



รังสิตสารสนเทศ

วารสารวิชาการบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559

ISSN 0859-1814

วารสาร รังสิตสารสนเทศ

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2559

ISSN 0859-1814

เจ้าของ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยรังสิต

ที่ปรึกษา ดร.อาทิตย์ อุไรรัตน์

ผศ. ดร.นเรศวร พันธราทร

ดร.พงศ์ภัทร อนุมติราชกิจ

รศ. วิสูตร จิระคำแข็ง

ดร.อรรถวิท อุไรรัตน์

บรรณาธิการ ดร.มลิวัลย์ ประดิษฐ์ธีระ

กองบรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข

รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ วิภาวิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์ ชื่นวัฒนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลภัสน์ วงษ์ประเสริฐ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชฎิล พิศาลพงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทอดศักดิ์ ไม่เท่าทอง

ดร.จอมขวัญ ผลภาณี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิณ ชูประยูร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิท รพีพิศาล

ดร.ชุนพงษ์ ไทยอุบลมภ์

ดร.ณกมล จันทร์สม

ดร.จิรัชณา วิเชียรปัญญา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยบูรพา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ช่วยบรรณาธิการ นางพัชรา หาญเจริญกิจ

นางนฤมล พุกขศิลป์

นางสาวรัตนภรณ์ กาศโอสถ

นางดาวรัตน์ แทนรัตน์

นางกาญจนา เพ็งคำศรี

นางสาวสุวิรัตยา บุญแสนแผน

นางสาวลมัย ประคอนสี

นางสาวประทีป ชินบดี

นางสาวพรศรี สุขการค้า

- วัตถุประสงค์**
- ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ทางด้านบรรณารักษศาสตร์และ สารนิเทศศาสตร์
 - ส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางด้านวิชาชีพ และวิชาการ บรรณารักษศาสตร์

กำหนดเผยแพร่ กำหนดออกปีละ 2 ฉบับ (มกราคม-มิถุนายน และกรกฎาคม-ธันวาคม)

ข้อมูลการติดต่อ กองบรรณาธิการวารสารรังสิตสารสนเทศ
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยรังสิต
ถนนพหลโยธิน ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000
โทรศัพท์ 02-997-2200 ต่อ 3463 โทรสาร 02-997-2200 ต่อ 3473
อีเมล rattanapornn@rsu.ac.th เว็บไซต์ <http://library.rsu.ac.th/journal/>

จัดพิมพ์ ฝ่ายงานผลิตเอกสารและสิ่งพิมพ์ สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรังสิต

- วารสารรังสิตสารสนเทศยินดีเป็นเวทีในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน โดยผู้อ่านทุกท่านสามารถส่งบทความได้ที่ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยรังสิต



-
- วารสารนี้มีชื่อปรากฏในฐานข้อมูลการอ้างอิงวารสารไทย กลุ่ม 2 ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)
 - บทความทุกเรื่องได้รับการพิจารณาความถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่านต่อบทความ
 - ข้อความและข้อคิดเห็นในบทความ เป็นความคิดเห็นส่วนตัวและเป็นการรับผิดชอบต่อผู้เขียน มิใช่เป็นความคิดเห็นหรือการรับผิดชอบต่อกองบรรณาธิการ
 - การนำบทความใดๆ ในวารสารไปพิมพ์เผยแพร่ ขอให้ติดต่อขออนุญาตกับผู้เขียนโดยตรง

การจัดเตรียมต้นฉบับ

1. เป็นต้นฉบับที่ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารอื่นมาก่อน
2. ต้นฉบับควรมีความยาวไม่น้อยกว่า 10 หน้ากระดาษ A4
3. ภาษา สามารถใช้ได้ 2 ภาษา คือ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
4. พิมพ์ด้วย Microsoft Word ใช้ตัวอักษร Cordia New ขนาด 16
5. แจ้งรายละเอียดของ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน ตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อหน่วยงานหรือสถาบัน ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ และอีเมลติดต่ออย่างครบถ้วนและถูกต้อง โดยจัดพิมพ์แยกแผ่นจากส่วนเนื้อหา
6. รายละเอียดของต้นฉบับที่เป็นบทความ
 - บทคัดย่อ (Abstract) มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งต้องผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญทางภาษาก่อนส่งมายังกองบรรณาธิการ
 - คำสำคัญ (Key words) มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งไม่ควรเกินอย่างละ 5 คำ
 - บทนำ
 - เนื้อหา
 - บทสรุป
 - บรรณานุกรม
7. รายละเอียดของต้นฉบับที่เป็นบทความวิจัย
 - บทคัดย่อ (Abstract) มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งต้องผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญทางภาษาก่อนส่งมายังกองบรรณาธิการ
 - คำสำคัญ (Key words) มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งไม่ควรเกินอย่างละ 5 คำ
 - บทนำ ประกอบด้วยความเป็นมา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ในการวิจัย
 - วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตของการวิจัย แผนงานและระยะเวลาทำการวิจัย
 - นิยามศัพท์เฉพาะ
 - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
 - การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้
 - ผลการวิจัย และการอภิปรายผล
 - ข้อเสนอแนะจากการวิจัย
 - ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - กิตติกรรมประกาศ
 - บรรณานุกรม
8. การเขียนบรรณานุกรมและการอ้างอิงทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ให้ใช้รูปแบบดังต่อไปนี้
 - **การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา**
การเขียนอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหารูปแบบ APA Style ใช้ระบบ นาม-ปี ให้ข้อมูลผู้แต่ง ปีพิมพ์ และเลขหน้าที่ข้อความอ้างถึง
(ผู้แต่ง, ปีพิมพ์, เลขหน้า)

ตัวอย่าง

(จินตนา ลากเจริญ, 2550, น. 200-205)

(Walker & Allen, 2004, pp. 498-499)

กรณีที่ไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีพิมพ์

(จินตนา ลากเจริญ, 2550)

- การเขียนบรรณานุกรม

ให้เรียงลำดับเอกสารภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยภาษาอังกฤษ โดยมีรูปแบบการเขียนดังต่อไปนี้

หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง.(ปีพิมพ์). ชื่อหนังสือ (ครั้งที่พิมพ์ถ้ามี). สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปริดาภิรัฐ. (2553). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7).

กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์การพิมพ์.

Benjamin, S. B. (1976). *Human characteristics and school learning*. New York : McGraw-Hill.

วารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ.(ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.

ตัวอย่าง

สิริมา กิจวัฒน์ชัย. (2554).การพัฒนาสื่อการสอนอิเล็กทรอนิกส์ รายวิชา MTH 353 : เทคนิคทางปรสิตวิทยาทางการแพทย์.

วารสารพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยรังสิต, 5(1), 29-39

Showalter, D. A. (2012). Formation of breastfeeding attitudes among nursing students. *Clinical Lactation*, 3(2), 69-74.

หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์, วัน เดือน). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์, น. หรือ p. เลขหน้า.

ตัวอย่าง

คึกฤทธิ์ ปราโมช. (2538, 19 สิงหาคม). ซอยสวนพลู. *สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์*. น.12-13.

Bright future seen for computer industry . (2001, June 25). *Bangkok Post*. p. 5.

หนังสือแปล

ชื่อผู้แต่งต้นฉบับ. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่องที่แปล [ชื่อต้นฉบับ] (ชื่อผู้แปล, ผู้แปล). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์

ตัวอย่าง

บริกแฮม, อี. เอฟ., และฮุสตัน, เจ. เอฟ. (2544). *การจัดการการเงิน* [Fundamentals of financial management] (เจริญ

จำปาเงิน, ผู้แปลและเรียบเรียง). กรุงเทพมหานคร: บุ๊คเน็ต.

วิทยานิพนธ์

ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต หรือ Doctoral dissertation หรือ วิทยานิพนธ์ ปริญญา

มหาบัณฑิต หรือ master's thesis). สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

วีระ อำนวยพร.(2545) *อิทธิพลของเก้าอี้กลบที่มีต่อคุณสมบัติทางกลของอิฐ*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต) ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยรังสิต.

เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. สืบค้น วัน เดือน ปี, จาก <http://www.xxxxxxxxxx>

ตัวอย่าง

จิรา เจียรศิริสิน. (2556). ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของไทยในอาเซียน. สืบค้น 21 มกราคม, 2558,

จาก <http://bts.dft.go.th/btsc/files/Bor>

บงการ หอมนาน. (2551). เทคโนโลยีกับการควบคุมด้วยตรรกะฟัซซี ตามขั้นตอน และฟังก์ชันสมาชิก. *ไมโครคอมพิวเตอร์*,

26(271), 153-156. สืบค้น 22 มิถุนายน 2554, จาก <http://www.dpu.ac.th/laic/page.php?id=5753>

สงบ ลักษณะ. (2544). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เสริมสร้างหรือทำลายการศึกษา. สืบค้น

จาก http://www.moe.go.th/main2/article/child_center.htm

Boonbluk, T., Rungrodsuwan, S., & Boonklea, W. (2015). *Preparation of learning management for teachers and administrator for Asian Community : case study Wiang Pan School in Chiangrai Province*. Retrieved

May 19, 2013, from http://www.mfu.ac.th/school/liberalarts_new/wp-

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความในวารสารรังสิตสารสนเทศ
ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน 2559

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ วิภาวิน	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพรีาไพ เปรมสมิท	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลภััส วงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์ ชื่นวัฒนา	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวนาถ นันทพิชัย	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แววดา เตชาทวีวรรณ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.อารีย์ ธัญกิจจานุกิจ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ดร.ปัญญา จันทโคต	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ดร.ศิริกาญจน์ โพธิ์เขียว	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ดร.จอมขวัญ ผลภาสี	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ดร.มลิวัลย์ ประดิษฐ์ธีระ	มหาวิทยาลัยรังสิต



รังสิตสารสนเทศ

ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2559

ISSN 0859-1814

สารบัญ

หน้า

- ❖ บทบรรณาธิการ
- ❖ พฤติกรรมการรู้สารสนเทศเพื่อการศึกษาของนักศึกษา
ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ภาคพร อำมาตย์มณี ชุ่มอินทร์จักร์ 9
- ❖ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปภาดา น้อยคำยาง และ ชินกร น้อยคำยาง 31
- ❖ รูปแบบกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
กาญจนาภรณ์ ชินปดี วชิรินทร์ อินทพรหม และวิระศักดิ์ ฮาดดา ... 58
- ❖ การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้
อัศวิน หนูจ้อย 76
- ❖ ภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ ตำบลลำปำ
อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
สุธิดา บุญยาศิษฐ์ 93

บทบรรณาธิการ

วารสารรังสิตสารสนเทศ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยรังสิต ดำเนินการมาเป็นปีที่ 22 สำหรับฉบับที่ 1 ประจำปี 2559 ยังคงมีเนื้อหาและสาระทางวิชาการที่เข้มข้น ทุบทบทความได้ผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้วารสารมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ

ในการจัดทำวารสารทางวิชาการ กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญในคุณภาพของบทความวิจัย และบทความทางวิชาการที่คัดเลือกลำมาตีพิมพ์เผยแพร่ โดยบทความวิจัย และบทความวิชาการที่ถูกคัดเลือกตีพิมพ์เผยแพร่จะต้องผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviews) ที่สละเวลาอันมีค่าช่วยอ่านและพิจารณาบทความ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินการจัดทำวารสารเป็นอย่างดี กองบรรณาธิการขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

วารสารรังสิตสารสนเทศฉบับนี้ ประกอบด้วยบทความ ได้แก่ **พฤติกรรมการณ์รู้สารสนเทศเพื่อการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์** คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ **รูปแบบกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร** การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ และ **ภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง**

วารสารรังสิตสารสนเทศ ยินดีต้อนรับนักวิชาการและนิสิตนักศึกษาที่ต้องการนำเสนอผลงานวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นบทความวิจัย บทความวิชาการ หรือบทความทั่วไป ทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยรังสิต กองบรรณาธิการยินดีรับต้นฉบับของท่าน โดยขอให้ศึกษารูปแบบการเขียนจากทำวารสาร

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้เขียนทุกท่านที่สละเวลาในการเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อไป

บรรณาธิการ

พฤติกรรมการใช้สารสนเทศเพื่อการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Information literacy behavior for research of undergraduate student of
Dhurakij Pundit University

ภคพร อำมาตย์มณี ชุ่มอินทจักร¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้สารสนเทศเพื่อการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จำแนกตาม เพศ ชั้นปี กลุ่มสาขาวิชา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 396 คน

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการใช้สารสนเทศค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีระดับสูงที่สุดคือนักศึกษามีการกำหนดหัวข้อและขอบเขตก่อนการสืบค้น ด้านที่มีระดับต่ำที่สุดคือ การใช้แหล่งสารสนเทศที่หลากหลาย ไม่พบความแตกต่างกันระหว่างเพศ ชั้นปี กลุ่มวิชา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กับพฤติกรรมการใช้สารสนเทศ อย่างไรก็ตาม นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีพฤติกรรมการใช้สารสนเทศมากกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าในบางด้าน อุปสรรค คือ ความยากในการเริ่มต้นทำงาน ตามที่อาจารย์มอบหมายมากที่สุด และข้อมูลไม่ตรงตามความต้องการ

¹ อาจารย์, หมวดวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

คำสำคัญ: การรู้สารสนเทศ , พฤติกรรมการแสวงหาสารสนเทศ , การใช้สารสนเทศ

Abstract

The purposes of this research study were to study and compare the Information literacy behavior and for research of undergraduate student of Dhurakij Pundit University in five variables: gender, year of study, field of study and grad. The sample group was 396 undergraduate students of Dhurakij Pundit University who was studying in the academic year 2015.

The results of the study showed the students had overall high information literacy behavior. The students' ability to scope the topic before research was at a high level also research in variety of information sources was low level. No significant differences were found between the information literacy behavior and the following variables: gender, year of study, field of study and grad. However, the study showed student who had a high grade average had more ability in some case. Most of students' view that the difficulties of Difficulty in starting work and information not being relevant.

Key Words: Information literacy, Information seeking behavior, Information use

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาคือแหล่งการเรียนรู้ระดับสูงที่ผู้เรียนเข้ามาแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงานและดำรงชีพ หลักสูตรการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาจึงมีความเข้มข้นทั้งด้านเนื้อหาความรู้และการมอบหมายงานเพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ที่มากเพียงพอสำหรับมาตรฐานในแต่ละวิชาชีพ ในแต่ละภาคการศึกษานักศึกษาจะได้เรียนวิชาต่างๆ

ประมาณ 18–21 หน่วยกิต หรือประมาณ 6-7 วิชาต่อภาคการศึกษา และแต่ละรายวิชาจะมีการมอบหมายงานทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน หากเป็นงานที่นักศึกษายังไม่มีความรู้เพียงพอ นักศึกษาจำเป็นต้องแสวงหาสารสนเทศเพิ่มเติมเพื่อทำงานในการเรียนให้สำเร็จ

การมอบหมายงานในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่ผู้สอนใช้ในการประเมินผลผู้เรียน รูปแบบที่ผู้สอนมอบหมายได้แก่ การสรุปประเด็น เรียงความ รายงานวิชาการ ภาคนิพนธ์ โครงงาน วิจัย การอภิปราย การนำเสนอผลงานด้วยวาจา การนำเสนอกรณีตัวอย่าง การนำเสนอด้วยสื่อ ผลงานในรูปแบบมัลติมีเดีย การสร้างบทบาทสมมติ การเล่นเกม การทดลองปฏิบัติ การนำเสนอกรณีตัวอย่าง หรืออาจเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้สอนกำหนดให้เป็นไปตามลักษณะการเรียนการสอน ซึ่งผู้เรียนจำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ประกอบการทำงานที่ผู้สอนได้กำหนด

แหล่งสารสนเทศและทรัพยากรสารสนเทศที่ผู้เรียนเข้าถึงและใช้เพื่อประกอบการศึกษาอาจเป็นการเข้าใช้ทรัพยากรสารสนเทศที่มีให้บริการห้องสมุดของสถาบันการศึกษา อาทิ หนังสือ บทความ และฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ หรือได้สารสนเทศจากการสนทนา การสอบถามจากผู้รู้สารสนเทศ หรือการสืบค้นสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต อย่างไรก็ตาม การเรียน การสอน และการมอบหมายงานเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา แต่การที่นักศึกษาจะสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือกิจกรรมในการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรมีความสามารถในการรู้สารสนเทศในระดับที่ดีเพื่อที่จะได้ผลงานที่ดี

การรู้สารสนเทศ เป็นทักษะและความสามารถของคนแต่ละคน ตั้งแต่ขั้นตอนวางแผนเพื่อทำงาน การแสวงหาความรู้ การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งสารสนเทศต่างๆ การได้มาซึ่งข้อมูล การประเมินแหล่งสารสนเทศ และสารสนเทศ การประมวลผล ความสามารถในงานวิชาการตลอดจนการแก้ปัญหาจากการแสวงหาความรู้ การรู้สารสนเทศ (Information Literacy : IL) คือความสามารถของบุคคลในการระบุความต้องการสารสนเทศของตนเอง รู้จักใช้เครื่องมือและกระบวนการสืบค้นเพื่อระบุแหล่งสารสนเทศ สามารถประเมิน วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้สารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความเข้าใจ

เรื่องกฎหมายและจริยธรรมของการใช้สารสนเทศ (Association of College & Research Libraries, 2000)

พฤติกรรมการใช้สารสนเทศ (Information Literacy behavior) คือปฏิกิริยาของมนุษย์แสดงออกเมื่อต้องทำงานหรือสัมพันธ์กับการใช้ข้อมูล การแสวงหาช่องทางในการเข้าถึงข้อมูล ตลอดจนการเลือกสรรข้อมูลเพื่อใช้ในการประมวลผลเป็นสารสนเทศ ซึ่งอาจรวมถึงพฤติกรรมในการแสวงหาและใช้สารสนเทศของการสื่อสารระหว่างบุคคลด้วย

ทั้งนี้ ความสามารถในการรู้สารสนเทศ และพฤติกรรม มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็น ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information, and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) และ ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) ทำให้เห็นว่าการศึกษาที่มีความสามารถในการรู้สารสนเทศจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนและการใช้ชีวิตต่อไปในอนาคต

Australian library and information association (อ้างถึงในชุดิมา สัจจันนท์ ,2556) การรู้สารสนเทศเป็นข้อกำหนดพื้นฐานสำหรับการเป็นพลเมืองที่มีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย แบบเสรีนิยม การสร้างความรู้ใหม่ซึ่งจำเป็นสำหรับทางด้านเศรษฐกิจในอนาคต การเรียนรู้ตลอดชีวิต การแก้ไขปัญหาในระดับโลก และการปกครองตนเอง

Charter Institute of Library and Information Professional: CLILP (2014) ได้ระบุว่าความรู้สารสนเทศ คือ การรู้ว่าจะต้องการสารสนเทศอะไร และจะได้มาอย่างไร จะหาได้จากที่ไหน การประเมินการใช้และการถ่ายทอดสารสนเทศอย่างมีจริยธรรมอย่างไรซึ่งจะรวมถึงทักษะการใช้สารสนเทศ จากการศึกษาพฤติกรรมการใช้สารสนเทศของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะมีการค้นข้อมูลเพื่อทำรายงานวิชาการและใช้โปรแกรมค้นหาเกือบทุกครั้งที่ในการแสวงหาสารสนเทศและทรัพยากรที่นักศึกษาส่วนใหญ่ใช้บ่อย ได้แก่ เพื่อนที่เรียนด้วยกัน และหนังสือในห้องสมุด วิธีการที่นักศึกษาส่วนใหญ่ใช้บ่อย คือ การวางแผนการค้นคว้าทั้งหมดไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานที่ได้รับ สิ่งที่นักศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายาก คือ การกำหนดหัวข้อ(กันยารัตน์ เควียเช่น, ชลภัส วงษ์

ประเสริฐ, มาลี กาปมาลา, สมาน ลอยฟ้า, สมเพ็ชร จุลลบุคดี และเพ็ญพันธ์ เพชรศรี, 2556 ; เดชดนัย จุ้ยชุม, ฤทัยชนนี สิทธิชัย, และอิมจิต เลิศพงษ์สมบัติ, 2556) นักศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงการประเมินสารสนเทศที่ค้นหาได้เกือบทุกครั้ง หากเป็นแหล่งข้อมูลในเว็ลด์ไวด์เว็บ นักศึกษาพิจารณาความน่าเชื่อถือของผู้ให้ข้อมูลที่เว็บไซต์นั้นๆ การใช้เว็บไซต์นี้มาก่อน และความทันสมัยของเว็บไซต์ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้าคือ ไม่มีทักษะด้านการกำหนดและอธิบายสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างชัดเจน ความยากในการตีกรอบหัวข้องานให้แคบลง ความยากในการกำหนดหัวข้อ และความยากที่เริ่มต้นทำงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นสิ่งที่เป็นความยากในกระบวนการค้นคว้าทั้งหมด (มลิวัลย์ ประดิษฐ์ธีระ, 2556 ; อารีย์ ชื่นวัฒนา, นุชรี ตรีโลจน์วงศ์, อรทัย วารีสอาด และ สมชาย วรรณญาณุไกร, 2555)

พฤติกรรมการรู้สารสนเทศของนักศึกษาต่างประเทศจะมีความแตกต่างกับนักศึกษาในประเทศไทยในบางประเด็น อาทิ นักศึกษาใช้ฐานข้อมูลวิชาการเป็นหลัก เช่น JSTOR หรือ ABI Inform โดยนักศึกษาทั้งหมดเข้าห้องสมุดเพื่อใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ที่ทางสถาบันบอกรับ เพื่อให้ได้งานที่มีความน่าเชื่อถือ ข้อมูลเชิงลึก และสามารถอ้างอิงได้ นักศึกษาส่วนใหญ่ จบการรายงานงานด้วยการเขียนสรุปใจความสำคัญ เพิ่มมุมมองความรู้ของตนเองลงไปในงาน และทำการปรับปรุงโครงเรื่องของงาน (51%) (University of Washington, Information School, 2015) แต่ Wong (2011) ระบุว่านักศึกษามหาวิทยาลัยมีประสบการณ์ในการสืบค้นข้อมูลเชิงวิชาการที่ค่อนข้างจำกัด ไม่ค่อยมีประสบการณ์ในการใช้แหล่งสารสนเทศเชิงวิชาการ และประสบปัญหาในการใช้คำค้นเชิงวิชาการเพื่อสืบค้นหาข้อมูลที่ซับซ้อน ตลอดจนนักศึกษาไม่มีทักษะในการสืบค้นสารสนเทศที่ดี และ ตัวผู้สอนไม่ได้ตรวจทานการอ้างอิงในงานของนักศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรู้สารสนเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบกับแนวคิดด้านมาตรฐานการรู้สารสนเทศ ระดับอุดมศึกษาของสมาคมห้องสมุดวิทยาลัยและการวิจัยแห่งสหรัฐอเมริกา (Association Of College & Research Library—ACRL, 2000) และแบบสอบถามตาม University of Washington, Information School (2015) ได้สร้างขึ้น ผู้วิจัยได้นำมาสำรวจการรู้

สารสนเทศของนักศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ ชั้นปี คณะ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย ลักษณะการมอบหมายงานและพฤติกรรมในการรู้สารสนเทศเพื่อการศึกษา ได้แก่ การกำหนดหัวข้อและขอบเขต การใช้แหล่งสารสนเทศ การจัดระบบเอกสาร การประเมินแหล่งสารสนเทศ การประมวลผล การอ้างอิง และทำรายการบรรณานุกรม การใช้เครื่องมือในการประมวลผล และอุปสรรคในการรู้สารสนเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

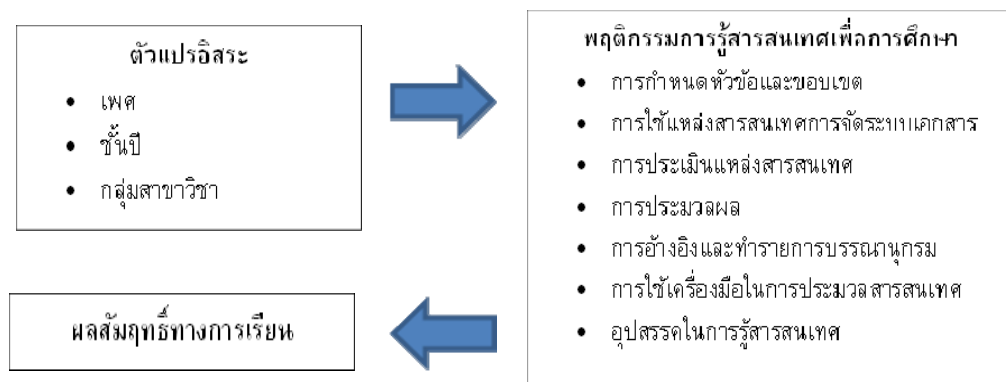
เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการรู้สารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ จำแนกตามเพศ ชั้นปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ และกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สมมติฐานการวิจัย

นักศึกษาที่มี เพศ ระดับชั้นปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและกลุ่มสาขาวิชาเรียนของนักศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการรู้สารสนเทศที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรู้สารสนเทศ ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลกับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2558 จำนวน 10,205 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสุ่มมาจากประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามคณะวิชา และระดับชั้นปีตามสัดส่วน โดยแบ่งเป็นกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ตามจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ตามสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลจำนวน 420 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับมา 410 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 14 ชุด ดังนั้นจึงเหลือ แบบสอบถาม 396 ชุด ซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ 385 คน จึงทำการวิเคราะห์ตามจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 396 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสำรวจพฤติกรรมความรู้สารสนเทศเพื่อการศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามพฤติกรรมความรู้สารสนเทศของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่แปลมาจากแบบสอบถาม (PIL Survey Instrument) ตามโครงการความรู้สารสนเทศ(Project Information Literacy) ของมหาวิทยาลัยวอชิงตัน และมาตรฐานความรู้สารสนเทศในระดับอุดมศึกษา ของสมาคมห้องสมุดมหาวิทยาลัยและการวิจัยแห่งสหรัฐอเมริกา (Association of College & Research Library—ACRL) โดยได้แบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ด้านเพศ ภูมิลำเนา ชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นคำถามให้เลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมความรู้สารสนเทศ ประกอบด้วย การกำหนดหัวข้อและขอบเขต การใช้แหล่งสารสนเทศ ทั้งแหล่งสารสนเทศทั่วไปและแหล่งสารสนเทศดิจิทัล การจัดระบบเอกสารระหว่างการจัดเก็บข้อมูล การประเมินแหล่งสารสนเทศทั่วไปและการประเมินแหล่งสารสนเทศดิจิทัล การประมวลผลการศึกษาค้นคว้าในแต่ละกิจกรรม การอ้างอิงและการทำรายการบรรณานุกรม การใช้โปรแกรม/เครื่องมือในการ

ประมวลผลสารสนเทศ การประมวลสารสนเทศ เป็นคำถาม แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรค ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรู้สารสนเทศ เป็นคำถามปลายเปิด ในด้านแหล่งสารสนเทศ บริการที่ต้องการ อุปกรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติ T-Test , F-Test, One Way ANOVA , Chi-square และ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อการอภิปรายผลเป็น 3 ตอน ด้านคือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พฤติกรรมการรู้สารสนเทศเพื่อการศึกษาของนักศึกษา และปัญหาที่พบในการค้นคว้าสารสนเทศเพื่อทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

จากผลการวิจัยที่พบว่า สมมติฐานที่ได้รับการปฏิเสธในทุกประเด็น ดังนี้ นักศึกษาที่มี เพศ ระดับชั้นปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและกลุ่มสาขาวิชาเรียนของนักศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการรู้สารสนเทศที่ไม่แตกต่างกัน สรุปได้จากการอภิปรายผลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(เพศ ระดับชั้นปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและกลุ่มสาขาวิชาเรียน)

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 396 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศหญิง (ร้อยละ 65.2) ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 และ ชั้นปีที่ 1 และ 2 (ร้อยละ 58.1) ในด้านกลุ่มวิชาพบว่าจากกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์มากที่สุด (ร้อยละ 46) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ระหว่าง 2.01-3.00 มากที่สุด (ร้อยละ 50.8)

ส่วนใหญ่งานที่นักศึกษาได้รับมอบหมายมากที่สุด 5 อันดับแรกคือแบบฝึกหัด (ร้อยละ 72.7) การเล่นเกม (ร้อยละ 70.7) การนำเสนอด้วยสื่อ (ร้อยละ 54.0) รายงานวิชาการ (ร้อยละ 50.3) และโครงงาน (ร้อยละ 44.9) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการรู้สารสนเทศเพื่อการศึกษา

1) จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการรู้สารสนเทศเพื่อการศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.129 และส่วนเบี่ยงเบน 0.375 พบว่า นักศึกษามีการกำหนดหัวข้อและขอบเขตก่อนการสืบค้น เป็นอันดับแรก รองลงมาการจัดระบบเอกสารระหว่างการสืบค้นข้อมูล โดยมีการใช้แหล่งสารสนเทศที่หลากหลาย เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 1 พฤติกรรมการรู้สารสนเทศ

พฤติกรรมการรู้สารสนเทศ	Mean	S.D	ระดับ
การกำหนดหัวข้อและขอบเขต	3.219	0.512	สูง
การใช้แหล่งสารสนเทศที่หลากหลาย	2.973	0.409	กลาง
การจัดระบบเอกสารระหว่างการสืบค้นข้อมูล	3.163	0.521	สูง
การประเมินแหล่งสารสนเทศ	3.121	0.431	สูง
การประมวลผลการศึกษาค้นคว้าในแต่ละกิจกรรม	3.151	0.517	สูง
การอ้างอิงและการทำรายงานบรรณานุกรม	3.151	0.579	สูง
รวม	3.129	0.375	สูง

ซึ่งต่างจากการศึกษาของจารุณี สุปินะเจริญ และนัตดาวดี นุ่มนาค (2552) ที่พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความสามารถด้านการรู้สารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ระยะเวลาที่ทำวิจัยต่างกัน 6-7 ปี เทคโนโลยีเพื่อการค้นคว้าสารสนเทศและประเด็นการรู้สารสนเทศมีการกล่าวถึงมากขึ้น ทำให้นักศึกษารุ่นใหม่มีความรู้ความเข้าใจในการแสวงหาและการคัดสรรสารสนเทศที่ดีขึ้น

ประกอบกับการเรียนวิชาศึกษาทั่วไปของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีวิชาบังคับที่ว่าด้วยการรัฐศาสตรสนเทศในรายวิชาการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม สำหรับนักศึกษาชั้นปี 1 ทั้งหมด อาจมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยการรัฐศาสตรสนเทศของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน ทำให้ต่างจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ซึ่งเป็นวิชาเลือกและมหาวิทยาลัยอื่นที่ไม่มีวิชาที่เกี่ยวข้องกับการรัฐศาสตรสนเทศ และเมื่อวิเคราะห์แยกตามพฤติกรรมแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

พฤติกรรมที่นักศึกษาทำทุกครั้งในการกำหนดหัวข้อและขอบเขตคือ การกำหนดโครงเรื่อง (ร้อยละ 40.7) และการกำหนดคำสำคัญ (ร้อยละ 33.3) พฤติกรรมที่นักศึกษาทำบ่อยคือ การกำหนดเป้าหมาย (ร้อยละ 57.1) และ การกำหนดวัตถุประสงค์ (ร้อยละ 56.1)

พฤติกรรมในการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่นักศึกษาทำทุกครั้ง คือ สอบถามเพื่อนที่เรียน (ร้อยละ 50.5) และ สอบถามเพื่อน/ครอบครัว (ร้อยละ 25.5) พฤติกรรมที่นักศึกษาทำบ่อยคือ สอบถามอาจารย์ผู้สอน (ร้อยละ 58.1) และ เข้าใช้ห้องสมุดหรือศูนย์สารสนเทศ (ร้อยละ 52) แหล่งสารสนเทศดิจิทัลที่นักศึกษาใช้ทุกครั้ง คือ สืบค้นผ่านโปรแกรมการค้นหา (ร้อยละ 63.9) และหาข้อมูลผ่าน อาทิ Google, Yahoo YouTube, Dailymotion (ร้อยละ 40.9) แหล่งสารสนเทศดิจิทัลที่นักศึกษาใช้บ่อย คือ เว็บไซต์ของหน่วยงานราชการ (ร้อยละ 51) เว็บไซต์ขององค์กรธุรกิจ ห้างร้าน บริษัท และเว็บไซต์ส่วนบุคคล (ร้อยละ 49.7) เท่ากัน สอดคล้องกับการศึกษา ของ Costantino (2003) ภาพรวมการรัฐศาสตรสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัย Alliant International ที่พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ซึ่งเหตุผลก็เป็นไปตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่การค้นหาข้อมูลสารสนเทศผ่านเว็บเสิร์จเอนจินในปัจจุบันเป็นเรื่องที่ง่ายและรวดเร็วกว่าการสืบค้นจากแหล่งสารสนเทศอื่น

พฤติกรรมในการจัดระบบเอกสารทำทุกครั้ง คือ มีการตั้งชื่อไฟล์ตามการใช้งาน (ร้อยละ 44.9) และมีการสร้างไฟล์เดอร์สำหรับแต่ละงาน (ร้อยละ 38.1) พฤติกรรมที่

นักศึกษาทำบอยคือการจดที่มาของข้อมูล (ร้อยละ 55.8) และการจดโน้ตย่อสรุปการค้นคว้า ร้อยละ 53.5

พฤติกรรมในการประเมินแหล่งสารสนเทศทั่วไปที่นักศึกษาประเมินทุกครั้ง คือ แหล่งสารสนเทศที่ใช้งานทันสมัย (ร้อยละ 32.3) และสาระสำคัญที่ได้จากแหล่งข้อมูล (ร้อยละ 26.3) ส่วนที่นักศึกษาทำบอยในการประเมินคือคือ แหล่งสารสนเทศมีความน่าเชื่อถือ และ แหล่งสารสนเทศมีการอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ (ร้อยละ 64.4) เท่ากัน การประเมินแหล่งสารสนเทศดิจิทัลที่นักศึกษาประเมินทุกครั้ง คือ เว็บไซต์มีความทันสมัย (ร้อยละ 28.8) และ เนื้อหาเว็บไซต์มีการอ้างอิงข้อมูล (ร้อยละ 25.5) การประเมินแหล่งสารสนเทศดิจิทัลที่นักศึกษาทำบอยคือ ผู้ให้ข้อมูลของเว็บไซต์มีความน่าเชื่อถือ (ร้อยละ 63.4) เนื้อหาของเว็บไซต์มีความหลากหลาย (ร้อยละ 59.6) เว็บไซต์เป็นที่น่าสนใจและเป็นที่ยอมรับ และ เนื้อหาในเว็บไซต์ไม่หมิ่นเหม่ต่อหลักศีลธรรม (ร้อยละ 59.1) เท่ากัน

พฤติกรรมในการประมวลสารสนเทศจากการศึกษาค้นคว้ามาใช้งาน นักศึกษาทำทุกครั้งคือการเรียบเรียงข้อมูลตามโครงเรื่อง (ร้อยละ 32.1) และ สรุปประเด็นที่สืบค้นได้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 31.3) ส่วนที่นักศึกษาทำบอยคือ การนำความรู้ที่ตนเองมีใส่ลงไปในงาน (ร้อยละ 55.6) พฤติกรรมที่นักศึกษาไม่ค่อยทำคือ การสรุปประเด็นที่สืบค้นด้วยตนเอง (ร้อยละ 56.8) เมื่อดูวัตถุประสงค์ของการประมวลผลสารสนเทศของนักศึกษาคือ เพื่อให้ทำงานสำเร็จและเพื่อให้ได้คะแนนที่ดีมีค่าเฉลี่ย ถึง 3.44 รองลงมาคือเพื่อให้ได้คะแนนดีมีค่าเฉลี่ย 3.41 โดยความยากในการทำกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย คือ การเริ่มต้นทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และการจัดทำโครงเรื่องพร้อมกำหนดหัวข้อให้ชัดเจน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยพฤติกรรมความรู้สารสนเทศในประเทศไทยของ กันยารัตน์ เควียเสน, ชลภัส วังษ์ประเสริฐ, มาลี กาบมาลา, สมาน ลอยฟ้า, สมเพชร จุลลบุตดีและ เพ็ญพันธ์ เพชรศรี ที่พบว่า วิธีการที่นักศึกษาส่วนใหญ่ใช้บอย คือ การวางแผนการค้นคว้าทั้งหมดไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย

พฤติกรรมในการใช้โปรแกรมการสร้างเอกสารและตารางที่นักศึกษาใช้ทุกครั้ง คือ โปรแกรม Microsoft Word (ร้อยละ 67.4) และ Google Doc (ร้อยละ 19.4) ที่นักศึกษาใช้บ้างคือ Google Doc (ร้อยละ 43.4) รองลงมาคือ Microsoft Word (ร้อยละ 28.5)

โปรแกรมสร้างงานนำเสนอที่นักศึกษาใช้ทุกครั้ง คือโปรแกรม Microsoft Power Point (ร้อยละ 70.7) และ Google Slide (ร้อยละ 19.4) ที่นักศึกษาใช้บ้างคือ Google Slide (ร้อยละ 44.9) รองลงมาคือ Adobe (ร้อยละ 28.)

โปรแกรมสร้างและตัดต่อภาพและสื่อที่นักศึกษาใช้ทุกครั้ง คือโปรแกรม Adobe Photoshop (ร้อยละ 31.8) โปรแกรม PhotoScape (ร้อยละ 21.2)

จากผลการศึกษานักศึกษาประมวลผลสารสนเทศโดยใช้โปรแกรมของ Microsoft Office เป็นหลัก อย่างไรก็ตาม นักศึกษาได้เริ่มใช้โปรแกรมของ Google บ้าง มากขึ้นกว่าร้อยละ 30 ไม่ว่าจะเป็น Google Doc หรือ Google Slide สอดคล้องกับผลวิจัยที่นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยมีการรู้สารสนเทศในระดับสูงด้านการประมวลผลเอกสาร เนื่องจากการรู้สารสนเทศมีความสอดคล้องกับการใช้โปรแกรมประยุกต์ต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีโปรแกรมที่มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานที่ทางมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยได้นำเอาโปรแกรมเอนกประสงค์ต่างๆและระบบการทำงานของ Google เพื่อสถานศึกษา เข้ามาใช้ได้ประมาณ 2 ปี (2557) และนักศึกษาสามารถใช้ประโยชน์และนำมาปรับใช้ได้มากขึ้นเรื่อยๆจึงเป็นลักษณะของการรู้สารสนเทศและแนวโน้มที่ดีในอนาคต

พฤติกรรมในการอ้างอิงและการทำรายการบรรณานุกรม ที่นักศึกษาทำทุกครั้ง คือการอ้างอิงที่มาของข้อมูล (ร้อยละ 38.9) และ การทำรายการบรรณานุกรม (ร้อยละ 33.1) ส่วนที่นักศึกษาทำบ่อย คือ การอ้างอิงที่มาของภาพและตาราง (ร้อยละ 49.7) และการอ้างอิงถึงข้อมูลที่ผู้อื่นกล่าวไว้ด้วย เครื่องหมายัญประกาศ (ร้อยละ 49.2) ซึ่งทำให้เห็นว่ามุมมองด้านมารยาทในงานวิชาการและความเข้าใจในประเด็นด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย และสังคมที่แวดล้อมสารสนเทศรวมทั้งผลที่เกิดจากการใช้สารสนเทศอย่างถูกต้องทั้งทางจริยธรรม และกฎหมาย ผ่านการอ้างอิงและการทำรายการในการทำงานตามที่อาจารย์มอบหมายนั้น นักศึกษามีการอ้างอิงที่มาของข้อมูล และทำรายการบรรณานุกรมทุกครั้งกว่าร้อยละ 30- 50

2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการรู้สารสนเทศ พบว่าเพศ ระดับชั้นปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาขาวิชาเรียนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการรู้สารสนเทศไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือในภาพรวมไม่พบความ

แตกต่างกันของเพศ กับพฤติกรรมการรู้สารสนเทศ ผลการศึกษาเพศหญิงมีพฤติกรรมการรู้สารสนเทศน้อยกว่าเพศชายเล็กน้อย แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการรู้สารสนเทศ จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมความรู้สารสนเทศ	พฤติกรรมความรู้สารสนเทศ				t	Sig.
	หญิง (n = 258)		ชาย (n = 128)			
	Mean	S.D	Mean	S.D		
ด้านการกำหนดหัวข้อและขอบเขต	3.233	0.536	3.203	0.466	0.530	0.597
ด้านการใช้แหล่งสารสนเทศ	2.959	0.416	3.013	0.399	-1.205	0.229
ด้านการจัดระบบเอกสาร	3.174	0.536	3.175	0.488	-0.014	0.989
ด้านการประเมินแหล่งสารสนเทศ	3.135	0.445	3.123	0.401	0.239	0.811
ด้านการประมวลผลการศึกษา	3.134	0.536	3.193	0.477	-1.064	0.288
ด้านการอ้างอิงและทำรายการบรรณานุกรม	3.165	0.615	3.157	0.503	0.133	0.894
พฤติกรรมความรู้สารสนเทศ	3.133	0.388	3.144	0.347	-0.284	0.777

ไม่พบความแตกต่างกันระดับชั้นปี กับพฤติกรรมการรู้สารสนเทศ ผลการศึกษานักศึกษาชั้นปีที่ 1 – 2 มีพฤติกรรมการรู้สารสนเทศมากกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 3 – 4 เล็กน้อย แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 เป็นระดับชั้นที่ยังเรียนวิชาพื้นฐานของหมวดวิชาศึกษาทั่วไปที่มีวิชาการศึกษาสารสนเทศที่มีการสอบและทำกิจกรรมในพฤติกรรมการรู้สารสนเทศอยู่ ในขณะที่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 ไม่ค่อยได้ใช้ความรู้ทางด้านนี้เหมือนตอนปี 1 และปี 2

ตารางที่ 3 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความรู้สารสนเทศ จำแนกตาม
 ชั้นปีการศึกษา

พฤติกรรมความรู้สารสนเทศ	พฤติกรรมความรู้สารสนเทศ				t	Sig.
	ชั้นปีที่ 1-2 (n = 230)		ชั้นปีที่ 3-4 (n = 162)			
	Mean	S.D	Mean	S.D		
ด้านการกำหนดหัวข้อและขอบเขต	3.221	0.531	3.214	0.492	0.133	0.894
ด้านการใช้แหล่งสารสนเทศ	2.969	0.423	2.971	0.385	-0.040	0.968
ด้านการจัดระบบเอกสาร	3.190	0.553	3.127	0.473	1.200	0.231
ด้านการประเมินแหล่งสารสนเทศ	3.149	0.435	3.086	0.425	1.409	0.160
ด้านการประมวลผลการศึกษา	3.132	0.529	3.172	0.502	-0.755	0.450
ด้านการอ้างอิงและทำรายการบรรณานุกรม	3.177	0.579	3.111	0.582	1.104	0.270
พฤติกรรมความรู้สารสนเทศ	3.139	0.390	3.113	0.353	0.676	.500

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ไม่พบความแตกต่างกันผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กับพฤติกรรมความรู้สารสนเทศ
 อย่างไรก็ตาม ในรายละเอียดของผลการวิจัยชี้ออกมาว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ
 เรียนสูง มีพฤติกรรมความรู้สารสนเทศมากกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าใน
 บางด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มุจลินทร์ ผลกล้า, วสันต์ อดิศักดิ์ และชุมจิตต์

เช่น (2551) นักศึกษาที่มีผลการเรียนแตกต่างกันมีการรู้สารสนเทศที่ 1 และ 3 แต่ภาพรวมแต่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการรู้สารสนเทศกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

พฤติกรรมการรู้สารสนเทศ	ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา	
	Pearson Correlation	Sig
ด้านการกำหนดหัวข้อและขอบเขต	0.085	0.096
ด้านการใช้แหล่งสารสนเทศ	0.050	0.328
ด้านการจัดระบบเอกสาร	0.075	0.143
ด้านการประเมินแหล่งสารสนเทศ	0.046	0.373
ด้านการประมวลผลการศึกษา	0.071	0.163
ด้านการอ้างอิงและทำรายการบรรณานุกรม	0.030	0.556
พฤติกรรมการรู้สารสนเทศ	0.062	0.228

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ไม่พบความแตกต่างกันของกลุ่มสาขาวิชากับพฤติกรรมการรู้สารสนเทศ อย่างไรก็ตามผลการศึกษารายด้าน พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มวิชาของนักศึกษา กับพฤติกรรมการรู้สารสนเทศในด้านการจัดระบบเอกสารระหว่างการสืบค้นข้อมูลที่มีระดับนัยสำคัญสอดคล้องกับผลการศึกษารุณี สุปิยะเจริญ และนัดดาวดี นุ่มนาค (2552) ศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถด้านการรู้สารสนเทศของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน พบว่านิสิตกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เกษตรและกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มีความสามารถด้านการรู้สารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการกำหนดชนิดและขอบเขตของสารสนเทศ โดยนิสิตสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าแต่ภาพรวมของทุกพฤติกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการรู้สารสนเทศ จำแนกตาม
 กลุ่มวิชาที่ศึกษา

พฤติกรรมความรู้ สารสนเทศ	กลุ่มวิชาที่ศึกษา						F	Sig.
	กลุ่มวิชา มนุษยศาสตร์ (n = 116)		กลุ่มวิชา สังคมศาสตร์ (n = 182)		กลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี (n = 98)			
	Mean	S.D	Mean	S.D	Mean	S.D		
ด้านการกำหนดหัวข้อ และขอบเขต	3.209	0.546	3.255	0.525	3.163	0.446	1.344	0.205
ด้าน การใช้ แหล่ง สารสนเทศ	2.991	0.428	2.989	0.412	2.919	0.379	0.905	0.656
ด้านการจัดระบบ เอกสาร	3.226	0.569	3.159	0.508	3.096	0.479	2.131	0.012*
ด้านการประเมินแหล่ง สารสนเทศ	3.152	0.436	3.139	0.437	3.076	0.416	1.396	0.072
ด้านการประมวลผล การศึกษา	3.183	0.521	3.199	0.507	3.023	0.515	1.639	0.102
ด้านการอ้างอิงและทำ รายการบรรณานุกรม	3.162	0.599	3.159	3.148	3.063	0.604	1.354	0.186
พฤติกรรมความรู้ สารสนเทศ	3.162	0.405	3.148	0.368	3.057	0.344	0.986	.544

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

กล่าวโดยสรุป ถึงแม้สมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ได้รับการปฏิเสธในทุกประเด็น ไม่ว่าจะเพศชาย หรือเพศหญิง อายุ ชั้นปี หรือแม้แต่ผลการเรียนสัมฤทธิ์ที่ต่างกัน ก็ยังมีพฤติกรรมความรู้สารสนเทศที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้ต่างจากงานวิจัยอื่นๆทั้งในและต่างประเทศที่ส่วนใหญ่จะมีความแตกต่างกันบ้างตามชั้นปี หรือ แตกต่างกันตามลักษณะกลุ่มสาขาวิชา ซึ่งจะทำให้แต่ละที่เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหาเรื่องความรู้สารสนเทศของนักศึกษาต่อไปในอนาคต ดังนั้นสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจะนำผลการวิจัยพฤติกรรมความรู้สารสนเทศด้านที่คะแนนยังน้อยไปปรับเนื้อหาการเรียนการสอนในวิชาบังคับของหมวดวิชาศึกษาทั่วไปให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้มากขึ้น

อย่างไรก็ตามถือเป็นภาพรวมที่ดีที่แสดงให้เห็นว่านักศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีความสามารถและมีพฤติกรรมความรู้สารสนเทศที่ใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับที่มาก มีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งสารสนเทศที่เหมาะสม มีการประเมินสารสนเทศก่อนการประมวลผล และนำสารสนเทศไปใช้เพื่อการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ประจำวิชา ตลอดจนนักศึกษามีความรู้เรื่องการอ้างอิง ความมีมารยาทในงานวิชาการ ตลอดจนการแก้ปัญหาจากการแสวงหาความรู้ได้ดี

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการรู้สารสนเทศ

สิ่งที่นักศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายาก คือ ความยากในการเริ่มต้นทำงานตามที่อาจารย์มอบหมายมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 2.87 ความยากในการสร้างโครงเรื่องงาน ที่ค่าเฉลี่ย 2.83 และ ความยากในการกำหนดหัวข้อ ที่ค่าเฉลี่ย 2.82สอดคล้องกับผลการศึกษาของโครงการต้นแบบคือโครงการความรู้สารสนเทศของ School of information มหาวิทยาลัยวอชิงตัน (2010) ที่ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ประสบกับความยากในการเริ่มต้นและกำหนดขอบเขตของงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้สอนครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่สามารถสรุปและบอกได้ว่างานของตนเองดีพอหรือไม่ อาจกล่าว

สรุปได้ว่า นักศึกษาส่วนใหญ่จะเกิดความไม่มั่นใจเมื่อได้รับมอบหมายงาน และเมื่องานเสร็จก็ยังไม่แน่ใจว่าจะดีเพียงพอหรือไม่จากอาจารย์ผู้สอน และจะเกิดความมั่นใจและเข้าใจต่อเมื่อเห็นผลคะแนนว่าดีหรือไม่

ส่วนปัญหา หรืออุปสรรคในการค้นหาข้อมูล นักศึกษาพบปัญหาหลักในการค้นหาข้อมูล คือ ข้อมูลไม่ตรงตามความต้องการ (ร้อยละ 25.5) ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (ร้อยละ 23.6) และ ข้อมูลไม่หลากหลาย/น้อยเกินไป (ร้อยละ 16.4) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เดชดนัย จุ้ยชุม, ฤทัยชนนี สิทธิชัย, และอิมจิต เลิศพงษ์สมบัติ (2556) ศึกษาการแสวงหาสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการรู้สารสนเทศมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาสารสนเทศของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่พบว่านักศึกษาสามารถแสวงหาสารสนเทศ มีการเชื่อมโยงจากการค้นหาจากอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์ โดยต้องมีการกลั่นกรองความน่าเชื่อถือของข้อมูลเป็นสำคัญ เพื่อแยกแยะเอกสารและวัดความน่าเชื่อถือของข้อมูล เนื่องจากปัจจุบันสืบค้นสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากแหล่งข้อมูลดิจิทัลคือการไม่มีแหล่งอ้างอิงที่ชัดเจนและครบถ้วนเพียงพอให้เกิดความน่าเชื่อถือ นักศึกษาส่วนใหญ่จึงมีความกังวลในประเด็นนี้เป็นหลักเช่นเดียวกันกับประเด็นอื่น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ

1.1 จากข้อค้นพบว่า พฤติกรรมการรู้สารสนเทศในด้านการใช้แหล่งสารสนเทศที่หลากหลายมีระดับค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าพฤติกรรมด้านอื่นอย่างเห็นได้ชัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในการมอบหมายงานของอาจารย์ผู้สอนในทุกวิชาและทุกสถาบัน ควรพิจารณาการให้คะแนนแหล่งสารสนเทศที่นักศึกษาใช้ประกอบด้วย เพื่อไม่ให้ผลการค้นคว้าได้มาจากสารสนเทศดิจิทัลหรือจากในอินเทอร์เน็ตเพียงแหล่งเดียว แต่นักศึกษาควรได้สารสนเทศจากแหล่งอื่นประกอบการศึกษาเช่น การสัมภาษณ์แหล่งสารสนเทศจากบุคคล ทั้งผู้รู้ หรือผู้ที่ประกอบอาชีพโดยตรง แหล่งสารสนเทศจากสถานที่จริง หรือการลงสนามเพื่อเก็บข้อมูล

จากของจริงประกอบการเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ให้เกิดเอกลักษณ์ของชิ้นงาน และเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่บูรณาการอย่างแท้จริง

1.2. จากข้อค้นพบว่า การประเมินแหล่งสารสนเทศทั้งแหล่งสารสนเทศทั่วไปและแหล่งสารสนเทศดิจิทัล ค่าเฉลี่ยของการประเมินผู้ให้ข้อมูล หรือเจ้าของเว็บไซต์ต่ำกว่าข้ออื่นอย่างเห็นได้ชัด แต่นักศึกษาให้ความสนใจกับความทันสมัยและสารสนเทศที่ได้จากสื่อสังคมออนไลน์มากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นให้มีการเรียนการสอน และการส่งงาน รวมถึงการตรวจงาน อาจารย์ผู้สอนควรระบุให้นักศึกษาประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งสารสนเทศ หรือผู้ให้ข้อมูลเป็นอันดับแรก มากกว่าความทันสมัยของข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตามหลักการพิจารณาคุณลักษณะสารสนเทศที่ดีคือ สารสนเทศที่ดีต้องมีความถูกต้องแม่นยำเป็นลำดับแรกก่อนคุณลักษณะสารสนเทศข้ออื่น

1.3. จากข้อค้นพบว่า การอ้างอิงและทำรายการบรรณานุกรมของนักศึกษาในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ซึ่งอาจรวมถึงกิจกรรมอื่นๆในชีวิตประจำวัน เป็นพฤติกรรมที่นักศึกษาให้ความสำคัญน้อยรองลงมากจากการใช้แหล่งสารสนเทศที่หลากหลาย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจารย์ที่มอบหมายงานในแต่ละวิชาควรมีการตรวจทานการโจรกรรมทางวรรณกรรมและมีข้อกำหนดเพื่อให้นักศึกษาเข้าใจและเห็นความสำคัญของมารยาทและจริยธรรมในงานวิชาการ

1.4 จากข้อค้นพบพฤติกรรมความรู้สารสนเทศด้านที่คะแนนยังน้อยกว่าด้านอื่น และปัญหาที่นักศึกษาประสบตลอดจนมีความ ทางหมวดวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์จะปรับปรุงวิธีการเรียน และเพิ่มเนื้อหาในวิชาบังคับ ตลอดจนประสานงานกับคณาจารย์ในหลักสูตรต่างๆในการตรวจทานและเสริมลักษณะการรู้สารสนเทศ เพื่อให้ นักศึกษามีทักษะทางปัญญาในการสืบค้น ตีความ และประเมินสารสนเทศเพื่อสร้างงานวิชาการได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาและเปรียบเทียบการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศที่นักศึกษาเกี่ยวข้องและการใช้สารสนเทศจากแหล่งต่างๆ และการตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการใช้สื่อสารสนเทศประเภทต่างๆ

2.2. ควรศึกษาความรู้และความเข้าใจในมารยาทและจรรยาบรรณในงานวิชาการของนักศึกษา การเลือกใช้ การทำซ้ำ การดัดแปลง และเผยแพร่ผลงานอันมีลิขสิทธิ์ทั้งเนื้อหางานเขียน ภาพถ่าย หรือสื่อต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักและได้รับความรู้ รวมถึงมีมารยาทและจรรยาบรรณในการศึกษาค้นคว้าและมีพฤติกรรมการใช้สารสนเทศที่ดี

บรรณานุกรม

- กันยารัตน์ เครือเย็น, ชลภัตต์ วงษ์ประเสริฐ, มาลี กาบมาลา, สมาน ลอยฟ้า, สมเพ็ชร จุลลบุตรดี, และเพ็ญพันธ์ เพชรศร. (2555). พฤติกรรมการรู้สารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารสารสนเทศศาสตร์, 30(3), 157-196.
- จารุณี สุปิ่นเจริญ, และนันทดาดี นุ่มนาค. (2552). การรู้สารสนเทศของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ม.ป.ท : ม.ป.พ.
- ชุติมา สัจจานันท์. (2556). การรู้สารสนเทศ: แนวคิด การศึกษา และการวิจัยในประเทศไทย และกลุ่มประชาคมอาเซียน. การสัมมนา เรื่อง Information Literacy ในมิติของอาเซียน. ใน การประชุมวิชาการประจำปี 2556 สวทช. ครั้งที่ 9 หัวข้อเรื่อง “ความพร้อมสู่ AEC ด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2558, จาก [http://www.nstda.or.th/nac2013/download/presentation/20130401-chutima-IL\(CC-307-01-AM\).pdf](http://www.nstda.or.th/nac2013/download/presentation/20130401-chutima-IL(CC-307-01-AM).pdf)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เดชดนัย จั๋ยชุม, ฤทัยชนนี สิทธิชัย, และอิมจิต เลิศพงษ์สมบัติ. (2556) การแสวงหาสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการรู้สารสนเทศมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาสารสนเทศของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. *Prince of Naradhiwas University Journal*, 5(1), 79-91.
- มลิวัดย์ ประดิษฐ์ธีระ. (2556). พฤติกรรมการรู้สารสนเทศของนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต. ใน *การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยรังสิต ปี 2556*. (น. 509-521). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- มูจลินทร์ ผลกล้า, วสันต์ อติศัพท์ และ ชุ่มจิตต์ แซ่ฉั่น. การรู้สารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 14(3), 409-430.
- สุพิศ บายคายคม. (2550). การรู้สารสนเทศของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2550). *การรู้สารสนเทศ*. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://portal.edu.chula.ac.th/patty_travel/blog/view.php?Bid=1244087950349417
- อารีย์ ชื่นวัฒนา, นุชรี ตริไลจน์วงศ์, อรทัย วารีสอาด, และสมชาย วรรณญาณุไกร. (2555). *พฤติกรรมการรู้สารสนเทศของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Association of College & Research Libraries. (2000). *Information Literacy Competency Standards for Higher Education*. Retrieved February 19, 2015, from <http://www.ala.org/acrl/standards/informationliteracycompetency>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Australia and New Zealand Institute of Information Literacy. (2004). *Australia and New Zealand Information Literacy Framework: Principle, standard and Practice* (2nd ed.). Adelaide : Australia and New Zealand Institute of Information Literacy.
- CLILP. (2014). *Information literacy – Definition*. Retrieved February 2, 2014, from <http://www.cilip.org.uk/cilip/information-literacy-project-2014>
- Costantino, Connie Ellen. (2003). *Stakeholders' perceptions of the importance of Information literacy competencies within undergraduate education* (Doctoral dissertation). San Diego : Alliant International University.
- University of Washington, Information School. (2015). *Project Information Literacy*. Retrieved February 23, 2015, from <http://projectinfolit.org>
- Wong, Chiu Wing. (2011). *Educational Needs for Information Literacy of University Freshmen in Hong Kong: Current Competencies, Perceptions, and Past Learning Experiences*. Retrieved February 20, 2015, from <https://www.learntechlib.org/p/115578>

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Quality of Work Life Affected Organizational Commitment Among
Academic Supporting Staff at Srinakarinwirot University

ปภาดา น้อยคำยาง¹

ชินกร น้อยคำยาง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

¹ บรรณารักษ์ชำนาญการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X_7) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X_4) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_6) ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) และด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้วยกัน 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X_7) และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 33.20

4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่

4.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.811 + .259X_3 + .101X_2 + .087X_7 + .094X_8$$

4.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .352X_3 + .138X_2 + .129X_7 + .104X_8 \text{ หรือ}$$

Z ความผูกพันต่อองค์การ = $.352 \cdot Z$ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
ในงาน + $.138 \cdot Z$ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ + $.129 \cdot Z$
ด้านประชาธิปไตยในองค์การ + $.104 \cdot Z$ ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ; ความผูกพันต่อองค์การ ; บุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine the level of quality of work life and the relationship between factors affecting organizational commitment of academic supporting staff at Srinakharinwirot University in order to establish a prediction equation of organizational commitment. 351 academic supporting staff at Srinakharinwirot University were the sample of this study. Questionnaire was administered and then data were analyzed and presented by Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results revealed as follows:

1. Quality of work life of academic supporting staff at Srinakharinwirot University was at a moderate level whereas that of organizational commitment was at a high level.

2. The factors significantly gained positive relationship to the organizational commitment at .01 level included opportunity for continued growth and security (X_3), adequate and fair compensation (X_1), constitutionalism (X_7), opportunity for developing and using human capacity (X_4), safe and healthy working conditions (X_2), work and total life space (X_6), social relevance of work life (X_8), and social integration (X_5).

3. The factors significantly affected the organizational commitment at .01 level included growth and security (X_3), safe and healthy working conditions (X_2), constitutionalism (X_7), and social relevance of work life (X_8), respectively and these factors could predicted organizational commitment of the staffs at 33.20 percents.

4. The prediction equations of organizational commitment for the staffs were as:

4.1 The prediction equation through raw scores was:

$$\hat{Y} = 1.811 + .259X_3 + .101X_2 + .087X_7 + .094X_8$$

4.2 The prediction equation through standard scores was:

$$Z = .352X_3 + .138X_2 + .129X_7 + .104X_8 \text{ or}$$

$$Z \text{ organizational commitment} = .352 * Z \text{ growth and security} +$$
$$.138 * Z \text{ safe and healthy working conditions} + .129 * Z \text{ constitutionalism} + .104 * Z$$
$$\text{social relevance of work life.}$$

Keywords: Quality of Work Life; Organizational Commitment; Academic Supporting Staff

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น จะต้องมีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับแรกๆ เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาล สิ่งที้องค์การจะต้องคำนึงถึงก็คือ จะปรับปรุงพัฒนาองค์การอย่างไร จึงจะจูงใจให้บุคคลในองค์การเกิดความผูกพัน ความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life-QWL) จึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ (พยอม วงศ์สารศรี, 2541, น. 2 ; บุญแสง ชีระภากร, 2533, น. 5-6) และเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าจะทำงานอยู่ในองค์การต่อไป หรือจะลาออกไปหางานองค์การอื่นที่ดีกว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยคำนึงถึงตัวบุคคล สภาพแวดล้อมและสังคม ที่ทำให้งาน

ประสบผลสำเร็จ โดยกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพอนามัย 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสการพัฒนาศักยภาพของตนเอง 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 6) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 7) ประชาธิปไตยในองค์กร และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1974, p. 12-16) นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาองค์กรแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน (Werther & Davis, 1989, p. 451-452)

บุคคลส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในที่ทำงาน สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาวะเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้อารมณ์ดี มีความสุข การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cummings, 1985, p. 198-199 ; McHugh, 1999, p. 667) บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการต่อไป

ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคล ที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงาน การขาดงานลดลง อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้นกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ (Steers, 1977, p. 46) ซึ่งสอดคล้องกับมอร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead and Griffin, 1995, p. 64-65) การที่บุคคลขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์การที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน การโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์การในที่สุด ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องลงทุน ลงแรงในการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมบุคลากรใหม่ รวมถึงขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Moorhead and Griffin, 1995, p. 64-65) จากการศึกษาของเมเยอร์ (Meyer, 2002) พบว่า องค์การสามารถทำให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์การและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การสูง หากพวกเขารับรู้ว่าองค์การ เห็นว่าการทำงานของเขามีคุณค่า มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ งานมีความท้าทาย มีโอกาสใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในงาน การที่บุคลากรมีความรู้สึกทางบวก กับองค์การ จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น และความผูกพันต่อองค์การนี้ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้ถึงเป้าหมายขององค์การ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งของรัฐ มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการ

ทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัยบนฐานการศึกษาและคุณธรรม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2557, ออนไลน์) การที่มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องมีความสามารถ

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กร และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้เท่าที่ควร ดังตัวอย่างจากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (ปัญญา นิยมประเสริฐ, 2542 ; ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551 ; นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย, 2556) ผลการวิจัยของ ชุมพร จำแสง และคณะ (2555) พบว่า บุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จ. นครนายก ส่วนใหญ่มีอาการเจ็บป่วยที่แสดงออกทางร่างกาย บุคลากรปฏิบัติงานหนัก มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียดน้อย และมีปัญหาด้านการเงินที่ใช้จ่ายตามความจำเป็น และผลการวิจัยของ วลัยลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2555, น. 3) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และภาวะเศรษฐกิจทำให้ต้องทำงานพิเศษนอกเวลาเพิ่มขึ้น สถานที่ทำงานคับแคบ บรรยากาศยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อีกทั้งมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคได้ตลอดเวลา การส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะในการทำงานยังมีไม่มากและไม่ครอบคลุมทุกคนและทุกหน่วยงาน ลักษณะดังกล่าวอาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก องค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพต่ำลง รวมทั้งบุคลากรเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความสุขในการทำงาน

ลดลง ดังนั้น หากองค์กรสามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ก็จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งหมด ซึ่งกำลังปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (1 ตุลาคม 2557- 30 กันยายน 2558) จำนวน 3,712 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 37 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .786
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .858
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .828
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .856
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .725
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .850

7. ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874

8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมและชุมชน จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .838

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .938 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านความรู้สึก จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .866

2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .871

3. ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .848

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากหน่วยงาน (คณะสถาบันและสำนัก) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เวลาในการแจกแบบสอบถามระหว่างวันที่ 10 – 30 สิงหาคม 2558 จำนวน 370 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.86

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (The Person Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X_7) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X_4) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_6) ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) และด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X_7) และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 33.20

4. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่

4.1 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.811 + .259X_3 + .101X_2 + .087X_7 + .094X_8$$

4.2 สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .352X_3 + .138X_2 + .129X_7 + .104X_8 \quad \text{หรือ}$$

$$Z \text{ ความผูกพันต่อองค์การ} = .352 \times \text{ด้านความมั่นคงและ}$$

ความก้าวหน้าในงาน + .138 \times \text{ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึง}

สุขภาพ + .129 \times \text{ด้านประชาธิปไตยในองค์การ} + .104 \times \text{ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ}

สัมพันธ์กับสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (X_7) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X_4) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (X_6) ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (X_8) และด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551, บทคัดย่อ); นุชจิรา ต๊ะสุ (2552, บทคัดย่อ);

อิสราภรณ์ รัตนคช (2553, บทคัดย่อ); ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554, บทคัดย่อ); วัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554, 355) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าบุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน และทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีณญา ปู่เต๊ะ (2552, บทคัดย่อ) พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน และผลการวิจัยของ ธนรัฐชา รัตนพันธ์ (2550, บทคัดย่อ) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความอยู่รอด

2.2 ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะถ้าบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555, บทคัดย่อ)

พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานขององค์การได้เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการในระดับที่เหมาะสม ยุติธรรม และเป็นที่น่าพอใจ จะมีความผูกพันต่อองค์การมาก

2.3 ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หน่วยงานที่มีประชาธิปไตยในองค์การ ซึ่งหมายถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดจะมีความผูกพันต่อองค์การ นั่นคือถ้าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือระเบียบ/ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไม่จำกัดสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรภัทร ชติยะหล้า (2555, บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรก้าวล่วงหรือล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคลของคนอื่นมากเกินไป ควรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น หน้าที่ที่รับผิดชอบควรมีการมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อลดการเหลื่อมล้ำ หรือการก้าวล่วงการทำงานโดยมิได้ตั้งใจ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

2.4 ปัจจัยด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีโอกาสและมีการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงาน ควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ จะมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระขสิริ อาสาเสนีย์ (2546, บทคัดย่อ) พบว่า วิศวกร

ยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยอมรับว่าเมื่อได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ด้งานแล้ว วิศวกรรู้สึกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิมอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.5 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค้ำึงถึงสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าถ้าหน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค้ำึงถึงสุขภาพที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549, บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.6 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของบุคลากรกับครอบครัว ทำให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรินทร์ มะระกานนท์ (2556, บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.7 ปัจจัยด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าหน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ อย่างสม่ำเสมอ หรือมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนในการช่วยเหลือเสริมสร้างให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรภัทร มะระกานนท์ (2556, บทคัดย่อ) พบว่า องค์การที่พนักงานได้ทำงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือในเรื่องการประสพทุกข์ภัยหรือการรักษาสภาพแวดล้อมในเขตชุมชน ส่งผลให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์การของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

2.8 ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรที่มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนะ พรหมเพชร และจิรวัดณ์ ต้นสกุล (2554); ศกวุฒิ กาฬสุวรรณ และคณะ (2545, น. 73, 85) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ได้เป็นที่รู้จัก ได้รับเกียรติและได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมลรัตน์ อินทะเสย์ (2554, บทคัดย่อ) พบว่า

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานสถาบันการเงิน หากพนักงานได้รับความร่วมมือในเรื่องงาน และมีการประสานงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน มีผลทำให้พนักงานมีความพอใจมาก ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554, น. 88) ที่พบว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันต่ำ จะทำให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกสูง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้วยกัน 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ (X_2) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_7) และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม (X_3)

3.1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าถ้าบุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน และทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1974) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จในงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ จะเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ซึ่งกล่าวว่า ตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพัน โดยเป็นการสร้างแรงจูงใจในทางบวก และจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger, 1990) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลอช มีร์กซ์ (2540, น. 166) พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบัน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพาได้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีนิญา ปู่เต๊ะ (2552 : บทคัดย่อ) พบว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน ดังนั้นความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพเป็นปัจจัยอันดับที่สองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าถ้าหน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพที่ดี เช่น มีอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งมีสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย เชื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดการทางออกฉุกเฉินภายในอาคารที่เพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และมีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอ จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หน่วยงานที่มีประชาธิปไตยในองค์กร ซึ่งหมายถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด จะมีความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือถ้าเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือ ระเบียบ/ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไม่จำกัดสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรภัทร ขัตติยะหล้า (2555, บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ ควรก้าวร้าวหรือล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคลของคนอื่นมากเกินไป ควรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและเคารพ สิทธิของผู้อื่น หน้าที่ที่รับผิดชอบควรมีการมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อลดการเหลื่อมล้ำหรือการก้าวร้าวการทำงานโดยมิได้ตั้งใจ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นประชาธิปไตยในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผล ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลเป็นอันดับสี่ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แสดงว่า ถ้าหน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณะประโยชน์ อย่างสม่ำเสมอ หรือมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนในการช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ

องค์การเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรจันทร์ มะระกานนท์ (2556, บทคัดย่อ) พบว่า เมื่อองค์การที่พนักงานได้ ทำงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือในเรื่องการประสพทุกข์ภัย หรือการรักษาสภาพแวดล้อมในเขตชุมชน ส่งผลให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงาน รู้สึกว่าการทำงานที่องค์การของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถนำไปใช้ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ โดยนำปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความ มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ ด้าน ประชาธิปไตยในองค์การ และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มาพิจารณาดังต่อไปนี้

1.1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรในทุกๆ ตำแหน่งงาน

1.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สอง ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพให้กับบุคลากร

1.3 ประชาธิปไตยในองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สาม ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

1.4 งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เป็นอันดับที่สี่ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ หรือมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนในการช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ความเครียด วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.2 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์สาโรช เมาลานนท์ ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง คุณพิมล เมฆสวัสดิ์ และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข อาจารย์ดร.อัศรา ประเสริฐสิน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระชน พลโยธา ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณ สำนักหอสมุดกลาง ที่สนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2557

บรรณานุกรม

- จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัทเอบีลู่ จำกัด. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทร์ชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่-ย่าพันธุ์แห่งหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค. (2555). ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชุมพร จำแสง และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก. นครนายก : ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญญา รัตนพันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรภัทร ชติยะหล้า. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ธีรพันธ์ มะระกานนท์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิชกานต์ เสาวรัตน์ชัย. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุชจิรา ติยะสุ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บัญชา นิยมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาณิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต)
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. จุลสารการพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 1 (มกราคม-มีนาคม), 5-12.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรขสิริ อาสาเสนีย์. (2546). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกร บริษัทแอดวานซ์อินโฟร์เซอริวีส จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต)
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2557). แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ 2553-2567. สืบค้น 26 มีนาคม 2557, จาก <http://www.swu.ac.th/information/pdf/strategy15.pdf> ()
- ลัดดาวัลย์ โภคินท์ และวิรัชดาวัลย์ สุวรรณมณี. (2553). รายงานการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา: คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลออ มีรักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการ มหาวิทยาลัยบูรพา. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัฒน์ะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 22(3), 344-361. สืบค้น 26 มีนาคม 2557, จาก http://eduit.pn.psu.ac.th/research/pdf/journal_academic/2554/3-2554.pdf
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษากลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรินญา ปู่เต๊ะ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). (สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ และคณะ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดปัตตานี. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 8(1), 73-89.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2553). รายงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Eisenberger, R. et al. (2001) Reciprocity of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 86, 42-51.
- Huse, E.F. and Cummings, T.G. (1985). *Organization and development and change*. Minnesota : West Publishing.
- McHugh, Patrick P. (1999). Pharmacists = attitudes regarding quality of work life. *Journal of the American Pharmaceutical Association* 39(5), 667-676.
- Meyer, John. P., et al. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization : a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61(1), 20-52.
- Moorhead, Gregory and Griffin, Ricky W. *Organizational behavior : managing people and organization*. (4th ed.). Boston : Houghton.
- Steers, Richard M. (1977). Antecedent and outcome of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-48.
- Walton, R.E. (1974). Improving the quality of working life. *Harvard of Business Review*. 52 (May-June), 12-155.
- Wayne, S.J. et al. (2002). The Role of fair treatment and rewards in perceptions of Organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87, 590-598.
- Whether, William B, Jr. and Davis, Keith. (1989). *Human Resources and Performance Management*. (3rd ed.). New York : McGraw Hill.

รูปแบบกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

A Model Strategy Process Setting of PhranakhonRajabhat University

กาญจนาภรณ์ ชินบดี¹

วัชรินทร์ อินทพรหม²

วิระศักดิ์ ฮาดดา³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 3) พัฒนารูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่เป็นไปตามการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ดีและมีความเหมาะสม การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสรุปประเด็นการศึกษาด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยวิธีการแบบสามเสา 2) การวิจัยเชิงปริมาณโดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 คนวิเคราะห์ด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

³ กรรมการผู้เชี่ยวชาญ, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยภาพรวมมีวัตถุประสงค์ระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะยุทธศาสตร์ 1) การเตรียมความพร้อมในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91) 2) การตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38)

3. รูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่เหมาะสมควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์องค์กรและสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมการกำหนดทางเลือก การมีส่วนร่วมกำหนดยุทธศาสตร์และจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกด้านก็จะส่งผลให้มียุทธศาสตร์ที่ดี

คำสำคัญ : กำหนดยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ABSTRACT

The purposes of this research were : 1) to study strategic manner of the PhranakhonRajabhat University 2) to study factors that affect the strategy of the PhranakhonRajabhat University 3) to study format definition strategic of the PhranakhonRajabhat University. According to the definition good strategic and have a suitability. The research is divided into two parts. 1) The qualitative research using interviews in depth from an important Informant. The Data analysis

qualitative by the method Triangulation²) The research methods is the Quantitative Research use questionnaire the sampling was in 249 persons, process determine the strategic with statistics percent, average and the Standard Deviation

The results study :

1. The strategic manner of the PhranakhonRajabhat University the overview have objective is to identify what needs to happen differently.
2. The factors that affect to the strategy manner : 1) The preparations readiness to determine strategic The opinion, expectations, demand and the administrator has average maximum at a high level (mean : 3.91) 2)The decisions determine strategic about the determine vision, mission has a average maximum at a moderate level (mean : 3.38)
3. The strategic manner of the PhranakhonRajabhat University should be a priority with the participation of the personnel in all sectors. Both the participation in organization analysis and environment. The participation in determination optional. The participation in determination strategic and participation of personnel in all sides will be a result in a great strategist.

Keyword : A Model Strategy Process Setting of PhranakhonRajabhat University

บทนำ

ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองเทคโนโลยีพลังงานและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมของวัตุนิยมสังคมที่เน้นคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะคุณภาพบัณฑิต ดังนั้นอุดมศึกษาไทยจึงต้องมีการวางแผนการพัฒนอย่างก้าวกระโดดเพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤตและต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกทั้งนี้โดยอาศัยการบริหารจัดการอุดมศึกษาเชิงรุกซึ่งมีแผนพัฒนาการศึกษาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน การวางแผนเป็นเครื่องช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร ใช้ในการวัดระดับความสำเร็จ ได้มีการนำกระบวนการวางแผนมาใช้ในการบริหารด้านต่างๆทั้งในภาครัฐบาลและเอกชน ไม่เว้นแม้แต่ในสถานศึกษาก็มีความจำเป็นที่จำต้องนำเอากการวางแผนมาบริหารงานเพื่อผลิตบัณฑิตให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม (สมบัติ อารังญวงศ์, 2542)

จากความสำคัญของการวางแผนดังกล่าว ทุภมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและนโยบายของรัฐบาลซึ่งถ้าหากจะให้การศึกษเป็นส่วนพัฒนามุคคและพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมการกำหนดนโยบายในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต้องประสานสอดคล้องอย่างใกล้ชิดกับความต้องการของสังคม เศรษฐกิจการเมืองรวมทั้งวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมต่างๆเพื่อจะได้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาผลิตบัณฑิตต่อไปการกำหนดยุทธศาสตร์จึงเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการวิเคราะห์ศึกษาวิจัยเพื่อให้การยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างเหมาะสม

การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการเตรียมการขั้นตอนต่างๆ เพื่อนำองค์กรมุ่งหน้าสู่เป้าหมายหรือสถานภาพอันพึงปรารถนาแห่งอนาคต ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (เสรี พงศ์พิศ, 2553 อ้างในสุมิตร สุวรรณ, 2554) ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์มีกระบวนการเริ่มต้นจากการตรวจสอบหรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมใน

ปัจจุบันและอนาคต ขั้นตอนต่อมาคือการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร หลังจากนั้นจึงทำการกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (จินตนา บุญบังการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2547 อ้างในสุมิตร สุวรรณ, 2554)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์เป็นของตนเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งเพราะจะทำให้เราทราบว่ายบาย ทิศทาง ที่กำหนดขึ้นนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นสังคมประเทศและประชาคมโลกได้หรือไม่และในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์เป็นอย่างไรบ้าง ซึ่งถ้าหากแผนยุทธศาสตร์บอกทางไม่ชัดเจนหรือผิดพลาดไม่ตรงกับความต้องการของสังคมการเดินทางก็ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหมายการที่จะกล่าวว่ายุทธศาสตร์ดังกล่าวชัดเจนหรือเหมาะสมเพียงใดนั้น จำเป็นต้องทำการศึกษารูปแบบกระบวนการที่เกี่ยวกับกำหนดยุทธศาสตร์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าเป็นไปตามหลักการกำหนดยุทธศาสตร์หรือไม่ และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อนำแนวทางแก้ไขไปสู่การทบทวนการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

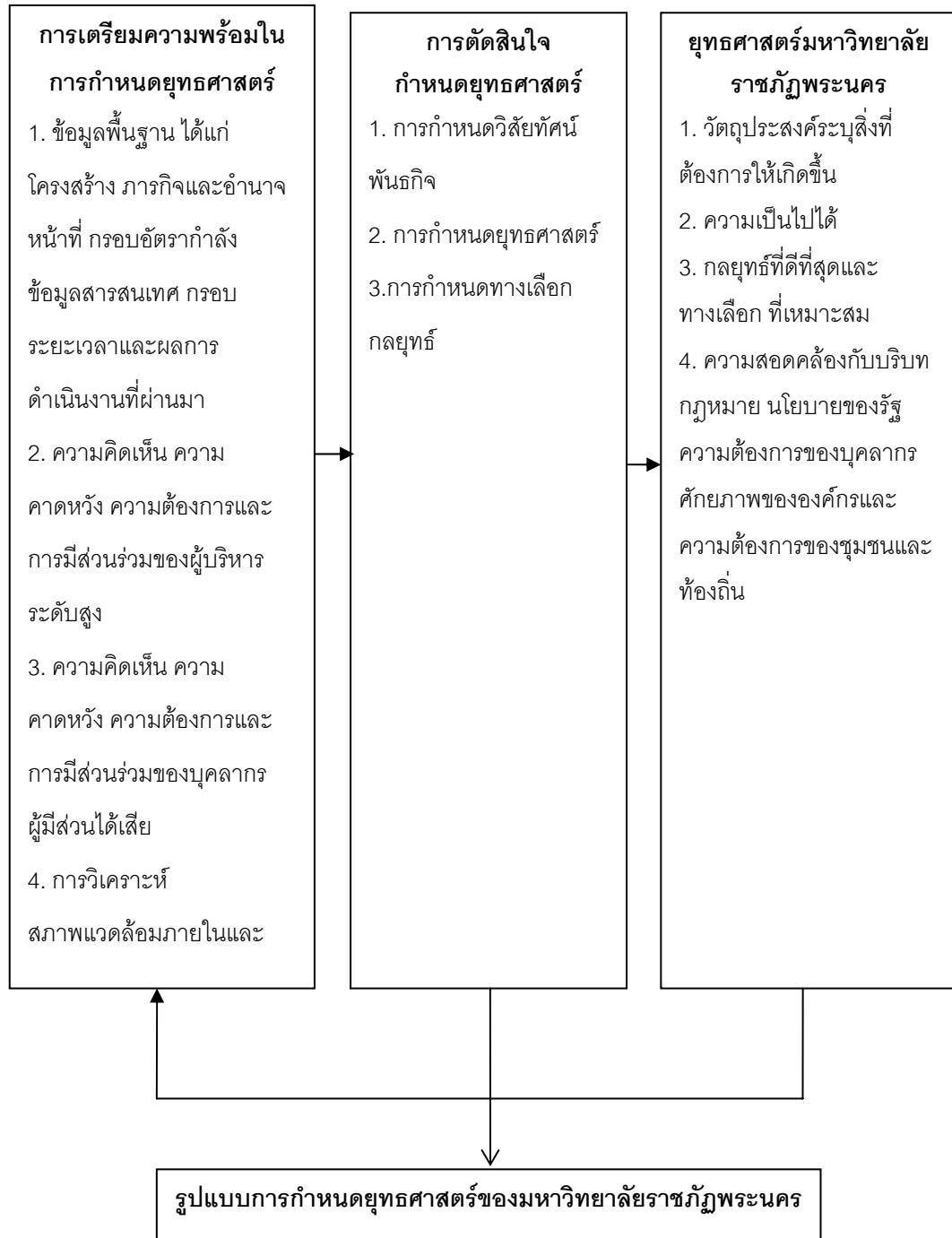
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากประเด็นปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ 3 ข้อดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่เป็นไปตามการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ดีและมีความเหมาะสม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการวิจัย โดยเฉพาะสำหรับ นักวิจัยมือใหม่ที่ทำวิจัย เนื่องจากเนื้องวิจัยมือใหม่อาจจะยังไม่มีความสามารถกำหนด กรอบการวิเคราะห์ ซึ่งในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยนั้นต้องมาจากการ ทบทวนวรรณกรรมเท่านั้นจึงจะถูกต้อง ดังนั้นในกระบวนการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม จึงถูกนำมาสังเคราะห์หาตัวแปร ทั้งตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามและตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้วนำไปสู่การสร้างเครื่องมือเพื่อ เก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการค้นหาความจริงในสิ่งที่ต้องการค้นหาคำตอบต่อไป (วัชรินทร์ อินทพรหม, 2558, น.23)



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodologies) ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิจัยเชิงคุณภาพกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จาก 10 หน่วยงาน จำนวน 658 คนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 คนได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำบันทึกขอความอนุเคราะห์ เพื่อติดต่อขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียงด้วยตนเอง แล้วนำมาถอด คำสัมภาษณ์และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยวิธีสรุปให้เห็นภาพที่เป็นประเด็นการศึกษาโดยการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยวิธีการทดสอบแบบสามเส้า (Triangulation) หลังจากนั้น จึงนำข้อมูลที่ได้อบรมบรรยายสรุป (Descriptive) ในเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ลักษณะยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นด้านมากและปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนา และยกคุณภาพมาตรฐานคณาจารย์ ข้าราชการ พนักงานผู้สากล ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.81$) รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์ที่ 7 ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.72$) ในส่วนของค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับปานกลาง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 และยุทธศาสตร์ที่ 3 เท่ากัน ($\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.80$) รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ($\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.79$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ 1) การเตรียมความพร้อมในการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยภาพรวมในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการศึกษาความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.77$) รองลงมา รองลงมา ด้านข้อมูลพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34, S.D. = 0.64$) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29, S.D. = 0.78$) และด้านความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้มีส่วนได้เสีย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04, S.D. = 0.83$) 2) การตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, S.D. = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.72$) รองลงมาด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.35, S.D. = 0.75$) และด้านการกำหนดทางเลือกกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.74$)

3. รูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพประกอบด้วย

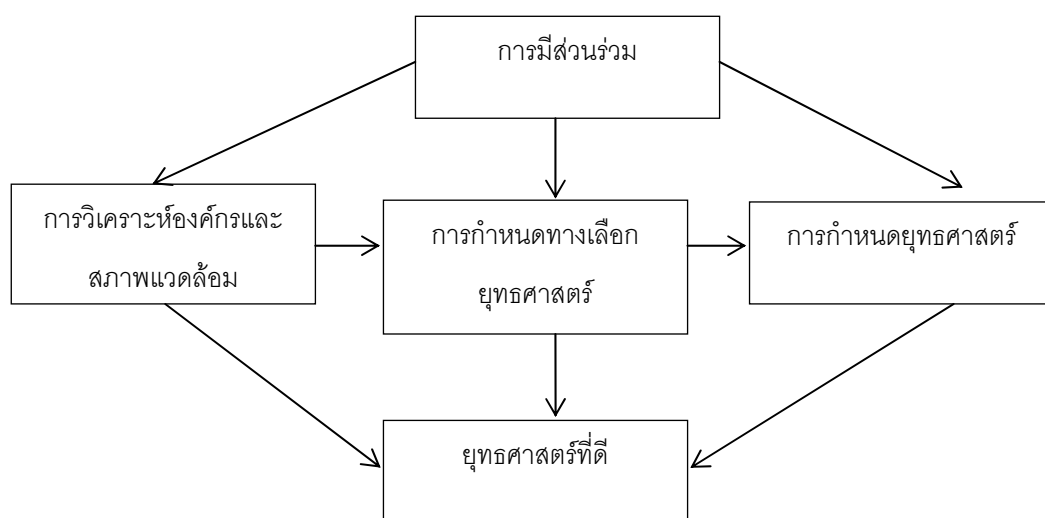
3.1 การเตรียมความพร้อมในการกำหนดยุทธศาสตร์ 1) ด้านการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการศึกษาโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การทบทวนภารกิจและอำนาจหน้าที่ มีการรวบรวมประเด็นปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานในปี

ที่ผ่านมา บุคลากรผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วม และมีการศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง มีการดำเนินการสอบถามความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการ และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมตลอดจนมีการประมวลผลจากความคิดเห็นต่างๆ 3) ด้านความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้มีส่วนได้เสีย มีการดำเนินการสอบถามความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมตลอดจนมีการประมวลผลจากความคิดเห็นต่างๆ 4) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) นอกจากนี้ยังมีการประเมินและจัดลำดับความสำคัญจากสถานการณ์ต่างๆ

3.2 การตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของการนำผลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ผลการศึกษาความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียตลอดจนนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

3.3 การกำหนดทางเลือกยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยดำเนินการโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลข้อมูลพื้นฐาน ผลการศึกษาความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียตลอดจนนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มาดำเนินการกำหนดทางเลือกยุทธศาสตร์

จากผลการวิจัยได้พัฒนารูปแบบกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดังภาพต่อไปนี



ภาพที่ 1 รูปแบบกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

จากภาพที่ 1 รูปแบบกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จากการวิจัยพบว่า รูปแบบกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้นเริ่มมาจากระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในกระบวนการของการวิเคราะห์องค์กรและสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกในการกำหนดยุทธศาสตร์ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการกำหนดยุทธศาสตร์ ซึ่งการมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการกำหนดยุทธศาสตร์ก็จะส่งผลให้มียุทธศาสตร์ที่ดีนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 1 – ยุทธศาสตร์ที่ 4 มีลักษณะเหมือนกันคือ 1) มีวัตถุประสงค์ระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจน 2) มีความเป็นไปได้ และ 3) มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กฎหมายและบริบทของมหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์ที่ 5 พบว่า วัตถุประสงค์ระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างชัดและมีความเป็นไปได้ ยุทธศาสตร์ที่ 6 พบว่า

วัตถุประสงค์ระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจน ยุทธศาสตร์ที่ 7 พบว่า วัตถุประสงค์ระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างชัด มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและบริบทของมหาวิทยาลัย ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร ศักยภาพขององค์กร และความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 8 พบว่า วัตถุประสงค์ระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างชัดและมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและบริบทของมหาวิทยาลัย

ด้านกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้น พบว่าบุคลากรทุกระดับและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดจนการติดตามตรวจสอบจากประชาคม ยังมีน้อย อีกทั้งกลยุทธ์ไม่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาที่แท้จริง ทำให้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง หรือไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ คณบดีท่านหนึ่ง กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ที่ดีประกอบด้วย 1) ต้องครอบคลุมภารกิจทุกด้าน 2) กำหนดทิศทางอนาคตชัดเจน มีกลยุทธ์ที่ทำได้จริง 3) มีการส่งเสริมให้เกิดอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยชัดเจน 4) ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาคม 5) รับผิดชอบต่อสังคม ท้องถิ่น และ 6) สร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคมโลก และสอดคล้องกับรองคณบดีท่านหนึ่งกล่าวว่า ยุทธศาสตร์ที่ดี 1) ต้องสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้ 2) ต้องเชื่อมโยงกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม 3) ต้องเป็นสิ่งที่องค์กรดำเนินการได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ 4) บุคลากรทุกภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ และยังสอดคล้องกับ Mitchell (2009, p.50) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ที่ดีและมีความเหมาะสม จะต้องมียุทธประสงค์และเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ชัดเจน สอดรับกับพันธกิจและยุทธศาสตร์อื่นๆ ขององค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเมื่อเทียบกับทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่มีความเสี่ยงในการใช้ยุทธศาสตร์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้และคุ้มกับผลที่คาดว่าจะได้รับ

การเตรียมความพร้อมในการกำหนดยุทธศาสตร์จากการศึกษาพบว่าด้านข้อมูลพื้นฐาน พบว่ามหาวิทยาลัยมีการศึกษาข้อมูลโครงสร้างพื้นฐาน ทบพทวนภารกิจ ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะมีการกำหนดยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับ อัญชลี โพธิ์ทอง (2543, น. 95-97) อธิบายว่าการจัดทำแผนเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการวางแผนประกอบด้วย 1) ขั้นเตรียมการก่อนการวางแผน (pre-planning)

เป็นการกำหนดวิธีการในการวางแผนการกำหนดโครงสร้างการจัดแผนการจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและการแต่งตั้งมอบหมายผู้มีหน้าที่รับผิดชอบและยังสอดคล้องกับดำรง วัฒนา (2557, น. 22) กล่าวว่า การวางแผนประกอบขึ้นตอนการเตรียมการจัดทำแผน เช่นการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลประกอบด้วยข้อมูลทางสังคม การบริหารและข้อมูลองค์กร

ด้านความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง จากการศึกษ พบว่า มหาวิทยาลัยกำหนดแผนยุทธศาสตร์ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการระดมความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2551, น. 8-49; ทองอินท์ วงศ์โสธร และคุณวุฒิ คนฉลาด 2537, น. 104-108) กล่าวว่า ผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มากที่สุดก็คือผู้บริหารในระดับสูงซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้การจัดทำแผนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือแล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา และยังสอดคล้องสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548, น. 34-37) กล่าวว่าในการจัดทำยุทธศาสตร์การรวบรวมข้อมูลความต้องการ ความคาดหวังทั้งระยะสั้นและระยะยาวของผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้เสีย

ด้านความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้มีส่วนได้เสีย จากการศึกษพบว่า มหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมและมีการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2551, น. 8-49; ทองอินท์ วงศ์โสธร และคุณวุฒิ คนฉลาด 2537, น. 104-108) กล่าวว่าแผนงานที่ดีคือแผนงานที่บุคลากรผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของวิธีการมีส่วนร่วมสามารถทำได้หลายรูปแบบเช่นจัดให้มีการประชุมสัมมนาเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นจัดตั้งคณะทำงานเป็นฝ่ายต่างๆ จัดให้มีการประชุมระหว่างคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก จากการศึกษา พบว่า การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและ มีการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และผลกระทบที่ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ ยุบล เบญจรงค์กิจ (2548, น.148-152) กล่าวว่าแผนกลยุทธ์ที่จัดทำเป็นเอกสารจัดทำทำการศึกษาและวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนองค์การตามเทคนิคการวิเคราะห์แบบ “สวอท” (SWOT analysis) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ โดยการศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมที่เป็นภาวะคุกคาม เปรียบเทียบศักยภาพการแข่งขัน โดยการประเมินสถานภาพของคู่แข่งทุกมิติเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เกิดขึ้น และยังสอดคล้องกับ Wheelen and Hunger (2002, p. 9) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน

การตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครจากการศึกษาพบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มหาวิทยาลัยมีศึกษาความคิดเห็นและความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤชพงศ์ พรหมประกาย (2545) จากการศึกษาพบว่า ผู้กำหนดนโยบายที่แท้จริงของเทศบาลตำบลช้างเผือกก็คือชนชั้นนำ ซึ่งในพื้นที่นี้หมายถึงกลุ่มที่เข้าไปครอบครองอำนาจ ขอบธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มประชาพัฒนาซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร ส่วนประชาชนนั้นถือได้ว่ามีบทบาทน้อยมาก

ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยกำหนดยุทธศาสตร์โดยศึกษาความคิดเห็นความคาดหวัง ความต้องการ และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 87-90) กล่าวว่า การวางแผน มีขั้นตอน คือ (1) ผู้บริหารเริ่มต้นกระบวนการวางแผนด้วยการสร้าง การ

ปรับปรุง และการกำหนดภารกิจ (Mission) ซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์การและอธิบายถึงจุดมุ่งหมายขององค์การ (2) ผู้บริหารจะใช้ภารกิจเพื่อพัฒนาเป้าหมาย (Goals) ขององค์การ (3) กำหนดโครงร่าง และสร้างแผน (Plans) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (4) การปฏิบัติงาน (Performance)

ด้านการศึกษาการกำหนดทางเลือกกลยุทธ์ จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยกำหนดทางเลือกโดยนำข้อเสนอแนะจากความคิดเห็น ความคาดหวัง ความต้องการและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548, น. 34-37) ได้วางแนวทางการในการจัดทำยุทธศาสตร์ (กลยุทธ์) ไว้ว่าในการจัดทำแผนต้องมีปัจจัยของความต้องการ ความคาดหวัง ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้เสียรวมทั้งส่วนราชการประกอบการวางแผน

รูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่เป็นไปตามการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ดีและมีความเหมาะสมจากการศึกษาพบว่า รูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีการดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 มีการวิเคราะห์องค์การและสภาพแวดล้อมโดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) การประเมินความพร้อม 2) การวางแผน 3) ประเมินผู้มีส่วนได้เสีย 4) การศึกษาระเบียบ ข้อบังคับ และ 5) มีการวิเคราะห์ SWOT ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทางองค์กร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Bryson (2005, p. 7) กล่าวว่า รูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดและวิเคราะห์กลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ และยังสอดคล้องกับ Abraham (2006, p. 55) กล่าวว่า รูปแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทางเลือกและขั้นตอนที่ 3 การนำไปใช้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง “รูปแบบกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร” ทำให้ทราบถึงความต้องการ รวมถึงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้ดังนี้

1. การกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ให้มากขึ้นกว่าเดิม
2. ควรศึกษาสภาพปัญหาขององค์กรและความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางในอนาคต
3. การจัดทำยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ควรผนวกรวมแนวคิดจากบนลงล่าง (Top-Down Approach) และจากล่างขึ้นบน (Bottom-Up Approach) เข้าด้วยกัน ลักษณะที่เริ่มจากแนวคิดจากบนลงล่างที่ผู้บริหารกำหนดทิศทางมาก่อน
4. ควรมีการอบรม (Training) เกี่ยวกับความรู้และทักษะเบื้องต้นให้แก่บุคลากรที่จัดทำแผนอย่างเพียงพอ ตลอดจนความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับขั้นตอนของการวางแผนที่ชัดเจน เนื่องจากการดำเนินงานกับบุคลากรจำนวนมาก ความเข้าใจต่อการวางแผนยุทธศาสตร์ย่อมแตกต่างกัน
5. ควรกำหนดนโยบายที่จะนำยุทธศาสตร์ไปสู่การบริหารและการปฏิบัติที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผู้สนใจควรศึกษาเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นที่ประสบความสำเร็จ
2. การวิจัยครั้งนี้ได้รูปแบบการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้สนใจควรวิจัยทดลองนำรูปแบบไปทดลองใช้

บรรณานุกรม

- จินตนา บุญบงการ และณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์. (2547). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2551). การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารราชการไทย หน่วยที่ 9-15. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และการวัดผลงาน. สืบค้น 27 มีนาคม 2558, จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/373281>.
- ดำรง วัฒนา. (2557). คู่มือประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนานโยบายและการจัดการภาครัฐ หลักสูตรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2548). การจัดทำแผนกลยุทธ์ ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ฤทธิพงศ์ พรหมประกาย. (2545). กระบวนการกำหนดนโยบายของเทศบาลตำบลช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชรินทร์ อินทพรหม. (2558). ความสำคัญของการทบทวนวรรณกรรมสำหรับการวิจัย. วารสารวิชาการและการวิจัยสังคมศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 30(10), 23.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2545). การจัดการเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2542). การเมือง: แนวความคิดและการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (2546-2550)*. สืบค้น 27 มีนาคม 2558, จาก http://www.opdc.go.th/uploads/files/46_50.pdf.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2543). *การวางแผน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Abraham, S.C. (2006). *Strategic Planning : A Practical Guide for Competitive Success*. California : Thomson South West.
- Bryson, J.M. & Alston, F.K. (2005). *Creating and Implementing Your Strategic Plan*. San Francisco : Jossey Bass.
- Mitchell, C. Rex (2009). *Strategic management process*. Retrieved January 20, 2015, from <http://www.csun.edu/~hfmgt001/smprocess.htm>
- Wheelen T.L. & Hunger, J.D. (2002). *Strategic Management and Business Policy* (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ Creating a Development of Community Leader Potential for Learning Program

อัศวิน หนูจ้อย¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์
1) เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนให้เป็นผู้รู้ชุมชนเพื่อการเรียนรู้ และ
2) เพื่อประเมินผลการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ โดยจัดการสนทนากลุ่ม
(Focus Group) ผู้นำชุมชนจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลการพัฒนา
ทั่วประเทศ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน และคัดเลือกผู้นำชุมชนในชุมชนที่อยู่ระหว่าง
การพัฒนา จำนวน 20 คน ซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)
ประกอบด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำกลุ่มกิจกรรม อาสาพัฒนาชุมชน และสมาชิกองค์การ
บริหารส่วนตำบล เครื่องมือที่ใช้คือแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การวิเคราะห์
ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (x) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(SD)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ปรากฏผลดังนี้
 - 1.1 ความสอดคล้องของหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้
ค่าดัชนีความสอดคล้องของหลักสูตรมีค่าคะแนนมากกว่า 0.05 แสดงว่าองค์ประกอบของ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก, หลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาโท
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หลักสูตรมีความสอดคล้องในทุกประเด็น และหลักสูตรมีความสอดคล้องเป็นที่ยอมรับได้

1.2 การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ รวมค่าคะแนนเฉลี่ย 4.23 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าหลักสูตรมีความเหมาะสม

2. การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้

2.1 ประเมินผลการวัดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ พบว่า คะแนนความรู้ความเข้าใจก่อนการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 10.00 และ หลังการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 14.50 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

2.2 การประเมินผลความสามารถด้านทักษะหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ดำเนินการประเมินหลังการฝึกอบรมโดยคณะวิทยากร พบว่า ผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.90 – 4.80

2.3 การประเมินผลความสามารถด้านเจตคติ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ พบว่า ผลการเปรียบเทียบเจตคติของผู้นำชุมชนเพื่อเรียนรู้ก่อนการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 4.08 และ หลังการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 4.52 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้นำชุมชนมีความสามารถด้านเจตคติดีขึ้น

คำสำคัญ การพัฒนาศักยภาพผู้นำ ชุมชนเพื่อการเรียนรู้

ABSTRACT

The purposes of this research are to: 1) develop the learning potential of the community leaders, and 2) evaluate the results of the development of leader potential for learning by holding the focus group of community leaders who are accepted by the development result throughout the country and 12 experts, and 20 community leaders selected from the developing communities by purposive sampling including subdistrict headmen, village headmen, activity group leaders, community development volunteer, and members of Subdistrict Administrative Organizations. The tool used is the focus group. The statistical tools for data analysis are frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings revealed that:

1. Creating a Development of Community Leader Potential for Learning Program showed that:

1.1 According to the experts, the index of consistency of Development of Community Leader Potential for Learning Program was more than 0.05. That meant the component was consistent with all aspects and the program was accepted.

1.2 The evaluation of the suitability of the Development of Community Leader Potential for Learning Program was 4.23. The suitability was at a high level. That meant the program was appropriate.

2. The assessment of the Development of Community Leader Potential for Learning Program showed that:

2.1 The average of the pre-test of the knowledge and understanding of the Development of Community Leader Potential for Learning Program was 10.00 and the post-test was 14.50. The average of the post-test was different at the significant level of 0.05. That meant the program could make the community leaders get more knowledge and understanding.

2.2 The assessment of skills of the Development of Community Leader Potential for Learning Program performed by trainers was at the highest level. The average was 3.90 – 4.80.

2.3 The assessment of attitudes of Development of Community Leader Potential for Learning Program before training was 4.08 and 4.52 after training. The average of attitudes after training was different at the significant level of 0.05. That meant the program could make the community leaders get more abilities of attitudes.

Key words Development of leader potential, Community for learning

บทนำ

สภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีการพัฒนาไปอย่างกว้างขวาง เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ ฯลฯ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการพัฒนาทางด้านสังคมทำให้ปัจจัยภายในสังคมเปลี่ยนไป และอีกด้านคือ ความเจริญ ทางด้านเศรษฐกิจ การจัดการทางด้านเศรษฐกิจชุมชน เริ่มเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน การมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับต่างๆของคนในชุมชนถูกละเลยและมองข้าม ทำให้เกิดช่องว่างที่เรียกว่า“ปัญหาของสังคม”ซึ่งหยั่งรากลึกลงไปเป็น“ปัญหาของชุมชน” ช่องว่างที่เป็นปัญหาของชุมชนและของสังคมไทยมาจากหลายประการ การแก้ปัญหาดังกล่าวต้องมีการบูรณาการแก้ไขปัญหาระบบ โดยเริ่มที่คนเป็นศูนย์กลาง เพราะคนเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาคน โดย

เริ่มต้นบุคคลต้อง ได้รับการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ การนำประสบการณ์มาร่วม สร้างสรรค์งาน การเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะแก่บุคคล เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีความคิดที่สร้างสรรค์ฯ และคนก็เป็นเครื่องมือ สำคัญในการพัฒนาชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ โดยทั้งนี้การมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาของ สังคม และของชุมชนนั้น “จะต้องพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ” เพราะการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ถือว่าเป็นความ สำคัญ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาของชุมชนไทยใน ปัจจุบัน (สุจรรยา จันทศิริ, 2557, น. 2-6)

ในการนี้ ชุมชนโดยส่วนรวมจะต้องตระหนักถึงการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาชุมชน โดยให้ความสำคัญถึงกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยการสร้างหลักสูตรการพัฒนา ศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ตามแนวคิดของทาบ (Taba, 1962) โดยส่งเสริมการ เรียนรู้ของผู้นำชุมชน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการพึ่งตนเองของชุมชน โดยชุมชนและเพื่อ ชุมชน และควรให้ชุมชนได้ตระหนักและให้ความสำคัญถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ และ ปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างดีและมีคุณภาพ ดังนั้นในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อให้ชุมชนและประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของคนโดยการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความชำนาญในอาชีพ และการงาน สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ในระดับชุมชนได้ (ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ, 2547, น. 3)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจการสร้างหลักสูตรและการประเมินผลการพัฒนา ศักยภาพผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ตัวแปรในการวิจัยโดยมีผู้นำชุมชนเป็น ตัวแปรต้น และหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้เป็นตัวแปรตาม เพื่อนำข้อมูล จากการวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อ การพัฒนาหมู่บ้าน/ ชุมชนของตนเอง รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมกับ ประชาชนเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและสร้างชุมชนเข้มแข็ง สามารถช่วยเหลือตนเอง และพึ่งพาตนเองได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนให้เป็นผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้
2. เพื่อประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

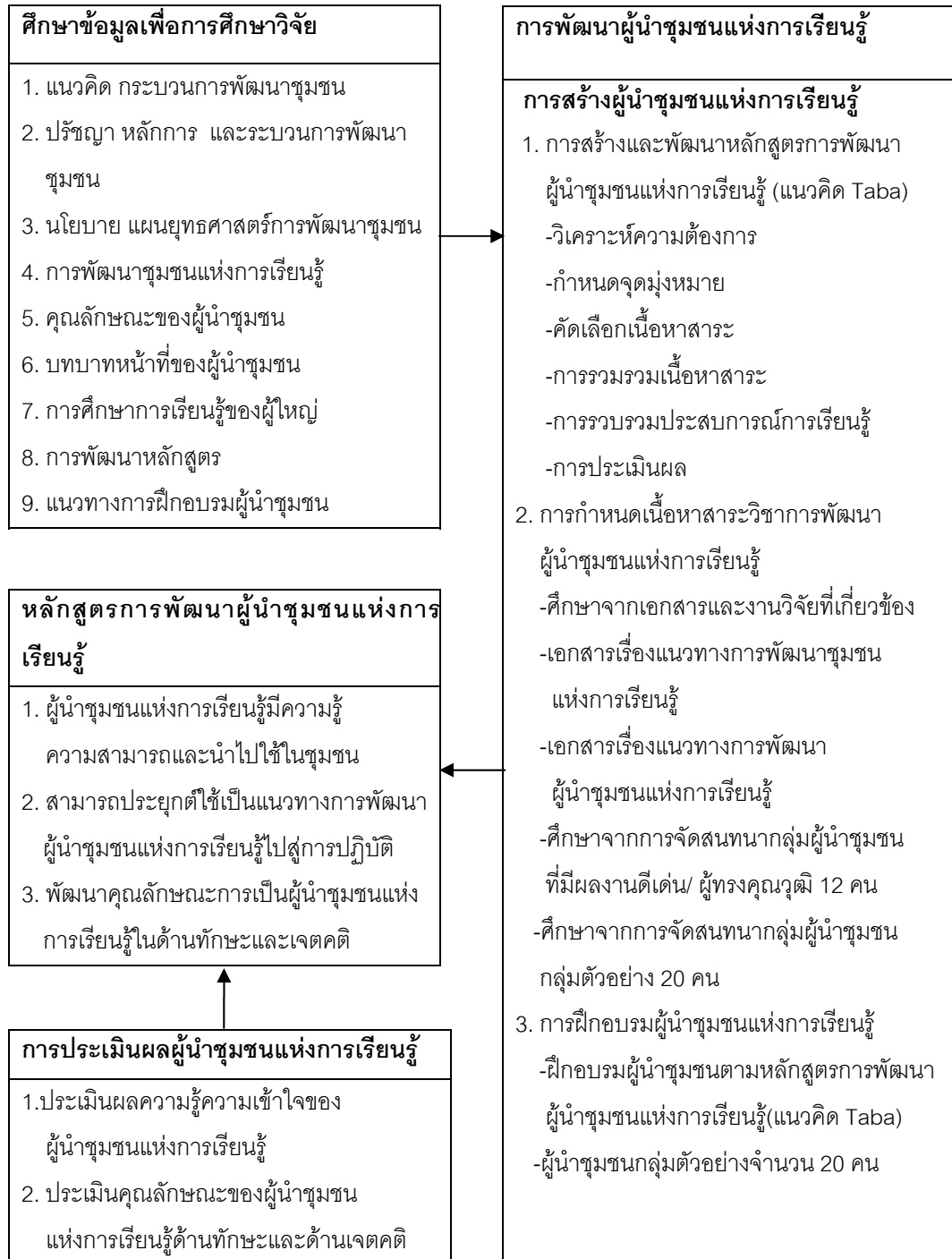
ประชากร จัดทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้นำชุมชนของชุมชนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับจากผลของการพัฒนาจากทั่วประเทศ จำนวน 9 ชุมชนจาก 9 จังหวัด ที่ปรากฏผลงานได้รับการประกาศเกียรติคุณ จากกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในงานการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน เพื่อศึกษาการเป็นต้นแบบการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มเพื่อการศึกษา (ตัวแทนจังหวัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ได้มาจากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยอาศัยเกณฑ์ชี้วัดการพัฒนาในระดับชุมชน/หมู่บ้านที่อยู่ระหว่างการพัฒนา เกณฑ์การคัดเลือกตามระดับการพัฒนาหมู่บ้าน ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ในด้านชุมชนที่มีความพร้อมในการพัฒนาผู้นำ กลุ่ม/องค์กรและคณะกรรมการชุมชนมีความพร้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน และพื้นที่มีความสะดวกปลอดภัย จำนวน 1 ชุมชน และคัดเลือกผู้นำชุมชนที่มีความรู้ความสามารถ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการและที่ประชาชนในชุมชนให้การยอมรับ ศรัทธา ในการเป็นผู้นำชุมชน จำนวน 20 คน ประกอบด้วย 1) กำนัน จำนวน 1 คน 2) ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 3 คน 3) ผู้นำกลุ่มกิจกรรมจำนวน 7 คน 4) อาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 6 คน และ 5) สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ และมีเจตคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็น การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้

โดยศึกษาสภาพปัญหากระบวนการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้และคุณลักษณะของ ผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลงพื้นที่ประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีผลงานที่ได้รับการ ยอมรับจากผลงานการพัฒนาจากทั่วประเทศ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เพื่อกำหนด ต้นแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ และจัดสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนกลุ่มตัวอย่างใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อทราบปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยใช้แบบบันทึก การสนทนากลุ่ม(Focus group) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล เพื่อสร้างหลักสูตรและกำหนดเนื้อหาสาระแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ตรวจสอบร่างหลักสูตร(IOC) และความเหมาะสมของหลักสูตร และดำเนินการฝึกอบรม ผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตเนื้อหาวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย 2 ชุดวิชาหลัก คือ

หน่วยที่ 1 ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาชุมชน

ชุดวิชาที่ 1. การเรียนรู้หลักการทำงานพัฒนาชุมชน

ชุดวิชาที่ 2. การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยที่ 2. ผู้นำกับการส่งเสริมการเรียนรู้การพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน

ชุดวิชาที่ 1. การเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ชุดวิชาที่ 2. การเรียนรู้การบูรณาการงานชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2. การประเมินผลการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้

โดยประเมินความรู้ความเข้าใจ และประเมินคุณลักษณะด้านทักษะและเจตคติ

2.1 การประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ โดยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญว่าหลักสูตรมีความสอดคล้องเป็นที่ยอมรับได้หรือไม่

2.2 การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่

2.3 การประเมินความรู้ความเข้าใจการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างในชุมชนที่อยู่ระหว่างการพัฒนา 1 ชุมชน จำนวน 20 คน โดยดำเนินการประเมินผลความรู้ความเข้าใจผู้นำชุมชนก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.4 การประเมินความสามารถด้านทักษะการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ จากกลุ่มตัวอย่างในชุมชนที่อยู่ระหว่างการพัฒนา 1 ชุมชน จำนวน 20 คน การประเมินโดยคณะวิทยากรหลังการฝึกอบรมฯ

2.5 การประเมินความสามารถด้านเจตคติการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ จากกลุ่มตัวอย่างในชุมชนที่อยู่ระหว่างการพัฒนา 1 ชุมชน จำนวน 20 คน โดยดำเนินการประเมินผลความสามารถด้านเจตติก่อนและหลังการฝึกอบรมฯ

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยสรุปผลการสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 การสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้

หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตเนื้อหา ระยะเวลาการฝึกอบรม เทคนิควิธีการ การประเมินผล การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรด้านความสอดคล้องของหลักสูตรและความเหมาะสมของหลักสูตร

1.2 การทดลองใช้หลักสูตรโดยการฝึกอบรมผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้

นำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับผู้นำชุมชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยวิธีการฝึกอบรม โดยประเมินความรู้ความเข้าใจ และประเมินคุณลักษณะความสามารถด้านเจตคติตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม และการประเมินคุณลักษณะความสามารถด้านทักษะหลังการฝึกอบรม

2. ประเมินผลการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้

ผู้วิจัยวิเคราะห์สรุปผลดังนี้

2.1 ประเมินผลการวัดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ พบว่า คะแนนความรู้ความเข้าใจก่อนการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 10.00 และหลังการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 14.50 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

2.2 การประเมินผลความสามารถด้านทักษะหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ดำเนินการประเมินหลังการฝึกอบรมโดยคณะวิทยากร พบว่า ผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.90 – 4.80

2.3 การประเมินผลความสามารถด้านเจตคติ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ พบว่า ผลการเปรียบเทียบเจตคติของผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ก่อนการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 4.08 และ หลังการฝึกอบรมคะแนนเฉลี่ย 4.52 แสดงว่า คะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้นำชุมชนมีความสามารถด้านเจตคติดีขึ้น

อภิปรายผล

1. การสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้

การสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ คือการสร้างหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน โดยศึกษาแนวคิดจากทฤษฎีในเบื้องต้นและได้ดำเนินการประชุม สทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานดีเด่นในด้านการพัฒนาชุมชนและผู้นำชุมชน กลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ได้ข้อสรุปแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ตามแนวทาง การฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาหน่วยที่ 1 ผู้นำชุมชนกับการส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน ประกอบด้วย ชุม วิชาที่ 1.1 การเรียนรู้หลักการทำงานพัฒนาชุมชน ชุมวิชาที่ 1.2 การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น เนื้อหาหน่วยที่ 2 ผู้นำชุมชนกับการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยชุมวิชาที่ 2.1 การเรียนรู้การบริหารจัดการชุมชน ชุมวิชาที่ 2.2 การเรียนรู้การบูร ณาการงานชุมชน โดยเริ่มต้นด้วยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน เพื่อเป็น แนวทางให้ผู้นำชุมชนมีขีดความสามารถในการไตร่ตรอง คิดวิเคราะห์ และวางแผนเพื่อการ แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความ สอดคล้องกับงานของ มิ่งขวัญ คงเจริญ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า 1) องค์ประกอบของการเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้มี 9 องค์ประกอบคือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การนำเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การ ปฏิบัติในชุมชน ระบบคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ กระบวนการถ่ายทอด เรียนรู้ชุมชน การพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง ระบบการเรียนรู้โดยมีภูมิ ปัญญาท้องถิ่นเป็นแกนกลางการพัฒนา การอนุรักษ์และฟื้นฟูระบบนิเวศและสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อวิถีชีวิต ระบบทุนของชุมชนที่มีรูปแบบและวิถีการทางวัฒนธรรม ความเสมอภาค ความยุติธรรมในการจัดการชุมชน และการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต ร่วมกัน 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการ เรียนรู้ เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนและในระดับชุมชน 3) รูปแบบการเสริมสร้าง ความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งในชุมชนเมืองและชุมชนชนบท ประกอบด้วย การ

กำหนดเป้าหมายและวางแผน การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การทำประชาคมเพื่อหาสาเหตุของปัญหา การจัดเวทีชาวบ้านให้ความรู้ความเข้าใจ การบันทึกการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของชุมชนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ คณะกรรมการ คณะบุคคลหรือแกนนำชุมชน ดำเนินการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน มีการติดตามผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกและกลุ่มชุมชนอื่นๆ และสอดคล้องกับพจนานุกรม (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : กรณีศึกษาแบบพหุภาคี พบว่า 1) กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนที่ทำให้ชุมชนมีศักยภาพในการคิดและปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาด้านนิเวศ เศรษฐกิจ และสังคม ชุมชนให้ดีขึ้นและมีความสมดุล ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ การทบทวนความยากลำบากในชีวิต การตรวจสอบถึงสาเหตุวิกฤตของกลุ่มแกนนำชุมชน การกระตุ้นคนในชุมชนให้ตระหนักในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาของชุมชน การหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติตามทางเลือก การประเมินผลสะท้อนกลับ การพัฒนาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น และการบูรณาการเข้าสู่ชีวิต

การทดลองใช้หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน การประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของผู้นำชุมชนหลังการฝึกอบรม สูงกว่า ก่อนการฝึกอบรมและเมื่อทดสอบเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรม แสดงว่า หลักสูตรการฝึกอบรมศักยภาพผู้นำชุมชน ทำให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลงานของสุพจน์ แสงเงิน (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน พบว่าชุมชนมีเป้าหมายหลักในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมาชิกในชุมชนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพโดยมีปัจจัยพื้นฐานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ 5 ประการ คือ จิตสำนึกร่วมภายในชุมชน ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต แรงผลักดันจากผู้นำชุมชน การสร้างเครือข่ายชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ และสอดคล้องกับผลงานของ สรรค์ วรอินทร์ (2546 : บทคัดย่อ) กล่าวถึงผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน พบว่า การพัฒนา “คน” ทุกคนที่เข้าร่วมกระบวนการ กระบวนการเรียนรู้ที่ขึ้นอยู่เป้าหมาย ของการจัดกิจกรรมเพื่อ

พัฒนา “คน” เป็นกิจกรรมที่สร้างปัญญา สร้างจิตสำนึก และอุดมการณ์ใหม่ให้ชุมชนได้คิดหาวิธีการดำเนินชีวิตของตนให้มีความสุข โดยการยึดวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนในสังคมไทยในปัจจุบันให้มีความเข้มแข็ง มั่นคงและยั่งยืน

2. การประเมินผลการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้

การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้จากผลการดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้พัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์จากการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมผลปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น

การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ จากผลการดำเนินการทดสอบคุณลักษณะด้านทักษะในการพัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้พัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์จากการประเมินหลังการฝึกอบรม ผลปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมายมีคุณลักษณะด้านทักษะมากขึ้น

การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ จากผลการดำเนินการทดสอบคุณลักษณะด้านเจตคติในการพัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชนได้พัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์จากการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมผลปรากฏว่า หลังการฝึกอบรมผู้นำชุมชนกลุ่มเป้าหมาย มีคุณลักษณะด้านเจตคติมากขึ้น

สรุปได้ว่า หลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ สามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในด้านความรู้ความเข้าใจ การพัฒนาทักษะ และเจตคติตามเป้าหมาย และภารกิจของหน่วยงานราชการเพื่อสร้างผู้นำชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และตามเป้าหมายของชุมชนเพื่อเป็นตัวแทนชุมชนในการเข้ามามีความรับผิดชอบต่อชุมชนโดยการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อการพัฒนาชุมชนสอดคล้องกับเสรี พงศ์พิศ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร “ศูนย์เรียนรู้

เศรษฐกิจพอเพียงชุมชน” และการฝึกอบรมการจัดทำแผนชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของเกษตรกร พบว่า การเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายในศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเป็นการจัดการเรียนรู้ของชุมชนตามความสนใจของแต่ละคนแต่ละครอบครัว เพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของตนเอง การหาความรู้ของแต่ละคน แต่ละครอบครัว เป็นการเรียนรู้ที่มีการจัดการตามหลักสูตรอย่างเป็นระบบโดยเน้นการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและการปฏิบัติ ซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีบทบาทในการจัดร่วมกับชุมชนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งมีหลักสูตรต่างๆ เปิดให้ชุมชนได้เรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนในการพัฒนาผู้นำชุมชน และการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ ตามผลงานการวิจัยการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ดังนี้

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญ และสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้นำชุมชน โดยกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ เพื่อดำเนินงานการพัฒนาผู้นำชุมชนไว้ในแผนชุมชนและแผนพัฒนาตำบลหรือแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน

2) ควรจัดการฝึกอบรม ตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้นำชุมชนต่างๆ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความสามารถในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง และการพึ่งพาตนเองได้ ตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้นำชุมชน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

3) ควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ เพื่อดำเนินกิจกรรมตามความต้องการของผู้นำชุมชนที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตร และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชนอย่างต่อเนื่อง

4) ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการบริหารของผู้นำชุมชน เพื่อให้ผู้นำชุมชนมีบทบาทในการเสนอ/แจกแจงปัญหาและความต้องการของชุมชน จากแนวคิดของผู้นำชุมชน ในการกำหนดนโยบายการบริหารและการออกกฎ ระเบียบในชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

เพื่อให้สามารถนำหลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ตามผลงานการวิจัยการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ดังนี้

1) ควรคำนึงถึงความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนและพัฒนาผู้นำชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านวิทยากร บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ การกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม และคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน ควรให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างจริงจัง

2) ควรได้มีการศึกษา การศึกษาชุมชน วิเคราะห์ชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร และชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้เน้นกระบวนการกลุ่ม การเรียนรู้ร่วมกัน วิทยากรต้องมีความชำนาญการ มีทักษะความสามารถในด้านวิทยากรกระบวนการ และต้องสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมที่ดี

3) ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลาย กระตุ้นความสนใจ และสร้างเสริมองค์ความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยกิจกรรมเสริม อาจเสริมสร้างการปฏิบัติจริงให้มากขึ้น การเรียนรู้โดยประสบการณ์จริง การศึกษาดูงาน การสาธิต กิจกรรมตัวอย่าง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอเพื่อการวิจัย สำหรับการศึกษาเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามผลงานการวิจัยการประเมินผลการสร้างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำชุมชนเพื่อการเรียนรู้ ดังนี้

1) ควรวิจัยเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามบทบาท หน้าที่ เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัย เงื่อนไข ความสำเร็จ หลักผ่านกระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตร

2) ควรวิจัยในเชิงการเปรียบเทียบ บทบาทของผู้นำชุมชนที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ กับผู้นำชุมชนที่ไม่ได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม ในด้านกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมระดับชุมชนในการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและการเข้าไปมีส่วนร่วมกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2555). *คู่มือพัฒนากรในการส่งเสริมชุมชนแห่งความเกื้อกูล*. กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2555). *แผนปฏิบัติการราชการกรมการพัฒนาชุมชน 4 ปี พ.ศ. 2555-2558*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวงษ์สว่างพับลิชชิงแอนด์พริ้นตัง จำกัด.
- ครรชิต พุทธโกษา. (2554). *คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- พจนา เอื่องไพบูลย์. (2546). *การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน:การศึกษาแบบพหุกรณี*. (ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาคุษฎิบัณฑิต).
- กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ. (2547). ผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: วารสารมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- มิ่งขวัญ คงเจริญ. (2553). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้. (ปริญญาณิพนธ์ ปริญญาดุชะฎิบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรวค์ วรอินทร์. (2546). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน: มิติด้านการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการวิจัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). สรุปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 – 11 (2504 – 2559). สืบค้น 6 พฤษภาคม 2556, จาก <http://acii3z.blogspot.com./2012/01/1-11.html>
- สุจรรยา จันทศิริ. (2557). วิชาประเด็นทางสังคม. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. สืบค้น 26 กันยายน 2558, จาก http://elearnimg2.utec.ac.th/official_tcu/econtent/HG010/lesson7.pdf
- สุพจน์ แสงเงิน. (2546). กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน: ศึกษากรณี ชุมชนแผ่นดินทองคอยรุตต์แก้ว. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.สถาบันราชภัฏพระนคร.
- เสรี พงศ์พิศ. (2550). คู่มือศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชน โครงการวิจัยและพัฒนาสื่อการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตรศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชนและการฝึกอบรมการจัดทำแผนชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของเกษตรกร. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยประชากรศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.(เอกสารอัดสำเนา)
- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace and World.

ภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ

ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

Lake Farming Folk Wisdom as in Ban Pak-Pra

Tambon Lampam, Amphoe Mueang, Phatthalung

สุธิดา บุญยาศิษฐ์¹

บทคัดย่อ

งานฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมา พัฒนาการ และกรรมวิธีการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง มาวิเคราะห์ศักยภาพและปัจจัยที่มีผลต่อการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญา และหาแนวทางการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และฐานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการลงภาคสนาม สัมภาษณ์ที่ทำนาในทะเลสาบในช่วงปี พ.ศ. 2556-2557 จำนวน 23 ราย องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ศูนย์วิจัยข้าวพัทลุง และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง พบว่า

1. บ้านปากประเป็นชุมชนชาวนาเก่าแก่บริเวณปากคลองปากประ ตอนบนของทะเลสาบสงขลา ในอดีตอาศัยน้ำฝนเป็นหลัก หากปีใดฝนไม่ตกตามฤดูกาลจะส่งผลให้นาข้าวเสียหายได้ผลผลิตไม่เพียงพอ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ชาวนาได้ทดลองหว่านข้าวในทะเลสาบซึ่งมีลักษณะเป็นดินโคลน ในแต่ละรอบปีน้ำทะเลจะลดระดับลงติดต่อกันประมาณ 4-5

¹ นักศึกษาปริญญาโท, สาขาการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร

เดือน (มิถุนายน-ตุลาคม) พอเหมาะกับการเจริญเติบโตของต้นข้าวและต้นข้าวก็เจริญงอกงามดี จึงได้สืบทอดการทำนาในทะเลสาบหรือที่เรียกว่า “นาโนเล” มาถึงปัจจุบันพัฒนาการทำนาในทะเลสาบสามารถแบ่งได้เป็น 3 ช่วง คือ 1) ช่วงเริ่มแรก พ.ศ. 2470-2530 เป็นการทำนาแบบดั้งเดิมอาศัยแรงงานคนและเครื่องมือ อุปกรณ์อย่างง่าย 2) ช่วงชบเซา พ.ศ. 2531-2555 การทำนาในทะเลสาบลดลง เนื่องจากชาวนาเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น และ 3) ช่วงฟื้นฟู พ.ศ. 2556-2558 การทำนาในทะเลสาบเริ่มได้รับการฟื้นฟูขึ้น เนื่องมาจากความสนใจจากสื่อต่างๆ และการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

2. ศักยภาพและความโดดเด่นของภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประประกอบด้วย ฐานสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) สภาพภูมิศาสตร์ ในช่วงต้นฤดูฝน (มิถุนายน-กันยายน) น้ำจืดจะไหลบ่าจากคลองปากประทำให้น้ำทะเลบริเวณชายฝั่งบ้านปากประเป็นน้ำจืด ประกอบกับดินที่เกิดจากการพัดพาตะกอนจากคลื่นลมทะเลทำให้อุดมไปด้วยสารอินทรีย์มีความร่วนซุยเช่นเดียวกับดินที่ผ่านการไถตะเตรียมไว้สำหรับหว่านดำ นอกจากนี้การขึ้นลงของกระแสน้ำยังช่วยพัดพาและย่อยสลายซังข้าวหลังการเก็บเกี่ยว เป็นการชำระล้างและบำรุงหน้าดินตามธรรมชาติ 2) ชาวนามีการสั่งสมความรู้เกี่ยวกับการทำนาและเข้าใจสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติของชุมชนเป็นอย่างดี สามารถปรับตัวและใช้ทรัพยากร ธรรมชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และ 3) ผลผลิตปลอดภัย เนื่องจากดินอุดมสมบูรณ์โดยไม่ต้องใช้ปุ๋ยเคมีบำรุง กระนั้นถึงระยะ 2-3 ปี ที่ผ่านการทำนาในทะเลสาบจะเริ่มฟื้นตัวขึ้นบ้างแล้วก็ตาม แต่ยังไม่เท่าในอดีตที่มีพื้นที่ทำนายนานถึง 6 กิโลเมตร ในปัจจุบันเหลือเพียง 3 กิโลเมตรเท่านั้น อีกทั้งปัญหาชาวนาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะขาดผู้สืบทอดในอนาคต

3. แนวทางการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาจึงควรเริ่มต้นด้วยการรวมกลุ่มชาวนาที่ทำนาในทะเลสาบอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อผลักดันและสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานอื่นๆ ได้แก่ การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาอย่างเป็นระบบเพื่อให้เป็นฐานข้อมูลและคลังความรู้ของชุมชน การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้มีการส่งต่อภูมิปัญญาสู่คนรุ่นต่อไป การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบ

อย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวอยู่เสมอ การสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวอินทรีย์จากนาในทะเลสาบเพื่อขยายบทบาทของภูมิปัญญาให้สามารถสร้างรายได้เพิ่มชาวนา การขยายพื้นที่เพาะปลูกออกไปทั้งในแนวกว้างและแนวลึก และการเชื่อมโยงจุดท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมกับแหล่งท่องเที่ยวในตำบลลำปำ และตำบลทะเลน้อย ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้อย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้คนในชุมชนทุกช่วงวัยเกิดความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญในมรดกภูมิปัญญาของชุมชนและนำไปสู่การสืบสานภูมิปัญญาอย่างมั่นคงยั่งยืน

คำสำคัญ: ภูมิปัญญา / นาในทะเลสาบ / บ้านปากประ

Abstract

This study was a qualitative research. The objective of this study was to investigate and collect information about the rice farming background and process in a lake, Ban Pak-Pra community, Lampam Subdistrict, Mueang, District, Phatthalung in order to analyze the potential and the factors affecting the conservation for inheriting the wisdom of farming. The researcher studied data from documents, related researches, and databases and information. Primary data were collected through conducting field study, survey, observation, and interview of 23 involving people including local farmers in Ban Pak Pra Community during 2013-2014 and involving agencies including Lampam Sub-district Administrative Organization, Phatthalung Rice Research Center and Cultural Office Phatthalung. The results of this study showed as follows:

1. Ban Pak Pra is an ancient community of farmers located at mouth of a Pak Pra canal, upper area of Songkhla Lake. Historically, farming mainly depended on rainfall. If rainfall fluctuated that did not follow the usual season in

some year, rice fields were negatively affected, resulting in low and insufficient productivity. To address this issue, the farmers have tried to sow rice in the lake where muddy soil contains. Sea level has receded consecutively throughout 4-5 months; from June to October. This is consistent with the growth period of rice crops. It appeared that the rice crop grown in coastal lakes grew very well. This is also called "Farming in the lake". Until now, it takes more than a century of this farming practice in the community. There were three phases of its development: 1) At initial period of 1927-1987; local farmers conducted traditional farming practice by depending on labor and simple equipment and devices, native rice varieties. 2) At recession period of 1988-2012, the rice farming in the lake reduced. Many deserted rice fields were found because local farmers shifted to other jobs. The use of native rice varieties was unapparent. 3) At restoring period of 2013-2015, rice farming in the lake had been restored because media pay their attention to the rice farming in the lake and eco-tourism had been promoted.

2. The farming in lake of Ban Pak-Pra has the unique style due to three areas: 1) geography contributing to the farming in the lake. The area is located at the top of brackish water area. Since during June-September is an early rainy season, freshwater flows from Pak-Pra canal, resulting in sea water in inshore area becomes freshwater. Besides, the blow of soil-borne sediment and beach sediment by wave action makes the soil rich in organic elements, makes the soil incoherent as if the soil prepared for sowing and plowing. Moreover, the rise and fall in saltwater helps blow and decompose rice straw after harvesting to naturally cleanse and nourish the soil. 2) farmers have accumulated body of knowledge of farming and understanding of natural environment at the community very well. 3) products are non-toxic because the soil is fertile, chemical fertilizer does not required. Presently, the rice farming in the lake reduced, has 3 km in this area, but

there use to has 6 km of farm in the past. Most of local farmers are those aged over 50 years. It is more likely that they lack their successors.

Therefore, the guidelines to inherit the wisdom of farming should begin with local people's practice, concrete grouping of local farmers in order to drive and encourage other operations including the systematic collection and storage of information about wisdom as a database and knowledge center of the community. This includes the establishment of a learning center for the community as a center for spreading, information exchange, and creating inspiration, local programs promotion in order to convey local wisdom to the next generation. Activities on the lake farming wisdom should be consistently held to create awareness. Organic rice products from lake should be created to expand the role of local wisdom to increase farmers' income. The width and depth of farmland should be expanded. Eco-cultural tourism should be linked with tourist places in Lampamand Talay Noi sub-districts. The activities should be held continually to promote local people's awareness of value and importance of local wisdom and heritage of the community, leading to sustainable wisdom inheritance.

Keywords: Folk Wisdom / Lake farming / Ban Pak-Pra

บทนำ

ดังพระราชดำรัสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ความว่า “สภาพภูมิศาสตร์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่กำหนดลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมของมนุษย์ ...การปรับตัวให้เข้ากับสภาพภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกันทำให้คน มีวิถีชีวิตที่หลากหลาย” (ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน), 2545, ปาฐกถา) ผลจากการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยนี้ จึงก่อให้เกิดการรังสรรค์ภูมิปัญญาอันแสดงถึง

ลักษณะเฉพาะของท้องถิ่น ดังเช่นลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาที่เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอันอุดมสมบูรณ์และมีความหลากหลายทางภูมินิเวศ ประกอบด้วยภูเขา ที่ราบ และทะเลสาบ อีกทั้งตอนล่างของทะเลสาบยังเชื่อมต่อกับอ่าวไทยส่งผลให้ทะเลสาบ 3 น้ำ คือ น้ำเค็ม น้ำกร่อย และน้ำจืด ไหลระดับกันขึ้นไป (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สถาบันวิจัยสารสนเทศภูมิศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2553, น. 9) วิถีชีวิตของคนลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาจึงมีความแตกต่างกันไปตามเขตที่อยู่ ชุมชนในเขตภูเขาจะอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรป่าไม้จึงมีผลผลิตเป็นของป่า ชุมชนในเขตชายฝั่งทะเลจะทำประมงเป็นหลัก ส่วนชุมชนในที่ราบกว้างใหญ่ซึ่งเหมาะสมในการทำเกษตรกรรมก็จะทำนาเพื่อผลิตข้าวซึ่งเป็นอาหารหลักของคนในลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา ทั้งยังเป็นสินค้าตัวกลางในการแลกเปลี่ยนผลผลิตกับชุมชนอื่นๆ มาตั้งแต่อดีต จนเกิดเป็นวัฒนธรรม “เกลอเขา-เกลอนา-เกลอเล” อันเป็นอัตลักษณ์ของคนลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา

จังหวัดพัทลุงมีพื้นที่ถึงร้อยละ 45.78 ของพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาทั้งหมด ครอบคลุมภูมิประเทศทั้งในส่วนที่เป็นภูเขา พุ่งราบ ทะเลสาบ และหมู่เกาะในทะเลสาบ โดยเฉพาะอาณาเขตพื้นที่ราบลุ่มกว้างใหญ่ที่มีขนาดถึง 4 ใน 5 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด (สงเสริมสุทธิรักษ์, 2548, น. 16) ที่ราบบริเวณนี้เกิดจากการทับถมของดินตะกอนน้ำพัดพาจากเทือกเขาบรรทัดจึงมีความอุดมสมบูรณ์ไปด้วยอินทรีย์สาร ประกอบกับการกระจายตัวของลำคลองหนองน้ำอยู่ทั่วไป ด้วยพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตรบริเวณนี้จึงเป็นแหล่งที่ตั้งชุมชนเก่าแก่ที่มีการสั่งสมภูมิความรู้ด้านเกษตรกรรมโดยเฉพาะการทำนาอย่างยาวนาน จากหลักฐานทางโบราณคดีพบโครงกระดูกมนุษย์ เครื่องมือหิน รวมทั้งเมล็ดข้าวกระจายอยู่ทั่วไปในบริเวณนี้ แสดงให้เห็นการตั้งถิ่นฐานที่มีมาตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์และพัฒนาต่อเนื่องเป็นชุมชนชาวนาอย่างชัดเจนในสมัยอยุธยา มีการผลิตข้าวเพื่อเป็นสินค้าส่งออกไปยังจังหวัดต่างๆ และประเทศใกล้เคียง (เลิศชาย ศิริชัย และนฤทธิ ดวงสุวรรณ, 2552, น. 17) การทำนาจึงเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมและอาชีพหลักของชาวพัทลุงดังที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงบรรยายไว้เมื่อครั้งเสด็จประพาสเมืองพัทลุง ในปี 2432 ความว่า “...เมืองพัทลุงมีไร่นาบริบูรณ์มาก เลี้ยงเมืองสงขลาได้ทั้งเมือง คนในเมืองพัทลุงที่ไม่ทำนาไม่มีเลย เกือบจะเป็นหากินอย่างเดียวด้วยเรื่องทำนาทั้งนั้น ที่แผ่นดินก็อุดมดี”

(คุรุสภา, 2506, น. 28) กระทั่งปี 2455 การทำนาในจังหวัดพัทลุงขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนขยายพื้นที่ทำกินโดยการหักร้างถางพง ประกอบกับการทำเหมืองแร่ในจังหวัดตรัง พังงา และภูเก็ตเฟื่องฟูมาก ทำให้ความต้องการข้าวสูงตามไปด้วย การขยายพื้นที่ทำนาจึงเป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กิตติ ตันไทย, 2552, น. 75) ในปัจจุบันจังหวัดพัทลุงก็ยังคงเป็นแหล่งปลูกข้าวที่สำคัญสามารถผลิตข้าวได้มากเป็นอันดับ 2 ของภาคใต้รองจากจังหวัดนครศรีธรรมราช กล่าวได้ว่าจังหวัดพัทลุงเป็นอู่ข้าว อู่น้ำของภาคใต้มาตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน

นอกจากการทำนาในบริเวณที่ราบลุ่มแล้ว ยังปรากฏว่ามีการทำนาไร่บริเวณภูเขา และทำนาในทะเลสาบบริเวณชายฝั่งทะเลสาบลำปำที่อยู่ตอนกลางของทะเลสาบสงขลา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะจากการทำนามาผนวกกับความรู้ ประสบการณ์ การสังเกตเรียนรู้ความเป็นไปของธรรมชาติมาปรับใช้ในการดำรงชีวิตโดยใช้ประโยชน์สูงสุดจากธรรมชาติ

บ้านปากประ ตั้งอยู่ที่หมู่ 8 ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เป็นชุมชนเก่าแก่บริเวณคลองปากประ ซึ่งอยู่ตอนบนสุดของทะเลสาบสงขลาตอนกลางหรือทะเลสาบลำปำ แต่เดิมพื้นที่บริเวณนี้เป็นพงหญ้าและป่าพรุ บริเวณชายฝั่งทะเลมีลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่จำเพาะโดดเด่นคือชายหาดเป็นดินโคลนที่เกิดจากกระแสน้ำพัดพาตะกอนดินมาทับถมกัน ดินจึงอุดมสมบูรณ์มีแร่ธาตุอาหารสูงเหมาะแก่การเพาะปลูก ประมาณเดือนมิถุนายน – กันยายน เป็นช่วงที่น้ำในทะเลสาบลดระดับลง ชาวนาใช้เป็นพื้นที่ทำนา เรียกว่า “นาในเล” ซึ่งสืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน การทำนาในทะเลสาบจึงมีข้อดีคือ ดินมีความร่วนซุยไม่ต้องไถแปร ไม่จำเป็นต้องใส่ปุ๋ยบำรุงดิน และในระหว่างที่ต้นข้าวเจริญเติบโตนาข้าวจะเป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำขนาดเล็ก ในปัจจุบันชาวบ้านปากประยังคงทำนาหลักบนผืนดิน และทำนาในทะเลสาบควบคู่ไปด้วยกัน โดยผลผลิตที่ได้จากนาในทะเลสาบจะนำมาบริโภคภายในครัวเรือนเท่านั้น เนื่องจากเป็นข้าวที่ปลอดจากสารพิษและมีพื้นที่การเพาะปลูกน้อย จึงได้ผลผลิตไม่มากพอสำหรับจำหน่าย

เนื่องจากปัจจัยภายนอก อาทิ นโยบายภาครัฐ กระแสโลกาภิวัตน์ การสื่อสารคมนาคม และการเข้าถึงทางการศึกษา ทำให้วิถีชีวิตและรูปแบบการทำนาของชาวบ้านปาก

ประใน พ.ศ. 2530 เป็นต้นมาเริ่มมีความเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสภายนอก แม้จะเป็นไปอย่างช้าๆ แต่ก็ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงหลายอย่างต่อชุมชน อาทิ ชาวบ้านหันไปประกอบอาชีพอื่น เช่น ทำสวนปาล์ม น้ำมัน ทำสวนยางพารา เลี้ยงวัวนม เป็นต้น แทนการทำนาแบบเดิม การทำนาในทะเลสาบก็เริ่มลดน้อยลง ปรากฏการณ์เหล่านี้ส่งผลให้ภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการปรับตัวให้เหมาะสมกับภูมิประเทศและสภาพแวดล้อม อันเป็นลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นของชุมชน และเป็นตัวอย่างของการทำเกษตรกรรมที่สามารถใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเกื้อกูลกันอาจสูญไป อีกทั้งขณะนี้ยังไม่มีการศึกษา วิจัย หรือเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำนาในทะเลสาบของบ้านปากประ จึงควรเร่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัยเพื่อธำรงรักษาภูมิปัญญาของท้องถิ่น และเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาของชุมชน ตามแนวคิดการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาชุมชนที่ว่า การลงพื้นที่ศึกษาข้อมูลชุมชนเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดกระแสความตื่นตัวในการดำเนินงานภูมิปัญญาจากคนใน การสนทนากับชาวบ้านจะทำให้ผู้ศึกษาเข้าถึงข้อมูลแล้ว ยังทำให้เข้าถึงวิญญาณของข้อมูลนั้น การสนทนาธรรมชาติจะมีสีสันและปลุกเร้าพลังของวิญญาณดั้งเดิมให้กลับมามีชีวิต เป็นสำนึกทางประวัติศาสตร์ เป็นพลังทางวัฒนธรรม ที่ทำให้ชาวบ้านเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่รู้สึกต่ำต้อยหรือไม่มีคุณค่า พร้อมที่จะอนุรักษ์ พื้นฟู และประยุกต์คุณค่าเหล่านั้นเพื่อการพัฒนาตนเองต่อไป ชาวบ้านจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาตั้งแต่แรกเริ่มของการทำวิจัยแล้ว โดยไม่ต้องรอว่า เมื่อการวิจัยเสร็จจะนำข้อมูลกลับไปสู่ชาวบ้านได้อย่างไร (เสรี พงศ์พิศ , 2536, น. 61)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ ในด้านประวัติศาสตร์ พัฒนาการความเป็นมา กรรมวิธี และวิถีชีวิตของชุมชนบ้านปากประ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภูมิปัญญาของท้องถิ่น และส่งผลให้เกิดการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้าน ปากประให้ดำรงอยู่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมา พัฒนาการ และกรรมวิธีการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพและปัจจัยที่มีผลต่อการอนุรักษ์ สืบสานภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
3. เพื่อหาแนวทางการอนุรักษ์ สืบสานภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงอย่างยั่งยืน

การดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการวิจัยตามแนวคิดภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งมุ่งแสวงหาคำตอบในระบบเปิด ศึกษาบริบทแวดล้อมและสภาพความเป็นไปของชุมชน เพื่อให้เข้าใจเงื่อนไข ที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกับศักยภาพและความเป็นไปของชุมชน (เสนห์ จามริก, 2545, น. 13) โดยมีวิธีการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา ในด้านภูมิศาสตร์ ลักษณะทางกายภาพ ประวัติศาสตร์ วิถีชีวิตของผู้คน และการทำนาบริเวณโดยรอบลุ่มน้ำ โดยเฉพาะบ้านปากประและพื้นที่ใกล้เคียง จากงานวิจัย หนังสือ บทความ แผนที่ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และฐานข้อมูลสารสนเทศ
2. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมา พัฒนาการ และกรรมวิธีการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ โดยการลงภาคสนามเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ชาวบ้านปากประที่ทำนาในทะเลสาบ ในช่วงปี 2556-2557 จำนวน 23 ราย และหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ศูนย์วิจัยข้าวจังหวัดพัทลุง และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง ด้วยวิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วม สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ

3. วิเคราะห์และตรวจทานข้อมูลที่ได้การลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามประกอบกับข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แจ่มชัด ถูกต้อง และมีความสมบูรณ์

4. ศึกษาผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ถึงศักยภาพ คุณค่า และความสำคัญของ ภูมิปัญญา รวมทั้งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำนาในทะเลสาบของบ้านปากประ เพื่อหาแนวทางในการอนุรักษ์ สืบสานภูมิปัญญาอย่างยั่งยืน

5. นำผลการศึกษาด้านศักยภาพและปัจจัยที่มีผลต่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของบ้านปากประ มาวิเคราะห์หาแนวทางที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญา และจัดปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานภูมิปัญญา เพื่อให้ภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประสามารถดำรงอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลตามวัตถุประสงค์ออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นมาและพัฒนาการการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ 2) ศักยภาพและปัจจัยที่มีผลต่อการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญา 3) แนวทางการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญา อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. ความเป็นมาและพัฒนาการการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ

บ้านปากประ ตั้งอยู่หมู่ 8 ตำบลลำปำ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง บริเวณตอนบนสุดของทะเลสาบสงขลาตอนกลาง (ทะเลสาบลำปำ) ห่างจากตัวเมืองพัทลุงมาทางทิศเหนือ 30 กิโลเมตร ภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มชายฝั่งทะเลสาบ พื้นที่ลาดเทจากทิศตะวันตกไปสู่ชายฝั่งทะเลสาบในทิศตะวันออก **ด้านทิศเหนือ** จรดคลองปากประ ซึ่งเป็นลำคลองที่มีความกว้างและลึกที่สุดของจังหวัด ถัดขึ้นไปเป็นตำบลทะเลน้อยและตำบลนางตุง เขตอำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง **ทิศตะวันออก** จรดทะเลสาบลำปำ ฝั่งตรงกันข้ามคืออำเภอ

ระโนด จังหวัดสงขลา **ทิศตะวันตก** เป็นที่ราบขนาดใหญ่ เรียกว่า “ทุ่งคลองปากประ” อยู่ในเขตอำเภอเมืองและอำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง เป็นแหล่งปลูกข้าวที่สำคัญของจังหวัดพัทลุง ถัดจากที่ราบไปเป็นเขาชัยบุรี ซึ่งเป็นที่ตั้งเมืองเก่าในสมัยอยุธยา **และด้านทิศใต้** จรดบ้านวัดป่าลิไลยก์ หาดแสนสุขลำปำ และชุมชนลำปำ เขตอำเภอเมืองพัทลุง ซึ่งเป็นเคยที่ตั้งเมืองพัทลุงมาแล้วหลายครั้ง และเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าระหว่างฝั่งสทิงพระ ระโนด และเทือกเขาบรรทัดในสมัยเรือเมล์ เห็นได้ว่าโดยรอบบ้านปากประเป็นที่ตั้งของชุมชนทำนาเก่าแก่ทั้งสิ้น



ภาพที่ 1 แผนที่แสดงที่ตั้งบ้านปากประ

ที่มา : Google Map, (2549). แหล่งที่มา: <https://map.google.com>

บ้านปากประเป็นชุมชนดั้งเดิมของกลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา ไม่ปรากฏชัดว่าเริ่มมีการตั้งชุมชนมาเมื่อใด แต่สันนิษฐานได้ว่าการตั้งถิ่นฐานเป็นชุมชนมาไม่ต่ำกว่า 100 ปีมาแล้ว แรกเริ่มมีไม่เกินสิบครัวเรือนตั้งอยู่รวมกันถัดเข้ามาจากชายฝั่งประมาณ 200 เมตร ต่อมาก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของชุมชนในละแวกใกล้เคียง และขยายตัวอย่าง

รวดเร็วใน 2 ระยะ คือ ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่รัฐส่งเสริมให้หักล้างทางพงเพื่อขยายพื้นที่ทำนาเพื่อขาย และช่วง พ.ศ. 2518-2519 ที่เกิดวิกฤตการณ์ทางการเมือง “กรณีถังแดง” ชาวนาในพื้นที่อำเภอรอนโคกถูกกล่าวหาว่าเป็นคอมมิวนิสต์ จึงหลบหนีทางการเมืองข้ามฝั่งมาตั้งรกรากที่ ริมคลองปากประ อาชีพหลักของชาวบ้านปากประ คือ การทำนาและประมงพื้นบ้าน

เนื่องจากการทำนาในอดีตต้องอาศัยฝนฟ้าเป็นหลัก หากปีไหนฝนไม่ต้องตามฤดูกาลนาข้าวเสียหาย ผลผลิตก็ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ชาวนาเห็นว่าบริเวณชายฝั่งทะเลสาบซึ่งมีลักษณะเป็นดินโคลน ในแต่ละรอบปีจะมีช่วงเวลาที่น้ำลดระดับต่ำสุดติดต่อกัน 4-5 เดือน ประมาณเดือนพฤษภาคม-กันยายน สอดคล้องกับระยะเวลาการเจริญเติบโตของต้นข้าว จึงได้ทดลองหว่านเมล็ดข้าว ปรากฏว่าต้นข้าวเจริญงอกงามดี จึงทำ “นาในเล” เพื่อเป็นนาข้าวสำรอง ทดแทนใช้บริโภคในครัวเรือนสืบทอดต่อมาถึงปัจจุบัน โดยสามารถแบ่งพัฒนาการการทำนาในทะเลสาบของชุมชนปากประเป็น 3 ช่วง คือ ช่วงเริ่มแรก (พ.ศ. 2470-2530) ช่วงซบเซา (พ.ศ.2531-2555) และช่วงฟื้นฟู (พ.ศ. 2556-2558) ดังนี้

1.1 ช่วงเริ่มแรก (พ.ศ. 2470-2530)

นายเปื่อน ชายแก้ว (2556) ชาวบ้านปากประ อายุ 87 ปี เล่าว่า แม่ของตนเป็นหนึ่งในผู้เริ่มการทำนาในทะเลสาบ เนื่องจากบางครั้งนาที่ทำบนฝั่งได้ผลผลิตไม่ดี เมื่อเห็นว่าดินบริเวณชายฝั่งทะเลสาบเป็นดินโคลนที่มีความอุดมสมบูรณ์น่าจะเหมาะแก่การเพาะปลูกข้าว จึงได้ทดลองหว่านข้าวในช่วงเดือนพฤษภาคมซึ่งเป็นช่วงน้ำลด เมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยวปรากฏว่าได้ผลผลิตดีมาก เพื่อนบ้านจึงหันมาทำนาในทะเลสาบด้วย ในอดีตจะเริ่มหว่านเมล็ดตั้งแต่เดือนพฤษภาคม เนื่องจากใช้พันธุ์ข้าวพื้นเมืองซึ่งมีระยะการเจริญเติบโตจนเก็บเกี่ยว 4-5 เดือน แต่ภายหลังช่วงปี 2500 มีการจัดตั้งศูนย์วิจัยข้าวพัทลุง มีการส่งเสริมให้ใช้พันธุ์ข้าวปรับแต่งซึ่งใช้ระยะเวลาเพาะปลูกเพียง 3-4 เดือนเท่านั้น จึงเริ่มต้นหว่านเมล็ดในเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม เนื่องจากบริเวณชายหาดมีลักษณะเป็นดินโคลนที่เกิดจากตะกอนดินและอินทรีย์สารทับถมกันจากการพัดพาของกระแสน้ำ จึงมีความอุดมสมบูรณ์และร่วนซุยเหมาะสมกับการหว่านดำโดยไม่ต้องไถแปรหรือปรับหน้าดิน



ภาพที่ 2 ลักษณะดินบริเวณชายฝั่งทะเลสาบบ้านปากประ

ในระหว่างต้นข้าวเริ่มเจริญเติบโตเป็นต้นกล้ายังไม่มี ความแข็งแรงพอที่จะต้านทานกระแสน้ำเค็มและลมแรง เมื่อกระแสน้ำเค็มหนุนต้นกล้าบางส่วนเสียหาย ชาวนาจะหว่านหรือนำต้นกล้าที่แข็งแรงแล้วมาปักดำซ่อม จนต้นกล้าสูงประมาณ 30 เซนติเมตร จึงจะลงรากลึกแข็งแรง ซึ่งภายหลังจากนี้ต้นข้าวจะเจริญเติบโตงอกงาม โดยไม่จำเป็นต้องบำรุงรักษาหรือใส่ปุ๋ยเพิ่มเติมใดๆ อีกทั้งยังเป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำขนาดเล็กด้วย



ภาพที่ 3 ภาพต้นข้าวที่ออกรวงเต็มที่โดยไม่ใช้ปุ๋ยบำรุง

เมื่อข้าวออกรวงเต็มที่ราวช่วงเดือนกันยายน-ตุลาคม ชาวนาจะเริ่มทำการเก็บเกี่ยว ด้วยมีที่นาเพียงไม่มากนักเนื่องจากแต่ละครัวเรือนจะทำนาเฉพาะพื้นที่ที่ตรงกับเขตบ้านของตน จึงสามารถเก็บเกี่ยวกันเองภายในครอบครัวได้ โดยใช้เคียวหรือแฉะเป็นอุปกรณ์ในการเก็บเกี่ยวตามความถนัด เมื่อเกี่ยวแล้วจะมัดเป็นช่อขนาดหนึ่งกำมือ วางไว้บนตอข้าว

เพื่อขับไล่ความชื้นในชั้นแรก เมื่อเก็บเกี่ยวหมดจึงจะเก็บนำมากองรวมตากไว้บนฝั่งรอ
ลำเลียงเข้าไปเก็บไว้ยังเงินข้าว เพื่อนวดข้าวและจัดเก็บไว้สำหรับบริโภคในครัวเรือนต่อไป



ภาพที่ 4 การเก็บเกี่ยวข้าว

1.2 ช่วงชบเซา (พ.ศ. 2531-2555)

ภายหลังปี 2530 มีการเพิ่มขึ้นของประชากรอย่างรวดเร็ว มีการตัดถนนลาดยางผ่ากลางบ้านปากประเพื่อเชื่อมต่อเส้นทางระหว่างตำบลทะเลน้อยและตำบลลำปำ ส่งผลให้การคมนาคมสะดวกมากขึ้น ประกอบกับภาครัฐสนับสนุนให้เกษตรกรผลิตเพื่อขาย โดยใช้เทคโนโลยีและสารเคมีเพื่อเพิ่มผลผลิต มีการสร้างระบบชลประทานซึ่งช่วยให้ทำนาได้ปีละ 2-3 ครั้ง ชาวนาสามารถผลิตข้าวจากที่นาในหมู่ที่ 2 จำนวนมาก รวมทั้งคำนิยมส่งลูกหลานไปเรียนต่อในตัวเมืองมากกว่าการให้สืบทอดอาชีพทำนา ทำให้ชาวนาบางส่วนหันไปประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น การทำสวนปาล์ม น้ำมัน สวนยางพารา เลี้ยงวัวนม เป็นต้น การทำนาในทะเลสาบซึ่งเป็นปัจจัยรองในการดำรงชีวิตจึงถูกลดทอนบทบาทลงเรื่อยๆ

นอกจากนี้ การเข้ามาสนับสนุนด้านการเกษตรของภาครัฐ ยังส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ เช่น การใช้พันธุ์ข้าวเบาแทนพันธุ์ข้าวท้องถิ่น และการใช้ปุ๋ยเคมีบำรุงดิน ชาวนาบางส่วนทดลองใช้ปุ๋ยเคมีมาบำรุงดินในส่วนที่ติดชายฝั่งเพื่อขยายเขตปลูกข้าวขึ้นมาบนฝั่ง เนื่องจากดินค่อนข้างแน่นไม่ได้ร่วนอุดมสมบูรณ์เหมือนส่วนที่อยู่ในทะเลสาบ รวมทั้งประเพณีการทำขวัญข้าวเพื่อแสดงความกตัญญูต่อพระแม่โพสพก็เลือนหายไปในช่วงนี้ด้วย

1.3 ช่วงฟื้นฟู (พ.ศ. 2556-2559)

ในช่วงหลังปี 2500 เป็นต้นมา ผู้คนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาให้ความสำคัญในการสนับสนุน ทางการศึกษา นิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาในตัวเมือง ส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในรุ่นต่อๆ มา จนกระทั่งช่วงปี 2550 เป็นต้นมา คนรุ่นหลังซึ่งไปเรียนหรือทำงานในเมืองกลับมายังภูมิลำเนา เกิดกระแสตื่นตัวรักบ้านเกิด ธรรมชาติและวัฒนธรรมดั้งเดิม มีการเผยแพร่ภาพทิวทัศน์นาในทะเลสาบในสื่อโซเชียลมีเดียอย่างแพร่หลาย และเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางเมื่อรายการ คู่เลิฟตลอดตัว ออกอากาศทางช่องโมเดิร์นไนน์ เมื่อเดือนกันยายน 2557 นำเสนอเรื่องราวการทำนาในทะเลสาบ ภายหลังได้มีรายการโทรทัศน์เผยแพร่อีกหลายรายการ ประกอบกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมในพื้นที่ใกล้เคียง อาทิ จุดชมวิวยักษ์คลองปากประ สะพานเฉลิมพระเกียรติฯ เส้นทางสายทะเลน้อย-ระโนด เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนในชุมชนเริ่มต้นตัวและเห็นถึงคุณค่าความสำคัญของภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบ การทำนาในทะเลสาบในรอบปี 2557-2558 จึงมีเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีนารถเกี่ยววนดข้าว ที่ใช้เกี่ยววนดข้าวในพื้นที่นาปกติมาเก็บเกี่ยวข้าวแทนการใช้แรงงานคน แต่ผลผลิตที่ได้จากการทำนาในทะเลสาบชาวนาจะนำไปบริโภคในครัวเรือนเท่านั้น

2. ศักยภาพและปัจจัยที่มีผลต่อการสืบสานภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของบ้านปากประ

จากการศึกษาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ ทำให้ทราบถึงศักยภาพ คุณค่าและความสำคัญของภูมิปัญญา รวมทั้งอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำนาในทะเลสาบ ดังนี้

2.1 ด้านศักยภาพของภูมิปัญญา ประกอบด้วยฐานสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ที่ตั้ง คน และผลผลิต ซึ่งเอื้อให้เกิดการทำนาในทะเลสาบ ที่ตั้งและลักษณะทางกายภาพของบ้านปากประนั้น มีความจำเพาะ คือตั้งอยู่บริเวณตอนบนสุดของทะเลสาบสงขลาที่น้ำมีความเค็มน้อยที่สุด และในช่วงต้นฤดูฝน (เดือนมิถุนายน) น้ำจืดจากคลองปากประจะระบายออกมาขับไล่น้ำเค็มทำให้น้ำบริเวณชายฝั่งทะเลบ้านปากประเป็นน้ำจืด ดันข้าว

สามารถเจริญเติบโตได้ดี ดินบริเวณชายฝั่งทะเลสาบเกิดจากตะกอนน้ำพัดพามีลักษณะเป็นดินโคลนปนทราย มีความร่วนซุยสูงสามารถหว่านดำข้าวโดยไม่ต้องไถเตรียมดินดังเช่นนาบน ผืนดินทั่วไป เมื่อระดับน้ำเพิ่มขึ้นในช่วงเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม ซึ่งเป็นช่วงภายหลังการเก็บเกี่ยว กระแสน้ำเค็มจะพัดพาและย่อยสลายซากฟางข้าว ให้กลายเป็นปุ๋ยบำรุงดิน และยังพัดพาซากพืชซากสัตว์ซึ่งเป็นปุ๋ยอินทรีย์เข้าสู่ชายฝั่ง เพิ่มแร่ธาตุความสมบูรณ์ให้แก่ดินบริเวณชายฝั่งพร้อมสำหรับการเพาะปลูกในฤดูกาลถัดไป นอกจากนี้การขึ้นลงของกระแสน้ำยังช่วยพัดพาโรคพืชที่อาจเกิดหลังการเก็บเกี่ยว เป็นการชำระล้างหน้าดิน และบำรุงหน้าดินตามธรรมชาติ อีกทั้งชุมชนบ้านปากประเป็นชุมชนชาวนาดั้งเดิมมีการส่งต่อสืบทอด และสั่งสอนความรู้ ผ่านการสังเกตและทดลองอย่างยาวนาน จนมีความเข้าใจในกรรมวิธีเกี่ยวกับการทำนา สภาพแวดล้อมและดินฟ้าอากาศเป็นอย่างดี และประการสำคัญคือ ผลผลิตที่ได้จากนาในทะเลสาบ เป็นข้าวอินทรีย์ปลอดสารพิษ เนื่องจากความอุดมสมบูรณ์ของดินและน้ำจึงไม่จำเป็นต้องใช้สารอินทรีย์หรือปุ๋ยเคมีบำรุงดิน อีกทั้งการขึ้นลงของกระแสน้ำในทะเลสาบยังช่วยลดศัตรูพืชอีกด้วย

2.2 ด้านปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสืบสานภูมิปัญญา ประกอบด้วยปัจจัยภายในที่เกิดจากคนในคือ ชาวนาบ้านปากประ และปัจจัยภายนอกที่เกิดจากหน่วยงานภายนอกหรือธรรมชาติ ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยภายใน จากการสำรวจผู้ที่ทำนาในทะเลสาบในปี 2556-2557 พบว่า มีชาวนาที่ทำนาทั้งหมด 23 ราย กว่าร้อยละ 80 อยู่ในช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป ในส่วนคนรุ่นหลังโดยเฉพาะช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี พบว่า แทบไม่มีบทบาทในการทำนาในทะเลสาบ และมุ่งปลูกพืชหรือเลี้ยงสัตว์ที่ให้ผลผลิตจำนวนมาก เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน โคนม เป็นต้น นาบางส่วนถูกเวนจ้างไว้กลายเป็นนาร้าง เนื่องจากไม่มีแรงงานและการให้ความสนใจมากนัก การทำนาในทะเลสาบที่ไม่ต่อเนื่องนี้ยังส่งผลให้องค์ความรู้ภูมิปัญญาบางอย่างค่อยๆ สูญหายไป

2.3.2 ปัจจัยภายนอก พบว่า หน่วยงานภาครัฐยังไม่รับรู้ถึงการดำรงอยู่ของภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบ จึงไม่ได้เข้ามามีบทบาทโดยตรง แต่อาจเกิดผลกระทบโดยอ้อมจากการวางนโยบายด้านต่างๆ ได้ในอนาคต เช่น การตัดถนนเลียบริม

ชายหาด การสร้างเขื่อนปูนกันชายฝั่งทะเล เป็นต้น และภัยจากธรรมชาติที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น กระแสน้ำเค็มทำให้ต้นกล้าเสียหายเป็นบางส่วนซึ่งชาวนาแก้ไขโดยการซ่อมข้าว หรือเมื่อปลูกข้าวข้าพันธุ์เดิมเกิน 2-3 ฤดูกาล ข้าวจะเริ่มกลายเมล็ดข้าวจะมีสีออกแดงหรือน้ำตาลแดง ชาวนาก็จะแก้ไขโดยการเปลี่ยนพันธุ์ข้าวทุก 2-3 ฤดูกาล เป็นต้น ในภาพรวมแล้วปัญหาจากธรรมชาติจึงไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำนามากนัก

3. แนวทางการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำนาในทะเลสาบของบ้านปากประ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการสืบสานภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบ 8 ประการ ดังนี้

3.1 รวมกลุ่มชาวนาที่ทำนาในทะเลสาบ เพื่อผลักดันให้เกิดความร่วมมือร่วมกันระหว่างคนในชุมชน สร้างแกนนำในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน นำไปสู่การพัฒนาในทิศทางที่พึงพอใจร่วมกันของชุมชน สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้โดยตรง รวมทั้งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านอื่นๆ ต่อไป

3.2 สร้างผลิตภัณฑ์ข้าวอินทรีย์จากนาในทะเลสาบ เพื่อขยายบทบาทของภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบให้สามารถสร้างมูลค่าให้กับชุมชนได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งบ้านปากประมีความพร้อมในการสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวอินทรีย์อยู่แล้ว เนื่องจากการทำนาในทะเลสาบไม่พื้งสารเคมีหรือสิ่งอินทรีย์จากภายนอกใดๆ

3.3 รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นคลังความรู้ภูมิปัญญาของท้องถิ่นที่สามารถบันทึก รวบรวมและเผยแพร่ภูมิปัญญา อาจอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น วิทยุทัศน์ สารคดี นิทรรศการออนไลน์ ฐานข้อมูลเสียง ฐานข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการนำมาเป็นฐานในการพัฒนาภูมิปัญญาในอนาคต

3.4 จัดกิจกรรมเกี่ยวกับภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในการดำเนินงานภูมิปัญญาอยู่เสมอ อาทิ การรื้อฟื้นประเพณีการทำขวัญข้าว การเปิดให้เยี่ยมชมการทำนาในทะเลสาบ การประชาสัมพันธ์ภูมิปัญญาให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง การศึกษาดูงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาของชุมชนอื่นๆ ซึ่งการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอจะยิ่งสร้างความตระหนักในความสำคัญของภูมิปัญญาและแตกยอดความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญามากขึ้น

3.5 จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจในการสืบสานมรดกภูมิปัญญา โดยสถานที่ที่เหมาะสมคือ บริเวณวัดและโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่ในที่ดินผืนเดียวกันติดกับชายฝั่งที่มีการทำนาในทะเลสาบ มีพื้นที่เป็นลานกว้างเหมาะสำหรับการจัดกิจกรรมต่างๆ และการตั้งวัดและโรงเรียนซึ่งมีบุคลากรพร้อมที่จะดำเนินงานจำนวนมากจะสามารถกำจัดปัจจัยเสี่ยงในด้านงบประมาณและบุคลากรออกไปได้ส่วนหนึ่ง

3.6 ส่งเสริมหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้และเกิดความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาของท้องถิ่น และยังส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้ใหญ่ คนเฒ่าคนแก่ในท้องถิ่น ซึ่งในอนาคตเด็กจะเป็นกำลังสำคัญในการสืบสานภูมิปัญญา กระบวนการเรียนรู้จะทำให้เกิดการคิด พัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาให้สามารถดำรงอยู่ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง มีการใช้และปรับเข้ากับสังคมตลอดเวลา

3.7 ขยายพื้นที่เพาะปลูก สามารถขยายได้ทั้งแนวกว้างและแนวลึก โดยพื้นที่ทำนาในทะเลสาบมีความยาว 6 กิโลเมตร ในปัจจุบันมีการทำนาจริงประมาณ 3 กิโลเมตรเท่านั้น ส่วนในแนวลึกสามารถขยายขอบเขตการทำนาโดยการสร้างแนวไทรงางซึ่งจะช่วยต้านทานกระแสน้ำ กระแสลม และดักตะกอนต่างๆ จากการสำรวจนาที่มีพื้นที่ตรงกับแนวไทรงางสามารถขยายลงไปได้ถึง 40-50 เมตร

3.8 เชื่อมโยงจุดท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมกับพื้นที่ใกล้เคียง บ้านปากประตั้งอยู่ระหว่างหาดแสนสุขลำปำกับทะเลน้อย ซึ่งแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญระดับจังหวัด มีสาธารณูปโภคพร้อมสำหรับรองรับนักท่องเที่ยวได้จำนวนมากและมีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย โดยมีถนนสายปากประ ตัดเลียบริมฝั่งทะเลสาบลำปำเชื่อมต่อ

เส้นทางระหว่างชุมชนลำปำและชุมชนทะเลน้อย อีกทั้งบ้านปากประยังมีวิถีชีวิตของชาวบ้านที่น่าสนใจ เช่น การยกยอรักษับริเวณปากคลองปากประ การทำงานฝีมือหัตถกรรมจากผักตบชวา เป็นต้น

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเกี่ยวกับภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของบ้านปากประ ในด้านประวัติศาสตร์ความเป็นมา ที่ตั้งลักษณะทางกายภาพ กรรมวิธี สภาพการณ์ดำรงอยู่ของภูมิปัญญา และบริบทแวดล้อม มาวิเคราะห์ศักยภาพและปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการสืบสานภูมิปัญญา เพื่อหาแนวทางการจัดการให้เกิดการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของบ้านปากประอย่างยั่งยืน พบว่า การทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประ มีการสืบทอดมายาวนานกว่าหนึ่งศตวรรษ เกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาการยังชีพที่ในอดีต ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาลส่งผลให้น้ำข้าวจะเสียหายให้ได้ผลผลิตไม่เพียงพอต่อการบริโภค ชาวบ้านปากประจึงได้อาศัยช่วงเวลาระหว่างเดือนมิถุนายน-ตุลาคม ที่ระดับน้ำทะเลจะลดระดับต่ำติดต่อกัน เพาะปลูกข้าวบริเวณชายฝั่งทะเลสาบที่เป็นดินโคลนร่วนซุยเช่นเดียวกับผืนนาที่ผ่านการไถตะเพื่อเตรียมหว่านข้าว เมื่อปรากฏว่าต้นข้าวเจริญงอกงามได้ดีจึงได้ทำนาในทะเลสาบควบคู่กับการทำนาบนผืนดินเรื่อยมา จนเป็นภูมิปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน แสดงให้เห็นถึงวิถีการดำรงชีวิตที่รู้จักปรับใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและสภาพแวดล้อมให้เกิดประโยชน์

สภาพการณ์การทำนาในทะเลสาบของบ้านปากประ จากเริ่มแรกในช่วงปี พ.ศ. 2470 จนถึงปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ยังคงจุดมุ่งหมายเดิมคือเป็นแหล่งผลิตข้าวสำรองเพื่อเก็บไว้บริโภคในครัวเรือนเท่านั้น โดยชาวนาที่ทำนาหลักจะทำนาในทะเลสาบควบคู่กัน ต่อมาเมื่อชาวนาหันไปประกอบอาชีพอื่นเนื่องจากการทำนาพึ่งพาปัจจัยภายนอก ต้นทุนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องวิถีคิดชุมชนชาวนาบริเวณรอบทะเลสาบสงขลา (พรศักดิ์ พรหมแก้ว, 2555) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดคือ การปรับเปลี่ยนนโยบายของภาครัฐ ความสะดวกในการคมนาคม การสื่อสาร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โอกาสทางการศึกษา และอิทธิพล

กระแสโลกาภิวัตน์ การประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) จึงเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้ชุมชนเปลี่ยนวิถีคิดจากการพึ่งพิงธรรมชาติเป็นเน้นการผลิตเพื่อขายมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งภาวะเช่นนี้เกิดขึ้นโดยรอบพื้นที่ทะเลสาบสงขลา เช่นเดียวกับการวิจัยเรื่องวิวัฒนาการของการใช้ประโยชน์จากที่ดินและป่าไม้บริเวณลุ่มทะเลสาบสงขลา (สุธัญญา ทองรักษ์, 2549) ภาครัฐสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก ถนนหนทาง การชลประทาน กระตุ้นให้ใช้เทคโนโลยีในการเพาะปลูก ส่งเสริมให้ปลูกข้าวพันธุ์ปรับปรุง ใช้น้ำปุ๋ยเคมี ทำให้ชาวนาพึ่งพาปัจจัยภายนอก ต้นทุนผลิตสูงขึ้น ช่วงปี พ.ศ. 2520 ราคาข้าวตกต่ำ ชาวนาประสบภาวะขาดทุน จึงหันไปประกอบอาชีพอื่น จนในทศวรรษที่ผ่านมาได้กลับสู่ช่วงพื้นที่วัฒนธรรมชุมชนอีกครั้ง

ศักยภาพที่โดดเด่นของการทำนาในทะเลสาบบ้านปากประ คือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำนาในทะเลสาบ ซึ่งทะเลสาบบ้านปากประมีทางเชื่อมต่อกับทะเล เช่นเดียวกับทะเลสาบสงขลา มีเพียง 117 แห่งในโลก และมีหนึ่งเดียวในประเทศไทย (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สถาบันวิจัยสารสนเทศภูมิศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2553, น. 9) อีกทั้งชายฝั่งทะเลสาบบ้านปากประยังติดกับคลองปากประซึ่งเป็นลำคลองที่ใหญ่ที่สุดในจังหวัดพัทลุง เดือนมิถุนายนซึ่งเป็นฤดูฝน กระแสน้ำจืดที่ไหลมาจากคลองปากประจึงขับไล่น้ำเค็มออกไปจากชายฝั่ง ทำให้ต้นข้าวสามารถเจริญเติบโตได้ภายหลังการเก็บเกี่ยวในช่วงเดือนตุลาคมกระแสน้ำเค็มที่เข้ามาก็จะย่อยสลายซากขังข้าวกลายเป็นปุ๋ยบำรุงดินอีกครั้ง จึงกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติเหล่านี้สอดคล้องกับการเพาะปลูกข้าวอย่างพอเหมาะ โดยชาวนาไม่ต้องลงแรงไถเตรียมดิน ใส่ปุ๋ยบำรุงกำจัดศัตรูพืชใดๆ แต่ทั้งนี้การทำนาในทะเลสาบภายหลังปี 2530 ก็เริ่มลดน้อยลงเนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ชาวนาหันไปประกอบอาชีพอื่น จึงทำให้การทำนาดลดลง ดังเห็นได้จากการทำนาในปัจจุบันจากเดิมที่มีพื้นที่ทำนายนานานานถึง 6 กิโลเมตร เหลือเพียง 3 กิโลเมตร และชาวนากว่าร้อยละ 80 มีอายุมากกว่า 50 ปี และส่งผลอื่นๆ ตามมา เช่น ขาดผู้สืบทอด องค์ความรู้สูญหาย เป็นต้น แนวทางสำคัญในการพลิกฟื้นคืนภูมิปัญญาจึงควรเริ่มต้นจากชาวนาที่ทำนาในทะเลสาบซึ่งเป็นเจ้าของภูมิปัญญาโดยตรง ตามแนวคิดการสร้างความรู้ให้แกชุมชนโดยมูลนิธิพลังนิเวศและชุมชน มีกระบวนการ 5

ขั้นตอนหลัก คือ รวมคน รวมความคิด ร่วมทำ ร่วมสรุปบทเรียน และร่วมรับผลจากการกระทำ (มูลนิธิพลังนิเวศและชุมชน, 2558) โดยเริ่มต้นจากการระดมคน เพื่อให้เกิดการระดมความคิดและร่วมลงมือทำ ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการดำเนินการอื่นๆ ที่จะกระตุ้นให้เกิดการดำเนินงานภูมิปัญญาอย่างต่อเนื่อง

การเปลี่ยนแปลงสถานะของการทำนาในทะเลสาบจากการเป็นนาสำรอง ให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น คือ การสร้างผลผลิตอินทรีย์ซึ่งเป็นเกษตรทางเลือกที่มุ่งเน้นฟื้นคืนความสมดุลระหว่างสังคม เศรษฐกิจ และธรรมชาติ ดังที่ชาวนาในหลายพื้นที่ได้รวมกลุ่มกันดำเนินงานและประสบความสำเร็จด้วยดี อาทิ **เครือข่ายศูนย์ปฏิบัติการภาคประชาชนตำบลตำนาค อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง** เป็นกลุ่มชาวนาที่รวมตัวกันผลิตข้าวอินทรีย์ของชุมชน โดยผลิตข้าวหอมมะลิและข้าวกล้องบรรจุถุงจำหน่าย ทำให้ลดต้นทุนการผลิต และชาวนาส่วนใหญ่ยังภาคภูมิใจที่ได้ผลิตข้าวพันธุ์ดี ปลอดภัยสารเคมีให้แก่ผู้บริโภคด้วย (สุวัฒน์ กิขุนทด, 2559) และ**โครงการวิจัยแนวทางการฟื้นฟูการทำนาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น บ้านท่าช้าง และบ้านทะเลน้อย ตำบลพนาสูง อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง** ได้แก้ปัญหาหาร้างโดยฟื้นฟูการทำนาอินทรีย์ ลดต้นทุน ลดการพึ่งพิงปัจจัยทางการผลิตจากภายนอก และกลับมาใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ควบคู่กับการทำกิจกรรมและเก็บข้อมูลร่วมกับชุมชน จนชุมชนเกิดความตื่นตัวเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาดั้งเดิม และการเอื้อเฟื้อต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ปรีชา จันศรีแก้ว และคณะ, 2546) ประกอบกับปัจจุบันมีกระแสการบริโภคข้าวเพื่อสุขภาพ และจังหวัดพัทลุงได้ส่งเสริมให้ชาวนาปลูกข้าวอินทรีย์โดยใช้พันธุ์ข้าวท้องถิ่นกันมากขึ้น มีการขึ้นทะเบียนรับรองผู้ปลูกข้าวพันธุ์สงฆ์หยดทำให้สามารถขายข้าวได้ในราคาที่สูงขึ้นถึงสองเท่า การทำนาในทะเลสาบของบ้านปากประมีความสอดคล้องตามวิถีเกษตรอินทรีย์อยู่แล้ว หากมีการสร้างผลิตภัณฑ์ข้าวอินทรีย์จากนาในทะเลสาบจึงจะเป็นส่วนสำคัญให้เกิดการตระหนักในความสำคัญและคุณค่าของภูมิปัญญาที่สามารถจับต้องได้อย่างชัดเจน

นอกจากการสร้างผลิตภัณฑ์โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นทุนในทางเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มบทบาทและความสำคัญของการทำนาในทะเลสาบให้แก่ชุมชนแล้ว การจัดกิจกรรมหรือดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องยังช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โดยไม่มุ่งเน้นไปในด้านเศรษฐกิจจนเกินไป กิจกรรมที่สอดคล้องกับชุมชนบ้านปากประ อาทิ การจัดเก็บข้อมูลความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญา จัดกิจกรรมเกี่ยวกับภูมิปัญญาการทำนา ในทะเลสาบอย่างต่อเนื่อง จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และส่งเสริมหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่ง กิจกรรมเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวของคนในชุมชน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคลภายนอก ทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนงานภูมิปัญญา

ศักยภาพที่โดดเด่นอีกประการของการทำนาในทะเลสาบ คือ ภูมิทัศน์ที่งดงาม และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ทั้งยังตั้งอยู่ระหว่างแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด สะดวกแก่การเดินทาง มีความหลากหลายของกิจกรรมท่องเที่ยว อาทิ การยกยอยักษ์บริเวณปากคลองปากประ การทำงานฝีมือหัตถกรรมพื้นบ้าน การประมงพื้นบ้าน เป็นต้น การเชื่อมโยงการทำนาในทะเลสาบร่วมกับจุดท่องเที่ยวทางนิเวศวัฒนธรรมในพื้นที่ใกล้เคียงจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมการสืบสานภูมิปัญญา และสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดพัทลุง 4 ปี (พ.ศ. 2557-2560) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ แหล่งมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยว (จังหวัดพัทลุง, 2558) และแผนงานส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ (องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ, 2558) ทั้งนี้ ในการรับการสนับสนุนจากภาครัฐหรือหน่วยงานภายนอกควรเป็นภายหลังการรวมกลุ่มชาวนาในทะเลสาบแล้ว เพื่อให้ชุมชนมีความพร้อมและความแข็งแกร่งเพียงพอที่จะรับการสนับสนุนจากภายนอกโดยไม่กระทบต่อแนวทางการดำเนินงานหลักที่คนในชุมชนเห็นชอบร่วมกัน

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการอนุรักษ์และส่งเสริมให้เกิดการสืบสานภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของบ้านปากประ โดยเฉพาะการลงพื้นที่ภาคสนาม สัมภาษณ์พูดคุยกับชาวนาที่ทำนาในทะเลสาบ จะกระตุ้นให้ชุมชนเกิดความตื่นตัวและมีความเชื่อมั่นในการเริ่มต้นดำเนินงานเกี่ยวกับภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบอย่างจริงจัง โดยนำแนวทางข้างต้น อันได้แก่ การรวมกลุ่มสร้างความร่วมมือร่วมกันระหว่างคนในชุมชน การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการรวบรวมข้อมูล ศึกษา ค้นคว้าและเผยแพร่ภูมิปัญญา การนำผลผลิตจากนาในทะเลสาบมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ข้าวอินทรีย์ของชุมชน และการเชื่อมโยงจุดท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมกับพื้นที่ใกล้เคียง มาประยุกต์ใช้

เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคม และเศรษฐกิจของบ้านปากประ เพื่อให้เกิดการสืบสานการทำนาในทะเลสาบอย่างต่อเนื่องต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อนหน้า ประกอบกับเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้อยู่ในกรอบระยะเวลาที่จำกัด จึงควรมีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประในเชิงลึกต่อไป อาทิ แนวคิดและข้อคิดเห็นจากกลุ่มคนรุ่นใหม่ของชุมชนและภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แนวทางการอนุรักษ์และสืบทอดพันธุ์ข้าวท้องถิ่น การจัดการความรู้ภูมิปัญญาการพัฒนาภูมิปัญญาเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้ชุมชน รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติแวดล้อมโดยเฉพาะดินและน้ำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการอนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาการทำนาในทะเลสาบของชุมชนบ้านปากประให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กราย ฤทธิ์รัตน์. (2557, 5 กันยายน). ชาวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- กิตติ ตันไทย. (2552). *หนึ่งศตวรรษเศรษฐกิจของคนลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ ในคณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 5 ธันวาคม 2542. (2554). *วัฒนธรรมพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ เอกลักษณ์และภูมิปัญญา จังหวัดพัทลุง*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงมหาดไทย, กรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- คุรุสภา. (2506). พระราชหัตถเลขา เรื่องเสด็จประพาสแหลมมลายูของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพมหานคร : ศึกษาภัณฑ์พาณิชย์.
- จรรยา โมราสิทธิ์. (2557, 10 กันยายน). ชวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- จรัสศรี ศรีอิน. (2557, 8 มิถุนายน และ 15-16 กันยายน). ชวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- จังหวัดพัทลุง. (2555). แผนพัฒนาจังหวัด 4 ปี (2557-2560). สืบค้น 30 เมษายน 2558, จาก http://www.phatthalung.go.th/develop_plan/load/?filepath=files/com_develop_plan/2015-01/20150128_sggvqmyt.zip&filename=Plan%204%2057-60.zip&id=6
- อุทิน พิจิตรรัตน์. (2557, 8 มิถุนายน และ 15 กันยายน). ชวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- อุล่อง จินเมือง. (2557, 5 กันยายน). ชวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- ชาคริต พูลเกิด. (2557, 15 กันยายน). ชวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- ประทีป หยุทอง. (2557, 5 และ 16 กันยายน). ชวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- ปรีชา จันศรีแก้ว และคณะ. (2546). โครงการแนวทางการแก้ปัญหาการว่าง หมู่ 1 บ้านคอกช้าง ตำบลหารเทา อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง. กรุงเทพมหานคร : กองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ป้อม โมราสิก. (2557, 5 และ 16 กันยายน). ชวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- เป็อน แก้วขำ. (2557, 5 และ 16 กันยายน). ชวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- เป็อน ชายแก้ว. (2556, 5 กันยายน และ 2557, 27 สิงหาคม). ชวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- พรศักดิ์ พรหมแก้ว. (2555). วิถีคิดของชุมชนชวนาบริเวณรอบทะเลสาบสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรี อนุจร. (2557, 11, 16 กันยายน และ 13 ตุลาคม). ชวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัน พูลแก้ว. (2557, 16 กันยายน และ 3 ตุลาคม). ชวนบ้านปากประ. สัมภาษณ์,
[บทสัมภาษณ์].
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สถาบันวิจัยสารสนเทศภูมิศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม. (2553). สารสนเทศทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมลุ่มน้ำ
ทะเลสาบสงขลา. สงขลา: คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มูลนิธิพลังนิเวศและชุมชน. (2542). กระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชน. สืบค้น 2 ธันวาคม
2558, จาก : http://www.banrainarao.com/column/learn_commu
- เริง วงศ์ตันหัน. (2557, 5 กันยายน). ชวนบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- เลิศชาย ศิริชัย และนฤฤทธิ์ ดวงสุวรรณ. (2552). ประมงพื้นบ้านลุ่มทะเลสาบสงขลา: วิถี
และการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิญญา ทองช่วย. (2557, 10-11 และ 16 กันยายน). ชวนบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- วินัย สุกใส. (2541). ภูเขา ทุ่งราบ และทะเล: วิถีแห่งความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลง
ของชุมชนรอบทะเลสาบสงขลา. โลกของลุ่มทะเลสาบ, 102-103.
- วิมล คำศรี และไพรินทร์ รุยแก้ว. (2544). วัฒนธรรมข้าวและพลังอำนาจชุมชนรอบ
ทะเลสาบสงขลา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไวพจน์ กันจ และคณะ. (2556). โครงการพัฒนากระบวนการผลิตข้าวหอมมะลิปลอดภัย
แบบครบวงจร เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของเกษตรกรผู้ปลูกข้าว จังหวัด
พะเยา. กรุงเทพมหานคร :สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2556.
- ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน). (2554). ภูมิศาสตร์กับวิถีชีวิตไทย.
กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ส่งเสริม ฐรักษา. (2548). พัทลุง ท้องถิ่นของเรา. พัทลุง: โรงพิมพ์เมืองพัทลุง.
- สุธัญญา ทองรักษา. (2549). วิวัฒนาการของการใช้ประโยชน์จากที่ดินและป่าไม้ บริเวณ
ลุ่มทะเลสาบสงขลา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวัฒน์ กิขุนทด. (2555). *สภาองค์กรชุมชนตำบลตำนาน คีนชีวดินให้น้ำ คีนปลาให้น้ำ สืบสานข้าวสังข์หยดพัทลุง*. สืบค้น 5 มกราคม 2558, จาก <http://isranews.org/community/comm-scoop-documentary/item/5992-2012-03-21-10-00-35.html>
- เสน่ห์ จามริก, และอาภรณ์ จันทรสมวงศ์ (บ.ก.). (2545). *การวิจัยเพื่อท้องถิ่น: รากฐานแห่งพลังปัญญา*. เชียงใหม่: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- เสรี พงศ์พิศ, (บ.ก.). (2539). *ภูมิปัญญาชาวบ้านกับการพัฒนาชนบท เล่ม 1*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิภูมิปัญญา.
- โสภณ นิลสุวรรณ. (2557, 5 และ 16 กันยายน). ชาวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- โสภา แสงแก้ว. (2557, 5 และ 16 กันยายน). ชาวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- หนูราย แดงมณี. (2557, 3 ตุลาคม). ชาวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- หนูวาด แก้วขำ. (2557, 5 กันยายน). ชาวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- หนูวาด นิยมแก้ว. (2557, 5 กันยายน). ชาวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- หลง หนูน้อย. (2557, 5 กันยายน). ชาวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ. (2556). *แผนพัฒนา อบต. 3 ปี*. สืบค้น 30 เมษายน 2558, จาก http://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=213
- _____. (2556). *สภาพและข้อมูลพื้นฐาน*. สืบค้น 28 มกราคม 2559, จาก <http://www.lampam.go.th/general1.php>
- อวย โรจนรัตน์. (2557, 10-11 กันยายน และ 3 ตุลาคม). ชาวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- อาภรณ์ จันทรสมวงศ์, (บ.ก.). (2545). *การวิจัยเพื่อท้องถิ่น: รากฐานแห่งพลังปัญญา*. เชียงใหม่: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อุดม ชูเผือก. (2557, 5 และ 16 กันยายน). ชาวนาบ้านปากประ. [บทสัมภาษณ์].
- Google Map. (2559). *ตำบลลำปำ*. สืบค้น 9 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <https://map.google.com>

ใบสมัครสมาชิก

วารสารรังสิตสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรังสิต

ชื่อ-นามสกุล

หน่วยงาน/สถาบัน

ที่อยู่เลขที่ ซอย ถนน

แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ จังหวัด

รหัสไปรษณีย์ หมายเลขโทรศัพท์

ประสงค์สมัครเป็นสมาชิก

☐

1 ปี 2 ฉบับ 240 บาท

☐

2 ปี 4 ฉบับ 480 บาท

ตั้งแต่วันที่ เดือน ปี

(วารสารพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ : ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม)

สถานที่จัดส่งวารสาร

☐

ที่อยู่ตามด้านบน

☐

โปรดจัดส่งวารสารไปยังที่อยู่ตามนี้

ที่อยู่เลขที่ ซอย ถนน

แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ จังหวัด

รหัสไปรษณีย์ หมายเลขโทรศัพท์

การชำระค่าสมาชิก

ธนาคารติ่งจ่าย นางจूरีรัตน์ เกลี้ยงแก้ว ปณ. ฟิวเจอร์ พาร์ค รังสิต 12130

จากนั้นกรุณาส่งใบสมัครสมาชิกและสำเนาหลักฐานการโอนเงินไปยัง

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยรังสิต ที่หมายเลขโทรสาร 02-997-2200 ต่อ 3473

หรือ อีเมล : jureerat.k@rsu.ac.th