysis in TOEIC Exam

Roongrawin Iamchit¹, Ungwara Lueangnapha²

^{1,2}Business English, Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: roongrawin.f@gmail.com¹, angvarrah.li@ssru.ac.th²

Abstract

Significant studies shown ‘phrasal verbs’ is a crucial component to an English language study, both in terms of speaking and writing. Additionally, learning phrasal verbs can help an examinee to perform well in TOEIC exams. Without a proper knowledge of phrasal verb, context as well as sentence can be misunderstood and misinterpreted. This is because most of the times, semantic errors occurred were a result of participants’ misperception and misunderstanding of phrasal verbs. This research, therefore, aimed to examine the use of phrasal verbs in the reading section of 30 TOEIC sample tests. TagAnt and AntConc programs were used for conducting frequency count in order to list the most and least frequent phrasal verbs used in the tests. The results showed that a phrasal verb with the highest frequency count was “ask for”, which is a type of ‘inseparable verb’. Phrasal verbs analysis can help examinees prioritise their study and properly prepared them for future test.

Keywords: Phrasal Verb, Sentence Structure, TOEIC

บทนำ

การสอบโทอิค (TOEIC) หรือ Test of English for International Communication คือแบบทดสอบความรู้ทางภาษาอังกฤษสำหรับประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก เป็นข้อสอบภาษาอังกฤษสากลที่มีสถิติของการใช้สมัครงานมากที่สุด การสอบโทอิคเป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถตั้งแต่ผู้ที่ใช้ภาษาอังกฤษในระดับเริ่มต้น จนถึงผู้ใช้ภาษาอังกฤษได้ในระดับใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา และทดสอบพัฒนาศักยภาพในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อวัดความสามารถของผู้สอบและพัฒนาศักยภาพในการใช้ภาษาอังกฤษ การสอบโทอิคนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการผลการสอบไปประกอบการรับสมัครเข้าทำงานไม่ว่าจะเป็นธุรกิจโรงแรม การท่องเที่ยว สายการบิน สถาบันการเงิน โรงพยาบาลรวมถึงบริษัทข้ามชาติ โดยนำไปใช้ในหลายด้านเช่น สำหรับพิจารณาทักษะทางภาษาอังกฤษเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ การรับสมัครเข้าทำงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือการปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น เป็นต้น

ปัจจุบันการสอบโทอิคมีการสอบสองรูปแบบ คือ การฟังและการอ่าน (TOEIC Listening and Reading Test) และการพูดและการฟัง (TOEIC Speaking and Writing Test) ซึ่งเป็นการสอบรูปแบบใหม่ โดยในประเทศไทยมีการสอบเฉพาะแบบการฟังและการอ่าน (TOEIC Listening and Reading Test) ซึ่งเป็นแบบทดสอบซึ่งสามารถวัดทักษะความสามารถในการนำภาษาอังกฤษมาใช้งานได้จริง ทั้งด้านการฟังและการอ่านคะแนนของ TOEIC ไม่มีคะแนนใด คะแนนตก ซึ่งแต่ละคะแนนจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้ภาษาของผู้สอบ โดยคะแนน TOEIC เริ่มจาก 10 คะแนนถึง 990 คะแนน

ทุกคนหวังไว้ว่าตนเองจะต้องทำคะแนนสอบโทอิคออกมาให้พอใจที่สุด แต่ปัญหาส่วนใหญ่นั้น

ผู้สอบจะทำคะแนนออกมาได้ไม่เป็นอย่างที่คาดหวังไว้ นัก อาจจะต้องปัจจัยหลายอย่างเช่น ตื่นเต้นหรือไม่มีสมาธิในการทำข้อสอบมาถึงสนามสอบสายหรือแม้กระทั่งเตรียมตัวมาไม่พร้อมสำหรับการสอบ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้การเตรียมตัวต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ความสามารถที่ต้องใช้ในการสอบ ซึ่งเรื่องการใช้คำกริยาลีก็ยังคงเป็นปัญหากับคนไทยและจะต้องศึกษาเพื่อการเตรียมตัวสอบโทอิค

ถึงแม้ว่าคำกริยาลีจะอยู่ในรูปแบบของคำกริยาเหมือนกัน แต่ก็ยังเป็นปัญหากับผู้เรียนภาษาอังกฤษไม่น้อยเนื่องจากยากที่จะจำว่ากริยาดังนั้นจะคู่กับคำบุพบทอะไรและกริยาลีหนึ่งคำยังสามารถแปลได้หลายความหมายจึงอาจทำให้เกิดความสับสนอยู่มากหากไม่ทราบหรือแปลความหมายผิด หัวข้อในข้อสอบโทอิคส่วนใหญ่นั้นจะเน้นการสื่อสาร คำศัพท์ ประโยคหรือบทความที่ใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถใช้ในการทำงานได้จริง ด้วยเหตุนี้จึงมีแนวทางการสอนภาษาอังกฤษที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ แต่ก็ไม่สามารถที่จะละทิ้งเรื่องของคำศัพท์หรือไวยากรณ์ได้เช่นกัน ได้ดังที่ Long and Richards (1987) ระบุว่า ไวยากรณ์เป็นแกนหลักของการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ผู้เรียนภาษาที่สองและภาษาต่างประเทศจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษทั้งนี้เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารให้ถูกต้องและสมบูรณ์

ดังนั้น ความรู้ด้านคำศัพท์นั้นเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างประโยคเพื่อให้ได้ใจความครบสมบูรณ์ ซึ่งประกอบไปด้วยโครงสร้างประโยค กลุ่มคำ และคำกริยาลีคือการนำคำกริยามารวมกับคำบุพบท และทำให้ความหมายของคำกริยานั้นเปลี่ยนไปจากเดิม เกิดเป็นคำใหม่ความหมายไม่ตรงตัวหรือที่เรียกว่าคำกริยาลี และอาจจะแทรก

อยู่ในประโยคเพื่อให้ประโยคนั้นมีใจความที่สมบูรณ์มากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นในส่วนของปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือ ผู้สอบไม่สามารถระบุหรือแยกแยะหว่านคำกริยาและคำกริยาวลีในข้อสอบโทอิกได้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจในการวิเคราะห์ความถี่ของคำกริยาวลีในข้อสอบโทอิก เพื่อเป็นการชี้แนะให้ผู้ที่สอบโทอิกได้มุ่งเน้นในหัวข้อดังกล่าวและสามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาทั่วไป การเตรียมตัวสอบและจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาวิเคราะห์คำกริยาวลีที่ใช้อยู่และความถี่ที่เกิดขึ้นในข้อสอบโทอิก

ระเบียบวิธีวิจัย

การทำวิจัยศึกษาการใช้คำกริยาวลีในข้อสอบโทอิก ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความถี่และความหมายของคำกริยาวลีจากตัวอย่างข้อสอบโทอิกในส่วนของการอ่านจำนวน 30 ชุด โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมข้อมูล

1.1 ค้นหาตัวอย่างข้อสอบโทอิกในส่วนของการอ่าน 30 ชุด โดยนำมาจากเพชบุ๊คเพจ “Fantastic TOEIC โทอิกพลิกชีวิต”)

1.2 ผู้วิจัยได้แบ่งกริยาวลีที่จะวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเภท โดยกริยาวลีหรือ Phrasal Verb คือ กลุ่มคำกริยาที่ประกอบไปด้วยคำกริยา (verb) และคำบุพบท (preposition) เมื่อรวมกันแล้วความหมายมักจะเปลี่ยนไปจากเดิมและสามารถแบ่งได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแบ่งกริยาวลีเป็น 2 ประเภท

Separable Verbs	Inseparable Verbs
กริยาวลีที่สามารถแยกคำกริยา (verb) และคำบุพบท (preposition) ได้ซึ่งมักเป็นกริยาวลีที่ต้องการกรรม	กริยากรุ่มที่ถ้ามีกรรมมารับจะไม่สามารถแยกคำกริยา (verb) และคำบุพบท (preposition) ออกจากกันได้ ต้องวางกรรมไว้หลังสุด
เช่น Check in แปลว่า ลงทะเบียนเพื่อเข้าพัก ตัวอย่างประโยค I'd like to check in , please. (ฉันต้องการลงทะเบียนเพื่อเข้าพัก) Close down แปลว่า ปิดกิจการ ตัวอย่างประโยค This shop will close down next month. (ร้านนี้จะปิดตัวลงในเดือนหน้า)	เช่น Come in แปลว่า เข้ามาหรือเข้าร่วม ตัวอย่างประโยค I agreed to come in on the project. (ฉันตกลงที่จะเข้าร่วมโครงการนี้) Wake up แปลว่า ตื่นนอน ตัวอย่างประโยค I woke up at half past six this morning. (ตอนเช้า ฉันตื่นนอนตอน 06.30 น.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ใช้โปรแกรมวิเคราะห์ภาษา TagAnt คือ โปรแกรมวิเคราะห์ชนิดของคำ โดยกำหนดคำที่เจาะจงออกเป็น 58 หมวดย่อยจากชนิดของคำตามหลักไวยากรณ์ เพื่อลดค่าสับสนตามชนิดของ

คำที่ใกล้เคียง ผู้วิจัยจึงแยกชนิดคำตามหลักไวยากรณ์ที่ใช้ในคำกริยาวลีดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวอย่างชนิดของคำที่ใช้ในคำกริยาลีในโปรแกรม TagAnt

ชนิดของคำ	คำอธิบาย
IN (preposition)	คำบุพบท
RP (particle)	คำช่วย
VV (verb)	คำกริยา
VVD (verb, past tense)	คำกริยาที่เกิดขึ้นในอดีต
VVN (verb, past participle)	คำกริยาที่ใช้เป็น คำคุณศัพท์
VVP (verb, present)	คำกริยาที่กำลังเกิดขึ้น

2.2 นำผลที่ได้จากการแยกชนิดของคำมาคำนวณความถี่ในการใช้คำศัพท์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ภาษา AntConc ดังที่ ศิริดา ปัญจานนท์ และทรงศรี สรณสถาพร (2559) กล่าวว่าโปรแกรมวิเคราะห์ภาษา AntConc คือ โปรแกรมรวบรวมและแสดงตรรกษานี้คำในบริบท (concordance)

และใช้ในการวิเคราะห์คำศัพท์ในคลังข้อมูลภาษา นอกจากนี้ AntConc สามารถสร้างรายการคำศัพท์โดยการจัดเรียงตามลำดับตามความถี่ นักวิจัยภาษาศาสตร์ได้นำโปรแกรม AntConc มาใช้ในการวิเคราะห์ภาษาทั้งในระดับคำและประโยคอย่างแพร่หลายเพราะความสะดวกและง่ายต่อการใช้งาน

2.3 นำคำกริยาลีที่ได้มาเปรียบเทียบกับ Phrasal Verb Dictionary ซึ่งมีเว็บไซต์ <https://www.usingenglish.com/reference/phrasal-verbs/>, <https://en.oxforddictionaries.com/> และ <https://dict.longdo.com/> เพื่อหาความหมายของคำศัพท์จากตัวอย่างข้อสอบโทอิคจำนวน 30 ชุด เพื่อจะนำเสนอในรูปแบบตารางและคำบรรยายต่อไป

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการวิเคราะห์คำกริยาลีในข้อสอบโทอิคในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความถี่ที่ถูกต้องมากที่สุดในการข้อสอบ คำศัพท์และความหมายดังที่แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 3 คำกริยาลีประเภท Inseparable verbs 10 อันดับที่ถูกพบมากที่สุด

ความถี่	คำกริยาลี	ความหมายภาษาอังกฤษ	ความหมายภาษาไทย
30	Ask for	Request to have or be given	ขอร้อง
16	Meet with	Have something happen to you	เผชิญกับ
15	Sign up	Give your name to do something	ลงชื่อเข้าร่วม
9	Focus on	Concentrate	มุ่งความคิดไปที่
9	Look for	Try to find	มองหา
8	Deal with	Be about, use as a subject matter	เป็นลูกค้าของ
6	Come up with	Produce (something), especially when pressured or challenged.	ท้าทาย
6	Go over	Examine, consider, or check the details of (something)	ตรวจตรา, ตรวจสอบ
		Clean	ความถูกต้อง
		Repeat or explain	ทำความสะอาด
5	Make up for	Compensate for	ทำซ้ำ
5	Go on	Continue	ชดเชยสำหรับ
			ทำต่อไป

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าคำกริยาวิเศษณ์ Inseparable verbs ที่พบในข้อสอบโทอิค คำว่า Ask for มีความถี่ในการใช้เป็นอันดับ 1 จำนวน 30 ครั้งของจำนวนข้อสอบโทอิคทั้งหมด

ตัวอย่างประโยคคำว่า Ask for จากในตัวอย่างข้อสอบ Please ask for guidance at the front desk when you arrive.

(โปรดขอคำแนะนำที่แผนกต้อนรับเมื่อท่านมาถึง)

- To ask for assistance with recruitment. (เพื่อขอความช่วยเหลือในการสรรหาบุคลากร)

อันดับที่ 2 คือคำว่า Meet with มีความถี่ในการใช้ทั้งหมด 16 ครั้งของจำนวนข้อสอบโทอิคทั้งหมด

ตัวอย่างประโยคคำว่า Meet with จากในตัวอย่างข้อสอบโทอิค คือ

- I did have to meet with and guide representatives from various companies throughout the investment process.

(ฉันได้พบกับตัวแทนจากบริษัท รวมถึงกระบวนการลงทุนต่าง ๆ)

- Elizabeth's intention to meet with her student before the vacation.

(อลิซาเบธตั้งใจที่จะพบกับนักเรียนของเธอก่อนช่วงวันหยุด)

อันดับที่ 3 คือคำว่า Sign up ความถี่ในการใช้ทั้งหมด 15 ครั้งของจำนวนข้อสอบโทอิคทั้งหมด

ตัวอย่างประโยคคำว่า Sign up จากในตัวอย่างข้อสอบโทอิค คือ

- Sign up at the reception desk by 1 o'clock this afternoon.

(ลงทะเบียนที่แผนกต้อนรับเวลาบ่ายโมงตรง)

- Would you like to sign up to be a member of our customer club?

(คุณต้องการลงทะเบียนเพื่อเป็นสมาชิกของร้านค้าเราหรือไม่)

ตารางที่ 4 กริยาวิเศษณ์ Separable verbs 10 อันดับที่ถูกพบมากที่สุด

ความถี่	คำกริยาวิเศษณ์	คำแปลภาษาอังกฤษ	คำแปลภาษาไทย
16	Set up	Place or erect something in position.	สร้างขึ้น
10	Find out	Discover	ค้นพบ
9	Check out	Pay the bill when leaving a hotel	แจ้งออกจากที่พัก
		Get information about or inspect something to see if it's satisfactory	ตรวจสอบ
7	Pay for	Purchase	จ่ายเงินสำหรับ
7	Keep up	Maintain a continuous action, persist	รักษาไว้ในสภาพดี
		Not let someone go to bed	ทำให้ลูกจากเตียง
5	Get in	arrive at its destination	เข้ามา
4	Check in	Register on arriving at a hotel or at the airport	ลงทะเบียนเข้าพัก
4	Put in	Interrupt in a conversation or discussion.	พูดแทรก
3	Put on	Get fat	(น้ำหนัก)เพิ่ม
		Start wearing	สวม
3	Hand in	Submit work for appraisal	มอบให้

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าคำกริยาวิเศษณ์ Separable verbs ที่พบในข้อสอบโทอิค คำว่า set up มีความถี่ในการใช้เป็นอันดับ 1 จำนวน 16 ครั้งของจำนวนข้อสอบโทอิคทั้งหมด

ตัวอย่างประโยคคำว่า Set up จากในตัวอย่างข้อสอบโทอิค คือ

- I would like to set up a meeting so that I can visit the office space.

(ฉันต้องการจัดการประชุมเพื่อให้สามารถเยี่ยมชมพื้นที่ของสำนักงานได้)

- John will set up and operate the projection devices that I will incorporate into parts of my lecture.

(จอห์นจะติดตั้งและใช้งานอุปกรณ์ฉายภาพที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรยายของฉัน)

อันดับที่ 2 คือ คำว่า find out มีความถี่ในการใช้ทั้งหมด 10 ครั้งของจำนวนข้อสอบโทอิคทั้งหมด

ตัวอย่างประโยคคำว่า Find out จากในตัวอย่างข้อสอบโทอิค คือ

- How did Sharon find out about the workshop?

(ชาร์อนหาข้อมูลเกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการได้อย่างไร)

- Click on the 3 + Open option below to find out more.

(กดที่ 3+ เพื่อเปิดหาข้อมูลเพิ่มเติม)

อันดับที่ 3 คือคำว่า check out มีความถี่ในการใช้ทั้งหมด 9 ครั้งของจำนวนข้อสอบโทอิคทั้งหมด

ตัวอย่างประโยคคำว่า Check out จากในตัวอย่างข้อสอบโทอิค คือ

- He will check out on Sunday morning.

(เขาจะออกจากที่พักในวันอาทิตย์)

- Please come and check out our brand-new hair salon!

(มาดูร้านเสริมสวยใหม่ของพวกเรากันเถอะ!)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์กริยาวิเศษณ์ในข้อสอบโทอิคในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับความถี่ โครงสร้างและความหมายของคำกริยาวิเศษณ์ที่พบมากที่สุดในการข้อสอบโทอิค จากผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่คำกริยาวิเศษณ์ในข้อสอบโทอิคนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ Separable verbs และ Inseparable verbs แต่ประเภทที่จะพบมากที่สุดในการข้อสอบโทอิคคือคำกริยาวิเศษณ์ประเภท Inseparable verbs คือ กริยาวิเศษณ์ที่สามารถแยกคำกริยาและคำบุพบทได้ซึ่งมักเป็นกริยาวิเศษณ์ที่ต้องการกรรม และพบว่าคำกริยาวิเศษณ์มีความหมายมากมายขึ้นอยู่กับบริบทของประโยค ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการแปลความหมายจากบริบทและเลือกใช้คำมีความสำคัญมาก หากเลือกใช้คำผิดพลาดจะทำให้ความหมายเปลี่ยนไปจากที่ควรจะเป็นและอาจทำให้เกิดการเข้าใจผิดทั้งด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียน ตามที่ผู้วิจัยได้แยกประเภทและวิเคราะห์ความถี่ของคำกริยาวิเศษณ์ให้เห็นได้ว่ากริยาวิเศษณ์ทุกประเภทรัน มีความสำคัญทั้งในการนำมาใช้ในชีวิตประจำวันหรือการนำมาใช้ในการทำงานหรือแม้กระทั่งสำหรับผู้เตรียมตัวสอบโทอิคเอง แต่ในชีวิตประจำวันหรือการทำงานจริงนั้นก็สามารถพบคำกริยาวิเศษณ์ที่ใช้ในสายการทำงานและน่าสนใจมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์กริยาวิเศษณ์แบ่งเป็นประเภท ควรมีการวิจัยคำกริยาวิเศษณ์ในรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นเพื่อครอบคลุมของเนื้อหามากขึ้นเพื่อความหลากหลายเช่น คำกริยาวิเศษณ์ที่ใช้ในชีวิตประจำวันหรือการทำงานในสายงานต่าง ๆ รวมไปถึงเทคนิคการจำคำกริยาวิเศษณ์สำหรับนักเรียน นักศึกษา เพื่อให้สามารถนำกริยาวิเศษณ์ใช้ในการเตรียมตัวสอบโทอิค การนำไปใช้ในการเรียนการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ธุรการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.อังคณา เหลืองภา ที่ให้คำปรึกษาและช่วยชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กาโสม หมดเด่น และ นิสากร จารุมณี. (2560). ความสามารถด้านไวยากรณ์ภาษาอังกฤษและความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านไวยากรณ์กับทักษะการอ่านและการเขียน. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 33-46.
- ณัฐภัทร พัฒนา. (2546). *บทวิเคราะห์การแปลกริยาวิเศษณ์ Participles ภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยที่ปรากฏในสารคดี*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรัช เรืองแสน, วชิรา ไวแสน, ธรัช อารีราษฎร์ และ วรภา อารีราษฎร์. (2558). *การศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ (TOEIC) ของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รายละเอียดการสอบโทอิค. (ม.ป.ป.). สืบค้น ธันวาคม 1, 2561, จาก <http://www.2btopic.com/inter/toeic1.htm>

วิรดา ปัญจานนท์ และ ทรงศรี สรณสถาพร. (2559). การศึกษาการปรากฏร่วมจำเพาะของคำเนื้อหาที่มีความถี่สูงใน OUTSIDE WORD LIST (OWL) โดยใช้คลังข้อมูลภาษาจากบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัตว์ทดลอง. *วารสารนิดาและการสื่อสาร*, 21(29), 1-20.

สุวิมล มะลิวัลย์. (2557). *การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษด้วยแบบฝึกพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เรื่องการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน*. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Oxford. Dictionary Online. (ม.ป.ป.). สืบค้น ตุลาคม 1, 2561, จาก <https://en.oxforddictionaries.com/grammar/phrasal-verbs>

Plook Creator. (2560). *การใช้ Phrasal Verbs (กริยาวิเศษณ์) ในภาษาอังกฤษ*. สืบค้น 25 กันยายน 2561, จาก <http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/60387/>

Using English. (2002). *Dictionary of English Phrasal Verbs*. สืบค้น 1 ตุลาคม 2561, จาก <https://www.usingenglish.com/reference/phrasal-verbs/>

การคุ้มครองสิทธิของ “ผู้อาจจะเสียหาย” ตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ที่มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

องอาจ เจ๊ะยะห์ลี

สาขาวิชานิติศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

Email: pakkard_pkru@hotmail.com

บทคัดย่อ

ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law) หรือที่เรียกว่า ระบบประมวลกฎหมาย (Code Law) หรือสกุลโรมานอ เยอรมานิก (Romano Germanic) เป็นระบบที่ให้ความสำคัญกับตัวบทกฎหมายที่ต้องบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นสำคัญ ส่วนคำพิพากษาของศาลจะเป็นเพียงแนวทางหรือบรรทัดฐาน การปรับกับข้อเท็จจริงกับข้อกฎหมายในคดีหลังๆ เท่านั้น จะไม่มีบทบาทเทียบเท่ากับกฎหมายแต่อย่างใด หนึ่งในผลเสียของการใช้กฎหมายระบบนี้ คือ ปัญหาของการ “ใช้กฎหมาย” โดยเฉพาะการใช้ในลักษณะนำเอาบทบัญญัติของกฎหมายมาปรับกับข้อเท็จจริง เช่น การวินิจฉัยถึงสิทธิของผู้ที่สามารถนำคดีมาฟ้องต่อศาลได้ไม่ว่าตามกระบวนการพิจารณาของศาลยุติธรรม คือ ในคดีแพ่งและในคดีอาญา ได้บัญญัติให้ “สิทธิ” ของผู้เสียหายจึงสามารถมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาล แต่ในขณะที่กระบวนการพิจารณาของศาลปกครองได้ขยายสิทธิของผู้ที่มี “สิทธิ” นำคดีมาฟ้องต่อศาลไปถึง “ผู้อาจจะเสียหาย” ก็สามารถยื่นฟ้องคดีต่อศาลได้ แต่ในแดนแห่งคำว่า “อาจจะเสียหาย” จะเริ่มต้นนับและจะสิ้นสุดลงตรงจุดใด หรือมีหลักการใดเป็นการบ่งชี้ว่าเป็นผู้อาจจะเสียหาย หรือใช้หลักเกณฑ์อะไรที่จะกำหนดถึงผู้ที่จะอาจจะเสียหาย เมื่อไม่มีเกณฑ์ที่กำหนดตายตัว ปัญหาที่ตามมา คือ การรับรองสิทธิในการนำคดีมาฟ้องต่อศาลของผู้ที่อาจจะเสียหายอาจจะไม่เสมอภาคและเท่าเทียมกัน ภายใต้การบังคับใช้มาตรา 42 วรรคหนึ่งของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ได้

คำสำคัญ: การคุ้มครองสิทธิ, ผู้อาจจะเสียหาย, สิทธิฟ้องคดี

"The Protection of Rights May Be Undermined": A Case Study of Paragraph 42 of Administrative Procedure Law by Administrative Courts

Ongard Jeyalee

Law Branch of Phuket Rajabhat University

Email: pakkard_pkru@hotmail.com

Abstract

Civil Law, Code Law, and the Romano Germanic Law are legal systems which must be clearly inscribed in writing. Relatively, the court's decision can only serve as a guideline or norm, and under no circumstances should it play the same role as the law. One of the drawbacks of the legal system such as this particular one is the problem of 'applicability'. This is predominantly true when there is a need for applying an existing law to novel facts in various situations. For an example, in a circumstance where a 'right' must be determined for those who want to file a lawsuit, whether it is for criminal or a civil case, through a court of justice or an administrative court, these 'rights' may be viewed and interpreted differently in different court of law. Therefore, when the interpretation is not fixed, rights certification of different plaintiffs and claimants are varied by cases, and may be treated unequally and unfairly.

Keywords: The Protection of Rights, May be Damaged, The Right to Prosecute

บทนำ

โดยที่กฎหมายวิธีพิจารณาความผิดปกครองเป็นกฎหมายที่ถูกบัญญัติขึ้นมาเพื่อเป็นหลักประกันในการรับรองคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยองค์กรตุลาการ หรือหลักประกันความคุ้มครองสิทธิพื้นฐานในการฟ้องคดีต่อศาล (มานิตย์ วงศ์เสรี, 2554) หากศึกษาถึงความเป็นมาของการจัดตั้งศาลปกครองทำให้ทราบได้ว่า การเกิดขึ้นและการมีที่มามีดังกล่าวนั้นจะมีที่มาจากประเทศฝรั่งเศสเป็นต้นแบบของการแบ่งแยกศาลปกครองออกจากศาลยุติธรรม ภายหลังจากการปฏิวัติปี ค.ศ. 1789 ในฝรั่งเศสบรรดานักปฏิวัติเกรงว่าระบบสมบูรณาญาสิทธิราชจะกลับคืนมาอีกและทำให้ตนต้องตกอยู่ภายใต้การปกครองที่ไม่เป็นธรรม จึงได้มีการจัดทำกฎหมายฉบับหนึ่งขึ้นมา ลงวันที่ 16 และ 24 สิงหาคม ค.ศ. 1790 เพื่อห้ามศาลยุติธรรมพิจารณาพิพากษาคดีที่มีฝ่ายปกครองเป็นคู่ความ (เน้นทวัฒน์ บรมานันท์, 2555) จึงทำให้เกิดเป็นที่มาของศาลปกครองที่ทำหน้าที่จนกระทั่งปัจจุบัน รวมถึงประเทศไทยด้วยเช่นกันภายหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2540 โดยให้มีการจัดตั้งศาลปกครองขึ้น เพื่อแยกประเภทคดีปกครองออกจากศาลยุติธรรม โดยมีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2540 เป็นกลไกในการตรวจสอบการกระทำของฝ่ายปกครอง เพื่อเป็นหลักประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่อาจไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการกระทำของฝ่ายปกครอง เพราะสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่ได้ถูกรับรองไว้โดยกฎหมายไม่ว่าจะเป็นกฎหมายใดก็ตามล้วนแล้วแต่เป็นการรับรองที่เป็นในนามธรรมทั้งสิ้น ถ้าจะให้การรับรองที่เป็นรูปธรรม คือ การให้สิทธิที่สามารถนำไปฟ้องคดีต่อศาลและเพื่อให้ศาลบังคับให้เป็นไปตามสิทธิดังกล่าว นั้น จึงถือว่าสิทธิที่กฎหมายรับรองและคุ้มครองเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการฟ้องคดีต่อศาลยุติธรรมที่

สามารถแบ่งออกได้เป็นสองประเภท คือ ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และตามกฎหมายอาญาสำหรับในคดีแพ่งที่ให้การคุ้มครองสิทธิผู้เสียหายที่จะนำคดีมาฟ้องต่อศาลยุติธรรมเพื่อให้ศาลใช้อำนาจบังคับให้อีกฝ่ายปฏิบัติตามสัญญา หรือชดใช้ค่าเสียหาย หรือที่เรียกว่าชดใช้ค่าสินไหมทดแทนจะทำให้สิทธิของผู้ที่จะเสนอคดีต่อศาลได้ 2 ประเภท ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 55 ดังกล่าวคือ กรณีที่มีการโต้แย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลตามกฎหมายแพ่ง สิทธิที่กล่าวถึงนี้ถ้าใครทำให้เสียหายก็จะถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายและก่อให้เกิดสิทธิของผู้เสียหายที่จะนำคดีมาฟ้องต่อศาลได้กับกรณีที่จำเป็นต้องใช้สิทธิทางศาล คือ เมื่อมีกรณีปรากฏว่าผู้ใดมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิในทางศาล มิใช่ว่าเพียงแต่อยากจะใช้สิทธิโดยยึดหลักการเป็นผู้มีส่วนได้เสียในเหตุแห่งการฟ้องคดีแม้ผู้ฟ้องอาจจะมีใช่เจ้าของทรัพย์สินที่เป็นเหตุแห่งการฟ้องคดี แต่หากพิสูจน์ให้เห็นได้ว่าตนเป็นผู้มีส่วนได้เสียอย่างหนึ่งอย่างใดในทรัพย์สินนั้นศาลก็สามารถรับฟ้องคดีไว้ได้ แม้ตนมิได้มีอำนาจในการครอบครองทรัพย์สินก็ตามและสำหรับในคดีอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้บัญญัติในการรับรองสิทธิของผู้เสียหายต่อการฟ้องคดีไว้หลายประการด้วย เช่น สิทธิในการร้องทุกข์ สิทธิในการฟ้องคดีอาญา สิทธิเข้าร่วมเป็นโจทก์กับพนักงานอัยการ สิทธิเป็นโจทก์ฟ้องคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญารวมถึงสิทธิยอมความในคดีความผิดต่อส่วนตัวและสิทธิในการถอนคำร้องทุกข์ ฯลฯ พร้อมทั้งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้มีการบัญญัติถึงความหมายของผู้เสียหายไว้เป็นการเฉพาะจึงทำให้ง่ายต่อการแปลความและตีความสำหรับกฎหมายปกครองก็ได้มีการบัญญัติคุ้มครองสิทธิของประชาชนที่เกิดจากการกระทำหรือการงดเว้นการกระทำของหน่วยงานทาง

ปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสัญญาทางปกครองหรือกรณีอื่นใดที่อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครองสามารถยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้เช่นกัน แต่ครั้งนี้พิจารณาเนื้อความกฎหมายแต่ละฉบับที่กำหนดรับรองสิทธิของประชาชนที่เกี่ยวกับการมีสิทธิในคดีมาฟ้องต่อศาลได้นั้น ไม่ว่าจะเป็นการฟ้องต่อศาลยุติธรรมหรือศาลปกครองจะต้องเป็น **“ผู้เสียหาย”** แต่สำหรับคดีปกครองซึ่งอยู่ในอำนาจของศาลปกครองนอกจากจะได้บัญญัติคุ้มครองสิทธิของประชาชนผู้ได้รับความเสียหายแล้วได้ขยายรับรองสิทธิของผู้มีสิทธิในการฟ้องคดีถึงสิทธิของผู้ที่ **“อาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้”** จากการกระทำหรือละเว้น การกระทำจากฝ่ายปกครองหรือเจ้าหน้าที่รัฐในฐานะของฝ่ายปกครองไว้ด้วย ซึ่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 42 วรรคหนึ่งได้บัญญัติขยายการรับรองและคุ้มครองสิทธิของผู้อาจจะเสียหายไว้ด้วย

เมื่อกฎหมายบัญญัติให้ความคุ้มครองสิทธิที่คาดหมายหรือคาดหวังว่าตนอาจอาจจะได้รับความเดือดร้อน หรือเสียโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้ก็สามารถนำมายื่นฟ้องต่อศาลปกครองได้ หากมองในมุมของการคุ้มครองสิทธิของประชาชนถือว่าเป็นสิ่งที่ดี และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายปกครองที่มีวัตถุประสงค์ต้องการคุ้มครองประโยชน์สาธารณะพร้อม ๆ กับการคุ้มครองสิทธิของประชาชนด้วยเช่นกัน หากพิจารณาด้านความหมายและขอบเขตของบุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองต่อสิทธิของผู้ที่จะอยู่ภายใต้ความหมายของผู้ที่อาจจะเดือดร้อนหรืออาจจะเสียหายมีความหมายเพียงใด และหมายถึงใครบ้าง และแดนแห่งการเป็นผู้อาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายจะนำเอาหลักเกณฑ์ใดมาเป็นมาตรวัดของการจะเป็นผู้เดือดร้อนหรือเสียหายแค่ไหนเพียงใด ในเมื่อกฎหมายไม่ได้กำหนดและให้ความหมายไว้

อย่างชัดเจน เสมือนกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากฎหมายอาญาที่กำหนดความหมายของคำว่าผู้เสียหายตามมาตรา 2(4) แต่เมื่อพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ไม่มีการบัญญัติไว้แต่มอบให้เป็นหน้าที่ของตุลาการในการวินิจฉัยว่ากรณีใดจึงจะถือว่า **“อาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้”** ที่มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลได้ และศาลก็สามารถรับคำฟ้องไว้พิจารณา และกรณีใดที่ยังไม่ถึงว่าเป็นกรณีที่จะตกอยู่ในความหมายของ **“อาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้”** และศาลก็ไม่อาจรับคำฟ้องนั้นไว้พิจารณาได้จึงทำให้เกิดปัญหาของการบังคับใช้กฎหมายในลักษณะของการปรับใช้กับข้อเท็จจริงโดยให้เกิดความเท่าเทียมกันในการรับรองสิทธิของผู้อาจจะเสียหาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการเขียนบทความนี้เป็นการนำเสนอการบังคับใช้กฎหมายให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายปกครองที่มุ่งให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิของประชาชน โดยเฉพาะสิทธิในการฟ้องคดีของผู้ที่อาจจะเสียหายจากการกระทำ หรือละเว้น การกระทำจากหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐภายใต้บทบัญญัติของมาตรา 42 วรรคหนึ่ง โดยที่ต้องให้การคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน

ขอบเขตการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงเปรียบเทียบหลักการวินิจฉัยของศาลต่อข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขของกฎหมายที่บัญญัติไว้อย่างกว้าง โดยไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ใด ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยชัดเจนเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้อาจจะเสียหายต่อการวินิจฉัยของตุลาการ

ในบทความนี้คำจำกัดความที่สำคัญการคุ้มครองสิทธิ หมายถึง การให้การคุ้มครองบุคคลที่อยู่ใน

ฐานะของผู้อาจจะเสียหายโดยเท่าเทียมกัน ผู้อาจจะเสียหาย หมายถึง บุคคลที่อาจจะได้รับผลกระทบต่อสิทธิ หน้าที่ จากการกระทำของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่รัฐทุกคนและจะต้องได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน สิทธิในการฟ้องคดี หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่รัฐจะต้องให้ความคุ้มครองและสามารถบังคับให้เป็นไปตามที่ ผู้นั้นร้องขอได้

ผลการศึกษา

1. ระบบกฎหมาย

ระบบกฎหมายที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันโดยทั่วไปและเป็นที่ให้การยอมรับกันในเชิงกฎหมายเปรียบเทียบจะแบ่งออกเป็น 4 ระบบ (นัยนา เกิดวิชัย, 2549) ดังนี้และที่นิยมใช้กันมากที่สุด 2 ระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบประมวลกฎหมาย หรือลายลักษณ์อักษร (Civil Law) และระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law)

1.1 ระบบประมวลกฎหมาย (Civil Law) หรือระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร ประมวลกฎหมาย (Code) ระบบกฎหมายแบบซีวิลลอว์ ได้รวบรวมกฎหมายหรือประเพณีขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในกฎหมายสิบสองโต๊ะ (Law Of Twelve Tables 450 B. C.) (วินัยฐา แสงสุข, รุติพร ลิ้มแหลมทอง, 2549) ซึ่งมาจากกฎหมายโรมันที่ให้ความสำคัญแก่กฎหมายลายลักษณ์อักษรเป็นอย่างมาก โดยระบบนี้จะวางหลักเกณฑ์ของกฎหมายในเรื่องต่าง ๆ เพื่อมาบังคับใช้กับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ กฎหมายจะมีลักษณะทั่วไปสามารถนำไปปรับใช้ในกรณีต่าง ๆ ได้ทั้งนี้ศาลจะเป็นผู้ใช้กฎหมายในฐานะของการทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ตีความกฎหมายและบังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมายที่องค์กรฝ่ายนิติบัญญัติได้ตราขึ้นเท่านั้น ในระบบนี้มีการแยกกฎหมายออกเป็นกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชน และมีศาลหลายระบบโดยที่กฎหมายเอกชนใช้หลักความเสมอภาคและหลักความยินยอมหรือ

เสรีภาพในการสมัครใจของแต่ละฝ่ายในการก่อนิติสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้นในฐานะของคู่กรณีมีความเท่าเทียมกันในการตัดสินใจในการเข้าทำนิติกรรมต่าง ๆ และเมื่อเกิดข้อพิพาทหรือข้อโต้แย้งแห่งคดี คดีก็จะถูกนำเสนอขึ้นสู่ศาลยุติธรรมและระบบที่ศาลนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อพิพากษา ก็จะใช้การพิจารณาคดีในรูปแบบของการกล่าวหา (Accusatorial System) ในกระบวนการพิจารณาแต่ภายใต้หลักเสมอภาคดังกล่าวนี้จะต้องตกลงและยินยอมภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ เช่น ในกรณีของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเรื่องขายฝาก “มาตรา 494 ห้ามมิให้ใช้สิทธิไถ่ทรัพย์สินซึ่งขายฝากเมื่อพ้นเวลาดังจะกล่าวต่อไปนี้ (1) ถ้าเป็นสังหาริมทรัพย์กำหนดสิบปีนับแต่เวลาซื้อขาย (2) ถ้าเป็นสังหาริมทรัพย์กำหนดสามปีนับแต่เวลาซื้อขาย” ซึ่งโดยหลักการแล้วผู้ซื้อฝากและผู้ขายฝากจะตกลงในเรื่องกำหนดระยะเวลาการไถ่ถอนทรัพย์สินภายในกี่ปีก็ได้ แต่ต้องไม่เกินกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายได้กำหนดไว้คือ 10 ปี หรือ 3 ปี แล้วแต่ประเภทของทรัพย์สินตามที่กฎหมายบัญญัติไว้และเมื่อประเทศไทยเราเป็นหนึ่งในหลายประเทศที่ใช้กฎหมายในระบบลายลักษณ์อักษร ดังนั้นในการบัญญัติขึ้นของกฎหมายไทยก็ต้องเอาหลักการของระบบลายลักษณ์อักษรมาบังคับใช้ ระบบกฎหมายนี้จะให้ความสำคัญกับการบัญญัติกฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษรทุกอย่างที่จะเรียกว่าเป็นกฎหมายและถูกยอมรับจากประชาชนในประเทศนั้นจะต้องปรากฏชัดในรูปแบบของตัวบทที่เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ว่าจะเป็นการรับรองสิทธิ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการจำกัดสิทธิต่าง ๆ ของประชาชนจะต้องระบุไว้ให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และจัดทำเป็นประมวลกฎหมาย (Code) และเมื่อมีการนำกฎหมายมาบังคับใช้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะของประชาชน เจ้าหน้าที่รัฐ หรือตุลาการล้วนแล้วแต่จะต้องแปลความตามตัวอักษรที่

บัญญัติไว้เป็นลำดับแรกตามหลักการของระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร ตามที่บทบัญญัติกฎหมายไทยกำหนดไว้ เช่น ตามบทบัญญัติในหมวดทั่วไปในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยที่ในมาตรา 5 วรรคสอง ได้บัญญัติไว้ว่า **“เมื่อไม่มีบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้บังคับแก่กรณีใด ให้กระทำกรณีนั้นหรือวินิจฉัยกรณีนั้นไปตามประเพณีการปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข”** และบทบัญญัติทั่วไปแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 4 ได้บัญญัติว่า **“กฎหมายนั้นต้องใช้ในบรรดากรณีซึ่งต้องด้วยบทบัญญัติใด ๆ แห่งกฎหมายตามตัวอักษร หรือตามความมุ่งหมายของบทบัญญัตินั้น ๆ”** เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติทั้งสองของกฎหมายไม่ว่าจะเป็นรัฐธรรมนูญ หรือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ล้วนแล้วแต่กำหนดไว้ในบททั่วไปถึงหลักการแปลความหรือตีความกฎหมายเมื่อมีการนำไปบังคับใช้จะต้องให้มีการตีความหรือแปลความตามตัวอักษรที่บัญญัติไว้เป็นลำดับแรกซึ่งเป็นหลักการของระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law) สำหรับกฎหมายปกครองของไทยไม่มีการบัญญัติกฎหมายรวมไว้ในรูปของประมวลกฎหมาย จึงไม่พบการบัญญัติขึ้นเป็นลักษณะของบททั่วไปแต่ก็อยู่ภายใต้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษรเช่นกันและถือว่าเป็นสาขาหนึ่งของกฎหมายมหาชนจึงเทียบเคียงจากรัฐธรรมนูญในฐานะที่เป็นกฎหมายมหาชนด้วยเช่นกัน ดังนั้นในการจะอ้างสิทธิ หรือจำกัดสิทธิหน้าที่ของพลเมืองจะต้องกระทำในรูปแบบของกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษร

1.2 ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ (Common Law System) ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์เป็นระบบกฎหมายที่เกิดขึ้นจากการที่ศาลได้มีคำพิพากษาในคดีหนึ่งคดีใดจากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้วนำมาเป็นบัญญัติไว้เป็นกฎหมาย ฉะนั้นใน

ความเป็นจริงแล้ว การเกิดขึ้นของกฎหมายในระบบคอมมอนลอว์จึงอาจไม่ได้เกิดขึ้นจากจารีตประเพณีโดยตรง เพียงแต่อาจจะเกิดโดยทางอ้อมหากโดยที่ศาลได้มีการหยิบยกเอาจารีตประเพณีมาเป็นแนวทางในการพิจารณาคดีและมีคำพิพากษาถึงที่สุดในประเด็นดังกล่าว โดยนำเอาจารีตประเพณีเรื่องหนึ่งเรื่องใดมาเป็นหลักการในการพิจารณาคดีในประเด็นดังกล่าวแล้ว จารีตประเพณีนั้นก็อาจถูกนำมาเป็นกฎหมายได้ จึงสรุปได้ว่าหากจะมีการนำเอาจารีตประเพณีมาเป็นกฎหมายได้นั้น จะต้องผ่านกลไกการนำมาใช้ในการตัดสินคดีของศาลแล้ว นอกจากนั้นในกฎหมายระบบคอมมอนลอว์อาจไม่ได้เกิดมาจากการบัญญัติขึ้นขององค์กรฝ่ายนิติบัญญัติเช่นกัน (สมยศ เชื้อไทย, 2561)

ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ มีแหล่งกำเนิดแรกเริ่มอยู่ในประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรก กฎหมายของประเทศอังกฤษมิได้มีการปฏิรูประบบกฎหมายเช่นเดียวกับประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมายที่ได้รับเอาระบบกฎหมายโรมันมาปรับปรุงดัดแปลงใช้บังคับ หากแต่ระบบกฎหมายของประเทศอังกฤษถือกำเนิดและวิวัฒนาการมาด้วยระบบจารีตประเพณี (นัยนา เกิดวิชัย, 2549) จารีตประเพณีที่จะนำมาเป็นกฎหมายได้นั้นต้องเป็นการวิวัฒนาการหรือการพัฒนาจากการที่ได้ปฏิบัติต่อ ๆ กันมาอย่างช้านานจนเป็นจารีตประเพณีของท้องถิ่นแต่สิ่งที่ยึดถือปฏิบัติเหล่านั้นต้องเป็นสิ่งที่ไม่ไปละเมิดสิทธิผู้ใด หรือทำให้ผู้หนึ่งผู้ใดต้องได้รับความเดือดร้อนจึงจะสามารถยึดถือเอามาเป็นกฎหมายได้ เช่น ประเพณีด้านความเชื่อที่ต้องมีการกระทำต่อเนื่องตัวร่างกายหรือการกระทำให้ใครต้องเดือดร้อน แม้จะถือว่าเป็นจารีตประเพณีแต่สิ่งเหล่านั้นก็ไม่อาจนำมาเป็นกฎหมายได้ตามหลักการแล้วศาลสูงจะนำเอาหลักจารีตประเพณีเหล่านั้นมาวางเป็นหลักกฎหมายโดยจะพิจารณาว่าหากเกิดกรณีมีข้อเท็จจริงใน

ลักษณะอย่างเดียวกันอีกศาลก็จะใช้หลักกฎหมายหรือแนวทางที่ศาลสูงได้เคยตัดสินคดีก่อน ๆ เป็นบรรทัดฐานในการตัดสินคดี โดยต้องเป็นข้อเท็จจริงที่เป็นสาระสำคัญของคดีเท่านั้น แต่ถ้ามีข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันไปก็ไม่สามารถนำมาเป็นแนวทางของการพิจารณาได้ ทั้งนี้ศาลจะใช้หลักมโนธรรม (Equity) มาช่วยในการพิจารณาด้วย ทั้งนี้เนื่องจากความเจริญอย่างรวดเร็วของสังคม ศาลอาจสร้างกฎหมายได้ไม่ทันต่อความต้องการบังคับใช้ ศาลอาจจะสร้างกฎหมายใหม่เพิ่มขึ้นได้ต่อเมื่อมีการฟ้องคดีโดยที่ฝ่ายนิติบัญญัติตรากฎหมายขึ้นมาที่เรียกว่า Act แปลว่าพระราชบัญญัติ หรือ Statute ด้วยประเทศอังกฤษ แม้จะใช้ระบบจารีตประเพณีแต่ก็มีรัฐสภาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติเป็นผู้ออกกฎหมายลายลักษณ์อักษร ซึ่งกฎหมายที่ออกมาจะเป็นลายลักษณ์อักษร แสดงว่าไม่มีประเทศใดใช้ระบบหนึ่งระบบใดแต่เพียงระบบเดียว (กำธร กำประเสริฐ และ สุเมธ จานประดับ, 2522) ระบบกฎหมายคอมมอนลอว์ ถือกำเนิดในประเทศอังกฤษแล้วแพร่ไปในหลายประเทศที่เคยเป็นอาณานิคมหรือเคยอยู่ใต้การปกครอง ของอังกฤษ มาก่อน เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย อินเดีย มาเลเซีย สิงคโปร์ เป็นต้น

ดังนั้นในหลักการของกฎหมายระบบคอมมอนลอว์ เป็นระบบที่การนำเอาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้วผ่านกลไกการพิจารณาของศาลแล้วนำมาบัญญัติขึ้นเป็นกฎหมาย ซึ่งจะแตกต่างกับระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร ที่เกิดจากการกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นแล้วนำไปปรับใช้กับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแต่ละข้อเท็จจริง

1.3 ระบบกฎหมายสังคมนิยม (Socialist Law) ระบบกฎหมายสังคมนิยมเกิดขึ้นหลังจากการปฏิวัติครั้งใหญ่ในประเทศรัสเซียเมื่อ ค.ศ. 1917 (พ.ศ. 2460) และมีการสถาปนาการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ และระบบสังคมนิยมเพื่อคอมมิวนิสต์ขึ้นในประเทศ (นัยนา เกติวิชัย, 2549) โดยมุ่งเน้น

การลบภาพของระบบนายทุน ระบบชนชั้น และระบบการกดขี่ในทุก ๆ ด้าน ให้มองว่าประชาชนทุกคนย่อมมีสิทธิที่เท่าเทียมกันและต้องได้รับการปฏิบัติจากรัฐที่เท่าเทียมกัน ทรัพย์สินและการบริการต่าง ๆ ต้องเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐ บุคคลจะเข้าไปถือครองหรือเป็นเจ้าของมิได้ กระบวนการยุติธรรมที่จะบังคับใช้กฎหมายก็ล้วนแต่ นำเอาหลักการใหม่ตามแนวคิดของ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) และ เลนิน (Lenin) มาใช้ทั้งสิ้นระบบนี้ เชื่อว่ากฎหมายเป็นเครื่องมือในการจัดระเบียบและกลไกต่าง ๆ ของสังคมเพื่อให้เกิดความทัดเทียมกันในสังคมและเพื่อคุ้มครองคนในสังคมให้พ้นจากการกดขี่ข่มเหงของนายทุนกฎหมายจะมีความจำเป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง เมื่อสังคมเข้าสู่ระบบคอมมิวนิสต์โดยสมบูรณ์ปราศจากความเหลื่อมล้ำทางฐานะ ปราศจากชนชั้น โดยที่ประชาชนเป็นเจ้าของทรัพย์สินทั้งมวลร่วมกัน แล้วกฎหมายจะไม่มี ความจำเป็นอีกต่อไป แต่เมื่อยังไม่ถึงจุดนี้ความจำเป็นของกฎหมายจะยังคงมีอยู่ในปัจจุบันระบบกฎหมายสังคมนิยมมีใช้อยู่ในประเทศรัสเซีย คิวบา เกาหลีเหนือ ลาว เวียดนาม กัมพูชา จีน และประเทศที่มีการปกครองแบบสังคมนิยมในยุโรปตะวันออก เช่น โรมาเนีย บัลแกเรีย และฮังการี เป็นต้น

1.4 ระบบกฎหมายศาสนาและประเพณีนิยม (Religious and Traditional Law) (นัยนา เกติวิชัย, 2549) ระบบนี้จะให้ความสำคัญในเรื่องหน้าที่ของบุคคลให้อยู่ในหลักธรรมตามคำสอนของศาสนา โดยนำคำสั่งสอนในศาสนาที่กำหนดเป็นกฎหมายให้ประชาชนปฏิบัติ จะมองความถูกต้องของสังคมที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมมากกว่า การที่จะอ้างถึงสิทธิของประชาชนเป็นหลัก เช่น กฎหมายอิสลาม มีคัมภีร์อัลกุรอานมาเป็นตัวบทกฎหมาย ส่วนที่เกี่ยวกับคดีทางโลกก็จะมีกฎหมายหลายประเภท เช่น กฎหมายครอบครัว มรดก กฎหมายอาญา กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

เป็นต้น สำหรับในประเทศไทยกำหนดให้นำกฎหมายครอบครัว และกฎหมายมรดก ตามหลักกฎหมายอิสลามมาใช้กับประชาชนที่นับถือศาสนาอิสลามในสิ่งจังหวัดภาคใต้ สำหรับกฎหมายศาสนาคริสต์และกฎหมายของศาสนาอื่นคูนันปัจจุบันมิได้นำมาใช้ในลักษณะที่เป็นกฎหมายบังคับแก่ประชาชนแล้ว ซึ่งกฎหมายระบบศาสนานี้จะมีข้อดีตรงที่เด็ดขาดและเป็นกฎหมายที่ค่อนข้างจะรุนแรง จึงส่งผลให้ประชาชนในรัฐจะไม่กล้ากระทำความผิดเพราะเกรงกลัวต่อโทษที่ค่อนข้างจะหนักและรุนแรง เช่น โทษในข้อหาลักทรัพย์ให้ตัดมือที่ไปลักทรัพย์ของผู้อื่น ส่วนข้อเสียของกฎหมายประเภทนี้คือเป็นกฎหมายที่ล้าหลังและถูกมองว่าเป็นกฎหมายที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในบางกรณี ประเพณีนิยม หมายถึงหลักการในการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมตลอดจนจรรยาบรรณต่าง ๆ ประเพณีนิยมมีส่วนสำคัญในการสร้างกฎหมายของประเทศต่าง ๆ ได้โดยถือว่ามาจากประชาชนในรัฐนั้น ๆ โดยแท้ (นัยนา เกิดวิชัย, 2549)

2. การใช้กฎหมาย เมื่อได้มีการบัญญัติกฎหมายขึ้นแล้วสิ่งที่จะต้องดำเนินการ คือ การนำเอากฎหมายมาใช้เมื่อมีการกล่าวถึงการกฎหมายเราอาจแบ่งการใช้กฎหมายได้ออกเป็น 2 ประการด้วยกัน (หยุด แสงอุทัย, แก้ไขปรับปรุงโดย สมยศ เชื้อไทย, 2552) คือ

2.1 การใช้กฎหมายที่หมายถึง การบัญญัติกฎหมายขึ้นตามวิถีทางของรัฐธรรมนูญหรือกรณีของการออกกฎหมายประเภทพระราชกฤษฎีกาหรือกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจแห่งกฎหมายพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด หรือพระบรมราชโองการ ที่เป็นแม่บทการใช้กฎหมายตามความในข้อนี้ มีข้อพิจารณาอยู่ 2 ประการ คือ

2.1.1 เป็นกรณีที่กฎหมายให้อำนาจให้ออกกฎหมายมาบังคับใช้ได้ซึ่งในหลักการตรงนี้การกระทำของฝ่ายปกครองที่ได้อำนาจจาก

กฎหมาย สามารถออกกฎหมายในลำดับรองในลักษณะของการออกกฎ โดยที่ในการออกกฎดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นการใช้กฎหมายในความหมายแรก ซึ่งการใช้กฎหมายในความหมายแรกนี้ก็ต้องกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย คือ ต้องอยู่บนหลักการของการมีอำนาจ ดังนั้นหน่วยงานทางปกครองจะใช้อำนาจนี้จะต้องใช้โดยมีอำนาจเท่าที่กฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น เช่น หากกฎหมายให้อำนาจหน่วยงานทางปกครองได้ออกกฎในระดับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่ง ก็ต้องออกได้ในระดับที่กฎหมายให้อำนาจไว้ เช่น คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ อ.526/2554 เมื่อเทศบัญญัติเรื่อง การกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย พ.ศ. 2554 ของผู้ถูกฟ้องที่ 1 ชอบด้วยกฎหมาย ต่อมาผู้ถูกฟ้องที่ 1 โดยผู้ถูกฟ้องที่ 2 (ปลัดเทศบาล) ผู้รับมอบอำนาจจากผู้ถูกฟ้องที่ 1 ได้ออกประกาศปรับอัตราค่าธรรมเนียมการเก็บขยะมูลฝอย โดยผู้ถูกฟ้องที่ 1 อ้างอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 แต่เมื่อพิจารณาตามมาตรา 20 บัญญัติให้เทศบาลเป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมโดยตราเป็นเทศบัญญัติ เมื่อผู้ถูกฟ้องที่ 1 โดยผู้ถูกฟ้องที่ 2 ได้ออกเพียงประกาศเพื่อปรับอัตราค่าธรรมเนียมการเก็บขยะมูลฝอยจึงเป็นกรณีผู้ถูกฟ้องที่ 1 ออกประกาศดังกล่าวโดยปราศจากอำนาจ ดังนั้น ประกาศดังกล่าวจึงเป็นประกาศที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2.1.2 เป็นกรณีที่กฎหมายในลำดับรองจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายในลำดับสูงกว่า การใช้กฎหมายในความหมายแรก บนหลักการที่สอง คือ การออกกฎหมายต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายในลำดับสูง โดยที่ในการบริหารจัดการของฝ่ายปกครองในส่วนที่เป็นการดำเนินการและการจัดการตามหน้าที่โดยตรง จะต้องไม่มีความคล่องตัวและสามารถสนองต่อการให้บริการและการให้บริการเป็นการเพาะของแต่ละฝ่ายปกครอง จึงมีการกระจายอำนาจในการออกกฎ

หรือคำสั่งเป็นข้อกำหนด หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองที่เหมาะสมกับฝ่ายปกครองเอง แต่ทั้งนี้ กฎ หรือคำสั่ง หรือกฎเกณฑ์ที่กล่าวมานั้น ที่ฝ่ายปกครองออกมาใช้นั้นจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายที่ให้อำนาจ

2.3 การใช้กฎหมายที่หมายถึง การนำเอากฎหมายแต่ละบทบัญญัติมาบังคับใช้กับข้อเท็จจริงเฉพาะเรื่อง โดยผู้ใช้มีหลักเกณฑ์การใช้ดังต่อไปนี้

2.3.1 พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น การพิจารณาในข้อเท็จจริงนี้เพื่อให้ทราบว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับอะไร เพราะข้อเท็จจริงแต่ละเรื่องต้องใช้บทกฎหมายมาปรับใช้ที่แตกต่างกัน หากไม่ทราบว่าคดีหรือข้อเท็จจริงนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับอะไรก็จะไม่สามารถนำตัวบทกฎหมายมาปรับใช้ได้ถูกต้อง เช่น ถ้าเป็นเรื่องในทางแพ่งจะเป็นเรื่องซื้อขาย เช่าทรัพย์ เช่าซื้อ ถ้าเป็นเรื่องทางปกครอง ก็ต้องพิจารณาว่าเป็นเรื่อง กฎ คำสั่ง การกระทำความผิด หรือสัญญาทางปกครอง เป็นต้น

2.3.2 หลักเกณฑ์ของบทกฎหมายที่บัญญัติขึ้นนั้นย่อมมีหลักเกณฑ์เป็น การเฉพาะเรื่อง ดังนั้นเพื่อให้การปรับข้อกฎหมายกับข้อเท็จจริงนั้น ๆ จึงพิจารณาตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ว่าบัญญัติหลักเกณฑ์ไว้อย่างไรเพราะถ้าไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่กำหนดก็ไม่ถือว่าเป็นเรื่องดังกล่าว

2.3.3 นำข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นไปปรับเข้ากับตัวบทกฎหมายก็คือ การพิจารณาว่าคดีหรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นตรงตามหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่เพื่อจะนำไปใช้กับข้อเท็จจริงว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว หากใช้ก็สามารถบังคับให้เป็นไปตามผลที่กฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องนั้น ๆ

2.3.4 ผลลัพธ์หรือคำตอบที่ได้เป็นอย่างไร เมื่อนำข้อเท็จจริงมาปรับเข้ากับตัวบทกฎหมายแล้ว ถ้าปรับเข้ากันได้จะมีผลเป็นอย่างไร ถ้าปรับเข้ากันไม่ได้จะมีผลเป็นอย่างไร

(หยุด แสงอุทัย, แก้ไขปรับปรุงโดยสมยศ เชื้อไทย, 2552) ก็เป็นเรื่องของการปรับกับข้อกฎหมาย และข้อเท็จจริงพร้อมการวินิจฉัยในข้อกฎหมายนั้น ที่กล่าวมานี้เป็นการใช้กฎหมายในความหมายทั้งสองรูปแบบทั้งในรูปแบบของการใช้กฎหมายเพื่อการออกกฎ หรือคำสั่ง และการใช้กฎหมายเพื่อการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของฝ่ายปกครอง ทั้งนี้การใช้กฎหมายทั้งสองความหมายจะต้องตกอยู่ภายใต้หลักความชอบของกฎหมายทั้งสิ้น

2.4 การบังคับใช้กฎหมาย กฎ หรือกฎหมายเมื่อบัญญัติขึ้นมาแล้วจะมีผลบังคับใช้เมื่อใดทั้งนี้การจะให้กฎหมายมีผลบังคับใช้เมื่อใดนั้นย่อมเป็นไปตามเจตนารมณ์ของผู้ร่างที่จะให้มีผลบังคับใช้โดยต้องระบุไว้ให้ชัดเจน และกฎ หรือกฎหมายจะใช้บังคับเมื่อใดบ้างนั้นย่อมเป็นไปในกรณีดังต่อไปนี้

2.4.1 ใช้บังคับทันทีเมื่อประกาศ กฎหมายในลักษณะนี้เป็นกฎหมายที่ต้องการความเร่งด่วนของการบังคับใช้จึงให้มีผลบังคับใช้ทันทีเมื่อมีการประกาศจะประกาศโดยวิธีการปิดประกาศ ณ ที่ทำการของฝ่ายปกครอง หรือหน่วยงานของรัฐเองก็ได้ แต่ทั้งนี้ถ้ามีกฎหมายกำหนดให้ต้องประกาศใน “ราชกิจจานุเบกษา” กฎหมายฉบับนั้นจะมีผลบังคับใช้ทันทีที่ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาเท่านั้น ไม่นับรวมกับการประกาศที่อื่น

2.4.2 ใช้บังคับย้อนหลังจากวันที่มีการประกาศ การกำหนดกฎหมายให้มีผลบังคับย้อนหลังแม้กฎหมายจะเปิดช่องให้กระทำได้ แต่อาจสุ่มเสี่ยงต่อการไปละเมิดสิทธิของผู้อื่นผู้ใดได้ทั้งยังขัดต่อหลักการที่ว่า “ไม่มีกฎหมายไม่มีการลงโทษ” (nulla poena sine lege) ซึ่งตรงกับมาตรา 2 แห่งประมวลกฎหมายอาญาที่ว่า “บุคคลจะต้องรับโทษทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำนั้นบัญญัติเป็นความผิด และ

กำหนดโทษไว้และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย” คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1/2489 คดีอาชญากรรมสงครามเป็นตัวอย่างที่ศาลฎีกาของไทยเคยพิพากษาเกี่ยวกับปัญหานี้ (ทวี กลียพงค์, 2527) ข้อเท็จจริงมีว่า เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศไทย โดย จอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีได้ลงนามร่วมรบกับประเทศญี่ปุ่นเพื่อทำสงครามกับประเทศอังกฤษสหรัฐอเมริกาและประเทศสัมพันธมิตรอื่น ๆ ผลที่สุดประเทศญี่ปุ่นเป็นฝ่ายแพ้สงครามบุคคลในคณะรัฐบาลไทยที่มีส่วนในการทำสงคราม เช่น จอมพล ป. พิบูลสงคราม และรัฐมนตรีบางคนถูกจับกุมในข้อหาอาชญากรรมสงคราม ลอร์ดหลุยส์ เม้าท์แบตแตนท์หัวหน้าใหญ่ฝ่ายสัมพันธมิตรภาคพื้นแปซิฟิก ประสงค์จะนำตัวผู้ต้องหาอาชญากรรมสงครามเหล่านี้ไปขึ้นศาลทหารที่ประเทศญี่ปุ่นแต่ไทยไม่ยอมเพราะเราเป็นประเทศเอกราชมีเอกราชสมบูรณ์ทางศาลรัฐบาลไทยได้ประกาศว่าการประกาศสงครามของไทยเป็นโมฆะ เพราะผู้สำเร็จราชการแผ่นดินลงชื่อไม่ครบองค์คณะนายปรีดี พนมยงค์ ผู้สำเร็จราชการคนหนึ่งไม่ได้ร่วมลงลายมือชื่อในการประกาศสงครามด้วย ต่อมาสภาผู้แทนได้ออกกฎหมายชื่อ “พระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. 2488” มาให้ศาลไทยพิจารณาพิพากษาตนเอง ซึ่งศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงว่าจำเลยถูกฟ้องว่ากระทำความผิดตามพระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. 2488 และพระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. 2488 นั้นมีความว่า “ไม่ว่าการกระทำอันบัญญัติว่าเป็นอาชญากรรมสงครามนั้นจะได้ทำก่อนหรือหลังวันใช้พระราชบัญญัตินี้ก็ดีผู้กระทำได้ชื่อว่าเป็นอาชญากรรมสงครามและจะต้องได้รับโทษดังที่บัญญัติไว้ทั้งสิ้น” ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. 2488 เฉพาะที่บัญญัติลงโทษการกระทำก่อนวันใช้พระราชบัญญัติขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร

ไทย มาตรา 14 ที่ใช้อยู่ในขณะนั้น จึงไม่มีผลบังคับ การกระทำที่โจทก์ฟ้องจำเลยในคดีนี้เป็นการกระทำก่อนวันใช้พระราชบัญญัตินี้ทั้งสิ้นจึงพิพากษาให้ยกฟ้องโจทก์เสียแต่ทั้งนี้ในการออกกฎหมายให้มีผลย้อนหลังได้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ (ทวี กลียพงค์, 2527)

1) ต้องระบุไว้ให้ชัดเจนในกฎหมายนั้นว่าให้มีผลย้อนหลังมีการกำหนดไว้ในกฎหมายฉบับนั้นให้ชัดเจนเกี่ยวกับวันที่มีผลบังคับใช้ เพราะอย่างที่เราได้กล่าวไว้แล้วการออกกฎหมายให้มีผลย้อนหลังนั้นอาจกระทบต่อสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้อื่นได้ เพราะ ณ วันที่ผู้บังคับการบางสิ่งบางอย่างยังไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้จึงกระทำไปด้วยความสุจริต ดังนั้นการให้กฎหมายมีผลย้อนหลังอาจไปกระทบในความสุจริตของผู้อื่นได้จึงควรระบุ ความคุ้มครองผู้สุจริตดังกล่าวไว้โดยชัดแจ้งด้วยเช่นกัน เป็นต้น

2) ผลบังคับย้อนหลังนั้นต้องไม่แย้งหรือขัดกับรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายในลำดับที่ สูงกว่า ทั้งนี้การออกกฎหมายให้มีผลย้อนหลังจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายในลำดับที่มีศักดิ์สูงกว่า ไม่ว่าจะเป็น รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง

2.4.3 ใช้บังคับในอนาคตนับจากวันที่มีการประกาศการกำหนดให้กฎหมาย หรือกฎ มีผลบังคับใช้ในอนาคต ซึ่งเป็นการพบเห็นโดยทั่วไปและปกติของการออกกฎหมาย แต่ทั้งนี้อาจมีความแตกต่างของระยะเวลาอยู่บ้าง เช่น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

นับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในการบังคับใช้กฎหมายของไทยจะให้ผลบังคับได้ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต แต่การบังคับใช้ในอนาคตนั้นจะต้องดูบทบัญญัติในกฎหมายนั้นว่ามีผลบังคับใช้เมื่อใด อาจจะถัดจากวันที่มีการประกาศ หรือเมื่อพ้นกำหนด 30 วัน จากวันที่มีการประกาศ หรืออาจจะกำหนดให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้น 180 วัน เป็นต้น ทั้งนี้ในระหว่างวันที่มีการประกาศออกไปแล้วแต่ยังไม่ถึงวันบังคับใช้ถ้าผู้หนึ่งผู้ใดอาจจะต้องกระทบต่อกฎหมายฉบับนั้นหากมีการบังคับใช้จริง ๆ ก็ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่อยู่ในความหมายของผู้ที่ “อาจจะเสียหาย” ตามบทบัญญัติของมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เช่นกัน และมีสิทธิที่จะนำคดีมาฟ้องต่อศาลเพื่อให้มีการยกเลิกเพิกถอนกฎหมายฉบับนั้นได้

2.5 ผู้มีสิทธิฟ้องคดี (หลักมีส่วนได้เสีย) ในการฟ้องคดีหรือการนำเสนอข้อพิพาทในคดีต่อศาลปกครองนั้นย่อมมีกลไกต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้มิใช่ว่าใครก็ฟ้อง หรือใครก็มีสิทธิฟ้อง ดังนั้นแล้วในการพิจารณาว่าใครมีสิทธิเข้าถึงกลไกการตรวจสอบทางปกครองนั้นย่อมต้องศึกษาถึงความเป็นพื้นฐานของกฎหมายปกครองของแต่ละประเทศว่ามุ่งให้การคุ้มครองในด้านใด โดยต้องพิจารณาจากความหมายของกฎหมายปกครองไว้ตามหลักวิชาการจึงจะสามารถวินิจฉัยได้ว่าแต่ละประเทศมุ่งที่จะให้การคุ้มครองในทางปกครองด้านใด เช่น (ศาสตราจารย์มิกส์ กูแนล, 1989) อธิบายว่า กฎหมายปกครองประกอบด้วยบรรดากฎเกณฑ์ ที่มีลักษณะเฉพาะที่ควบคุมการดำเนินกิจการ ทางปกครอง (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2555) (ศาสตราจารย์ ดิเดียร์ทริชเชต์, 2003) อธิบายว่า กฎหมายปกครองเป็นกฎหมายที่ควบคุมการจัดองค์กรของหน่วยงานของรัฐและของนิติบุคคลอื่น

ตามกฎหมายมหาชน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานดังกล่าวด้วยกัน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานดังกล่าวกับบุคคลเอกชน กฎหมายปกครองแบ่งเป็นกฎหมายปกครองทั่วไป (ซึ่งเป็นการจัดองค์กรทางปกครอง) การใช้อำนาจทางปกครองการจัดทำบริการสาธารณะ นิติกรรมทางปกครอง การควบคุมนิติกรรมทางปกครอง ความรับผิดชอบฝ่ายปกครอง กฎหมายปกครองเฉพาะด้าน (กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ กำหนดว่าด้วยทรัพย์สินของแผ่นดิน กฎหมายผังเมืองเสรีภาพสาธารณะ) และกฎหมายวิธีพิจารณาความปกครอง (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2555)

ศาสตราจารย์บวรศักดิ์ อูวรรณโน อธิบายว่า กฎหมายปกครองเป็นกฎหมายที่กำหนดสถานะและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของรัฐฝ่ายปกครองด้วยกันและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของรัฐกับฝ่ายประชาชน (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2555)

เมื่อพิจารณาจากความหมายของกฎหมายปกครองจากบรรดานักวิชาการแล้วจะเห็นได้ว่า กฎหมายปกครองจะเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงบทบาทหน้าที่ของฝ่ายปกครองที่ต้องกระทำไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะเป็นหน่วยงานทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของฝ่ายปกครองเอง หรือประชาชน ก็เป็นได้ แต่กฎหมายปกครองทุกฉบับล้วนแล้วแต่เป็นการกำหนดถึงการใช้อำนาจทางปกครอง หรือกระบวนการของการใช้อำนาจต่าง ๆ ของฝ่ายปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์ ของการดำเนินการเพื่อประโยชน์สาธารณะทั้งสิ้น ดังนั้นฝ่ายปกครองโดยองค์กรของฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของ คนหมู่มากในสังคมหรือประโยชน์สาธารณะ

จากศัพท์ของภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า (Administrative law) ซึ่งจะสามารถแปลได้ว่า กฎหมายปกครอง ที่หมายถึงกฎหมายที่ให้อำนาจฝ่ายปกครองหน่วยงานทางปกครองและเจ้าหน้าที่

ใช้อำนาจทางปกครองโดยมีเกณฑ์การพิจารณา 2 เกณฑ์ใหญ่ ๆ คือ หลักการกระทำของฝ่ายปกครองต้องชอบด้วยและหลักการคุ้มครองสิทธิของประชาชน

2.6 หลักความเสมอภาค ความเสมอภาคหมายถึง (Equality) การมีส่วนที่เท่ากัน เท่าเทียมกัน และความเสมอภาค หมายถึง บุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญจะต้องได้รับการปฏิบัติจากฝ่ายปกครองอย่างเดียวกัน (วรพจน์ วิศวพิชญ์, 2562) และความเสมอภาค มิได้เรียกร้องให้ทุกคนมีความเสมอภาคอย่างเด็ดขาดในทุกกรณี แต่จะถือหลักว่าบุคคลที่เหมือนกันหรืออยู่ในสถานการณ์เดียวกันก็ควรจะมีสิทธิอย่างเสมอภาคกัน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2550) จึงจะพอสรุปได้ว่าในหลักของความเสมอภาคในทางมหาชนนั้น หมายถึง การที่บุคคลที่อยู่ในสถานการณ์หรือสภาพเดียวกัน ต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกันและเหมือนกัน ฉะนั้นถ้าพิจารณาความเสมอภาคในทางการบังคับใช้กฎหมายก็หมายถึง การใช้กฎหมายที่เหมือนกันในสถานะของผู้ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายนั้นจะต้องใช้อย่างเสมอภาคกันและจากแนวคิดของหลักความเสมอภาคในปัจจุบันได้รับการยอมรับอย่างชัดเจนโดยถือว่าบุคคลย่อมมีความเสมอภาคที่จะได้รับการรับรองและคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันหรือที่เรียกว่า “หลักความเสมอภาคในกฎหมาย” ซึ่งหลักความเสมอภาคนี้จะต้องนำมาใช้และอยู่กับความเป็นมนุษย์ที่ไม่อาจพรากจากออกไปได้ ฉะนั้นในความเสมอภาคนี้จะอยู่กับบุคคลตลอดโดยไม่มีการแยก เชื้อชาติ ศาสนา จึงทำให้หลักการของความเสมอภาคในตัวมนุษย์เป็นหลักการที่สอดคล้องกับ ทฤษฎีกฎหมายธรรมชาติ (Natural law) ซึ่งผู้ที่มีความคิดยอมรับนับถือเอาทฤษฎีธรรมชาตินี้ เป็นการสร้างแนวคิดที่จะแยกหรือการปฏิเสธการที่บอกว่ามนุษย์เป็นของพระเจ้าหรือกษัตริย์ เพื่อต้องการแยกความเป็นสิทธิของบุคคล มาจากกษัตริย์ โดยเชื่อมั่นว่าบุคคลทุกคน

ที่เกิดมาย่อมเสมอภาคกันในสิทธิของความเป็นคนและสิทธิดังกล่าวไม่อาจโอนหรือยกให้กับใครได้ดังนั้นจึงถือได้ว่าความคิดที่เป็นรากฐานของหลักความเสมอภาคภายใต้กฎหมายเป็นเรื่องเดียวกัน

การสร้างความเสมอภาคในกฎหมายที่จะให้เกิดขึ้นได้จริงต้องสร้างกลไก และรูปแบบที่ชัดเจนจึงจะสามารถสร้างความเสมอภาคในกฎหมายได้ ตั้งแต่อดีตจนมาถึงปัจจุบันการเรียกร้องหาความเสมอภาคภายใต้กฎหมายจะถูกเรียกร้องและถามหาจนตลอด แต่ผู้เรียกร้องอาจมองข้ามกลไกและสิ่งทีนำไปสู่ความเสมอภาคที่แท้จริง ทุกคนมุ่งไปที่ความเสมอภาคที่เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นส่วนใหญ่ เช่น การบัญญัติขึ้นของรัฐธรรมนูญไม่ว่าจะเป็นรัฐธรรมนูญในอดีตหรือปัจจุบัน (พ.ศ. 2560) ที่ได้บัญญัติเกี่ยวกับความเสมอภาคตามหลักการของกฎหมายที่ปรากฏชัดเพื่อให้ปรากฏแก่บุคคลภายในรัฐเองและภายนอกรัฐเพื่อมิได้เป็นหลักประกันว่าเมื่อกฎหมายออกมาบังคับใช้แล้ว จะมีหลักความเสมอภาคเกิดขึ้นได้จริงร้อยเปอร์เซ็นต์จากการบังคับใช้กฎหมายตามบัญญัติไว้ เช่น ในรัฐธรรมนูญ ฉบับปีพุทธศักราช 2560 มาตรา 27 “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” การที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้อย่างชัดเจนเช่นนี้ ทำให้เห็นเป็นประจักษ์ว่าสำหรับประเทศไทย ให้ความเสมอภาคในกฎหมายต่อประชาชนของประเทศไทยอย่างเท่าเทียมกัน แต่ในทางกลับกันสิ่งที่จะเป็นการการันตีถึงความเสมอภาคตามหลักกฎหมายนี้ได้จะปรากฏหรือให้เห็นเด่นชัดได้จากตรงไหน พุดง่าย ๆ คือ ไม่มีเครื่องมือหรือกลไกที่จะมาวัดความเสมอภาคของการบังคับใช้กฎหมายอย่างชัดเจน ตามที่มีการบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

กล่าวโดยสรุปได้ว่าหลักความเสมอภาคในทางกฎหมายมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ

หลักเสรีภาพในทางกฎหมายเช่นกัน เพราะเหตุเนื่องจากเป็นหลักการที่จะทำให้การใช้กฎหมายอย่างเสรีภาพเป็นไปอย่างเสมอกันทุกคนแต่หากเสรีภาพถูกใช้ไปในทางตรงข้าม จะโดยเหตุหนึ่งเหตุใดก็ตามกรณีดังกล่าวก็ไม่ถือว่าเสรีภาพและความเสมอภาคแต่ประการใดความเสมอภาคจึงเป็นฐานของเสรีภาพและเป็นหลักประกันในการทำให้เสรีภาพเกิดขึ้นได้จริงดังนั้นหลักความเสมอภาคได้กฎหมายจึงเป็นหลักการที่ทำให้มีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ อย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination) ทั้งนี้ การปฏิบัติตามหลักความเสมอกาคนั้นจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกันอย่างเท่าเทียมกันและจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกันไปตามลักษณะของเรื่องนั้น ๆ จึงจะทำให้เกิดความยุติธรรมภายใต้หลักความเสมอภาคขึ้นได้ความเสมอภาคเป็นรากฐานของความเป็นมนุษย์ และความเสมอกาคนั้นในทางกฎหมายแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2558)

1. ความเสมอภาคทั่วไป หลักความเสมอภาคทั่วไปเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ที่คนทุกคนสามารถกล่าวอ้างขึ้นได้ ทุกเวลาทุกสถานที่เพราะโดยที่ในความเสมอภาคทั่วไปจะถูกหลอมอยู่ในความเป็นบุคคลของรัฐ โดยที่รัฐไม่อาจล่วงละเมิดได้ โดยที่บุคคลทุกคนสามารถที่จะกล่าวอ้างกับรัฐได้และเรื่องนั้นมิได้มีการกำหนดไว้ในหลักความเสมอภาคเฉพาะแต่หากเรื่องใดมีหลักความเสมอภาคเฉพาะกำหนดไว้แล้วก็ให้พิจารณาไปตามหลักความเสมอภาคเฉพาะนั้น ๆ

2. ความเสมอภาคเฉพาะ หลักความเสมอภาคเฉพาะคือหลักความเสมอภาคที่ใช้เฉพาะภายในขอบเขตเป็นการเฉพาะ จะไม่เป็นความเสมอภาคทั่วไปที่ใคร ๆ ก็จะสามารถยกขึ้นมากล่าวอ้างได้ เช่นหลักความเสมอภาคเฉพาะเกี่ยวกับข้าราชการ บุคคลที่ไม่ใช่ข้าราชการจะหยิบยกมา

เป็นความเสมอภาคของตนไม่ได้ถ้าตนไม่ใช่ข้าราชการ เป็นต้น

2.7. การคุ้มครองสิทธิ ในการคุ้มครองสิทธิของประชาชนที่เป็นรูปธรรมคือการคุ้มครองโดยมีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดที่เป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน เช่น การคุ้มครองสิทธิของเด็ก ที่มีกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิเด็ก เช่น อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child) ซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่ได้กำหนดสิทธิพื้นฐานของเด็กไว้ 4 ประการ คือ สิทธิที่จะมีชีวิตรอด สิทธิที่จะได้รับการพัฒนา สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองและสิทธิในการมีส่วนร่วมหรือการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหา สิทธิของผู้ต้องหาในคดีอาญาตาม มาตรา 134/1 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐในการจัดหาทนายความให้แก่ผู้ต้องหาในการสอบสวนคดีอาญา โดยให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และให้ทนายความที่รัฐจัดหาให้ได้รับเงินรางวัลตามระเบียบที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้ความช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายโดยการให้มีทนายความเพื่อให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำและช่วยเหลือทางกฎหมายตลอดระยะเวลาการสอบสวนและให้ทนายความแล้วแต่มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งสิ้น แต่เพียงแต่เขียนไว้บางครั้งอาจไม่เกิดการคุ้มครองที่แท้จริงได้ เพราะเมื่อมีการดำเนินการบางครั้งอาจจะไม่มีการดำเนินการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ก็อาจเป็นไปได้ ดังนั้นจึงต้องมีขั้นตอนของการคุ้มครองไว้ คือ หลักประกันในการคุ้มครองสิทธิต่างที่กฎหมายให้การคุ้มครองไว้ เพราะสิทธิต่าง ๆ ที่กล่าวถึงนี้จะถูกคุ้มครองอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อมีการดำเนินการให้เป็นไปตามสิทธินั้น ๆ

ดังนั้นแล้ว ถ้าต้องการให้การคุ้มครองสิทธิเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การที่

จะให้ผลของ Input เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเหมือนกัน สิ่งที่จะมาควบคุมได้ คือ กระบวนการ (process) เพราะขั้นตอนดังกล่าวนี้จะเป็นหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ที่กฎหมายบัญญัติให้การรับรองไว้ที่เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้ ฉะนั้นแล้วในการให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหาย ตามบทบัญญัติของมาตรา 42 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ที่จะสามารถจับต้องได้จริงสิ่งที่จะต้องสร้างขึ้นมาก็คือ การกำหนดผู้ที่จะเสียหายที่เป็นลายลักษณ์อักษร จึงจะถือได้ว่าการคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหายที่เสียหายที่เป็นรูปธรรมและจับต้องได้ และเป็น การคุ้มครองที่มีหลักประกันว่าเป็นการคุ้มครองที่มีความเสมอภาคกัน

2.8 ผู้เสียหายเสียหาย ปกติในการคุ้มครองสิทธิของประชาชนต่อการนำคดีมาฟ้องต่อศาลนั้น มักจะเป็นการคุ้มครองในสิทธิที่ถูกรบกวน หรือ ถูกละเมิดแล้วเท่านั้น คือ ตกเป็นผู้เสียหายแล้ว และสามารถพิสูจน์ถึงความเสียหายดังกล่าวได้ แต่เมื่อบทบัญญัติของมาตรา 42 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ได้ให้การคุ้มครองไปถึงผู้ที่อาจจะเสียหายด้วย จึงเป็นปัญหาทั้งในข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง ที่จะวินิจฉัยให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน ว่าขอบเขตของการเป็นผู้เสียหายเสียหายมีถึงไหนอย่างไร จึงจะได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวนี้ เมื่อไม่มีกฎหมายระบุไว้อย่างชัดเจน ทั้งไม่ได้กำหนดข้อเท็จจริงใด ๆ ไว้ถึงคุณลักษณะ หรือหลักเกณฑ์ของการเป็นผู้เสียหาย เพียงแต่อาศัยการวินิจฉัยของตุลาการ (case by case) ก็อาจจะถูกมองว่าการคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหายเสียหายไม่เท่าเทียมกันก็อาจเป็นได้ ดังนั้นเพื่อขจัดปัญหาดังกล่าวนี้ การสร้างกระบวนการหรือขั้นตอนที่เป็นหลักประกันการคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหาย

เสียหายให้เกิดความเท่าเทียมกันได้นั้น จะต้องสร้างขึ้นภายใต้การกำหนดหลักเกณฑ์และหลักข้อเท็จจริงอย่างชัดเจน จึงจะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหายอย่างเท่าเทียมกันได้

2.9 สิทธิในการฟ้องคดี สิทธิในการฟ้องคดีถือว่าเป็นสิทธิที่เป็นรูปธรรมและเป็นสิทธิที่จับต้องได้ในการคุ้มครองภายใต้กฎหมาย เพราะโดยแท้จริงแล้วสิทธิย่อมจะไม่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง ถ้าสิทธิดังกล่าวนี้ไม่สามารถนำมาฟ้องคดีต่อศาล ไม่ว่าจะเป็นคดีแพ่ง คดีอาญา หรือคดีประเภทอื่น ๆ รวมทั้งคดีปกครอง เพราะเมื่อศาลเป็นสถาบันที่ดำรงไว้ซึ่งการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย ไม่สามารถบังคับให้เป็นไปตามสิทธิก็เป็นการแสดงให้เห็นว่าสิทธิดังกล่าวนี้ไม่มีอยู่จริง เพราะฉะนั้นแล้วการจะสรุปว่าสิทธิใดมีอยู่จริงตามที่กฎหมายรับรองไว้ สิทธิดังกล่าวจะต้องสามารถนำมาฟ้องคดีต่อศาลได้ เพื่อศาลบังคับให้เป็นไปตามสิทธิของผู้ทรงสิทธิร้องขอ

เพราะฉะนั้นการทำให้สิทธิของผู้เสียหายเสียหายตามมาตรา 42 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 จะให้มีการรับรองและคุ้มครองอย่างเสมอเหมือนและเท่าเทียมกันได้นั้น ผู้เสียหาย สามารถนำคดีของตนมาฟ้องต่อศาลและศาลก็สามารถบังคับให้เป็นไปตามฟ้องนั้นได้

อภิปรายผล

จากบทความที่นำมาเสนอ ผู้เขียนต้องการทำให้เกิดความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของกฎหมายปกครองที่ถูกบัญญัติขึ้นนอกจากจะเป็นกลไกในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในฐานะฝ่ายปกครองแล้วยังเป็นการคุ้มครองสิทธิของประชาชน และเป็นการสร้างหลักประกันการคุ้มครองสิทธินั้น ๆ ตามรายละเอียดและกลไกของกฎหมาย และภายใต้การคุ้มครองสิทธิและหลักประกันสิทธิดังกล่าวนี้จะต้องคุ้มครองภายใต้ความเสมอภาค

และเมื่อมีกฎหมายปกครองเกิดขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเป็นการเฉพาะโดยมีองค์กรตุลาการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านกฎหมายมหาชนหรือกฎหมายปกครอง และสามารถปรับใช้กฎหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสมแก่กรณี (ฤทัย หงส์ศิริ, 2559) เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในฐานะฝ่ายปกครอง คือ ศาลปกครอง แต่ในบางกรณีที่มีการคุ้มครองและการสร้างหลักประกันดังกล่าวยังมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง ซึ่งเป็นเรื่องปกติและเป็นธรรมดาของระบบกฎหมาย Civil Law ที่เป็นการบัญญัติกฎหมายขึ้นก่อนและนำไปปรับกับเท็จจริงในภายหลัง ซึ่งอาจจะแตกต่างกับระบบกฎหมาย Common Law ที่บัญญัติกฎหมายขึ้นมาจากข้อเท็จจริง

ศาล คือ องค์กรตุลาการที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการบังคับใช้กฎหมาย โดยศาลยุติธรรมจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบความชอบหรือการกระทำ หรือการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายหรือสัญญา ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีสถานะเป็นเอกชนกับเอกชนในสภาพที่อยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันในการตัดสินใจ หากเอกชนรายใดต้องมาพึ่งบารมีศาลเพื่อบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือสิทธิของตน หรือให้เป็นไปตามข้อตกลงต่าง ๆ บุคคลผู้นั้นก็สามารถเสนอเรื่องต่อศาลได้โดยทำเป็นคำฟ้อง หรือคำร้องแล้วแต่กรณี แต่ทั้งนี้คุณลักษณะและหลักเกณฑ์ของผู้ที่เสนอคำฟ้องต่อศาลได้นั้น ศาลยุติธรรมได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในมาตรา 55 สำหรับคดีแพ่ง คือ ผู้ที่ได้แย้งสิทธิหรือหน้าที่กับต้องใช้สิทธิของตนอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่กฎหมายรับรองไว้และสำหรับคดีอาญาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้กำหนดไว้ชัดเจนเช่นกันเกี่ยวกับผู้มีสิทธิฟ้องคดีอาญา คือ พนักงานอัยการกับผู้เสียหายจึงเห็นได้ว่าผู้ที่มีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาลยุติธรรมนั้น

มีการกำหนด และระบุบุคคลไว้โดยชัดเจนเพื่อเป็นหลักประกันถึงการรับรองสิทธิของผู้ที่สามารถใช้สิทธิทางศาลได้ทุกคนหากมีคุณลักษณะตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ คือ ผู้ถูกโต้แย้งสิทธิ ผู้ต้องใช้สิทธิ ผู้เสียหาย และพนักงานอัยการที่กล่าวมานี้จึงไม่จำต้องวินิจฉัยหรือปรับข้อเท็จจริงกับข้อกฎหมายในลักษณะที่ยุ่งยาก โดยที่ประชาชนคนทั่วไปก็สามารถเข้าใจได้ที่เป็นเช่นนี้เพราะกฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของผู้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลไว้อย่างชัดเจนและสำหรับคดีปกครอง เป็นคดีที่ถูกคัดแยกโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ออกมาจากคดีของศาลยุติธรรมโดย มีทั้งหมด 6 ประเภท ดังนี้

1) คดีที่ฟ้องเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายในการออกกฎ คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2) คดีที่พิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

3) คดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดหรือความรับผิดอย่างอื่นของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือจากกฎ คำสั่งทางปกครอง หรือคำสั่งอื่น หรือจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควรและขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่รัฐสั่งให้ใช้เงินหรือให้ส่งมอบทรัพย์สินหรือให้กระทำการหรืองดเว้นกระทำการ

4) คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง คดีปกครองประเภทที่สี่เป็นกรณีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง

5) เป็นคดีที่มีกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฟ้องคดีต่อศาล

เพื่อบังคับให้บุคคลต้องกระทำหรือละเว้นกระทำได้
อย่างหนึ่งอย่างใด

6) คดีพิพาทเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครอง

คดีทั้ง 6 ประเภทดังกล่าวอยู่ภายใต้การตรวจสอบของศาลปกครอง ครั้นจะนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองจะต้องมีการดำเนินการตามเงื่อนไขของการฟ้องคดีอีกต่างหาก ศาลปกครองจึงมีอำนาจรับคดีไว้พิจารณาได้ สำหรับเงื่อนไขการฟ้องคดีมี 8 เงื่อนไข ดังนี้

1) เป็นคดีที่อยู่ในเขตอำนาจการพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองตามมาตรา 9 หรือ 11 (ศาลปกครองชั้นต้น หรือศาลปกครองสูงสุด แล้วแต่ประเภทและเงื่อนไข) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542

2) อยู่ในระยะเวลาเงื่อนไขของการฟ้องคดีตามมาตรา 49, 50, 51 หรือ 52 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542

3) มีการชำระค่าธรรมเนียมศาลแล้วกรณีฟ้องเรียกให้ชดเชยเงินขอให้สั่งให้ใช้เงินหรือส่งมอบทรัพย์สินอันสืบเนื่องจากคดีตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (3) หรือ (4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542

4) ได้มีการขอให้แก้ไขเยียวยาบรรเทาความเดือดร้อนเสียให้ก่อนการฟ้องคดีแล้วตามมาตรา 42 วรรคสอง และได้มีการสั่งการตามกฎหมายนั้น หรือมิได้มีการสั่งการภายในเวลาอันสมควรหรือภายในเวลาที่กฎหมายนั้นกำหนด

5) เป็นผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายหรืออาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้นั้นเนื่องจากการกระทำหรือการงดเว้นการกระทำของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสัญญาทางปกครองหรือกรณีอื่นใด

ฉะนั้นแล้ว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้ที่อยู่ในฐานะผู้ทรงสิทธิ หรือที่อยู่ในฐานะของผู้ที่ได้รับการคุ้มครองต่อสิทธิของตนในการที่ตกอยู่ในสถานะของผู้อาจจะเสียหายที่สามารถนำเอาความเดือดร้อนที่ตนได้รับมานำเสนอต่อศาลในฐานะผู้ได้รับการคุ้มครองสิทธิภายใต้กฎหมายกำหนดไว้ โดยให้ความคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน โดยการพิสูจน์ผ่านกลไกการทำหน้าที่ขององค์กรตุลาการ เพราะหลายต่อหลายกรณีที่ฝ่ายผู้เสียหาย ในฐานะผู้ทรงสิทธิมองต่างกับองค์กรตุลาการ และไม่สามารถเข้าใจในกฎหมายที่ให้การคุ้มครองสิทธิของตนได้ เช่นจากสถานการณ์ช่วงหนึ่งของสังคมไทยที่เรียกว่ายุค “ตุลาการภิวัตน์” แนวทางการพิจารณาเกี่ยวกับเงื่อนไขการรับฟ้องในส่วนของผู้ฟ้องคดีก็เปลี่ยนแปลงไปเพราะศาลได้ขยายขอบเขตการพิจารณาส่วนได้เสียหรือประโยชน์ของผู้ฟ้องคดีที่ถูกกระทบออกไปอย่างกว้างขวางจนเรียกได้ว่าเกือบเป็นการอนุญาตให้บุคคลใดฟ้องคดีก็ได้ ดังปรากฏให้เห็นในคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 585/2549 (คดีนายศาสตรา โตอ่อน ผู้ฟ้องคดีโต้แย้งสัญญาสัมปทานของกลุ่มชินา โดยฟ้องในฐานะเป็นปวงชนชาวไทย เจ้าของอำนาจอธิปไตยและผู้ให้บริการของกลุ่มชินา) และคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 547/2551 (คดีนายสุวัตร อภัยภักดี และพวก ฟ้องโต้แย้งการแถลงการณ์ร่วมไทย-กัมพูชา เรื่องปราสาทพระวิหาร โดยฟ้องในฐานะประชาชนไทย) นับแต่นั้นเป็นต้นมายามใดที่มีกรณีรัฐบาลหรือหน่วยงานทางปกครองตัดสินใจเรื่องใด หากผู้ใดไม่เห็นด้วยมักจะตั้งเอาองค์กรตุลาการเข้ามาเกี่ยวข้อง หรือมาเป็นเครื่องมือเสมอ โดยอาศัยบทบัญญัติของมาตรา 42 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาเป็นใบเบิกทางมาผนวกเข้าด้วยกับฐานะของการเจ้าของอำนาจอธิปไตย ความเป็นผู้มีสัญชาติไทย ฐานะผู้มีหน้าที่เสียภาษี ฐานะผู้บริโภค

ฐานะผู้ใช้บริการสาธารณะ และมาอ้างว่าตนตกเป็นผู้ที่ อาจจะเสียหาย หรืออาจถูกกระทบโดย ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จากการกระทำทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่รัฐเพียงเพื่อให้ตนมีสิทธิฟ้องคดีได้

จากปัญหาดังกล่าวที่ผู้เขียนได้หยิบยกขึ้นมานั้นเพื่อเป็นการชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาของการที่กฎหมายกำหนดไว้เพียงให้การคุ้มครองสิทธิของผู้อาจจะเสียหาย โดยไม่ได้กำหนดถึงคุณลักษณะของผู้ที่อาจจะเสียหายให้ชัดเจน ทั้งในข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง เสมือนกับการกำหนดถึงผู้เสียหาย หรือผู้มีสิทธิฟ้องคดีแพ่งและคดีอาญาต่อศาลยุติธรรม จึงทำให้เกิดการอ้างสิทธิของตนตามกฎหมายโดยโอนภาระให้กับตุลาการเป็นผู้วินิจฉัย เพราะฉะนั้นแล้วหากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ของไทยมีการกำหนดคุณลักษณะของผู้อาจจะเสียหายตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง ให้ชัดเจนปัญหาการเข้าใจที่ไม่ตรงกันในการกำหนดผู้อาจจะเสียก็สามารถหมดไป

บทสรุป

กฎหมายปกครองเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์สาธารณะ และการกำหนดหน้าที่ของฝ่ายปกครองก็ เพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดทำบริการสาธารณะภายใต้หลักความเสมอภาค ฉะนั้นหัวใจของหลักการบริการสาธารณะ คือหลักความเสมอภาค แต่หากการบังคับใช้กฎหมายโดย ใช้หลักการวินิจฉัยโดยไม่มีหลักการที่ชัดเจน ย่อมทำให้การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวนั้นอาจจะละเมิดต่อหลักความเสมอภาคโดยมิตั้งใจก็ได้ เช่น สิทธิของการนำคดีมาฟ้องต่อศาล โดยที่ศาลยุติธรรม และศาลปกครองได้กำหนดไว้โดยชัดเจนและตรงกัน เกี่ยวกับผู้มีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาล คือ จะต้องเป็นผู้เสียหาย ซึ่งลักษณะและคุณสมบัติของผู้เสียหายกฎหมายมีการกำหนดไว้เป็นแนวทาง ที่ทำให้ประชาชนในฐานะผู้ได้รับสิทธิและองค์

ของรัฐที่ทำหน้าที่ในการบริการตามสิทธินั้น ๆ สามารถเข้าใจตรงกัน แต่ที่นอกเหนือจากการคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหายแล้ว กฎหมายปกครองได้มีการบัญญัติขยายการรับรองและคุ้มครองสิทธิของประชาชนกว้างกว่าในทางกฎหมายเอกชน เกี่ยวกับผู้มีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาล โดยให้สิทธิผู้อาจจะเสียหายก็สามารถนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองได้ โดยระบุชัดตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เป็นการขยายการรับรองสิทธิของผู้ที่สามารถนำคดีมาฟ้องกว้างออกไปกว่าศาลยุติธรรม จึงทำให้สิทธิของผู้ฟ้องคดีปกครองนอกจากจะเป็นผู้เสียหายแล้ว ยังรวมถึงผู้ที่อาจจะเสียหายได้ด้วยเช่นกัน เมื่อพบบัญญัติของกฎหมายให้สิทธิ “ผู้อาจจะเสียหาย” มีสิทธินำคดียื่นฟ้องต่อศาลได้เช่นเดียวกับผู้เสียหาย แต่ในความหมายที่แท้จริงของผู้ที่ “อาจจะเสียหาย” จะใช้หลักเกณฑ์ใด หรือหลักการอย่างไรเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยที่ตรงกันเกี่ยวกับกำหนดตัวผู้อาจจะเสียหายที่มีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาลได้ หากยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ยังคงอาศัยการวินิจฉัยแบบคดีต่อคดี ปัญหาที่ตามมาคือ ในระหว่างผู้ที่อาจจะเสียหายด้วยกันนั้น อาจจะได้การรับรองสิทธิและการคุ้มครองสิทธิในการนำคดีมาฟ้องต่อศาล อาจจะไม่เสมอภาคกันก็อาจเป็นไปได้ เพราะเมื่อเปรียบเทียบจากผู้ที่จะเสียหายด้วยกันหลายต่อหลายกรณีประชาชนนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครอง แต่ศาลสั่งไม่รับคำฟ้องเพราะเหตุผู้ฟ้องไม่ถือว่าเป็นผู้เสียหาย แต่ในขณะที่ประชาชนพิจารณาแล้วว่าเขาคือผู้ที่อาจจะเสียหายได้หากฝ่ายปกครองยังคงดำเนินการเช่นนั้นต่อไป เช่น กรณีคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 56/2549 และหากศึกษาเปรียบเทียบกับ คำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 585/2549 ทั้งสองกรณีที่ยกขึ้นมาเปรียบเทียบเป็นกรณีศึกษา จากกรณีที่ผู้ฟ้องอ้างว่าตน

อาจจะเสียหายทั้งสองกรณี แต่กรณีคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 56/2549 ศาลสั่งไม่รับคดีไว้พิจารณา ส่วนคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 585/2549 ศาลสั่งรับคดีไว้พิจารณา ซึ่งจากผลการวินิจฉัยของศาลที่สั่งรับและไม่รับคดีไว้พิจารณาเมื่อมองในฐานะระหว่างผู้ฟ้องทั้งสอง เกี่ยวกับสิทธิในการฟ้องคดีของผู้อาจจะเสียทั้งสอง แต่ได้รับการคุ้มครองที่ไม่เสมอภาคกัน หากมีคำถามว่าเพราะเหตุใดศาลสั่งไม่รับคดีที่ 56/2549 ไว้พิจารณา ถ้าจะตอบแบบรวบรัดและง่าย ๆ ก็เพราะว่าศาลพิจารณาแล้วยังไม่ถือว่าผู้ฟ้องคดีอยู่ในฐานะอาจจะเสียหาย ตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง ซึ่งคำตอบเพียงคำว่าศาลได้นิวินิจฉัยหรือพิจารณาแล้ว คงยังไม่สามารถลบความรู้สึกและความเข้าใจในความหมายของคำว่าอาจจะเสียหายตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง ไปจากผู้ฟ้องคดีได้ และผลที่ตามมาจากผลของคำวินิจฉัยของศาลดังกล่าว ย่อมทำให้ปรากฏขึ้นคือการคุ้มครองสิทธิของบุคคลทั้งสองระหว่างผู้ฟ้องคดีด้วยกันย่อมไม่เท่าเทียมและเสมอภาคกัน

แต่หากมีบทบัญญัติของกฎหมาย หรือมติที่ประชุมใหญ่ของตุลาการศาลปกครองที่ว่าด้วยการพิจารณาและพิพากษาคดีปกครองได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเป็นลายลักษณ์อักษรถึงคุณลักษณะของผู้อาจจะเสียหาย ที่จะสามารถนำมาฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้เสมือนกับการกำหนดถึงผู้เสียหายทั้งในคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีปกครอง ย่อมจะสร้างความเข้าใจและการยอมรับที่ตรงกัน ระหว่างผู้ฟ้องคดีกับการทำหน้าที่ของศาลในการวินิจฉัยผู้อาจจะเสียหายตามมาตรา 42 วรรคหนึ่งได้และจะเป็นการสร้าง ความเสมอภาคภายใต้หลักเกณฑ์ของผู้อาจจะเสียหาย ในการนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองในฐานะผู้อาจจะเสียหายตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง และจะได้รับการคุ้มครองที่เสมอภาคกันทุกกรณี ในฐานะผู้อาจจะเสียหาย

ข้อเสนอแนะ

ในข้อเสนอแนะของผู้เขียนจึงนำเสนอมีการกำหนดเป็นระเบียบมติที่ประชุมใหญ่ของตุลาการศาลปกครองสูงสุด กำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของการวินิจฉัยถึงผู้อาจจะเสียหายให้ชัดเจน เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจต่อผู้ที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิในฐานะผู้อาจจะเสียหายดังกล่าวและสร้างความเข้าใจในสิทธิของผู้อาจจะเสียหายที่ตรงกัน ในระหว่างผู้อาจจะเสียหายด้วยกัน จึงจะสามารถสร้างความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับผู้อาจจะเสียหายตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ที่สอดคล้องกับระบบกฎหมายไทยที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (Civil Law)

เอกสารอ้างอิง

- กำธร กำประเสริฐ และ สุเมธ จานประดับ. (2522). *ประวัติศาสตร์กฎหมายไทยและระบบกฎหมายหลัก*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2558). *หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2555). *กฎหมายมหาชนความเป็นมา ทฤษฎี และหลักการที่สำคัญ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ทวี กลียพงค์. (2527). *คำบรรยายกฎหมายอาญา*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2555). *กฎหมายปกครอง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- นัยนา เกิดวิชัย. (2549). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย*. กรุงเทพฯ: ธรรมกลการพิมพ์.

- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ. (2554). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 42 ผู้ใดได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหาย หรืออาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้นั้นเนื่องจากตามมาตรา 9 และการแก้ไขหรือบรรเทาความเดือดร้อนหรือความเสียหายหรือยุติข้อโต้แย้งนั้น ต้องมีคำบังคับตามที่กำหนดในมาตรา 72 ผู้นั้นมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง.
- มานิตย์ วงศ์เสรี. (2554). หลักประกันสิทธิในการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง”. *วารสารวิชาการศาลปกครอง*, 11(1), 19-31.
- วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. (2562). *ข้อความคิดและหลักการพื้นฐานบางประการของกฎหมายปกครอง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- วินัฏฐา แสงสุข และ ฐิติพร ลิ้มแหลมทอง. (2549). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). *กฎหมายปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: อรรถกมลการพิมพ์.
- สมยศ เชื้อไทย. (2561). *นิติปรัชญาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- หยุด แสงอุทัย, แก้ไขปรับปรุงโดยสมยศ เชื้อไทย. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแพ่ง มาตรา 55.

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ยินดีรับบทความวิชาการ/วิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ยังไม่ได้มีการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน บทความทุกบทความที่ตีพิมพ์ลงในวารสารฉบับนี้จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่านต่อหนึ่งบทความ กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการแก้ไขต้นฉบับและการพิจารณาตีพิมพ์ตามลำดับก่อนหลัง โดยมีข้อเสนอแนะในการส่งบทความดังนี้

การเตรียมต้นฉบับบทความ

ชื่อเรื่อง	ควรสั้นกะทัดรัดได้ใจความครอบคลุม ตรงกับวัตถุประสงค์และเนื้อเรื่อง (ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
ชื่อผู้เขียน	พิมพ์ชื่อโดยไม่ใช้คำย่อ มีสังกัดหรือสถานที่ทำงานต่อท้าย (ชื่อผู้เขียนต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
บทคัดย่อ	เป็นร้อยแก้ว เขียนเฉพาะเนื้อหาที่สำคัญ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ วิธีการ ผล และวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะ (อย่างย่อ) และต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (ความยาวไม่เกิน 300 คำ)
คำสำคัญ (Keyword)	ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ประมาณ 3-4 คำ ใช้ตัวอักษรภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทความที่เป็นภาษาอังกฤษมีเฉพาะคำสำคัญภาษาอังกฤษ
บทนำ	อธิบายถึงความเป็นมา ความสำคัญของปัญหาที่ทำการศึกษา วิจัย ค้นคว้า ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง วัตถุประสงค์ สมมติฐานและขอบเขตของการวิจัย
เนื้อเรื่อง	กรณีบทความที่เป็นภาษาไทยควรใช้ภาษาไทยให้มากที่สุด ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย กะทัดรัดและชัดเจน การใช้คำย่อต้องมีคำสมบูรณ์ไว้ในครั้งแรกก่อน
วิธีการศึกษาหรือการวิจัย	อธิบายขั้นตอนการวิจัย โดยกล่าวถึงแหล่งข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูล วิธีการใช้เครื่องมือในการศึกษาหรือการวิจัย และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
ผลการดำเนินงาน	อธิบายถึงสิ่งที่ได้จากการศึกษาหรือวิจัย โดยเสนอหลักฐานข้อมูลอย่างเป็นระเบียบและเข้าใจง่าย
อภิปราย	ควรอธิบายถึงผลที่ได้รับจากการศึกษาหรือการวิจัย ว่าเป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่ ควรอ้างถึงทฤษฎี หรือผลการศึกษาของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ
สรุปผล	ไม่ควรซ้ำซ้อนกับการแสดงผล แต่เป็นการสรุปประเด็น และสาระสำคัญของการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะ	อธิบายถึงการนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์หรือข้อเสนอแนะปัญหาที่พบในการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาครั้งต่อไป
เอกสารอ้างอิง	ให้เขียนเอกสารอ้างอิงตามรูปแบบที่กำหนด

การเขียนเอกสารอ้างอิง

เขียนเอกสารอ้างอิงตามรูปแบบ ระบบ APA ปรับปรุงครั้งที่ 6 (American Psychological Association 6th Edition) กรณีที่มีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่อง (citations in text) เพื่อระบุแหล่งที่มาของข้อมูล กำหนดให้ผู้เขียนบทความเขียนการอ้างอิงแบบนาม-ปี (name-year) เป็นการอ้างอิงโดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีพิมพ์ของเอกสาร ไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้าง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น และมีการรวบรวมรายการเอกสารที่ใช้อ้างอิงทั้งหมดไว้ตอนท้ายเอกสาร เรียกว่า เอกสารอ้างอิง (references) โดยเรียงตามลำดับพยัญชนะ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง /ครั้งที่พิมพ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน/ชื่อผู้แต่ง (บรรณาธิการ)/ชื่อหนังสือ (ครั้งที่พิมพ์), เลข
หน้าที่ปรากฏบทความจากหน้าใดถึงหน้าใด./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่ (ฉบับที่), เลขหน้าที่ปรากฏ.

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปี, เดือนที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อนิตยสาร./ปีที่ (ฉบับที่), เลขหน้าที่ปรากฏ.

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปี, เดือนที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./ปีที่ (ฉบับที่), เลขหน้าที่ปรากฏ.

ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์./ (ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์./ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์
ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ชื่อมหาวิทยาลัย).

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่ (ฉบับที่), เลขหน้า-เลขหน้า. doi:xxxx

ชื่อผู้เขียน./ (ปี, เดือน วันที่)./ชื่อเนื้อหา./ [รูปแบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์]. /Retrieved from URL
หรือเว็บไซต์ของข้อมูล

การส่งต้นฉบับ

1. ให้พิมพ์บทความลงบนกระดาษ B5 โดยใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK

1.1 ชื่อเรื่อง ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 (ตัวหนา)

1.2 ชื่อผู้วิจัย ใช้รูปแบบอักษรขนาด 15 (ตัวหนา)

1.2 หัวข้อหลัก ใช้รูปแบบอักษรขนาด 14 (ตัวหนา)

1.3 เนื้อเรื่อง ใช้รูปแบบอักษรขนาด 14

โดยมีเนื้อหามบทความไม่เกิน 10 หน้า

2. ภาพประกอบ ควรแนบไฟล์ภาพต้นฉบับพร้อมเขียนคำอธิบายภาพ แหล่งที่มา และหมายเลข
กำกับภาพ เพื่อความถูกต้องและง่ายต่อการจัดเรียงข้อมูล

3. ส่งบทความผ่านระบบ Email: hs_ssrujournal@ssru.ac.th

หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เลขที่ 1 ถนนอุทัยนอก แขวงวชิระ เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร 10300 โทรศัพท์ 0 2160 1051 โทรสาร 0 2160 1283

4. สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ <http://www.journal.ssru.ac.th/index.php/hssru>



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จัดพิมพ์โดย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ 1 ถนนอุทกวงนอก แขวงวชิระ เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ : 0 2160 1280 เว็บไซต์ : <https://hs.ssu.ac.th>