

โปรแกรมการส่งเสริม และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ตามแนวตะวันออกสำหรับเยาวชนไทยเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

รศ. อัจฉรา สุขารมณี

รศ.ดร. อรพินทร์ ชูชม**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออก การวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะแรกเป็นการสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนอายุระหว่าง 12-15 ปี จำนวน 1,204 คน โดยใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต ระยะที่สองเป็นการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออก ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ยึดหลักการบูรณาการระหว่างร่างกายและจิตใจให้เป็นหนึ่งเดียวกัน โดยด้านร่างกาย เน้นที่การออกกำลังกาย การรำมวย กายบริหาร และการทำนันทนาการ ด้านจิตใจเน้นที่การฝึกสมาธิ มีเทปบรรยายคุณธรรมและจริยธรรม ทางด้านการปรับเปลี่ยนความคิด ทุกกิจกรรมใช้เสียงดนตรีเป็นองค์ประกอบหลัก โดยทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง 108 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 54 คน และกลุ่มควบคุม 54 คน ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากทดลองนักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออก มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับโปรแกรมดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาเยาวชนเพื่อให้เติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่สังคม โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ซึ่งพบว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตขึ้นอยู่กับความฉลาดทางสติปัญญาเพียง 20% ส่วนอีก 80% เป็นเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์และเรื่องอื่นๆ (Goleman, 1998) ฉะนั้นระบบการศึกษาในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในเยาวชนไทยโดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อ

* รองศาสตราจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

** รองศาสตราจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มี จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข” นั่นคือ ระบบ การศึกษามุ่งเน้นผลิตนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่ “ดี เก่ง และมีความสุข” เพราะตระหนักว่าเป็น คุณลักษณะของการพัฒนาสติปัญญา ร่วมกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถสร้าง ทรัพยากรของชาติให้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข โดยเริ่มที่นักเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นกลุ่มนักเรียนที่ควรจะได้ใส่ใจเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เป็นอย่างยิ่ง เพราะนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นช่วงวัยรุ่นอายุ 12-15 ปี ในมิติทางจิตวิทยาของวัยรุ่นว่า เป็นวัยที่อยู่ในสภาวะหัวเลี้ยวหัวต่อแห่งชีวิตที่จะต้องมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ รวมทั้งจะต้องมี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบบเด็กให้ไปสู่การเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งสังคมแต่ละแห่งจะเป็นตัวกำหนดแบบ ฉบับแห่งพฤติกรรมเหล่านั้น นอกจากนี้พัฒนาการทางอารมณ์ของวัยรุ่นยังมีลักษณะอารมณ์ เปลี่ยนแปลงง่าย สับสน อ่อนไหว ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้มากนัก และพัฒนาการทางสังคมที่มี ลักษณะการยึดติดกับสังคมกลุ่มเพื่อนเป็นสำคัญ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2540) สอดคล้องกับแนวคิด ของสมชาย ธีรธนกุล (2526) ที่กล่าวว่าชีวิตของวัยรุ่นเป็นระยะของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้ง ร่างกายและจิตใจ วัยรุ่นต้องเผชิญกับการรู้จักตนเองในสิ่งใหม่กว่าร่างกายเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทำให้ จิตใจว่าวุ่นตื่นตระหนกตกใจตามไปด้วย อารมณ์ของเด็กในวัยรุ่นจึงเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

อารมณ์มีอิทธิพลต่อความนึกคิดและพฤติกรรมของคนเราเป็นอย่างมาก ซึ่งหากเราสามารถ ควบคุมและใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์ อารมณ์ก็จะเป็นสิ่งที่ให้คุณมากกว่าให้โทษ ด้วยเหตุนี้จึงเป็น ที่มาของการศึกษา “ความฉลาดทางอารมณ์” (Emotional Intelligence) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ใช้ ความสามารถทางปัญญาไปกำกับและควบคุมอารมณ์ (ผจญจิต อินทสุวรรณ และคณะ, 2545) เพื่อที่จะพัฒนาให้บุคคลสามารถรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยนำความสามารถทาง ปัญญาเข้ามาช่วยวิเคราะห์แยกแยะความรู้สึกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น และใช้ปัญญาในการคิด ทบทวนข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์นั้นมาประมวลเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมที่สุดที่ จะจัดการกับตนเอง หรือบุคคล หรือสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวได้อย่างดี

ความฉลาดทางอารมณ์สามารถพัฒนาได้ทุกเพศทุกวัย ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นว่าเยาวชนไทยวัย 12-15 ปี ซึ่งกำลังเริ่มเรียนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นกลุ่มบุคคลที่สมควรได้รับการ สนับสนุนให้มีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เป็นอย่างยิ่ง เยาวชนในช่วงวัยนี้มักเกิดภาวะสับสน ทั้งด้านความต้องการภายในตนเองและการแสดงออกสู่ภายนอก ดังตัวอย่างที่ได้พบเห็นจากสื่อต่างๆ อยู่บ่อยครั้งว่าปัญหาสังคมมักเกิดจากการกระทำของเยาวชนในช่วงวัยนี้ซึ่งรับเอาอารยธรรมตะวันตก เข้ามาอย่างรวดเร็ว เลียนแบบ และก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ เพื่อขจัดปัญหาในเรื่องของ วัฒนธรรมตะวันตกที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ คณะผู้วิจัยจึงได้ใช้



วิถีทางตามแนวตะวันออกในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในเยาวชนไทย เพื่อการค้นคว้าข้อมูลเชิงประจักษ์พัฒนาให้เกิดเยาวชนเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มเติมไปจากความฉลาดทางสติปัญญา ซึ่งได้รับการฝึกฝนอยู่แล้วในระบบการศึกษาของโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสมดุลแก่นักเรียนก่อให้เกิดเป็นเยาวชนที่มีรากฐานชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขพร้อมที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสร้างโปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออก
3. เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,204 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงทดลอง เป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม กรุงเทพมหานคร จำนวน 108 คน
 - 2.1 เป็นกลุ่มทดลอง 54 คน
 - 2.2 เป็นกลุ่มควบคุม 54 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ใช้วิธีจับสลากนักเรียนทั้ง 3 ชั้นเรียน (มัธยมศึกษาปีที่ 1-3) มาอย่างละ 1 ห้องเรียน จากทั้งหมด 10 ห้องเรียน และสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากนักเรียนมาห้องเรียนละ 18 คน เป็นชาย 9 คน หญิง 9 คนรวม 3 ชั้นเรียนเป็น 54 คน ชาย 27 คน หญิง 27 คน ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม



ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- การได้รับโปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนว
ตะวันออก
- การไม่ได้รับโปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนว
ตะวันออก

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

1.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ นักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จากโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,204 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random
Sampling) ดังแสดงในตาราง 1



ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน

โรงเรียน	ชั้น							
	ม.1		ม.2		ม.3		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียนราชวินิต	39	33.3	38	32.5	40	34.2	117	100.0
โรงเรียนสายปัญญา	42	32.3	47	36.2	41	31.5	130	100.0
โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยายาคม	49	35.8	37	27.0	51	37.2	137	100.0
โรงเรียนพุทธจักรวิทยา	51	36.4	49	35.0	40	28.6	140	100.0
โรงเรียนบวรมงคล	47	34.3	44	32.1	46	33.6	137	100.0
โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	32	25.2	51	40.2	44	34.6	127	100.0
โรงเรียนบดินทรเดชา	47	33.6	49	35.0	44	31.4	140	100.0
โรงเรียนโพธิสารพิทยากร	39	39.1	45	33.6	50	37.3	134	100.0
โรงเรียนเทพศิรินทร์	47	33.1	51	35.9	44	31.0	142	100.0
รวม	393	32.6	411	34.1	400	33.2	1,204	100.0

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อศึกษาผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้วยโปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออก ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (มัธยมศึกษาปีที่ 1-3) โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยายาคม จำนวน 108 คน เป็นกลุ่มทดลอง 54 คน เป็นกลุ่มควบคุม 54 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ใช้วิธีจับสลากนักเรียนทั้ง 3 ชั้นเรียน (มัธยมศึกษาปีที่ 1-3) มาอย่างละ 1 ห้องเรียน จากทั้งหมด 10 ห้องเรียน และสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากนักเรียนมาห้องเรียนละ 18 คน เป็นชาย 9 คน หญิง 9 คน รวม 3 ชั้นเรียนเป็น 54 คน ชาย 27 คน หญิง 27 คน ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังตาราง 2



ตาราง 2 ตารางการสุ่มนักเรียนจากโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาลัย เพื่อจัดเข้ากลุ่มการพัฒนา
ความฉลาดทางอารมณ์ กลุ่มทดลอง 54 คน กลุ่มควบคุม 54 คน

ระดับชั้นเรียน	กลุ่มทดลอง 54 คน		กลุ่มควบคุม 54 คน		รวม
	เพศ		เพศ		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	9	9	9	9	36
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	9	9	9	9	36
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	9	9	9	9	36
รวม	27	27	27	27	108

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบทดสอบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต

ลักษณะของแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์

แบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิตสร้างขึ้นโดย สมทรง สุวรรณเลิศ และคณะ (2543) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือโดยการหาคุณภาพเครื่องมือจนสามารถวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะแบบทดสอบเป็นการรายงานตนเองแบบมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ คือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริง และจริงมาก จำนวน 52 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1.1 ด้านดี จำนวน 18 ข้อคำถาม ได้แก่ ข้อ 1-18 แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย คือ ควบคุมอารมณ์ตนเอง จำนวน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ 1-6 เห็นใจผู้อื่น จำนวน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ 7-12 และรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ 13-18

1.2 ด้านเก่ง จำนวน 18 ข้อคำถาม ได้แก่ 19-36 แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย คือ มีแรงจูงใจ จำนวน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ 19-24 ตัดสินใจแก้ปัญหา จำนวน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ 25-30 และสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น จำนวน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ 31-36

1.3 ด้านมีสุข จำนวน 16 ข้อคำถาม ได้แก่ 37-52 แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย คือ ภูมิใจในตนเอง จำนวน 4 ข้อคำถาม ได้แก่ 37-40 พึงพอใจในชีวิต จำนวน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ 41-46 และสุขสงบทางใจ จำนวน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ 47-52

สำหรับแบบทดสอบนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา ในด้านดี เก่ง สุข และภาพรวม คือ .75, .76, .81 และ .85 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นแบบแบ่งครึ่งในด้านดี เก่ง สุข และภาพรวม คือ .83, .86, .71 และ .84 ตามลำดับ



2. โปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออก

เป็นโปรแกรมที่นำเอาวิธีการที่เป็นวิทยาการทางวิทยาศาสตร์แห่งสหประชาชาติใหม่มาพัฒนาสมรรถวิสัยที่แฝงในร่างกายมนุษย์ เป็นการบูรณาการระหว่างร่างกายและจิตใจให้เป็นหนึ่งเดียวกัน โดยที่

ด้านร่างกาย เน้นที่การออกกำลังกาย การรำมวย กายบริหาร และการทำนันทนาการ

ด้านจิตใจ เน้นที่การฝึกสมาธิ การพัฒนาจิต มีเทปบรรยายคุณธรรมและจริยธรรม เป็นการยกระดับจิตด้านการปรับเปลี่ยนความคิด ทุกกิจกรรมใช้เสียงดนตรีเป็นองค์ประกอบหลัก

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออก ผู้วิจัยนำปรัชญาตะวันออกของท่านเหลาจื๋อโดยใช้วิธีการของเทคนิคเต๋าเต๋อซันซี ซึ่งท่านอาจารย์จ้าวเมี่ยวกว่อเป็นผู้ก่อตั้ง โดยนำปรัชญาจากอักษรห้าพันคำของคัมภีร์เต๋าเต๋อจิง (อาจารย์จ้าวเมี่ยวกว่อ. 2546) มาประยุกต์ใช้และได้นำเสนอเป็นกิจกรรม 8 อย่าง ดังนี้

2.1 กายบริหารด้วยการรำมวย การออกกำลังกายเป็นกิจกรรมที่ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างการเคลื่อนไหวของอวัยวะส่วนต่างๆของร่างกาย โดยมีการใช้เสียงเพลงประกอบการออกกำลังกาย กิจกรรมประเภทนี้ใช้สถานที่ในโรงยิมเนเซียม

2.2 การฟังเทปบรรยาย เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เป็นการยกระดับจิตใจด้วยการปรับเปลี่ยนความคิดทางด้าน Cognitive ทำให้เกิดการรับรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง ทำให้ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ รู้จักเห็นใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่นได้ รู้รับผิดชอบ รู้จักให้ และรู้จักรับ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา มีสัมพันธภาพที่ดีแก่ผู้อื่น

2.3 การฝึกร้องเพลง เป็นกิจกรรมที่ให้ความรื่นเริงบันเทิงใจแก่ผู้ปฏิบัติ โดยให้ร้องเพลงตามเสียงเพลง มีดนตรีประกอบ ช่วยสร้างอารมณ์สุข สนุกสนาน ส่งเสริมการแสดงออก ช่วยผ่อนคลายคลายความตึงเครียด ร่างกายผ่อนคลาย มีความสงบทางใจ

2.4 กิจกรรมนันทนาการ เป็นกิจกรรมที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้เข้าร่วมฝึก สนุกสนาน และช่วยพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

2.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม คือ การให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ออกมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้ร่วมกิจกรรมเห็นคุณค่าตนเองและเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ในที่สุดเกิดความภูมิใจในตนเองด้วย

2.6 การฝึกนั่งสมาธิ เป็นการฝึกจิตให้สงบด้วยเสียงเพลงทำให้เกิดปัญญามองเห็นแนวทางในการรับรู้และเข้าใจปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ เป็นคนมองโลกในแง่ดี สามารถปรับเปลี่ยนความคิดพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส และพอใจสิ่งที่ตนมีอยู่



2.7 การฝึกและใช้เทคนิคพัฒนาสมรรถวิสัยซอฟต์แวร์ร่างกายคนด้วยการบูรณาการร่างกายและจิตใจที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ดังเช่น การรำมวยออกกายบริหารเป็นการเคลื่อนไหวอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกาย ให้นำเอาจิตที่มีสมาธิติดตามไปกับท่ารำมวยและกายบริหารด้วย การฝึกเป็นการรู้ศักยภาพของตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจ และมีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายได้

2.8 การรับใช้สังคม เป็นการยกระดับจิตใจให้ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น รู้จักการให้มากกว่าการรับ ทำให้มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น รับรู้และเข้าใจปัญหา กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

แบบแผนการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเป็นการสำรวจในตอนแรก และใช้การวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออก โดยแบบแผนการวิจัยเชิงทดลองที่มีกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง และมีการสอบก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออกด้วยแบบทดสอบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยเรื่องนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเพื่อสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ในส่วนนี้ คณะผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นปีที่ 1-3 โรงเรียนมัธยมศึกษาของกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 9 โรงเรียน

ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเพื่อศึกษาผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการทดลองใช้โปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออกกับกลุ่มตัวอย่าง 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดสุทธิวาราม จำนวน 15 คน และโรงเรียนสายปัญญาจำนวน 15 คน เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวนชั้นละ 5 คน โดยกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ได้มีการตอบแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิตก่อนการทดลอง 1 เดือน และภายหลังการทดลองในช่วงวันที่ 31 กรกฎาคม – 2 สิงหาคม 2547 จะให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิตอีกครั้งในวันสุดท้ายของการทดลอง

การทดลองใช้โปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออกกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ของโรงเรียนทั้งสองดังกล่าวข้างต้น จำนวน 30 คน ใช้เวลาในการทดลองโปรแกรม 3 วัน 2 คืน ณ ศูนย์ปฏิบัติเทคนิคเต้าเต๋อซันชีสากล อำเภอปอดลอย



จังหวัดกาญจนบุรี ผลการทดลองพบว่าต้องมีการพัฒนาโปรแกรมใหม่เกือบทั้งหมด เพื่อให้เหมาะสมกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการใช้โปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออกที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาแล้วให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน ที่เป็นกลุ่มทดลอง 54 คน กลุ่มควบคุม 54 คน โดยคณะผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มนี้ตอบแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ในช่วง 1 เดือนก่อนเริ่มใช้โปรแกรมส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออกและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ซ้ำอีกครั้งหลังสิ้นสุดการใช้โปรแกรม โดยระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในช่วงนี้อยู่ระหว่างวันที่ 23-25 ตุลาคม 2547 โดยกลุ่มทดลองจะใช้เวลาในการฝึกทั้งหมด 3 วัน 2 คืน ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติเทคนิคเต๋าเต๋อซินชีสากล อำเภอป่าพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ส่วนกลุ่มควบคุมจะเข้าเรียนในชั้นเรียนตามปกติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และร้อยละสำหรับข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา
2. เปรียบเทียบผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์โดยใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยกระบวนการ Analysis of Covariance (ANCOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านเก่ง ด้านดี และด้านสุข ต่างมีความสัมพันธ์ในทางบวกซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนั้นส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.80 มีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านเก่ง ด้านดี และด้านสุข อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ นักเรียนร้อยละ 18 ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี (เห็นใจผู้อื่น) และด้านเก่ง (สัมพันธ์ภาพ) ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ
3. นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านภาพรวม และ องค์ประกอบด้านดี สูงกว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
4. นักเรียนเพศหญิงมีความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวม องค์ประกอบด้านดี และด้านสุข สูงกว่านักเรียนเพศชาย



5. นักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการส่งเสริม และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนว ตะวันออกด้วยเทคนิคเต๋าเต๋อซินซี มีความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวม องค์ประกอบด้านดี ด้านเก่ง และ ด้านสุข สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับโปรแกรกดังกล่าว

อภิปรายผล

1. จากการสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านภาพรวม และ องค์ประกอบด้านดี สูงกว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ทั้งนี้เพราะนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นช่วงที่เข้าสู่วัยรุ่นเต็มตัว มากกว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เนื่องจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนเร็วบางคน ยังอยู่ในวัยคาบเกี่ยวระหว่างวัยเด็กกับวัยรุ่น ทำให้วุฒิภาวะทางอารมณ์ยังไม่ได้พัฒนาถึงระดับวัยรุ่น ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุให้นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 และ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเข้าสู่วัยรุ่นแล้วมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงกว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่บางคนยังอยู่ในช่วงวัยเด็กอยู่ในขณะที่วุฒิภาวะทางอารมณ์มีส่วน เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในเด็ก จึงส่งผลให้เด็กที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงจะมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ได้ดีกว่าเด็กที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ต่ำ มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงระดับ อายุและระดับชั้นปีที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ เช่น งานวิจัยของคมเพชร ฉัตรสุภากุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2543) ที่ได้ศึกษาการสร้างมาตรฐานและปกติวิสัยของความฉลาดทาง อารมณ์สำหรับวัยรุ่นไทย จากผลการสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อเปรียบเทียบคะแนนความ ฉลาดทางอารมณ์ของวัยรุ่นที่กำลังเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4, 5 และ 6 พบว่า องค์ประกอบระหว่าง บุคคลของความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบ ด้านอื่นๆ ของความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัย ของอิทธิพงษ์ ตั้งสกุลเรืองไธ (2545) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา กับ ความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยบางส่วน พบว่า นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยคะแนนความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนเพศหญิงมีความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวม องค์ประกอบด้าน ดี และด้านสุข สูงกว่านักเรียนเพศชาย ทั้งนี้เพราะจากการศึกษาพัฒนาการระหว่างเด็กหญิงกับ เด็กชาย จะพบว่าเด็กหญิงจะมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ที่เร็วกว่าเด็กชายในช่วงอายุเดียวกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เด็กหญิงมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเด็กชาย มี



งานวิจัยหลายฉบับที่ให้ผลการวิจัยที่คล้ายคลึงกัน เช่น งานวิจัยของ คมเพชร ฉัตรสุภากุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2543) ที่ได้ศึกษาการสร้างมาตรฐานประเมินและปกติวิสัยของความฉลาดทางอารมณ์สำหรับวัยรุ่นไทย จากผลการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ของวัยรุ่นเพศชายและเพศหญิง พบว่า องค์ประกอบทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายฝน จันทะพรหม (2546) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของครอบครัวและกลุ่มเพื่อนที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของวัยรุ่นตอนปลาย ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณี นักศึกษาชาย-หญิง ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต) จำนวน 373 คน ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า เพศหญิงมีความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมมากกว่าเพศชาย โดยในด้านดี การควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง, ความเห็นอกเห็นใจและความรับผิดชอบ มากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายนั้นจะมีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการรู้จัก/ มีแรงจูงใจตนเอง มากกว่าเพศหญิง

จากงานวิจัยข้างต้น รวมทั้งงานวิจัยฉบับนี้ สามารถแสดงให้เห็นได้ว่าระดับชั้นปี และเพศที่ต่างกันมีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน

2. จากผลการศึกษาคำการใช้โปรแกรมการพัฒนาและส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ พบว่านักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออก ด้วยเทคนิคเต๋าเต๋อชิงซี มีความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวม องค์ประกอบด้านดี ด้านเก่ง และ ด้านสุข สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับโปรแกรมหดงกล่าว ทั้งนี้เพราะเทคนิคเต๋าเต๋อชิงซีเป็นเทคนิคที่นำเอาวิธีการที่เป็นวิทยาการทางวิทยาศาสตร์แห่งสหัชวรรษใหม่มาพัฒนาสมรรถวิสัยที่แฝงในร่างกายมนุษย์ โดยยึดหลักการบูรณาการระหว่างร่างกายและจิตใจให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 8 อย่างที่ช่วยในการพัฒนาร่างกายควบคู่ไปกับจิตใจ

เมื่อร่างกายกับจิตใจมีความสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียว ฉะนั้นเมื่อร่างกายเจ็บป่วย สภาพจิตก็จะมีไม่ดี หรือในทางตรงข้ามเมื่อสภาพจิตใจไม่ดี ก็จะส่งผลให้ร่างกายอ่อนแอตามไปด้วย ทั้งกายและจิตมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก และทั้งสองส่วนมีผลต่ออารมณ์ ดังเช่น งานวิจัยของ นันทน์ภัส นฤมล (2546) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกายที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกับความฉลาดทางอารมณ์ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหนองแขงวิทยา จังหวัดสระบุรี จำนวน 470 คน และผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า สมรรถภาพทางกายด้านความอดทนของระบบไหลเวียนโลหิตและหลอดเลือดมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ 6 ด้าน คือ การควบคุมตนเอง การเห็นใจผู้อื่น ความรับผิดชอบ การมีแรงจูงใจ ความพอใจชีวิต และความสุขทางใจ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สมรรถภาพทางกายด้านความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ 2 ด้าน คือ การควบคุมตนเอง และความเห็นใจผู้อื่น ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05



และสมรรถภาพทางกายด้านส่วนประกอบของร่างกายมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ 2 ด้าน คือ ความพอใจชีวิต และความสงบสุขทางใจ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือ งานวิจัยของสุวณีย์ เกี่ยวกิงแก้ว และคณะ (2544) ที่ได้ศึกษาภาวะสุขภาพจิต ความฉลาดทางอารมณ์ และความสำเร็จด้านการเรียนของนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจากงานวิจัยทั้งสองฉบับ สามารถแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า สุขภาพทางกายและจิตนั้นส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ ผู้มีสุขภาพกายและจิตดีก็จะมี ความฉลาดทางอารมณ์ดีตามไปด้วย

สืบเนื่องจากผลการวิจัยข้างต้น จึงสามารถยืนยันได้ว่าเทคนิคเต๋าเต๋อซันซึ่งเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออกสำหรับเยาวชนไทย เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างแท้จริง เนื่องจากเป็นเทคนิคที่สามารถพัฒนาด้านร่างกายควบคู่ไปกับจิตใจ ตามที่ได้อภิปรายไว้แล้ว โดยใช้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการออกกำลังกาย การทำสมาธิ กิจกรรมกลุ่ม และนันทนาการ ซึ่งจากงานวิจัยหลายฉบับที่ได้เคยทำกันมา ก็พบผลการวิจัยที่คล้ายกันว่า การออกกำลังกาย การทำสมาธิ กิจกรรมกลุ่ม และนันทนาการ มีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้น เช่น งานวิจัยของ เฉลิมศักดิ์ เยี่ยมเพื่อน (2547) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตที่ออกกำลังกายกับนิสิตที่ไม่ออกกำลังกายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า นิสิตที่ออกกำลังกายมีแนวโน้มว่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่านิสิตที่ไม่ได้ออกกำลังกาย หรือ งานวิจัยของ วรินทร์ทิพย์ หมี่แสน (2543) ที่ได้ศึกษาผลของการฝึกสมาธิตามแนวสติปัฏฐาน 4 ที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า กลุ่มนักเรียนที่ได้รับการฝึกสมาธิตามแนวสติปัฏฐาน 4 มีความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองและสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกดังกล่าว หรือ งานวิจัยของ ชัญญา บัวประเสริฐ (2546) ที่ได้ศึกษาผลการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โรงเรียนมักกะสันพิทยา เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า ภายหลังจากที่นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม นักเรียนจะมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม หรืองานวิจัยของ ภูฟ้า เสวกพันธ์ (2543) ที่ได้ศึกษาผลของโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า กลุ่มทดลองทั้งสองกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมนันทนาการการละครและค่ายพักแรม และโปรแกรมนันทนาการการกีฬาและเกม มีพัฒนาการคะแนนเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ดีกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากผลการวิจัยทั้งสี่ฉบับข้างต้น จะเห็นได้ว่ากิจกรรมทั้งสี่รูปแบบมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และเทคนิคเต้าเต๋อซันซีที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในครั้งนี้เป็นเทคนิคที่รวบรวมเอากิจกรรมทั้งสี่ชนิดเข้าด้วยกัน จึงทำให้เทคนิคนี้เป็นเทคนิคที่สามารถนำมาใช้พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักเรียนได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

สำหรับโรงเรียนที่ต้องการนำผลการวิจัยเพื่อไปพัฒนานักเรียนให้มีความฉลาดทางอารมณ์

1. จากการสำรวจนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีนักเรียนที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติอยู่ จึงเห็นควรให้โรงเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน ด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซันซี ซึ่งเป็นเทคนิคตามแนวตะวันออกมาพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในนักเรียน ซึ่งพบผลจากการวิจัยแล้วว่า สามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในช่วงวัย 12-15 ปี ได้ผลดี

2. เมื่อทางโรงเรียนเห็นความสำคัญและได้นำนักเรียนมาเข้าค่ายยุวชนเต้าซันเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซันซี ซึ่งเป็นเทคนิคตามแนวตะวันออก ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติเต้าเต๋อซันซีสากล อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี หลังจากนักเรียนกลับไปแล้ว ทางโรงเรียนต้องมีการสานต่อด้วยการฝึกนักเรียน เพื่อให้เกิดความคงทนในสิ่งที่นักเรียนได้รับจากการเข้าค่ายยุวชนเต้าซัน อีกทั้งควรได้มีการติดตามผลด้วยการสอบถามปิตามารดา หรือผู้ปกครองของนักเรียน ถึงสิ่งที่มีความเปลี่ยนแปลงไปของนักเรียนด้วย

3. เพื่อประโยชน์สูงสุดในการนำนักเรียนมาเข้าค่ายยุวชนเต้าซัน ควรมีการเตรียมความพร้อมนักเรียน และอาจารย์ผู้ควบคุมดูแลนักเรียน ให้ทำความเข้าใจกับขั้นตอนและหลักการปฏิบัติ ด้วยเทคนิคเต้าเต๋อซันซี ก่อนเข้ารับการฝึกปฏิบัติทุกครั้ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. เมื่อทางโรงเรียนให้ความสนใจที่จะส่งนักเรียนมาเข้าค่ายยุวชนเต้าซัน ณ ศูนย์ฝึกปฏิบัติ อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ควรมีการทดสอบก่อนและหลังการนำเด็กนักเรียนมาเข้าค่ายด้วยแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต เพื่อทราบผลของการฝึกและดูพัฒนาการของนักเรียนในด้านความฉลาดทางอารมณ์ อีกทั้งด้านคุณธรรม และจริยธรรมด้วย รวมทั้งมีการติดตามผลหลังการทดลองว่ามีความคงทนของความฉลาดทางอารมณ์เพียงใด



2. จากผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออกด้วยเทคนิคเต๋าเต๋อซันซี ได้ผลดีในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในนักเรียน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้มีการนำโปรแกรมนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้กับนักเรียนในระดับอื่นๆ หรือนักเรียนที่มีคุณลักษณะพิเศษด้วย
3. ควรมีการทำวิจัยเชิงประเมินโครงการ เพื่อเป็นการศึกษาและทำความเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับกลุ่มนักเรียนที่มาเข้าโปรแกรมการฝึกปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ต่อไป
4. ควรมีการทำวิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออกด้วยเทคนิคเต๋าเต๋อซันซีกับทุกระดับ ไม่ว่าจะเด็ก วัยรุ่น ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ โดยปรับโปรแกรมให้สามารถใช้กับวัยต่างๆ นั้นได้อย่างเหมาะสม แล้วดูว่าผลการวิจัยของแต่ละกลุ่มเป็นอย่างไร ทั้งนี้ถ้าได้ผลดีจะได้มีการทำชุดฝึกในการฝึกแต่ละกลุ่ม
5. ควรมีการทดลองระยะเวลาของการฝึกว่า ระยะเวลาใดจึงจะเหมาะสมที่สุดในการฝึก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะการฝึกระยะสั้นเกินไปหรือยาวเกินไปอาจมีประสิทธิภาพไม่สูงสุด ระยะเวลาที่เหมาะสมควรเป็นระยะเวลาเท่าใด

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2543). รายงานการวิจัยการพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ 12-60 ปี. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2543). รายงานการวิจัยการสร้างมาตรฐานและปกติวิสัยของความฉลาดทางอารมณ์สำหรับวัยรุ่นไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เฉลิมศักดิ์ เยี่ยมเพื่อน. (2547). ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตที่ออกกำลังกายกับนิสิตที่ไม่ออกกำลังกาย ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชญญา บัวประเสริฐ. (2546). ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โรงเรียนมัธยมกะสันพิทยา เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.



- นันทน์ภัส นฤมล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางกายที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ กับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหนองแขงวิทยา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ผจญจิต อินทสุวรรณ และคนอื่นๆ. (2545). รายงานการวิจัยการสร้างและพัฒนามาตราวัดปริชาเชิงอารมณ์ตามแนวพุทธศาสนาสำหรับวัยรุ่นไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภูฟ้า เสวกพันธ์. (2543). ผลของโปรแกรมนันทนาการที่มีต่อการพัฒนาเชาวน์อารมณ์ของนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วรินทร์ทิพย์ หมีแสน. (2543). ผลของการฝึกสมาธิตามแนวสติปัฏฐาน 4 ที่มีต่อเชาวน์อารมณ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สายฝน จันทะพรม. (2546). อิทธิพลของครอบครัวและกลุ่มเพื่อนที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของวัยรุ่นตอนปลาย ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณี นักศึกษาชาย-หญิง ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต). วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุนีย์ เกี่ยวกิ่งแก้ว; แสงหล้า พลนอก และ เซาวนี ล่องชุมผล. (2544). รายงานการวิจัยเรื่องภาวะสุขภาพจิต ความฉลาดทางอารมณ์ และความสำเร็จด้านการเรียนของนิสิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อาจารย์จ้าวเมี่ยวกว๋อ (ผู้เรียบเรียง). (2546). คัมภีร์เต๋าเต๋อจิง ฉบับประยุกต์ใช้. แปลเป็นภาษาไทย โดย กลิ่นสุคนธ์ อริยฉัตรกุล. กรุงเทพฯ: บริษัท ไทยเต๋าซิ่น จำกัด.
- อิทธิพงษ์ ตั้งสกุลเรืองไฉ. (2545). รายงานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางเชาวน์ปัญญากับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก. พิษณุโลก: สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเนินมะปราง.
- Bar-on, R. (1997). *Bar-on Emotional Intelligence Quotient Inventory: A Measure of Emotional Intelligence*. Toronto: Multi-Health System.
- Cooper, R.K. and Swaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organization*. New York: Grosset/Putnam.



Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence : Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.

_____. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Mayer, J.D.& Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. In P. Salovey & D.J. Sluyter (eds.). *Emotional development and emotional intelligence*. pp. 3–31. New York: Basic Books.

Rebecca, N. (1998, Summer). The Comfort Corner: Fostering Resiliency and Emotional Intelligence. *Childhood Education*. 7(4): 200-204.



การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับอีคิวในประเทศไทย (Synthesis of Research Studies Relating to Emotional Intelligence in Thailand)

รศ.อัจฉรา สุขารมณ

ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง**

บทคัดย่อ

การสังเคราะห์งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการของการวิจัยเกี่ยวกับอีคิวในประเทศไทย รวมทั้งค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอีคิวโดยการประมาณค่าขนาดอิทธิพลตามวิธีวิเคราะห์เมตา ผลการประมวลงานวิจัยเกี่ยวกับอีคิวในประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ.2540-2547 พบว่า มีผู้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่ออีคิว จำนวน 42 เรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอีคิวกับตัวแปรอื่นๆ จำนวน 57 เรื่อง ศึกษาเปรียบเทียบอีคิวตามลักษณะตัวแปรต่างๆ จำนวน 15 เรื่อง ศึกษาการสร้างและพัฒนาเครื่องมือหรือมาตรวัดอีคิว จำนวน 16 เรื่อง และศึกษาการจัดโปรแกรมหรือหลักสูตรเพื่อพัฒนาอีคิว จำนวน 52 เรื่อง และผลการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่ออีคิวโดยมีนัยสำคัญทางสถิติมี ผู้วิจัยได้แบ่งเป็นกลุ่มปัจจัย ดังนี้ 1) กลุ่มปัจจัยชีวสังคม มีขนาดอิทธิพลช่วง 0.01-0.35 2) กลุ่มปัจจัยด้านบุคคลและจิตลักษณะ มีขนาดอิทธิพลช่วง 0.03-0.65 3) กลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว มีขนาดอิทธิพลช่วง 0.20-0.30 และ 4) กลุ่มปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่ทำงานและสื่อมวลชน มีขนาดอิทธิพล ช่วง 0.20-0.35

คำสำคัญ: อีคิว, การสังเคราะห์งานวิจัย

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศ โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง และต้องการพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในยุคปัจจุบัน จึงมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคคลให้เกิดความสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม รวมทั้งให้สอดคล้องกับธรรมชาติอันเป็นสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้นด้วย (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2540) แต่เดิมการพัฒนาบุคคลจะเน้นให้

* รองศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

** อาจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เป็นคนเก่ง ก็ จะพัฒนาแต่ทางด้านสติปัญญาแต่เพียงอย่างเดียว โดยเชื่อว่าจะทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการทำงานแต่การประสบความสำเร็จทางด้านต่างๆ นั้น ขึ้นอยู่กับสติปัญญาเพียง 20% และอีก 80% นั้นเป็นปัจจัยด้านอีคิว เช่น ความสามารถในการตระหนักรู้ อารมณ์ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ บริหารจัดการอารมณ์ และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองที่จะเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักขจัดความเครียดที่ขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตน ในการสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขประสบความสำเร็จทั้งในการเรียน ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต (Goleman. 1998) เนื่องจาก อีคิว เป็นเรื่องของอารมณ์และจิตใจ ซึ่งจะมีส่วนของวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องจึงต้องสร้างแบบวัดและประเมินอีคิวที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทยและคนไทย อีกทั้งได้สร้างโปรแกรมพัฒนาอีคิวเกิดขึ้นมากมาย เพื่อหวังจะได้เยาวชนที่เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และมีความสุข ด้วยเหตุนี้จึงมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับอีคิวจำนวนมากทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ เชิงความสัมพันธ์ การเปรียบเทียบ ตลอดจนสร้างโปรแกรมต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาอีคิวโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเยาวชนไทย อย่างไรก็ตามการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยเกี่ยวกับอีคิวยังเป็นไปได้ในขอบเขตจำกัด และได้องค์ความรู้ที่กระจุกกระจายทำให้ไม่สามารถมองเห็นภาพรวมของตัวแปรที่ส่งผลได้อย่างเด่นชัด อีกทั้งโปรแกรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาอีคิวก็มีหลากหลายซึ่งยังหาข้อสรุปไม่ได้ ทำให้ไม่สามารถที่จะได้แนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน

คณะผู้วิจัยได้เล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของอีคิว เพื่อที่จะนำมาใช้ประโยชน์ทั้งด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาเยาวชนไทยเพื่อให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับอีคิวในประเทศไทย เพื่อจะได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยและทำให้ได้ภาพรวมของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอีคิว และองค์ความรู้ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาอีคิวในเยาวชนไทยซึ่งเป็นกลุ่มที่จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสรุปความก้าวหน้าและพัฒนาการของการวิจัยในเรื่องอีคิวในประเทศไทย
2. เพื่อค้นหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการพัฒนาอีคิว
3. เพื่อรวบรวมแบบทดสอบอีคิวที่พัฒนาขึ้นในประเทศไทย
4. เพื่อรวบรวมโปรแกรมหรือรูปแบบในการส่งเสริมและพัฒนาอีคิว



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบข้อมูลที่เป็นภาพรวมเกี่ยวกับการวิจัยเรื่องอีคิวในประเทศไทยว่า ในปัจจุบันมีการศึกษาและทำวิจัยกันในด้านใดบ้างและใช้วิธีการศึกษาอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางสำหรับคณาจารย์ นิสิต และผู้ที่สนใจทั่วไป จะได้ทราบและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป
2. ได้องค์ความรู้ที่จะนำไปใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นผู้ที่มีอีคิวเพื่อประโยชน์ต่อประเทศชาติในอนาคต
3. ได้เครื่องมือทดสอบอีคิวที่ได้รับการดัดแปลงและพัฒนาขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับคนไทย
4. ได้องค์ความรู้ที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอนนิสิตในระดับอุดมศึกษาต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับอีคิวในประเทศไทย คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์งานวิจัยรวมจำนวน 182 เรื่อง เป็นรายงานการวิจัยเชิงปริมาณที่มีการรายงานระดับนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 177 เรื่อง และการวิจัยเชิงคุณภาพที่เป็นแบบพรรณนาจำนวน 5 เรื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวแปรที่ศึกษาเป็น 5 กลุ่มคือ กลุ่มปัจจัยด้านอีคิว กลุ่มปัจจัยชีวิตสังคม กลุ่มปัจจัยภายในบุคคล กลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว และกลุ่มปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียนในที่ทำงานและสื่อมวลชน การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา
 - 1.1 อ่านและคัดเลือกงานวิจัยที่รายงานผลการวิจัยในลักษณะการพรรณนา
 - 1.2 ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้สรุปตามประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของรายงานการวิจัยและกลุ่มตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้แบบบันทึกข้อมูลการวิจัยเช่นเดียวกับการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ และสรุปผลการสังเคราะห์ด้วยคำร้อยละ
 - 1.3 สรุปรายงานผลการสังเคราะห์ อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ
2. การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์เมต้า สำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ จะใช้ค่าสัดส่วนของงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญเทียบกับจำนวนงานวิจัยทั้งหมด และประมาณค่าขนาดอิทธิพลโดยมีขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 พิจารณากำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรหลักที่ต้องการศึกษา คือ อีคิว เนื่องจากแต่ละเรื่องของงานวิจัยใช้คำเรียกแตกต่างกันและลักษณะองค์ประกอบของอีคิวแตกต่างกัน
 - 2.2 จัดประเภทกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้เป็น 5 กลุ่ม คือ



2.2.1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านอิคิว เช่น การตระหนักรู้ อิคิว การจัดการตนเอง แรงจูงใจ การควบคุมตนเอง การโน้มน้าวจิตใจ เป็นต้น

2.2.2 กลุ่มตัวแปรชีวสังคม เช่น เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เป็นต้น

2.2.3 กลุ่มตัวแปรส่วนบุคคลซึ่งเป็นลักษณะทางจิตหรือความพร้อมในตัวบุคคล เช่น อึดทนในทัศนคติ บุคลิกภาพ สถิติปัญญา นิสัย ค่านิยม ความรู้ความสามารถ การคิด ความพึงพอใจ เป็นต้น

2.2.4 กลุ่มตัวแปรด้านครอบครัว เป็นปัจจัยสนับสนุนด้านครอบครัว เช่น ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู บรรยากาศสภาพแวดล้อมในครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว บทบาทพ่อแม่ เป็นต้น

2.2.5 กลุ่มตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่ทำงาน และสื่อมวลชน เช่น ความสัมพันธ์กับครู พฤติกรรมแบบอย่างของครู ความสัมพันธ์กับเพื่อน กิจกรรมในโรงเรียน การสื่อสารในที่ทำงาน การรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่างๆ เป็นต้น

2.3 จัดประเภทกลุ่มตัวแปรตาม ได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

2.3.1 กลุ่มตัวแปรด้านอิคิว

2.3.2 กลุ่มตัวแปรด้านภายในตัวบุคคล

2.3.3 กลุ่มตัวแปรด้านผลการเรียนและผลการปฏิบัติงาน

2.4 อ่านรายงานวิจัยทั้งหมด 177 เรื่อง และจัดบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

แหล่งข้อมูลในการวิจัย

เป็นรายงานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวกับอิคิว ที่ทำการศึกษาในช่วงปี พ.ศ.2540-2547 รวมจำนวน 182 เรื่อง โดยจำแนกรายงานการวิจัยตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิคิวกับตัวแปรอื่นๆ มีงานวิจัย 57 เรื่อง
2. ปัจจัยที่มีผลต่ออิคิว มีงานวิจัย 42 เรื่อง
3. เปรียบเทียบอิคิวตามลักษณะตัวแปรต่างๆ มีงานวิจัย 15 เรื่อง
4. สร้างและพัฒนาเครื่องมือหรือมาตรวัดอิคิว มีงานวิจัย 16 เรื่อง
5. ศึกษาการจัดโปรแกรมหรือหลักสูตรเพื่อพัฒนาอิคิว มีงานวิจัย 52 เรื่อง

แหล่งข้อมูลรายงานการวิจัยที่นำมาประมวลและสังเคราะห์ เป็นงานวิจัยประเภทปริญญา นิพนธ์ สารนิพนธ์ ของนิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนที่



เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา รวมถึงรายงานการวิจัยของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาและรายงานการวิจัยของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	จำนวน	54	เรื่อง
2. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จำนวน	31	เรื่อง
3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	จำนวน	14	เรื่อง
4. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	จำนวน	12	เรื่อง
5. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	จำนวน	11	เรื่อง
6. มหาวิทยาลัยมหิดล	จำนวน	11	เรื่อง
7. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	จำนวน	9	เรื่อง
8. มหาวิทยาลัยนเรศวร	จำนวน	9	เรื่อง
9. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	จำนวน	8	เรื่อง
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวน	7	เรื่อง
11. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	จำนวน	4	เรื่อง
12. มหาวิทยาลัยบูรพา	จำนวน	3	เรื่อง
13. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	จำนวน	2	เรื่อง
14. มหาวิทยาลัยทักษิณ	จำนวน	1	เรื่อง
15. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	จำนวน	1	เรื่อง
16. วิทยาลัยพยาบาล	จำนวน	1	เรื่อง
17. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข	จำนวน	3	เรื่อง
18. กระทรวงศึกษาธิการ	จำนวน	1	เรื่อง

การรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และให้ผู้ช่วยวิจัยช่วยในการค้นหาเอกสารรายงานการวิจัยจากห้องสมุดของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทย และห้องสมุดของสภาวิจัยแห่งชาติ โดยไม่กำหนดปี พ.ศ. ที่ทำการศึกษา แต่เนื่องจากกลุ่มตัวแปร อีคิว เป็นเรื่องใหม่ที่นักวิชาการให้ความสนใจในช่วงหลังนี้ ดังนั้นรายงานการวิจัยจึงอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2540–2547 คณะผู้วิจัยรวบรวมรายงานการวิจัยที่ทำเสร็จมีรายงานฉบับสมบูรณ์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 182 เรื่อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สังเคราะห์รายงานวิจัยที่ประมวลมา จำนวน 182 เรื่อง โดยใช้วิธีเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเป็นคำร้อยละ
2. สังเคราะห์งานวิจัยเพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เมตา (Meta-Analysis) แบบ Vote Counting ตามวิธีของ Hedges & Olkin (1985)

ผลการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัย

ผลการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัย สรุปได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยในเชิงคุณภาพ

1. ข้อมูลภาพรวมของแหล่งข้อมูลวิจัย

1.1 ระดับงานวิจัย ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประเภทปริญญาโทและปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.86 รองลงมาเป็นประเภทสารนิพนธ์ งานวิจัยของอาจารย์ งานวิจัยของหน่วยงาน และงานวิจัยประเภทปริญญาโทและปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.59, 4.40, 3.85 และ 3.30 ตามลำดับ

1.2 ปี พ.ศ. ที่งานวิจัยสำเร็จและนำมาประมวลและสังเคราะห์เป็นงานวิจัยที่ทำเสร็จในช่วงปี พ.ศ. 2540–2547 พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในปี พ.ศ. 2545 มีผู้สนใจศึกษาเรื่องอิทธิพลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.32 และรองลงมาเป็นปี พ.ศ. 2546, พ.ศ. 2544, พ.ศ. 2543, พ.ศ. 2547, พ.ศ. 2541, พ.ศ. 2542 และ พ.ศ. 2540 คิดเป็นร้อยละ 26.37, 24.18, 7.69, 6.59, 1.65, 1.65 และ 0.55 ตามลำดับ แต่เนื่องจากคณะผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในปลายปี พ.ศ. 2547 ดังนั้นงานวิจัยที่สำเร็จใน พ.ศ. 2547 ยังคงมีอยู่และยังไม่เผยแพร่ ดังนั้นแนวโน้มของการศึกษาเรื่องอิทธิพล ยังมีนักวิชาการให้ความสำคัญและงานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์และการการออกแบบงานวิจัยในลักษณะเชิงทดลองเพื่อจัดโปรแกรมการพัฒนาอิทธิพลในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไป

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 67,179 คน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักเรียน นักศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.52 รองลงมาเป็นกลุ่มข้าราชการทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ กลุ่มประชาชนทั่วไป และกลุ่มพนักงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 14.70, 12.26 และ 5.52 ตามลำดับ

2. ลักษณะตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทั้งหมด 182 เรื่อง พบว่า มีความหลากหลายมาก ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มตัวแปรอิสระเป็น 5 กลุ่ม และส่วนใหญ่เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระในกลุ่มปัจจัยด้านอิทธิพล กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มปัจจัยทางชีว



สังคม กลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว และกลุ่มปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม (ที่โรงเรียน ที่ทำงาน และ สื่อมวลชน) ส่วนตัวแปรตามที่ศึกษา คณะผู้วิจัยได้จัดเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรอิคิว ตัวแปรผลการปฏิบัติงานหรือผลการเรียน และกลุ่มตัวแปรด้านพฤติกรรมภายในตัวบุคคล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอิคิวกับกลุ่มตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภายในตัวบุคคล และผลการปฏิบัติงานหรือผลการเรียน จำนวน 57 เรื่อง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิคิวกับผลการปฏิบัติงานหรือผลการเรียน รองลงมาเป็นการศึกษาอิคิวกับกลุ่มตัวแปรพฤติกรรมภายในตัวบุคคล

4. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่ออิคิว จำนวน 42 เรื่อง พบว่า

4.1 กลุ่มปัจจัยด้านอิคิว มีผู้ศึกษาองค์ประกอบของอิคิวในกลุ่มตัวอย่าง ๗ ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เห็นคุณค่าความสามารถตนเอง การจัดการอารมณ์ตนเอง การตั้งใจหรือโน้มน้าวจิตใจตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง ทักษะทางสังคม ความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

4.2 กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอิคิว ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพจิต ทักษะคิดต่อการประกอบอาชีพ ลักษณะความเป็นผู้นำ ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปรับตัว พฤติกรรมเผชิญความเครียด จิตลักษณะ การคิดอย่างมีจิตวิญญาณ และการคิดหาเหตุผลรับรู้วิกฤตที่เกิดขึ้นในชีวิต

4.3 กลุ่มปัจจัยทางชีวสังคม ของงานวิจัยทุกเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอิคิว คือ ระดับตำแหน่งงานและอาชีพ

4.4 กลุ่มปัจจัยด้านครอบครัว ของงานวิจัยทุกเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอิคิวคือ ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว อิทธิพลสภาพแวดล้อมในครอบครัว เซวาน์อารมณ์บิดามารดา ระดับการศึกษาของมารดาและผู้ปกครอง อาชีพผู้ปกครอง

4.5 กลุ่มปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ของงานวิจัยทุกเรื่องที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอิคิวคือ สภาพแวดล้อมทางสังคม สายการเรียนรู้ ขวัญกำลังใจในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความสัมพันธ์กับครู ความสัมพันธ์กับเพื่อน สภาพที่พักอาศัยของนักศึกษา พฤติกรรมการสอนของครู ระดับชั้นปี กิจกรรมในโรงเรียน การสื่อสารในที่ทำงานกับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร ละครโทรทัศน์หลังข่าว และการรับข่าวสารอาชญากรรม

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือหรือมาตรวัดอิคิวจากจำนวนงานวิจัย 16 เรื่อง เป็นการวิจัยในช่วงปี พ.ศ. 2544-2546 ส่วนใหญ่เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดกลุ่มนักเรียนนักศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรี และมีเครื่องมือที่ใช้วัดกับกลุ่มต่าง ๆ อยู่บ้าง คือ นักเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน พยาบาลประจำการ และแพทย์ และองค์ประกอบที่ใช้วัด มีตั้งแต่ 3 องค์ประกอบ



ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต และ 5 องค์ประกอบตามหลักแนวคิดของ Goleman จนถึง 19 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับองค์ประกอบย่อย ตัวแปรแยกรายละเอียดแตกต่างกันไป

6. การจัดโปรแกรมหรือหลักสูตรเพื่อพัฒนาอีคิว จากจำนวนงานวิจัย 52 เรื่อง มีการออกแบบโปรแกรมที่เสนอไว้หลากหลาย รวมถึง 40 รูปแบบ และเกือบทุกโปรแกรมได้ผลดีในการพัฒนาอีคิว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มนักเรียน นักศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาจนถึงปริญญาตรี โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10–100 คน ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ออกแบบโปรแกรมเป็นการจัดกิจกรรมกลุ่ม นอกเหนือจากนี้เป็นการจัดกิจกรรมฝึกคิดในลักษณะคิดอย่างมีวิจารณญาณ มองโลกในแง่ดี การใช้เหตุผล การฝึกปฏิบัติตามแนวพุทธศาสนา การจัดกิจกรรมนันทนาการ การให้ชุดความรู้ให้ข้อมูลสนเทศ การฝึกวิเคราะห์ติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เทคนิคการใช้แม่แบบ การใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาอารมณ์

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยในเชิงปริมาณ

การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่ออีคิว ด้วยการวิเคราะห์เมตต้าแบบการนับ (Vote counting) ดังนี้

1. กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับอีคิวด้วยน้ำหนักอิทธิพลขนาดใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยการคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีเหตุผล ความสามารถในการปรับตัว ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.65, 0.50 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพล ขนาดปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิตสมรส ความพึงพอใจในงาน สุขภาพจิต ทศนคติต่อการประกอบอาชีพ ลักษณะการเป็นผู้นำและหัวหน้างาน ความสามารถในการกำกับการเรียนรู้ของตนเอง การรับรู้วิกฤตที่เกิดขึ้นในชีวิต จิตลักษณะ และพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.40, 0.30, 0.30, 0.30, 0.30, 0.30, 0.30, 0.25 และ 0.24 ตามลำดับ และปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลขนาดเล็ก ได้แก่ ค่านิยมพื้นฐาน บุคลิกภาพ สติปัญญา เซาว์นปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อัจฉริยะ และพฤติกรรมนิสัยทางการเรียน ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.15, 0.10, 0.07, 0.05, 0.03 และ 0.03 ตามลำดับ

2. กลุ่มปัจจัยทางชีวสังคม มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับอีคิว ด้วยอิทธิพลขนาดปานกลาง ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานและอาชีพ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.35 และ 0.30 ตามลำดับ และปัจจัยที่มีอิทธิพลขนาดเล็ก ได้แก่ อายุ รายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และเพศ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07, 0.07, 0.05, 0.04, 0.03, 0.02 และ 0.01 ตามลำดับ

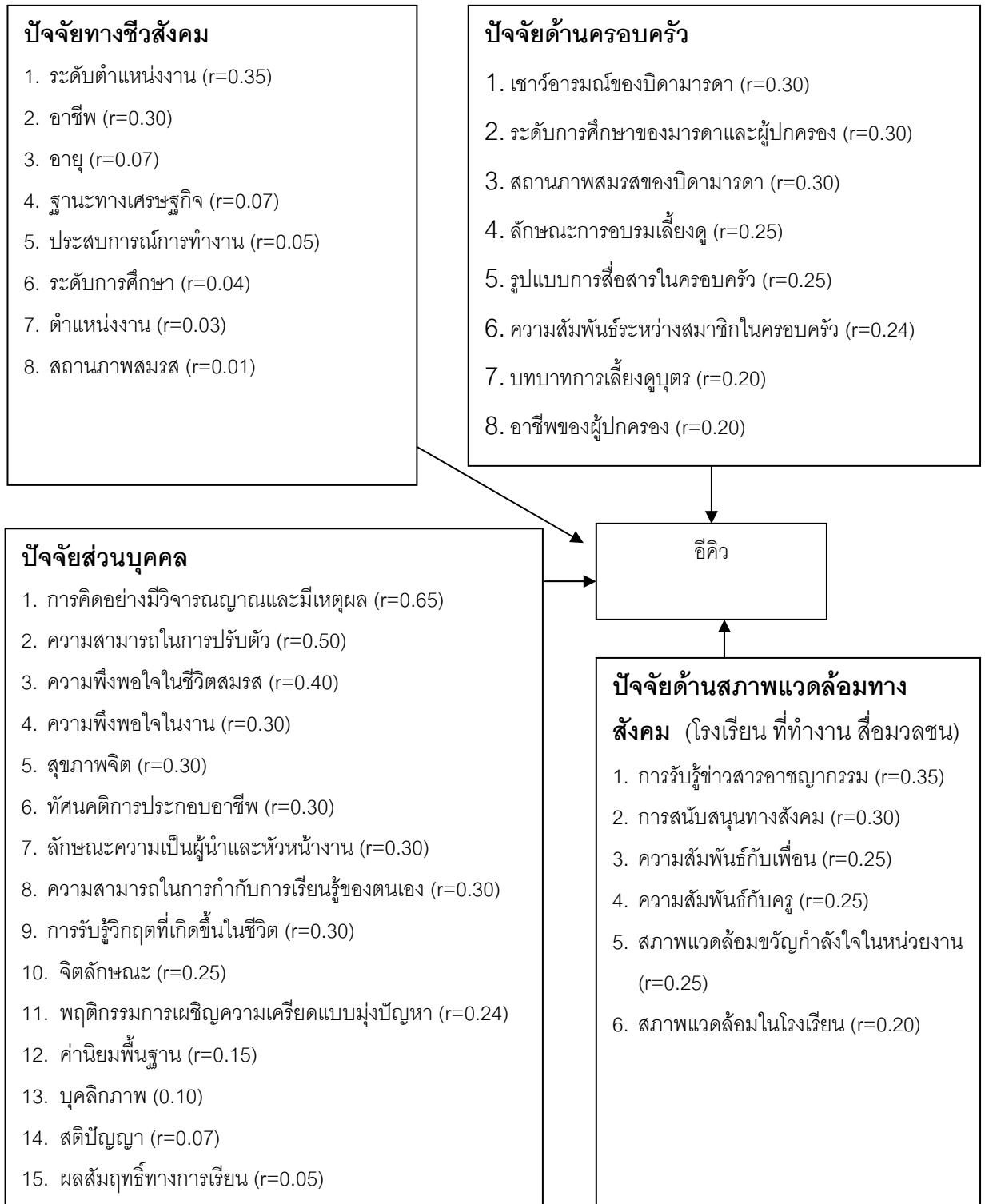
3. กลุ่มปัจจัยด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับอีคิว ด้วยอิทธิพลขนาดปานกลาง ได้แก่ เซาว์นอารมณ์ของบิดามารดา ระดับการศึกษาของมารดา และผู้ปกครอง สถานภาพ



สมรสของบิดามารดา ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว บทบาทการเลี้ยงดูบุตรของบิดามารดา และอาชีพของผู้ปกครอง ด้วยขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.30, 0.30, 0.30, 0.25, 0.25, 0.24, 0.20 และ 0.20 ตามลำดับ

4. กลุ่มปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (โรงเรียน ที่ทำงาน และสื่อมวลชน) ด้วยอิทธิพลขนาดปานกลาง ได้แก่ การรับข่าวสารอาชญากรรม การสนับสนุนทางสังคม ความสัมพันธ์กับเพื่อน ความสัมพันธ์กับครู สภาพแวดล้อมขวัญกำลังใจในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.35, 0.30, 0.25, 0.25, 0.25 และ 0.20 ตามลำดับ

สรุปเป็นแผนภาพความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่ออิคิว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P < 0.05$ ไว้ดังนี้



จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีเหตุผล ความสามารถในการปรับตัว และความพึงพอใจในงาน มีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ในขนาดใหญ่ ($r = 0.40$ ขึ้นไป) นอกนั้นเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักอิทธิพลอยู่ในขนาดปานกลาง ($r = 0.20-0.35$) และอยู่ในขนาดเล็ก ($r = 0.01-0.15$)



การอภิปรายผล

จากผลการสังเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มตัวแปร ปัจจัยที่มีผลต่ออีคิว ด้วยการวิเคราะห์เมตาดาต้าแบบการนับ (Vote counting) พบผลการวิจัยและสามารถ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. กลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับอีคิวด้วยน้ำหนักอิทธิพล ขนาดใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยการคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีเหตุผล ความสามารถในการปรับตัว ส่วน ปัจจัยที่มีอิทธิพลขนาดปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิตสมรส ความพึงพอใจในงาน สุขภาพจิต ทักษะการติดต่อการประกอบอาชีพ ลักษณะการเป็นผู้นำและหัวหน้างาน ความสามารถในการ กำกับ การเรียนรู้ของตนเอง การรับรู้วิกฤตที่เกิดขึ้นในชีวิต จิตลักษณะ และพฤติกรรมกรมการเผชิญ ความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลขนาดเล็ก ได้แก่ ค่านิยมพื้นฐาน บุคลิกภาพ สติปัญญา เซอร์วิเชียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อัตมโนทัศน์ และพฤติกรรมนิสัย ทางการเรียน จากการศึกษาค้นคว้าของนักประภคอบของอีคิวตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้นบางตัวนี้เป็นคุณลักษณะหนึ่งในองค์ประกอบทั้งห้าของอีคิว เช่น ความสามารถในการปรับตัว ซึ่งอยู่ในองค์ประกอบความสามารถในการควบคุมตนเอง ลักษณะการ เป็นผู้นำและหัวหน้างาน อยู่ในองค์ประกอบทักษะทางสังคมด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการ กำกับ การเรียนรู้ของตนเอง การรับรู้วิกฤตที่เกิดขึ้นในชีวิต อยู่ในองค์ประกอบการตระหนักรู้ตนเอง พฤติกรรมกรมการเผชิญความเครียด อยู่ในองค์ประกอบความสามารถในการควบคุมตนเอง ด้วยเหตุนี้จึง ทำให้ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับอีคิวด้วยน้ำหนักอิทธิพลขนาดปานกลางขึ้นไป

ขณะที่ปัจจัยการคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีเหตุผลที่พบว่ามีสัมพันธ์กับอีคิว ด้วยน้ำหนักอิทธิพลขนาดใหญ่ นั้น เนื่องจากสมองมีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์อย่างใกล้ชิด ดังที่ ดามาสซิโอ (Damasio, 1994; citing Goleman, 1995; อ้างอิงจาก วิลลาสลักษณะ ชั่ววัลลี, 2543) กล่าวว่า สมองในส่วนที่เป็นอารมณ์มีส่วนร่วมในการใช้เหตุผลเช่นเดียวกับส่วนของสมองที่ใช้ในการคิด ดังนั้นอารมณ์จึงมีส่วนอย่างสำคัญในการคิดของบุคคล

สำหรับปัจจัยด้านความพึงพอใจไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในงานหรือความพึงพอใจใน ชีวิตสมรสนั้นมีความเกี่ยวข้องกับอีคิว ในด้านการทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจในงานก็ต่อเมื่อ บุคคลนั้นมีคุณลักษณะต่างๆ เหล่านี้ เช่น มีแรงจูงใจ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มี ทักษะที่ดีต่อชีวิต มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย สามารถทำงานเป็น ทีมได้ และมีความเป็นผู้นำ เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ล้วนเป็นคุณลักษณะในแต่ละองค์ประกอบ ของอีคิวตามแนวคิดของโกลแมนทั้งหมด (Goleman, 1998) ในขณะที่ความพึงพอใจในชีวิตสมรส นั้น จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาพชีวิตสมรสและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีความสุข ซึ่งการที่จะทำให้ชีวิตสมรส



และครอบครัวมีความสุขได้นั้น โกลแมน (Goleman. 1998) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลภายในครอบครัวไว้ว่า คนในครอบครัวจะต้องมีความเข้าใจ ใฝ่ใจ ต่อความรู้สึกรู้สึกหรือความกังวลของคนในครอบครัว ต้องมีจิตรับรู้อความต้องการของคนในครอบครัวและสามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการ ซึ่งที่กล่าวมาถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของอิทธิพลตามแนวคิดของโกลแมนในส่วนของการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) นั่นเอง

เมื่อบุคคลเกิดความพอใจในสิ่งต่างๆ รอบตัว บุคคลนั้นก็จะมีสุขภาพจิตดี มีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ รอบตัวที่ดี ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ก็สืบเนื่องมาจากการที่คนมีอิทธิพลนั่นเอง

ในขณะที่บุคลิกภาพนั้นมีความสัมพันธ์กับอิทธิพลด้วยน้ำหนักริทธิพลขนาดเล็ก พริ้มเพรา ดิษยวณิช (2544) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและอิทธิพลว่า บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับผลรวมของลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ถูกหล่อหลอมมาตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบัน และเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ตลอดจนความคิดและเจตคติของเขาที่มีต่อโลกภายนอก ดังนั้นบุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก เมื่อคนเรามีอายุมากขึ้น และแม้ว่าอารมณ์จะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพก็จริงอยู่ แต่อารมณ์มีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและชัดเจนกว่าบุคลิกภาพโดยตรง จากเหตุผลดังกล่าวจึงสามารถอธิบายได้ว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับอิทธิพลเช่นกัน แต่มีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

สำหรับสติปัญญา เขาวนปัญญา และพฤติกรรมนิสัยทางการเรียน ทั้งสามปัจจัยนี้มีความสำคัญต่อการเรียน ซึ่งบุคคลจะเรียนได้ผลสัมฤทธิ์ดีหรือไม่ขึ้น ต้องอาศัยปัจจัยทั้งสามประกอบกัน ทศพร ประเสริฐสุข (2542) กล่าวว่า ความสำเร็จในด้านการเรียน ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคืออิทธิพล ในขณะที่ความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ อิทธิพล ร่วมกับ อิทธิพล หมายความว่าคนเราประสบความสำเร็จในการทำงานควรได้รับการพัฒนาทั้งด้าน สติปัญญาและอิทธิพล ร่วมกัน

2. กลุ่มปัจจัยทางชีวสังคม มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับอิทธิพล ด้วยอิทธิพลขนาดปานกลาง ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานและอาชีพ และปัจจัยที่มีอิทธิพลขนาดเล็ก ได้แก่ อายุ รายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และเพศ

สาเหตุที่ทำให้ปัจจัยทางชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับอิทธิพลด้วยน้ำหนักริทธิพลขนาดเล็กถึงขนาดกลาง เป็นเพราะปัจจัยทางชีวสังคมนี้เป็นปัจจัยภายนอก ไม่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภายในของตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ฐานะ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน แต่ก็ไม่สามารถสรุปได้เสมอไปว่าคนที่ปัจจัยทางชีวสังคมต่างกันจะมีอิทธิพลต่างกัน ถึงแม้จะมีการศึกษาบางฉบับที่พบว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับอิทธิพล แต่ก็เชื่อว่าไม่ได้ผลตรงกันทุกฉบับ ทั้งนี้เนื่องจากอิทธิพลสามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิต ฉะนั้นไม่ว่าใครจะมีสถานภาพต่างกันอย่างไร ก็สามารถที่จะพัฒนาอิทธิพลได้ ฉะนั้นหากลองเปรียบเทียบระหว่างคนที่มีความ



มากแต่ไม่เคยรับการพัฒนาอีคิวมาก่อนกับคนที่มีอายุน้อยแต่ได้รับการพัฒนาอีคิวมาตั้งแต่เด็ก
แน่นอนว่าคนที่มีอายุน้อยแต่ได้รับการพัฒนาอีคิวต้องมีอีคิวสูงกว่าคนที่มีอายุมากแต่ไม่เคยได้รับการ
พัฒนาอีคิวมาก่อน ทั้งที่ความจริงแล้วคนที่มีอายุมากน่าจะมีอีคิวสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย เพราะผ่าน
การเรียนรู้ชีวิตมามากกว่า หรือในการทำงาน เราจะเห็นได้ว่าคนที่มีประสบการณ์ทำงานมากก็ใช้ว่าจะ
ได้รับการเสนอชื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก่อนคนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยเสมอไป เนื่องจาก
บุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญบางประการก็คือ อีคิวอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะสมรรถนะทางสังคม ซึ่ง
โกลแมน (Goleman. 1998) กล่าวว่าอีคิวเกิดจากการเรียนรู้และสามารถดำเนินต่อไปเรื่อยๆ ดังนั้นจึง
เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้อีกแม้เข้าสู่วัยทำงานแล้ว จากคำกล่าวนี้พอจะสรุปได้ว่าอีคิวเกิดจากการ
เรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ปัจจัยทางชีวสังคมแม้มีผลต่ออีคิวบ้าง แต่ก็เพียงเล็กน้อยหากบุคคลนั้นไม่ได้รับ
การพัฒนาอีคิว

3. กลุ่มปัจจัยด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับอีคิว ด้วยอิทธิพลขนาดปานกลาง
ได้แก่ อีคิวของพ่อแม่ ระดับการศึกษาของแม่ และผู้ปกครอง สภาพภาพสมรสของพ่อแม่ ลักษณะการ
อบรมเลี้ยงดู ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว บทบาทการเลี้ยงดูบุตรของพ่อแม่ และอาชีพ
ของผู้ปกครอง

วิลาสลักษณ์ ชีววัลลี (2543) กล่าวว่า พ่อแม่อาจมีอิทธิพลต่อเด็กในเรื่องความสามารถ
ทางอารมณ์ใน 2 ลักษณะ คือ โดยทางตรง และโดยอ้อม อิทธิพลทางตรงก็เกิดขึ้นโดยความตั้งใจของ
พ่อแม่ ได้แก่ การบอกกล่าว การชี้แนะเกี่ยวกับการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสม กฎเกณฑ์ทาง
สังคมในการแสดงอารมณ์ที่เหมาะสมจากการสอนของพ่อแม่จะช่วยให้เด็กพัฒนาความสามารถทาง
อารมณ์ที่เหมาะสมได้ ส่วนการถ่ายทอดทางอ้อมจะเกิดจากการที่พ่อแม่ไม่ได้ตั้งใจที่จะปรับพฤติกรรม
ทางอารมณ์ของเด็ก แต่เกิดจากการที่เด็กสังเกตการแสดงอารมณ์ของพ่อแม่ในสถานการณ์ต่างๆ

นอกจากนี้ยังพบผลงานวิจัยจากต่างประเทศ ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทาง
ครอบครัวกับอีคิว เช่น เดนแฮม (Denham. 1989) พบว่า มีความคล้ายคลึงกันระหว่างอารมณ์ของพ่อ
แม่กับอารมณ์ของลูก และเดนแฮม (Denham. 1992) ยังพบว่า การแสดงออกทางอารมณ์ด้านลบใน
ระดับสูงของสมาชิกในครอบครัว เช่น ความโกรธ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถทางสังคม
ของเด็ก ได้แก่ การมีพฤติกรรมเอือมระอา และความเห็นอกเห็นใจ ส่วนด็อดจ์ (Dodge. 1985) พบว่า
การแสดงออกทางอารมณ์ของพ่อแม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถทางสังคมและอารมณ์ของลูก
โดยที่การแสดงออกของพ่อแม่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการตีความและเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น และ
ความถูกต้องในการตีความและเข้าใจอารมณ์ผู้อื่นเกี่ยวข้องกัน เด็กมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และยังมี
การวิจัยที่พบว่าความสามารถของพ่อแม่ในการตอบสนองต่อปฏิกิริยาทางอารมณ์ของเด็กก็มี



ความสัมพันธ์กับการที่เด็กจะมีอารมณ์ทางบวกด้วยเช่นกัน ดังงานวิจัยของเคสเทนบวมและคณะ (Kestenbaum and others. 1989)

จากแนวคิดและผลการวิจัยที่ค้นพบในต่างประเทศต่างสนับสนุนผลการวิจัยฉบับนี้ที่พบว่าปัจจัยทางครอบครัวมีความสัมพันธ์กับอีคิวด้วยน้ำหนักอิทธิพลขนาดปานกลาง ($r=0.20-0.30$)

4. กลุ่มปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (โรงเรียน ที่ทำงาน และสื่อมวลชน) มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับอีคิวด้วยอิทธิพลขนาดปานกลาง ได้แก่ การรับข่าวสารอาชญากรรม การสนับสนุนทางสังคม ความสัมพันธ์กับเพื่อน ความสัมพันธ์กับครู สภาพแวดล้อมขวัญกำลังใจในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman. 1998) จะเห็นได้ว่า นอกจากอีคิวจะประกอบด้วยสมรรถนะส่วนบุคคลแล้ว ยังประกอบด้วยสมรรถนะทางด้านสังคมด้วย ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และทักษะทางสังคมด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทั้งสององค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น คนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ไม่ว่าจะกับเพื่อนที่โรงเรียน กับเพื่อนที่ทำงาน หรือกับครู มักมีคุณลักษณะทั้งสององค์ประกอบสูง ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อน ความสัมพันธ์กับครู มีความสัมพันธ์กับอีคิวในทางตรง

ในส่วนของสภาพแวดล้อมที่โรงเรียน และที่ทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์กับคนอื่น ถือว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอีคิวในแง่ของการช่วยส่งเสริมอีคิว กล่าวคือ หากสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนหรือที่ทำงานดี และมีความสัมพันธ์กับคนอื่นดี ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีขวัญกำลังใจที่ดี เมื่อมีขวัญกำลังใจดี ก็จะทำให้แรงจูงใจเพิ่มขึ้น และมองโลกในแง่ดีมากขึ้น ซึ่งผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2542) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีอีคิวสูง พบว่า คนที่มีอีคิวสูงจะต้องมีพลังใจ มีแรงบันดาลใจที่จะกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย หรือที่เรียกว่า มีแรงจูงใจสูงและเป็นคนมองโลกในแง่ดี

สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวข้องกับอีคิวในแง่ที่ว่า การสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทต่อการพัฒนาอีคิว เพราะการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อความเชื่อมั่นของบุคคล ดังที่สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2541) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาอีคิวของนักเรียน ในการสร้างวัฒนธรรมในห้องเรียน ด้วยการสร้างบรรยากาศการสนับสนุน เพื่อให้เกิดความกล้าในการแสดงออก และสร้างวัฒนธรรมในการสนับสนุนให้เกิดการชื่นชมในการเรียน จากแนวทางย่อมนี้อาจเห็นได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอีคิว

สำหรับปัจจัยด้านการรับข่าวสารอาชญากรรมมีความสัมพันธ์กับอีคิว เนื่องจากการรับข่าวสารอาชญากรรมในระดับปานกลางจะส่งผลให้บุคคลเข้าใจธรรมชาติความเป็นจริงของสภาพสังคมที่อยู่มากขึ้นเพื่อให้เกิดการยอมรับและใช้ชีวิตอย่างระมัดระวังมากขึ้น แต่ในทางกลับกันถ้ารับรู้มากโดยไม่มีวิจารณญาณในการคัดกรอง อาจจะทำให้เกิดการเลียนแบบและจะเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย



เครื่องเครียมมากขึ้น และอาจส่งผลต่อไปถึงพฤติกรรม ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการรับข่าวสารอาชญากรรมมีความสัมพันธ์กับอีคิวในทางตรงข้าม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการประมวลผลการวิจัยอีคิว พบว่า ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับอีคิวสำหรับบุคคลทั่วไป ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว พฤติกรรมเผชิญความเครียด จิตลักษณะ การคิดอย่างมีจิตวิญญาณ การคิดหาเหตุผล การรับรู้วิกฤตที่เกิดขึ้นในชีวิต สุขภาพจิต ลักษณะความเป็นผู้นำ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เห็นคุณค่าความสามารถตนเอง การจัดการอารมณ์ตนเอง การจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง ทักษะทางสังคม ความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ดังนั้นบุคคลผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนตนเอง ควรหาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ เพื่อพัฒนาอีคิวให้สูงขึ้น

2. จากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางครอบครัวกับอีคิว พบว่า ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว อิทธิพลสภาพแวดล้อมในครอบครัว อีคิวของพ่อแม่ มีความสัมพันธ์กับอีคิวในเด็กและวัยรุ่น ดังนั้นพ่อแม่ ผู้ปกครอง ควรหาแนวทางการอบรมเลี้ยงดูที่เหมาะสม และควรหาทางพัฒนาอีคิวของตัวเองเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกหลาน นอกจากนี้ทุกคนในครอบครัวควรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้นภายในครอบครัว ให้เกิดบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ภายในครอบครัว ซึ่งจะเป็นการช่วยส่งเสริมและพัฒนาอีคิวให้เกิดขึ้นกับเด็ก และทุกคนในครอบครัว

3. จากการศึกษางานวิจัยหลายฉบับที่ศึกษากับเด็กนักเรียน พบว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความสัมพันธ์กับครู กิจกรรมในโรงเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อน มีความสัมพันธ์กับอีคิวในนักเรียน ดังนั้นครูประจำชั้น ครูผู้สอน และครูแนะแนว ควรหาทางสร้างความใกล้ชิดกับนักเรียน คอยดูแล เอาใจใส่นักเรียน เป็นผู้ที่ยกย่องให้คำปรึกษา และคำแนะนำต่างๆ และควรพัฒนาอีคิวของตัวเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน นอกจากนี้คอยสังเกตนักเรียนคนใดมีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน เพื่อหาทางช่วยเหลือให้นักเรียนคนนั้นสามารถเข้ากลุ่มเพื่อนได้ นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมต่างๆ ขึ้นในโรงเรียน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนกับนักเรียนด้วยตนเอง ในส่วนผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ควรมีนโยบายปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน อันจะส่งผลต่อไปถึงการพัฒนาอีคิวของนักเรียนและครูในโรงเรียนด้วย



4. มีงานวิจัยอีคิวที่ศึกษากับคนในวัยทำงานหลายฉบับ พบว่า ทักษะคิดต่อการประกอบอาชีพ ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมขวัญกำลังใจในหน่วยงาน และการสื่อสารในที่ทำงานกับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับอีคิว ดังนั้นในส่วนของผู้บริหารควรหาแนวทางเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติต่อการประกอบอาชีพในตัวบุคลากร พยายามสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน และส่งเสริมการสื่อสารทางบวกระหว่างพนักงานกับพนักงานและระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้มากขึ้น ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้น่าอยู่มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความพอใจในงานของบุคลากรในหน่วยงาน และยังเป็น การช่วยให้บุคลากรมีอีคิวในการทำงานด้วย

5. มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสื่อกับอีคิว พบว่า ละครโทรทัศน์หลังข่าว การรับข่าวสารอาชญากรรม มีความสัมพันธ์กับอีคิว ดังนั้นสื่อโทรทัศน์ทุกแขนง ควรมีความรับผิดชอบ และมีความระมัดระวังในการนำเสนอสื่อต่างๆ ออกสู่สาธารณะ นอกจากนี้พยายามนำเสนอสิ่งที่ดีมีประโยชน์ให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเสนอสารบันเทิงที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาอีคิวในผู้ชม ในขณะเดียวกันภาครัฐควรมีหน่วยงานตรวจสอบเนื้อหาของสื่อก่อนนำเสนอสู่สาธารณชน

6. เนื่องจากปัจจุบันมีการสร้างเครื่องมือวัดอีคิว ตลอดจนการสร้างโปรแกรมการพัฒนาอีคิวมากมาย ดังนั้นในสถาบันการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องควรนำเครื่องมือวัดอีคิวต่างๆ ที่สร้างขึ้น นำไปใช้วัดอีคิวในนักเรียน นักศึกษา และพยายามหาโปรแกรมการพัฒนาอีคิวที่เหมาะสมมาใช้พัฒนาเด็กและเยาวชน นอกจากนี้ภายในองค์กร ผู้บริหารสามารถให้ผู้เชี่ยวชาญด้านอีคิวเข้ามาตรวจสอบอีคิวของบุคลากร ตลอดจนจัดโปรแกรมการพัฒนาอีคิวในบุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเอง และต่อองค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่ที่พบในประเทศไทยเป็นการวิจัยที่ทำกับกลุ่มเยาวชนเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวัยผู้ใหญ่ หรือวัยชรา และกลุ่มตัวอย่างเฉพาะสาขาวิชาชีพให้มากขึ้น

2. จากการประมวลงานวิจัยเกี่ยวกับอีคิวในประเทศไทย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ มุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอีคิวกับตัวแปรต่างๆ และการออกแบบโปรแกรมเพื่อการพัฒนาอีคิว ในขณะที่การศึกษาในเรื่องของการสร้างเครื่องมือหรือแบบวัดอีคิว ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นศึกษาไปที่เรื่องของการสร้างเครื่องมือหรือแบบวัดอีคิวเฉพาะกลุ่มอาชีพหรือบุคคล และโปรแกรมพัฒนาอีคิวที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพื่อให้งานวิจัยประเภทนี้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติมากขึ้น

3. เครื่องมือหรือแบบวัดอีคิว ตลอดจนโปรแกรมพัฒนาอีคิวส่วนใหญ่ในประเทศไทย สร้างขึ้นตามแนวตะวันตก ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสร้างเครื่องมือหรือแบบวัดอีคิว ตลอดจนสร้างโปรแกรมพัฒนาอีคิวตามแนวตะวันออกให้มากขึ้น เพื่อให้คนไทยได้มีเครื่องมือหรือ



แบบวัดอีคิว และโปรแกรมการพัฒนาอีคิวที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของคนไทยมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่าง เช่น การสร้างตามแนวพุทธศาสนา หรือตามหลักปรัชญาของท่านเล่าจื้อ เป็นต้น

4. สำหรับผู้ที่ต้องการข้อมูลสำหรับอ้างอิงผลการวิจัยในครั้งต่อไป สามารถนำข้อมูลจากหนังสือ อีคิวเล่ม 3 รวมงานวิจัยเกี่ยวกับอีคิวในประเทศไทย ของชมรมผู้สนใจอีคิว ไปใช้ในการอ้างอิงได้ อย่างไรก็ตามควรศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมจากต้นฉบับในกรณีที่ต้องการรายละเอียดที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542, สิงหาคม). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 5(1): 19-35.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *การวิเคราะห์ห่อหุ้ม Meta – Analysis*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีป จินฉ่ำ และคณะ. (2542). *การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย : รายงานการวิจัยฉบับที่ 74*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2542, สิงหาคม). คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ EQ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 5(1): 15-18.
- พริ้มเพรา ดิษยวณิช. (2544). ผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานที่มีต่อบุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 46(3):195-207.
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลดี. (2542). การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 5(1): 37 – 52.
- _____. (2543). การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน. ใน *รวมบทความทางวิชาการเรื่องอีคิว*. อัจฉรา สุขารมณ; วิลาสลักษณ์ ชวัลลดี และ อรพินทร์ ชูชม (บรรณาธิการ). กรุงเทพฯ: ชมรมผู้สนใจอีคิว.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2541, กรกฎาคม). ยุทธวิธีการพัฒนาอารมณ์ปัญญา. *การศึกษาเอกชน*. 8(78): 13-20.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 –2549)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hedges, L.V. and Olkin, I. (1985). *Statistical Methods for Meta – Analysis*. Orlando, FL: Academic Press.
- Krippendorff, K. (1980). *Content Analysis*. Sage Publications: Beverly Hills.



Hedges, L.V. and Olkin, I. (1985). *Statistical Methods for Meta – Analysis*. Orlando, FL : Academic Press.

Krippendorff, K. (1980). *Content Analysis*. Sage Publications : Beverly Hills.

Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. In P. Salovey & D.J. Sluyter (eds.). *Emotional development and emotional intelligence*. pp.3-31. New York : Basic Books.

Schutte, N.S. and others. (1998). Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence. *Journal of Personality and Individual Differences*. 25(2) : 167 – 177.

Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at Work : The Untapped Edge for Success*. San Francisco : Jossey – Bass.

การรับรู้การลวนลามทางเพศของนิสิต มหาวิทยาลัยในประเทศไทย

รศ.ดร.อรพินทร์ ชูชม

ดร.นพวรรณ โชติบัณฑิต

รศ.อัฉรา สุขารมณ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจแหล่งที่มาของการลวนลามทางเพศ พฤติกรรมที่นิสิตมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าเป็นการลวนลามทางเพศ ประสบการณ์การลวนลามทางเพศในมหาวิทยาลัย และผลกระทบของการลวนลามทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 329 คน และอาจารย์ จำนวน 56 คน เก็บข้อมูลโดยการให้นิสิตและอาจารย์ตอบแบบสำรวจ พฤติกรรมการลวนลามทางเพศของไพเออร์ และอีโรส (Pyor & Eros, 2000) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าสถิติเชิงบรรยาย การทดสอบไคสแควร์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า นิสิตและคณาจารย์ส่วนใหญ่ต่างระบุว่าสาเหตุที่เกิดการลวนลามทางเพศ ในมหาวิทยาลัย เกิดจากการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม พฤติกรรมที่จัดเป็นการลวนลามทางเพศนั้นเป็น พฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ทางเพศที่ไม่ต้องการและพฤติกรรมบีบบังคับทางเพศ โดยที่นิสิตไม่ถือว่า พฤติกรรมการก่อกวนทางเพศ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งการดูหมิ่นและความเป็นปรีกษต่อเพศ ใดเพศหนึ่ง เป็นเรื่องการลวนลามทางเพศ การลวนลามทางเพศส่งผลต่อความรู้สึกทางด้านจิตใจและ เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และนิสิตมหาวิทยาลัยที่เคยมีประสบการณ์การถูกลวนลามทางเพศที่ ได้รับจากอาจารย์ส่วนใหญ่ใช้วิธีการเผชิญปัญหาภายนอก โดยอยู่ห่างจากอาจารย์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การลวนลามทางเพศเป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญในสังคม ทั้งนี้เนื่องจากการลวนลามทางเพศ เป็นการกระทำของผู้มีอำนาจควบคุมกระทำต่อเหยื่อ โดยไม่เห็นคุณค่าของเหยื่อซึ่งเป็นผู้มีอำนาจน้อยกว่า โดยใช้เรื่องเพศเป็นสิ่งหลอกล่อบังคับขู่เข็ญ และการแก้แค้นต่อผู้ตกเป็นเหยื่อ ผู้ตกเป็นเหยื่อไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตกเป็นเหยื่อต้องพึ่งพาผู้ที่กระทำการลวนลาม จึงมักมีการ ปิดบังเรื่องดังกล่าว ทำให้การลวนลามทางเพศเป็นเหตุการณ์ส่วนตัวปราศจากหลักฐาน การลวนลาม



ทางเพศสามารถเกิดขึ้นในครอบครัว ชุมชน ที่ทำงานและสถานศึกษา ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในสถานที่ใด การลวนลามทางเพศเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อบุคคล และการลวนลามทางเพศยังเป็นปัญหาที่สามารถส่งผลโดยตรงหรือทางอ้อมต่อองค์กรด้วย เช่น ปริมาณและคุณภาพงานที่ตกต่ำลง การขาดเรียนและหยุดงานที่เพิ่มขึ้น (Lengnick-Hall, 1995) จากการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ที่ถูกลวนลามทางเพศมักจะทนทุกข์ทรมานทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ เกิดความสับสนมากขึ้น เคร่าซึม ตึงเครียด ซอกซ้ำ ลดความสนใจในการศึกษาและการทำงาน (Fitzgerald & Shullman, 1995)

การลวนลามทางเพศเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในสถานศึกษา โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการสำรวจพบว่านิสิตนักศึกษาหญิงจำนวนร้อยละ 30 ถึง 50 มีประสบการณ์ที่ได้รับการลวนลามทางเพศในรูปแบบใดแบบหนึ่งในช่วง 4 ปีการศึกษา (Eason, 1999) และยังพบว่าร้อยละ 70 ของนิสิตหญิงที่ถูกลวนลามทางเพศขณะที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย ไม่มีการรายงานเหตุการณ์การลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้น (Rubin & Borger, 1990) ในต่างประเทศได้ให้ความสำคัญในการศึกษาเรื่องการลวนลามทางเพศอย่างจริงจัง โดยมีเป้าหมายที่จะสร้างสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยให้ปราศจากการลวนลามทางเพศเพื่อนิสิตนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรจะได้มุ่งความสนใจเฉพาะการเรียนรู้และวิชาการ (Adams, Kotte & Padgitt, 1983) สังคมไทยก็เช่นเดียวกันที่มุ่งมั่นให้มหาวิทยาลัยเต็มไปด้วยบรรยากาศทางวิชาการ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาถึงพร้อมด้วยความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542) แต่ในขณะนี้มักจะมีข่าวที่ปรากฏตามสื่อต่าง ๆ เป็นประจำว่ามีกรณีข่มขืน หรือการลวนลามทางเพศในสถานศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็ว่าจะปรากฏให้สาธารณชนรับทราบก็เป็นปัญหาที่ร้ายแรงยากแก่การป้องกันและแก้ไขได้ทันที่ โดยที่การลวนลามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ นั้นยังคลุมเครือ ได้รับการศึกษาวิจัยเป็นจำนวนน้อยมากในประเทศไทย โดยเฉพาะยังไม่ได้มีการสำรวจว่านิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยมีการรับรู้เรื่องราวการลวนลามทางเพศอย่างไร การศึกษาวิจัยในปัญหาดังกล่าวจะทำให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงว่าในสังคมไทยมีพฤติกรรมอะไรที่นิสิตมหาวิทยาลัยถือว่าการลวนลามทางเพศ การลวนลามทางเพศเกิดขึ้นได้อย่างไร ใครเป็นผู้กระทำและส่งผลอย่างไรต่อผู้ถูกระทำ การศึกษาวิจัยในปัญหาดังกล่าวนี้นอกจากทำให้ได้องค์ความรู้เรื่องการลวนลามทางเพศในสังคมไทยในสถานศึกษาแล้วยังเป็นแนวทางที่จะช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบพฤติกรรมที่นิสิตมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าเป็นการลวนลามทางเพศ
2. เพื่อสำรวจแหล่งที่มาของการลวนลามทางเพศ และประสบการณ์การลวนลามทางเพศของนิสิตมหาวิทยาลัย



3. เพื่อศึกษาผลกระทบด้านความรู้สึกจิตใจที่ได้รับจากการลวนลามทางเพศ
4. เพื่อสำรวจวิธีการเผชิญปัญหาของนิสิตมหาวิทยาลัยใช้เมื่อมีปัญหากับการลวนลามทางเพศ
5. เพื่อศึกษาสถานการณ์ลวนลามทางเพศในมหาวิทยาลัย และการดำเนินการของมหาวิทยาลัย

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการลวนลามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการลวนลามทางเพศในลักษณะที่กล่าวถึงสาเหตุและวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมได้แบ่งไว้เป็น 5 แนวคิดหลักดังนี้ (Lee, Croninger, Linn, & Chen, 1996)

1. ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory)

ทฤษฎีนี้ถึงความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศ ลักษณะของร่างกายและฮอร์โมนที่แตกต่างกันทำให้เพศชายก้าวร้าวกว่าเพศหญิง แนวคิดนี้กำหนดให้เพศชายเป็นผู้รุกรานและเพศหญิงเป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศ ถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับการสอนให้มีการควบคุมตนเอง แต่อย่างไรก็ตามก็ยากแก่การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นอยู่ติดตัวตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันคือการปกป้องและมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิง ถึงแม้การลงโทษผู้รุกรานเพศชายอาจจะเป็นประโยชน์กับสังคม แต่อาจจะไม่มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล แต่ทฤษฎีนี้ได้รับการต่อต้านทั้งนี้เนื่องจากมีตัวอย่างที่ปรากฏว่าผู้หญิงมีการลวนลามผู้ชายและมีอัตราเพิ่มขึ้น

2. ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory)

แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลที่เยาว์วัยกว่ามีความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึกทางบวกและทางลบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ การดึงดูดทางเพศไม่สามารถที่จะแสดงความรู้สึกให้เหมาะสมทางสังคมได้ จึงนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรมที่ลวนลาม โดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่นชาย วัยรุ่นหญิงจึงมีพฤติกรรมที่ลวนลามน้อยกว่า แต่เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะขึ้นพฤติกรรมนี้ลดลงถึงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสม แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของโปรแกรมที่สร้างการตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าใจและทักษะการสื่อสาร แต่มีแนวคิดที่ค้านทฤษฎีนี้คือการคงอยู่ของการลวนลามทางเพศในสถานที่ทำงาน และข้อเท็จจริงที่ว่าคนบางคนดูเหมือนมีการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ดีแต่ได้รับการกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมลวนลามทางเพศ

3. ทฤษฎีสัมมตฐานทางโรค (pathology theory)



แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นปฏิกิริยาทางสังคมที่รุนแรง เช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศ และความรุนแรงทางบ้าน ความเจ็บปวดบอบซ้ำที่เหยื่อได้รับเป็นสาเหตุทำให้คนสูญเสียความสามารถที่จะเข้าอกเข้าใจ และเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิด วิธีการบำบัดด้วยกลุ่มและการทำให้หายขาด (sublimation) โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปได้มากที่สุดของการฟื้นฟู แต่การเปลี่ยนแปลงกินเวลานานและเสียค่าใช้จ่ายมาก แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรงโดยสมาคมจิตวิทยาของอเมริกาไม่ได้จัดประเภทของการลวนลามทางเพศเป็นความผิดปกติทางจิต

4. ทฤษฎีการทำร้ายของผู้มีอำนาจ (abuse of power theories)

ทฤษฎีนี้กำหนดแนวคิดไว้ 3 แบบ ที่อธิบายกลไกการลวนลามทางเพศที่ผู้ชายข่มเหงหรือคุกคามผู้หญิงไว้ดังนี้

4.1 การลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบของความสนิทสนมที่พิเศษ (exclusionary intimidation) โดยใช้เรื่องสิทธิพิเศษเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้ผู้หญิงไม่ต่อต้านกับการลวนลามทางเพศ

4.2 การทำร้ายของผู้มีอำนาจในองค์กร (abuse of organizational power) ตามแนวคิดนี้ คนที่อยู่ในหน่วยงานมีปริมาณอำนาจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาท เช่น นายจ้างมีอำนาจเหนือลูกจ้าง อาจารย์มีอำนาจเหนือนิสิตการลวนลามทางเพศเป็นผลโดยตรงมาจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงในองค์กร การลวนลามทางเพศจึงเป็นการใช้อำนาจ โดยทั่วไปผู้ชายมีบทบาทอำนาจสูงในหน่วยงาน แนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบายการลวนลามทางเพศระหว่างเพื่อนได้

4.3 การทำร้ายของผู้มีอำนาจทางสังคม (abuse of societal power) แนวคิดนี้สังคมให้สิทธิพิเศษของผู้ชายมีอำนาจอยู่เหนือผู้หญิง โดยผู้ชายเป็นตัวหลักสำคัญในการทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

5. ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (cultural theories)

แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วและคาบเกี่ยวกันอยู่บางส่วน แต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่ร้ายลึ้มกับเหตุการณ์ของการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้น ขณะนั้นมากกว่าบุคคลหรือสังคมที่ใหญ่กว่า ทฤษฎีวัฒนธรรมที่จะกล่าวถึงในที่นี้มี 4 แนวคิดที่ได้มาจากทฤษฎีทางจิตวิทยา สังคมวิทยา และทฤษฎีความเป็นผู้หญิงดังนี้คือ

5.1 แนวคิดทางวัฒนธรรมของฟรอยด์ (Freudian cultural approach) แนวคิดนี้บอกการมีอยู่ของการลวนลามทางเพศว่า เป็นความล้มเหลวของวัฒนธรรมที่จะเก็บกดหรือการทำงานระหว่างแรงขับที่ดำรงรักษาตนเอง และแรงขับทำลายล้างตนเองในคน การควบคุมแรงผลักดันนี้เป็นจุดมุ่งหมายของสังคม การลวนลามทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของสังคมที่แตกสลาย และเป็นภัยที่สำคัญต่อความมีระเบียบของสังคม ทฤษฎีนี้อาจอธิบายได้ว่าทำไมคนที่มีความประพฤติดีจำนวนมากจึง



เรียกร้องให้มีการเก็บกตกิจกรรมก้าวร้าวและกิจกรรมทางเพศของวัยรุ่น และวิธีการตอบสนองกับการ ลวนลามทางเพศอีกวิธีหนึ่งคือการสร้างกฎ ประเพณี และพิธีกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ชายและผู้หญิง เก็บกตแรงผลักดันที่ทำลายล้างนี้

5.2 แนวคิดโครงสร้าง (structural approach) แนวคิดนี้เน้นบรรทัดฐานของสถานศึกษา ที่คำนึงถึงเรื่องเพศและความก้าวร้าว ทฤษฎีวิวัฒนาการอันนี้สนับสนุนการเปลี่ยนโครงสร้างเป็นวิธีหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้อาจให้ความใส่ใจไปยังโครงการที่เป็นทางการและมีความ ชัดเจน เช่น กฎระเบียบ วินัยของสถานศึกษา สิ่งที่เป็นประวัติกของแนวคิดโครงสร้างคือการมองว่าการ เปลี่ยนโครงสร้างนั้นไม่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อและค่านิยมที่ซับซ้อนของคน

5.3 แนวคิดทฤษฎีวิกฤติ (critical theory approach) แนวคิดนี้ใกล้เคียงกับทฤษฎีผู้มี อำนาจ แต่แนวคิดทฤษฎีวิกฤติเน้นวัฒนธรรมการทำร้ายทางสังคมของสถานศึกษา ทฤษฎีทั้งสองมอง การลวนลามทางเพศภายในเรื่องความรุนแรงและความก้าวร้าวทางเพศในสังคมที่ใหญ่ขึ้น เกิดจาก การโฆษณาและการบริโภคทุนนิยม ทฤษฎีนี้มองว่าเป็นการเก็บกตทางสังคมที่ยาวนาน การลวนลาม ทางเพศตามแนวคิดนี้เป็นการแสดงออกของนิสิตและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความแปลกแยก ที่มีสาเหตุมาจากความรุนแรงที่ได้รับในสภาพแวดล้อมที่ถูกเก็บกต ในทางปฏิบัติสถานศึกษาสามารถ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเมตตากรุณาโดยปัญหาต่าง ๆ ที่เก็บกต สามารถเปิดกว้างพูดคุยได้ เพื่อผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษามากขึ้น

5.4 แนวคิดจริยธรรม (ethical view) แนวคิดนี้จะเห็นว่าการลวนลามทางเพศเป็น สัญลักษณ์ของความล้มเหลวขององค์กรที่จะปลูกฝังศีลธรรมจรรยา และความซื่อสัตย์ให้กับสมาชิก วิธีการแก้ไขวิธีหนึ่งได้แก่การเพิ่มความใส่ใจขององค์กรกับพันธกิจทางด้านศีลธรรมจริยธรรม และ เชื่อมโยงให้เกี่ยวข้องกับสมาชิกโดยเน้นย้ำพฤติกรรมทางศีลธรรม จริยธรรมในสถานศึกษาหรือ หน่วยงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลวนลามทางเพศ

ตามแนวคิดเรื่องบทบาท (role approach) เสนอว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความคาดหวังที่ แตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและสมาชิกที่เป็นเพศตรงข้ามเนื่องจากวัฒนธรรมและการ ถ่ายทอดทางสังคมและความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลต่อการลวนลามทางเพศ (Popovich & Licata, 1987)จากการศึกษาพบว่าความแตกต่างระหว่างเพศมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ และแปลความหมาย การลวนลามทางเพศตลอดจนประสบการณ์ที่ได้รับจากการลวนลามทางเพศ โดยภาพรวมเพศหญิงจะมี ประสบการณ์ถูกลวนลามทางเพศมากกว่าเพศชาย และมีการแปลความหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ทุก



ประเภทที่จัดไว้ในการลวนลามทางเพศไว้เป็นเรื่องการลวนลามทางเพศ ในขณะที่ผู้ชายรับรู้เฉพาะพฤติกรรมการลวนลามทางเพศระดับที่รุนแรงแสดงออกอย่างชัดเจนว่าเป็นการลวนลามทางเพศ (Adam Kotte, & Padjitt, 1983, Gutek, 1985)

การลวนลามทางเพศเป็นสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเกิดผลเสียต่อทางร่างกายและจิตใจของบุคคล และทำให้เกิดความเครียดได้ (อดิสร เสมแย้ม, 2540) ดังนั้นวิธีการเผชิญปัญหาหรือวิธีการที่บุคคลจัดการกับปัญหานั้นอาจมีหลายแบบเช่น การโต้ตอบโดยตรง โดยการเผชิญปัญหาโดยตรง ได้แก่ การร้องเรียนอย่างเป็นทางการ หรือเผชิญหน้ากัน หรือจัดการโดยอ้อม ได้แก่ หลบหนี หลีกเลี้ยง หรือไม่ใส่ใจผู้ลวนลาม (Lengnick – Hall, 1995)

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนิสิตทั้งหมด 329 คน โดยเป็นนิสิตระดับปริญญาตรีจำนวน 253 คน และนิสิตปริญญาโทจำนวน 76 คน และอาจารย์จำนวน 56 คน จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือวัด

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสำรวจพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสำรวจสำหรับนิสิต และแบบสำรวจสำหรับอาจารย์ แบบสำรวจทั้ง 2 ฉบับ ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (มาตราประเมินค่าและแบบตรวจสอบรายการ) ได้มาจากแบบสำรวจพฤติกรรมการลวนลามทางเพศของไพเออร์และอีรอส (Pryor & Eros, 2000) และคำถามปลายเปิด โดยมีการวัดตัวแปรที่สำคัญ ดังนี้

สุขภาพจิต เป็นข้อคำถาม 4 ข้อเกี่ยวกับความรู้สึกและสภาพจิตใจโดยทั่วไปของนิสิตในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา โดยให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกว่าเป็น เช่น ข้อคำถามแต่ละข้อมากน้อยแค่ไหนโดยเลือกเพียงระดับเดียวจาก 6 ระดับที่กำหนดไว้ในแต่ละข้อ ได้แก่ ตลอดเวลา (1) ส่วนใหญ่ (2) ค่อนข้างมาก (3) บางครั้งบางครั้ง (4) น้อย (5) และไม่เคเลย (6)

พฤติกรรมการลวนลามทางเพศ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์การถูกลวนลามทางเพศจากอาจารย์ในเรื่องปริมาณความถี่ที่ได้รับ ความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์นั้น ตลอดจนเพศของอาจารย์ที่ทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศนั้น โดยพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ มีจำนวน 25



พฤติกรรม หรือ 25 ข้อ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าพฤติกรรมการลงนามทางเพศแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมการก่อวินทางเพศ ความใส่ใจทางเพศที่ไม่ต้องการ และการบีบบังคับทางเพศ

พฤติกรรมการก่อวินทางเพศ ประกอบด้วยพฤติกรรมหลากหลายที่ใช้ถ้อยคำและไม่ใช้ถ้อยคำที่ไม่ได้ทำให้เกิดการปฏิบัติการทางเพศร่วมกัน แต่เป็นพฤติกรรมที่แสดงซึ่งการดูหมิ่นและเป็นปรปักษ์ต่อเพศเพศใดเพศหนึ่งมีจำนวน 6 ข้อ

พฤติกรรมความใส่ใจทางเพศที่ไม่ต้องการ ประกอบด้วยพฤติกรรมการขอร้องซ้ำซากสำหรับการมีนัดและความเพียรพยายามที่จะสร้างสัมพันธ์ภาพทางเพศที่ไม่ต้องการ มีจำนวน 13 ข้อ

พฤติกรรมการบีบบังคับทางเพศ ประกอบด้วยการใช้การขู่เชิญคุกคามหรือตีดิสบนเพื่อให้มีความสัมพันธ์ทางเพศ มีจำนวน 6 ข้อ

นอกจากนี้พฤติกรรมที่แสดงถึงการลงนามหรือคุกคามทางเพศ จำนวน 25 ข้อความยังใช้วัดการรับรู้ความหมายของการลงนามทางเพศ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบว่าพฤติกรรมใดในจำนวน 25 ข้อความนี้ที่ผู้ตอบพิจารณาว่าเป็นการลงนามทางเพศ

การเผชิญปัญหา เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับวิธีการเผชิญปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติของนิสิตเมื่อได้รับประสบการณ์การลงนามทางเพศ ประกอบด้วยข้อความที่บรรยายวิธีการปฏิบัติที่นิสิตใช้เมื่อประสบกับเหตุการณ์การลงนามทางเพศ จำนวน 20 ข้อ และให้ผู้ตอบเลือกตอบระดับใดระดับหนึ่งจาก 6 ระดับ ที่กำหนดไว้ในแต่ละข้อความ ตั้งแต่ใช้ที่สุด (5) จนถึงไม่ใช้เลย (0) แบ่งวิธีการเผชิญปัญหาเป็น 2 วิธีการ ดังนี้

(1) วิธีการเผชิญปัญหาภายใน (internal coping strategies) เป็นวิธีการที่ไม่ใส่ใจเลยหรือไม่ทำอะไรเลยกับการลงนามทางเพศที่เกิดขึ้น ประกอบด้วยกลยุทธ์ 5 แบบ ได้แก่ การถอยห่าง (detachment) การปฏิเสธ (denial) การตีตรา (relabeling) การควบคุมภาพหลอน (illusory control) และการอดทน (endurance) มีจำนวน 7 ข้อ

(2) วิธีการเผชิญปัญหาภายนอก (external coping strategies) ประกอบด้วยกลยุทธ์ 5 แบบ ได้แก่ การหลีกเลี่ยง (avoidance) การตอบโต้/เผชิญหน้า (assertation/confrontation) การแสวงหาทางช่วยจากหน่วยงาน (seeking institeutional/organizational relief) การสนับสนุนทางสังคม (social support) และการระงับหยุดยั้ง (appeasement) มีจำนวน 13 ข้อ

อคติทางเพศ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับอคติทางเพศต่อผู้หญิง ประกอบด้วยข้อความที่บรรยายความคิดเห็นที่ดีและไม่ดีต่อผู้หญิงจำนวน 22 ข้อ และให้ผู้ตอบเลือกตอบระดับใดระดับหนึ่งจาก 6 ระดับที่กำหนดไว้ในแต่ละข้อความ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (0) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (1) ไม่เห็นด้วย



เล็กน้อย (2) ค่อนข้างเห็นด้วยเล็กน้อย (3) ค่อนข้างเห็นด้วย (4) และเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) ซึ่งอคติทางเพศต่อผู้หญิงแบ่งออกเป็น 2 แบบดังนี้

(1) อคติในแง่ร้าย (hostile sexism) เป็นความอคติที่แสดงความไม่เป็นมิตร และเป็นปรปักษ์ต่อผู้หญิง

(2) อคติในแง่ดี (benevolent sexism) เป็นความอคติที่แสดงออกในแง่ดี ทางบวกต่อผู้หญิง แล้วว่าเชื่อถือได้และเที่ยงตรงในการวัด (Bawak, 1996)

คุณภาพของเครื่องมือวัด

แบบสำรวจพฤติกรรมการลวนลามทางเพศของไพเออร์ และอีรอส ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการแปลกลับไปกลับมา (back translation) จากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษโดยคณะผู้วิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลถูกต้องตรงกันกับแบบสำรวจต้นฉบับ แบบสำรวจต้นฉบับได้รับการตรวจสอบแล้วว่ามีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ และถูกนำไปใช้ในประเทศต่าง ๆ ในเอเชียและยุโรป (Pryor & Eros, 2000) นอกจากนี้แบบสำรวจพฤติกรรมการลวนลามทางเพศของไพเออร์ และอีรอส ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการหาคุณภาพเครื่องมือวัดด้านอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในของผลการวัดตัวแปรต่าง ๆ สำหรับนิสิตไทยจำนวน 105 คน โดยการวัดตัวแปรพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ วิธีการเผชิญปัญหา และอคติทางเพศต่อผู้หญิง มีความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีค่าสูง มีค่าเท่ากับ .85, .93, และ .89 ตามลำดับ และการวัดตัวแปรสุขภาพจิตมีความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีค่าอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ .60

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงบรรยาย การทดสอบไคสแควร์ สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สถิติที และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. นิสิตส่วนใหญ่จำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปรับรู้ว่าการลวนลามที่จัดเป็นการลวนลามทางเพศนั้นเป็นพฤติกรรมด้านความเอาใจใส่ทางเพศที่ไม่ต้องการ และพฤติกรรมบีบบังคับทางเพศ เช่น การกอด จับ ลูบคลำร่างกายของบุคคลอื่น การบังคับที่จะมีเพศสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการขู่กรรโชกให้ทำบางสิ่งบางอย่างทางเพศ โดยที่พฤติกรรมการก่อกวนทางเพศซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการดูหมิ่นและความเป็นปรปักษ์ต่อเพศใดเพศหนึ่ง นิสิตส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50 ขึ้นไป ไม่ถือว่า



เป็นการลวนลามทางเพศ เช่น การเล่าเรื่องหรือตลกกลามก การพูดว่าคนอื่นไม่ใช่ผู้ชายหรือผู้หญิงพอ และการวิจารณ์ทางลบเกี่ยวกับผู้ชายหรือผู้หญิง โดยส่วนใหญ่แล้วนิสิตหญิงมีการรับรู้ว่าเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ทั้ง 25 พฤติกรรมเป็นเรื่องการลวนลามทางเพศมากกว่านิสิตชาย

2. นิสิตส่วนใหญ่จำนวนมากกว่าร้อยละ 77 ขึ้นไปรายงานว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไม่เคยทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศใด ๆ ทั้ง 24 พฤติกรรมต่อนิสิต ยกเว้นพฤติกรรมการเล่าเรื่องหรือตลกกลามกที่มีนิสิตจำนวนร้อยละ 64 รายงานว่ามีอาจารย์ทำพฤติกรรมนี้ สำหรับพฤติกรรมการลวนลามทางเพศใด ๆ ที่อาจารย์เคยทำนั้น นิสิตส่วนใหญ่รายงานว่าอาจารย์ชายเป็นผู้ทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศต่อนิสิตมากกว่าอาจารย์หญิง สำหรับสาเหตุที่เกิดการลวนลามทางเพศในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ทั้งอาจารย์และนิสิตต่างระบุว่าเกิดจากการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม ยั่วยุอารมณ์ทางเพศ

3. นิสิตส่วนใหญ่มีความรู้สึกไม่พอใจมากที่อาจารย์ชายหรือหญิงทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศต่อนิสิต แต่ถ้าเป็นนิสิตชายหรือหญิงทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศต่อนิสิตด้วยตนเองนั้นมีจำนวนนิสิตน้อยกว่าที่ไม่พอใจต่อการทำพฤติกรรมนั้น เมื่อจำแนกพฤติกรรมการลวนลามทางเพศพบว่า นิสิตไม่พอใจมากที่สุดเมื่ออาจารย์คนใดคนหนึ่งเคยบอกใบ้ว่าจะให้เกรดหรือการปฏิบัติดีขึ้นถ้า นิสิตให้ความร่วมมือทางเพศ โดยเรื่องนี้นิสิตไม่พอใจน้อยที่สุดได้แก่ การที่อาจารย์เล่าเรื่องหรือตลกกลามก นิสิตหญิงมีความรู้สึกรำคาญใจจากการได้รับประสบการณ์การลวนลามทางเพศจากอาจารย์มากกว่านิสิตชาย และนิสิตรายงานว่าการบิบบังคับทางเพศอาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของผู้หญิง โดยนิสิตหญิงพบว่าการลวนลามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จมากกว่านิสิตชาย

4. นิสิตมหาวิทยาลัยที่เคยมีประสบการณ์ทางเพศที่ได้รับจากอาจารย์ส่วนใหญ่ใช้วิธีการเผชิญปัญหาโดยอยู่ห่างจากอาจารย์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และนิสิตหญิงมีแนวโน้มว่าจะใช้วิธีการเผชิญปัญหาภายนอกมากกว่านิสิตชาย นอกจากนี้ยังพบนิสิตชายและหญิงมีอคติต่อผู้หญิงแตกต่างกัน โดยนิสิตหญิงมีอคติต่อผู้หญิงในแง่ดีมากกว่านิสิตชาย

5. นิสิตมหาวิทยาลัยจำนวนต่ำกว่าร้อยละ 5 ที่เห็นว่ามีนิสิต และอาจารย์บางคนมีพฤติกรรมทางเพศได้แก่ การเหยียบย่ำทางเพศ การให้ท่าหรือเชิญชวนในทางเพศ และการติดสินบนหรือบิบบังคับทางเพศ โดยที่นิสิตส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50 ไม่เห็นด้วยกับการที่ฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยจะอดกลั้นหรือเพิกเฉยต่อพฤติกรรมทางเพศของนิสิตและอาจารย์ที่เกิดขึ้น และรองลงมาประมาณร้อยละ 40 นิสิตไม่ทราบข้อมูลการดำเนินการของฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยต่อพฤติกรรมการลวนลามทางเพศของนิสิตและอาจารย์

อภิปรายผลการวิจัย

ความหมายของการลวนลามทางเพศ

นิสิตส่วนใหญ่รับรู้ว่าการลวนลามทางเพศนั้นเป็นพฤติกรรมที่บุคคลซึ่งเป็นผู้ลวนลามทางเพศแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการให้ความใส่ใจทางเพศที่ไม่เป็นสิ่งที่ปรารถนากับผู้ตกเป็นเหยื่อ เช่น การให้ท่า การขอมินต์ หรือการแตะเนื้อต้องตัว ตลอดจนพฤติกรรมที่ผู้ลวนลามทำพฤติกรรมบีบบังคับทางเพศกับเหยื่อ เช่น การติดสินบนทางอ้อมหรือการข่มขู่เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ทางเพศ การรับรู้ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับเรื่องการลวนลามทางเพศนั้นสอดคล้องกับนิสิตมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ข้อเสนอทางเพศที่แสดงออกอย่างเด่นชัด การล่วงเกินของร่างกาย และการติดสินบนทางเพศ ถือว่าเป็นการลวนลามทางเพศ (Adams, Kotte, & Padgitt, 1983) โดยที่งานวิจัยของไทย บางเรื่องซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจได้กำหนดพฤติกรรมการลวนลามทางเพศหรือคุกคามทางเพศไว้ตั้งแต่เริ่มต้นว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การใช้ถ้อยคำที่สื่อไปในทางที่เกี่ยวกับเพศ การสัมผัสทางกาย การใช้ภาษากาย และการเชิญชวน และการใช้กำลังหรืออาวุธบังคับ (วิมณา ธรรมปรีชา, 2533) ในขณะที่การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมการก่อกวนทางเพศที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงความเป็นอคติต่อเพศใดเพศหนึ่ง เช่น ตลกที่มีอคติทางเพศ การวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงเหยียดหยามเพศใดเพศหนึ่ง หรือวิจารณ์ในทางเสียหายนั้น นิสิตมหาวิทยาลัยโดยมากกว่าร้อยละ 50 ไม่ถือว่าการลวนลามทางเพศ เช่นเดียวกับนิสิตมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา ที่เห็นว่าการวิพากษ์วิจารณ์ที่มีอคติทางเพศ และการให้ความใส่ใจที่ไม่สมควร เช่น การให้ความเป็นส่วนตัวที่มากเกินไป มีความเป็นมิตร และให้ความช่วยเหลือที่มากเกินไป ไม่ถือว่าเป็นการลวนลามทางเพศ (Adams, Kottke, & Padgill, 1983) จากข้อค้นพบของนิสิตมหาวิทยาลัยในไทยและมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาก็ถือได้ว่าการให้ความหมายการลวนลามทางเพศของนิสิตทั้งสองเชื้อชาติมีการรับรู้ที่เป็นแบบเดียวกันสำหรับพฤติกรรมใดที่ถือว่าเป็นการลวนลามทางเพศ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่านิสิตหญิงมีการรับรู้ว่าการลวนลามทางเพศที่ระบุไว้ว่าเป็นการลวนลามทางเพศมากกว่านิสิตชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการถ่ายทอดทางสังคมรอบด้านจากบ้าน ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน และสื่อมวลชน ให้ผู้หญิงตระหนักถึงพิษภัยของพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเพศ ผู้หญิงจึงมีการรับรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลวนลามทางเพศมากกว่าผู้ชาย ผลการวิจัยนี้ยืนยันข้อค้นพบที่ได้จากต่างประเทศที่พบผลเช่นเดียวกันนี้ว่า เพศหญิงมีการให้นิยามการลวนลามทางเพศกว้างกว่าผู้ชาย หรือการรับรู้พฤติกรรมการลวนลามทางเพศมากกว่า (Fitzerald & Ormerod, 1991 ; Adams, Kotte, & Padgill, 1983, Gutek, 1985) นอกจากนี้การประมวลผลการวิจัยเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศยังพบว่า ความแตกต่างในการรับรู้พฤติกรรมการลวนลาม



ทางเพศมีไม่มากนักเมื่อการลวนลามนั้นรุนแรง หรือเมื่อการลวนลามนั้นเป็นสิ่งที่เห็นเด่นชัดมากกว่า พฤติกรรมที่คลุมเครือ (Gutek, 1985)

ผู้ทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

การสำรวจครั้งนี้ศึกษาเฉพาะในส่วนของอาจารย์ที่ทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ โดยผลการวิจัยพบว่าในมหาวิทยาลัยนั้น อาจารย์มีจำนวนน้อยมากที่ทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าสังคมวัฒนธรรมไทยปลูกฝังในเรื่องการประพฤติตนที่เหมาะสมระหว่างผู้ใหญ่กับผู้น้อย ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่ที่อาจารย์ ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ กับลูกศิษย์ ดังนั้นอาจารย์ในสถานศึกษาส่วนใหญ่ ไม่เคยทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ และพฤติกรรมการลวนลามทางเพศใด ๆ ที่อาจารย์เคยทำนั้นผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าอาจารย์ชายเป็นผู้ทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศมากกว่าอาจารย์หญิง ซึ่งข้อค้นพบอันนี้สอดคล้องกับรูปแบบสังคม - วัฒนธรรม (socio - cultural model) ที่เสนอว่าการลวนลามทางเพศเป็นผลมาจากการกระจายอำนาจและสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกันระหว่างเพศ และสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นกลไกที่ทำให้ผู้ชายมีอำนาจมากกว่าผู้หญิง โดยสังคมจะให้รางวัลผู้ชายที่แสดงความก้าวร้าวและพฤติกรรมทางเพศ และให้รางวัลผู้หญิงที่แสดงความยินยอมและนิ่งเฉย (Tangri, Burt, & Johnson, 1982) ดังนั้นเพศชายจึงเป็นผู้ทำพฤติกรรมนี้มากกว่าผู้หญิง นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่าค่านิยมในสังคมไทยมีความไม่เสมอภาคทางเพศ โดยเห็นว่าการลวนลามทางเพศที่เพศชายปฏิบัติต่อเพศหญิงด้วยกริยาท่าทาง และวาจา นั้นไม่มีความเสียหายมากนักถ้าผู้ชายเป็นผู้กระทำ (วันทนีย์ วาสิกะสิน และสุนีย์ เหมะประสิทธิ์, 2541) สำหรับผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะอาจารย์เป็นผู้กระทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศต่อนิสิตซึ่งพบว่าในมหาวิทยาลัยยังมีบางอาจารย์ส่วนที่ทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศต่อนิสิต นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าพฤติกรรมการลวนลามทางเพศที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการก่อกวนทางเพศ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงความเป็นปรีกัษและดูหมิ่นต่อเพศใดเพศหนึ่งนั้นพบว่าทั้งอาจารย์ชายและหญิงทำพฤติกรรมเหล่านี้มีจำนวนพอ ๆ กัน ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดว่าการลวนลามทางเพศขึ้นอยู่กับความต้องการมีอำนาจ (Lee et al., 1996) และผู้ลวนลามทางเพศที่เป็นผู้หญิงและผู้ชายที่มีอำนาจจะมีการทำพฤติกรรมการลวนลามเท่า ๆ กัน ตามแนวคิดทางองค์กรในเรื่องการลวนลามทางเพศ (Tangri et al., 1982) ที่เสนอแนะว่าลำดับชั้นขององค์กรและตำแหน่งของผู้มีอำนาจในองค์กรในสถานที่ทำงานนั้นสร้างโอกาสการลวนลามทางเพศขึ้นได้ โดยบุคคลจะใช้อำนาจและตำแหน่งเพื่อให้ได้ความนิยมชมชอบทางเพศจากผู้อยู่ใต้อำนาจ ดังนั้นผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจในองค์กรที่ต่ำ และผู้ที่ทำการลวนลามทางเพศจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจในองค์กรที่สูงกว่า



ผลกระทบของการลวนลามทางเพศที่มีต่อนิสิต

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า การลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาส่งผลในทางลบต่อความรู้สึกทางจิตใจของนิสิตและเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของนิสิต โดยเฉพาะนิสิตหญิง ผลการวิจัยที่พบในประเด็นหลังนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมนา ธรรมปรีชา (2533) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างทั่วไปที่อาศัยและทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา นิสิตนักศึกษา ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชน ลูกจ้าง และครู อาจารย์ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมองเห็นว่าพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ หรือคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ไม่สู้จะร้ายแรงหรือยังความเสียหายต่อผู้กระทำเท่าไรนัก ซึ่งต่างไปจากเพศหญิง การที่เพศชายเห็นว่าการลวนลามทางเพศไม่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จมากนัก อาจเป็นเพราะว่าส่วนใหญ่ผู้ชายเป็นผู้กระทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ ทำให้มองข้ามปัญหาดังกล่าวนี้ไป นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ค่อนข้างมีขอบเขตจำกัดศึกษาผลกระทบเฉพาะด้านความรู้สึกรำคาญใจหรือไม่พอใจเท่านั้น ทำให้ข้อมูลดังกล่าวยังขาดความชัดเจนในเรื่องผลกระทบที่ได้มีรูปแบบจากการลวนลามทางเพศ การศึกษาเรื่องผลที่ตามมาของการลวนลามทางเพศน่าจะเป็นการศึกษาเป็นกรณีศึกษาด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกส่วนบุคคลมากกว่าการกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบตามตัวเลือกที่กำหนดไว้ และการศึกษาผลกระทบที่ตามมาควรศึกษาในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ กัน ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาการลวนลามทางเพศนี้เป็นปัญหาที่ซับซ้อนและอาจมีผลที่ตามมาอย่างยาวนานได้ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังศึกษาถึงผลกระทบของการลวนลามทางเพศต่อความรู้สึกทางจิตใจในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การลวนลามทางเพศกับสุขภาพจิตของนิสิต ผลที่ได้พบว่าประสบการณ์ที่ได้รับจากการลวนลามทางเพศในด้านการก่อกวนทางเพศมีความสัมพันธ์ในทางลบกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 กล่าวคือ นิสิตที่มีประสบการณ์ได้รับการก่อกวนทางเพศมาก (น้อย) มีสุขภาพจิตดี (น้อย) (มาก) ข้อค้นพบที่ได้ยืนยันว่าการลวนลามทางเพศในเรื่องความมีอคติต่อเพศใดเพศหนึ่งถึงแม้จะเป็นประสบการณ์การลวนลามทางเพศที่ได้รับทางวาจาในลักษณะที่ดูหมิ่นเหยียดหยามต่อเพศใดเพศหนึ่งมองดูเหมือนเป็นเรื่องการลวนลามทางเพศที่ไม่ร้ายแรงมากนัก ก็ยังส่งผลทางลบต่อสุขภาพจิตของนิสิตได้ ดังนั้นประสบการณ์การลวนลามทางเพศที่นิสิตได้รับไม่ว่าจะเป็นระดับความรุนแรงมากน้อยแค่ไหนย่อมมีผลต่อจิตใจของนิสิตเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการลวนลามทางเพศเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด เพราะรวมประสบการณ์ความเครียดที่หลากหลายเอาไว้ในตัวไม่ว่าจะเป็นตัวที่ก่อให้เกิดความเครียดระดับต่ำ เช่น การก่อกวนทางเพศ ถึงความเครียดระดับสูง เช่น การทำร้ายทางเพศ



วิธีการเผชิญปัญหา

นิสิตมหาวิทยาลัยที่เคยมีประสบการณ์ทางเพศที่ได้รับจากอาจารย์ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการเผชิญปัญหาโดยอยู่ห่างจากอาจารย์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และผลจากการสำรวจในครั้งนี้นักนิสิตมักไม่ค่อยรายงานประสบการณ์การลวนลามทางเพศให้กับเจ้าหน้าที่ อาจารย์ และผู้มีอำนาจในมหาวิทยาลัยทราบ การที่นิสิตมหาวิทยาลัยใช้วิธีเผชิญปัญหาแบบนี้มากอาจเป็นเพราะว่าในสภาพสังคมไทย ครูบาอาจารย์เป็นผู้ที่มีเกียรติ ได้รับความเคารพยกย่องจากบุคคลทั่วไป ดังนั้นการที่ครูอาจารย์แสดงพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสมกับนิสิตนักศึกษา นั้นเป็นเรื่องที่ไม่น่าจะเกิดขึ้นได้ นิสิตจึงมีความเชื่อว่าถ้าตนเองนำเรื่องดังกล่าวไปร้องเรียนแล้วอาจไม่มีใครเชื่อถือติดตาม และอาจเกิดผลเสียกับตนเองได้ ประกอบกับเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกิดความเสียหายและอับอายแก่ตนเอง จึงเก็บเรื่องดังกล่าวไว้เป็นความลับ นิสิตนักศึกษาที่เจอประสบการณ์ทางเพศเช่นนั้น จึงหาทางออกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตนคือ หลีกหนีจากอาจารย์ที่มีพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้นิสิตอาจเห็นว่าประสบการณ์ทางเพศนั้นอาจยังไม่รุนแรงมากนัก จึงไม่ยากที่จะนำเรื่องดังกล่าวไปเปิดเผย เพราะอาจกลัวคนอื่นเห็นว่าเรื่องดังกล่าวนี้เป็นเรื่องธรรมดา และการมีเรื่องกับอาจารย์ตนเองจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบในที่สุด และไม่มีใครเต็มใจจะช่วยอย่างแท้จริง

การที่นิสิตใช้วิธีการเผชิญปัญหาการลวนลามทางเพศโดยที่ไม่ได้รายงานหรือแจ้งปัญหาให้กับทางมหาวิทยาลัยอาจเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ไม่รู้วิธีจะรายงานปัญหานี้ได้อย่างไร กับใคร หรือไม่แน่ใจผลลัพธ์ที่ตามมาจากการรายงาน ซึ่งอาจเกิดแค้น หรือถูกกล่าวหาเป็นตัวการยั่วยุบ หรือไม่มีใครเชื่อถือดังที่กล่าวไว้ในตอนต้น นอกจากนี้การที่นิสิตไม่ค่อยรายงานการลวนลามทางเพศให้มหาวิทยาลัยทราบ ไม่ได้เป็นดัชนีบ่งว่าภายในมหาวิทยาลัยมีเหตุการณ์การลวนลามทางเพศเกิดขึ้นน้อย

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

1. จากการศึกษาพบว่านิสิตมหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยที่ไม่ทราบว่ามหาวิทยาลัยมีวิธีดำเนินการจัดการอย่างไรกับปัญหาการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการลวนลามทางเพศว่านิสิตจะมีวิธีดำเนินการอย่างไรถ้าเกิดปัญหานี้ขึ้น รายงานกับใครและแหล่งไหนที่จะให้ความช่วยเหลือได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และนโยบายดังกล่าวต้องแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึงกับทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องทั้งนิสิต คณาจารย์ บุคลากร และผู้บริหาร ตลอดจนอาจารย์ที่ปรึกษา นักแนะแนว รวมทั้งบุคคลต่าง ๆ ที่นิสิตอาจขอความช่วยเหลือแนะนำ



2. มหาวิทยาลัยควรมีการเผยแพร่ข้อมูลให้ทั้งคณาจารย์และนิสิตตระหนักถึงพฤติกรรมใดที่ถือว่าเป็นการลวนลามทางเพศ เพื่อที่คณาจารย์และนิสิตจะได้ประพฤติตนได้อย่างเหมาะสม และสามารถรักษาสัมพันธภาพทางวิชาการที่ดีต่อกันไว้ได้

3. ผลจากการวิจัยพบว่านิสิตหญิงมีการรับรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เป็นเรื่องการลวนลามทางเพศมากกว่านิสิตชาย ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีโครงการฝึกอบรมหรือแนะแนวทางให้นิสิตทราบถึงความแตกต่างของการรับรู้เพื่อลดปัญหาของความเข้าใจผิดในเรื่องดังกล่าวลง ตลอดจนมีโครงการที่ส่งเสริมให้คณาจารย์รับรู้ถึงการมีปฏิสัมพันธ์ในการวางตัวที่ดี หรือแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับนิสิต และตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างเพศในปัญหาการลวนลามทางเพศ ทั้งผู้ชายและผู้หญิงควรจะเรียนรู้ว่าการกระทำเช่นใดที่ผู้หญิงหรือผู้ชายไม่พอใจ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนค่านิยมและเจตคติในเรื่องเพศที่ถูกต้องเหมาะสม เช่น ค่านิยมความเสมอภาคทางเพศ

4. จากผลการวิจัยพบว่าการลวนลามทางเพศโดยใช้วิธีการบีบบังคับทางเพศอาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของผู้หญิง ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความเอาใจใส่พฤติกรรมการลวนลามทางเพศโดยการบีบบังคับอย่างจริงจัง และพยายามหาวิธีการที่จะขจัดอุปสรรคเหล่านี้ให้หมดไปเพื่อให้นิสิตสามารถพัฒนาศักยภาพในการศึกษาของตนเองอย่างเต็มที่ และมีนโยบายที่ทำให้คณาจารย์ปฏิบัติต่อนิสิตในเรื่องการศึกษาด้วยความยุติธรรม ไม่สามารถให้การให้รางวัลหรือลงโทษในด้านการศึกษาเป็นเครื่องต่อรองเพื่อผลประโยชน์ทางเพศของคณาจารย์ได้ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยไม่ควรเพิกเฉยต่อพฤติกรรมการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้นทุกระดับของความรุนแรง

5. มหาวิทยาลัยควรมีมาตรการดูแลให้นิสิตแต่งตัวให้ถูกระเบียบและเหมาะสม เช่น อาจารย์ที่ปรึกษา และคณาจารย์ต่าง ๆ ควรมีการว่ากล่าวตักเตือนนิสิตที่มีการแต่งกาย และแสดงกริยาท่าทางที่ไม่เหมาะสมในบริเวณมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อมูลจากงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยข้ามวัฒนธรรม จึงมีการศึกษาความหมายของการรับรู้การลวนลามทางเพศในขอบเขตที่จำกัด ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างอาจมีประสบการณ์การลวนลามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในการสำรวจครั้งนี้ได้ การศึกษาวิจัยต่อไปอาจศึกษาให้ลึกซึ้งในบริบทของวัฒนธรรมไทยถึงการรับรู้ความหมายของการลวนลามทางเพศ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ควบคู่กับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และครบถ้วน



2. งานวิจัยต่อไปควรมุ่งศึกษาถึงลักษณะของผู้ทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศกับนิสิต เนื่องจากงานวิจัยนี้ยังไม่ได้ศึกษาผู้ทำการลวนลามทางเพศมากนัก เช่น ความแตกต่างหรือความคล้ายคลึงทางด้านอายุ และตำแหน่งหน้าที่ เพื่อข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการวางนโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ กับผู้กระทำการลวนลามทางเพศได้อย่างเหมาะสม เพราะจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลเพียงว่าผู้ที่ทำการลวนลามทางเพศส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย นอกจากนี้ควรทำการศึกษาถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ โดยที่เพศชายและเพศหญิงอาจมีปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน การเข้าใจถึงปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ จะเอื้อต่อการวางแผนดำเนินการป้องกันปัญหาการลวนลามทางเพศในสถานศึกษา

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาต่อไป ควรขยายให้กว้างไปกว่านี้ โดยศึกษากับบุคลากรคณาจารย์ และผู้บริหารด้วย เพื่อข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยในภาพรวมทั้งหมด และประเด็นปัญหาที่ศึกษาวิจัยควรขยายกว่าเดิม เช่น ใครทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศมากในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้จำกัดขอบเขตอยู่ที่พฤติกรรมการลวนลามทางเพศของอาจารย์ที่มีต่อนิสิต หรือผลกระทบในด้านต่าง ๆ ของการลวนลามทางเพศในสถานศึกษา นอกจากนี้ควรมีการศึกษาเจาะลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตซึ่งมีประสบการณ์ได้รับการลวนลามทางเพศในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้เห็นกระบวนการลวนลามทางเพศได้ครอบคลุมตั้งแต่สาเหตุที่เกิด ใครเป็นผู้กระทำการผิดกรรมนี้ ทำในลักษณะใด ผลที่ตามมาเป็นเช่นไร และมีวิธีดำเนินการแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างไร



บรรณานุกรม

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2542). **แผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พ.ศ.2540-2554)** กรุงเทพมหานคร: บริษัทศรีเมืองการพิมพ์จำกัด.
- วิมณา ธรรมปรีชา (2533). **การคุกคามทางเพศ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันतीय วาสิกะสิน และสุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2541). **สังคมไทยคาดหวังอย่างไรกับผู้หญิง**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อดิสร แสมแย้ม (2540). **การล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงาน**. โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Adams, J.W., Kotte, J.I., Padgiff, J.S. (1983) . Sexual harassment of university student. **Journal of College Student Personnel**, 24, 484 – 490.
- Eason, M.E.(1999). Sexual harassment on campus: Refinement of a measure of students' perceptions. **Dissertation Abstract International**. University of Southern California.
- Fitzgerald, L.F., & Ormerod,A.J.(1991) . Perceptions of sexual harassment: The influence of gender and academic context. **Psychology of Women Quarterly**, 15, 281-294.
- Fitzgerald, L.F., & Shullman, S.L., (1995). Sexual harassment: A research analysis and agenda for the 1990. **Journal of Vocational Education**, 42, 5-27.
- Gutek, B.A.(1985).**Sex and the workplace**. San Francisco: Jossey-Boss.
- Lee, V.E., Croninger, R.G., Linn,E., & Chen, X.(1996). The culture of sexual harassment in secondary schools. **American Educational Research Journal**, 33, 383-417.
- Lengnick-Hall,M.L.(1995). Sexual harassment research : A Methodological critique. **Personnel Psychology**, 48, 841-863.
- Popovich, P.U., & Licata, B.J.(1987). A role model approach to sexual harassment. **Journal of Management**. 3, 149 – 166.
- Pryor, J.& Eros, D.(2000). **Sexual harassment : A cross-cultural perspective**. Normal, IL : Illionois State University.
- Rubin. L.J. & Borgers, S.B.(1990).Sexual harassment in universities during the 1980s. **Sex Roles**, 23, 397-411.
- Tangri,S.S., Burt, M.R., & Jonhson, L.B.(1982). Sexual harassment at work: Three explanatory models. **Journal of Social Issues**, 38,33-54.

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ

ดร. อังคินันท์ อินทรกำแหง *

ทัศนาก ทองภักดี**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และเปรียบเทียบเส้นทางและขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 กลุ่ม คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 638 คนจากมหาวิทยาลัย 17 แห่ง ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว ตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัว เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 6 ระดับ รวม 127 ข้อ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรม SPSS for windows version 11.0 พร้อมตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถนะทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีผลทางตรงและทางอ้อมโดยส่งผ่านสมรรถนะด้านบริการวิชาการ ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ทั้งนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้นำทางวิชาการตามสมมติฐานนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ นี้สามารถอธิบาย ค่าความแปรปรวนของความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ ได้ร้อยละ 69.0, 83.0 และ 85.0 ตามลำดับ และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ 3 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในเกณฑ์ที่ดีที่สุดด้วยค่า ไค-สแควร์ = 25.50, $P\text{-value}=0.953$, $df = 39$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.94$, $RMR = 0.017$ และ $RMSEA = 0.000$

* อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

** นักวิจัย ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากบริบทของสถาบันการอุดมศึกษาในหลายประเทศทั่วโลกได้เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะของการปฏิรูปในทิศทาง ดังนี้ 1) การขยายโอกาสการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อมวลชน 2) การแปรรูปเป็นบรรษัทของกิจการอุดมศึกษา 3) บทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สูงขึ้น 4) สู่วิทยาศาสตร์มากขึ้น และ 5) รัฐบาลคาดหวังให้สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีบริการที่คุ้มค่างบเงินที่สนับสนุนและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ (อภิภา ปรัชญพฤทธิ. 2545 : 69 อ้างอิงจาก Wany Yibing. 2000) กระแสความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จึงส่งผลกระทบต่อ การปรับและพัฒนาคุณภาพอุดมศึกษาของไทย ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและบุคคลโดยเฉพาะอาจารย์ต้องปรับตัวกับปริมาณและคุณภาพงาน วิธีการทำงานและค่านิยมการทำงานอาจารย์จำเป็นต้องพัฒนาทักษะหลายด้านเพื่อสามารถรองรับกับผลกระทบดังกล่าวให้ได้มากที่สุด

เป้าหมายหลักสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยไทยส่วนใหญ่ ก็คือ การสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ การพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอุดมศึกษาไทยจึงปรากฏใน พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐจัดการศึกษาระดับปริญญา มีทางเลือกในการดำเนินการอย่างอิสระ สามารถบริหารจัดการตนเอง คล่องตัว มีเสรีภาพทาง วิชาการ ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย ซึ่งนับว่าเป็นการปรับและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในระดับองค์กรเป็นฐานและมีกลไกที่จะผลักดันขับเคลื่อนให้อาจารย์และบุคลากรทุกระดับ ของมหาวิทยาลัย ได้แสดงศักยภาพทางวิชาการของตนเองได้อย่างเต็มสมรรถนะ นอกจากนี้ยังพบว่า ความสำเร็จของคุณภาพมหาวิทยาลัยและหลายส่วนราชการ มาจากการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของ บุคลากร นับเป็นข้อมูลสำคัญที่ย้อนกลับไปสู่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวและบุคลากร (University of Rochester. 2000 : Online) และปัจจัยสำคัญที่ทำให้หน่วยงานต่างๆ ประสบ ความสำเร็จที่โดดเด่น คือ การมองว่าการเพิ่มผลิตภาพของหน่วยงานนั้นมาจากตัวบุคลากร (Productivity through people) และให้ความสำคัญกับความสามารถและคุณค่าของบุคลากร (พสุ เต ชะรินทร์. 2546 : อ้างอิงจาก Tom Peters.1982)

นอกจากนี้แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1973) ได้ศึกษา พบว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นพฤติกรรมที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการทำนายที่ พิจารณาความสามารถของบุคคลเพียงจากระดับการศึกษา ผลคะแนนสอบที่รับจากสถาบันการศึกษา รวมทั้งคะแนนผลการสอบแข่งขันเข้าทำงานแบบเดิม ซึ่งสมรรถนะนี้มีความหมายรวมถึงความรู้ ทักษะ คุณสมบัตินิสัยและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์กร ดังนั้น มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง จึงควรศึกษาและกำหนดรูปแบบสมรรถนะ (competency model) ของแต่ละ



ตำแหน่งงานที่ต้องการไว้ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารงานบุคลากรให้ไปในทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและองค์กร พร้อมทั้งช่วยตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคม ภายใต้กรอบการปฏิรูปราชการ โดยใช้หลักการบริหารเชิงธุรกิจเพิ่มประสิทธิภาพ (efficiency) ในการลดต้นทุน มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการเช่นเดียวกับแนวทางการดำเนินการขององค์กรด้านการเพิ่มผลผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องเพิ่มผลผลิตด้านการบริการวิชาการซึ่งจะได้มาในลักษณะเพิ่มรายได้คุณค่าทางสังคม (Social value income) การบริการวิชาการที่ทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเชื่อมั่น ความพึงพอใจเนื่องจากมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงถึงการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและระยะเวลาที่ยาวนานในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะความเป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถชี้แนะและพัฒนาสังคมได้ ดังนั้นควรจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นต้นแบบในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการ และสามารถพัฒนาและประเมินผลบุคลากรที่มีอยู่เดิมเพื่อเร่งพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการของสังคม อันจะทำประโยชน์สูงสุดให้มหาวิทยาลัยและสังคมต่อไป

ปัจจัยสำคัญที่ทำนายบ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำและความเป็นเลิศทางวิชาการในมหาวิทยาลัย คือ คุณภาพอาจารย์ ดังแนวคิดของแอสติน (Astin, 1988) ที่ว่ามหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพสูงส่วนหนึ่งเป็นเพราะ มีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถด้านงานสอนและการวิจัย นับเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำนายความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ถึงร้อยละ 12 และร้อยละ 28 ตามลำดับ (Conrad & Blackburn, 1985) และจากผลการวิจัยของ อาทิตยา ดวงมณี (2540) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยและมีความเป็นไปได้มากที่สุด ว่าควรมีตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพอาจารย์ ด้านการวิจัย ผลงานทางวิชาการ ด้านทรัพยากรสนับสนุนทางวิชาการ ด้านคุณภาพนักศึกษา ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งตัวบ่งชี้เหล่านี้มีความสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรด้านผู้นำทางวิชาการ ในการเร่งพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งของบุคคลให้สามารถจัดการตนเองและสังคม ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญคือ คุณภาพของอาจารย์ ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ศึกษาหาความรู้ สามารถพัฒนาตนเองให้ได้มาตรฐานตามภาระงาน ทั้งการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารจัดการ การวัดผลการศึกษา กิจกรรมนิสิตและสังคม ดังนั้น อาจารย์ผู้นำทางวิชาการจึงควรเป็นต้นแบบของผู้ที่ทำงานด้วยความรู้ความสามารถ (role knowledge worker model) การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะที่มีผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทยในบริบทปัจจุบัน เพื่อพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศต่อไป



วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อศึกษาเส้นทางและขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรประกอบด้วย อาจารย์ในสาขาด้านสังคมศาสตร์ การศึกษา จิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์และสุขภาพ ที่มีประสบการณ์เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย 1 ปีขึ้นไป ใช้การเลือกตัวอย่างแบบอย่างง่ายโดยให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม จากมหาวิทยาลัยที่กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคในประเทศ และมีมหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือจำนวน 17 แห่ง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 638 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่

1. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐรวม 7 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยรามคำแหง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รวมจำนวน 223 คน
2. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนรวม 6 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเซ็นต์จอร์จ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ รวมจำนวน 248 คน
3. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐรวม 4 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ รวมจำนวน 167 คน

นิยามปฏิบัติการ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไปที่สามารถจำแนกเป็นทิศทางที่เป็นสาเหตุและเป็นผลได้ และเขียนเป็นรูปแบบการ



วิจัย ที่มีโครงสร้างของรูปแบบอยู่บนพื้นฐานการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลากหลาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรในรูปแบบได้ด้วยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

รูปแบบสมรรถนะ หมายถึง ขอบเขตและโครงสร้างขององค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะคิหรือเจตคติ ทักษะ คุณสมบัติ บุคลิกภาพ นิสัยและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการทำกิจกรรมการทำงานตามภาระงานหรือบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อตนเองและองค์กร

ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ที่ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถปฏิบัติงานตามภาระงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มสมรรถนะที่มีอยู่เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น เป็นที่น่าเชื่อถือสามารถชี้นำบุคคล ทีมงาน และองค์กรตลอดจนมีผลงานตอบสนองและให้ประโยชน์แก่สังคม โดยวัดจากแบบสอบถามพฤติกรรมและผลงานที่แสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะนำตนเอง และทีมงานด้านวิชาการ
2. ทักษะการพัฒนาและชี้นำบุคคล
3. ผลงานตอบสนองและชี้นำองค์กร สังคม

สมรรถนะด้านบริการวิชาการ หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านบริการวิชาการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา และการให้ข้อมูล การเป็นวิทยากร การทำกิจกรรมเผยแพร่วิชาการและการพัฒนาบุคลากร และการเผยแพร่ผลงานวิชาการ โดยวัดจากแบบสอบถามด้านบริการวิชาการ ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความรอบรู้ทางวิชาการและให้คำปรึกษาได้
2. ทักษะติดต่องานบริการวิชาการ
3. ทักษะการนำเสนอความรู้และบริการวิชาการ

สมรรถนะด้านการสอน หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการสอน การถ่ายทอดความรู้ การผลิตเอกสารการสอน การใช้ภาษา การใช้สื่อ และนวัตกรรม การเรียนการสอน โดยวัดจากแบบสอบถามสมรรถนะด้านการสอน ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้ในสาขาวิชา
2. ทักษะติดต่อองค์กรและวิชาชีพ
3. ทักษะการสอน ใช้สื่อและเทคโนโลยี

สมรรถนะด้านการวิจัย หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของอาจารย์ ในการทำภารกิจด้านการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ คิดค้น ประดิษฐ์ พัฒนางาน บนพื้นฐานของการวิจัย และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ต่อตนเองและสังคม โดยวัดจากแบบสอบถามสมรรถนะด้านการวิจัย ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่



1. ความรู้ในการทำวิจัย
2. ทักษะคิดต่อการทำวิจัย
3. ทักษะการทำวิจัย

สมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประสานเชื่อมโยงและถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ภูมิปัญญาไทย เป็นสมาชิกเครือข่ายทางสังคม เป็นกรรมการทำงานเพื่อดำรงความเป็นสังคมไทย โดยวัดจากแบบสอบถามด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. รู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมไทย
2. ทักษะคิดต่องานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
3. ทักษะในการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

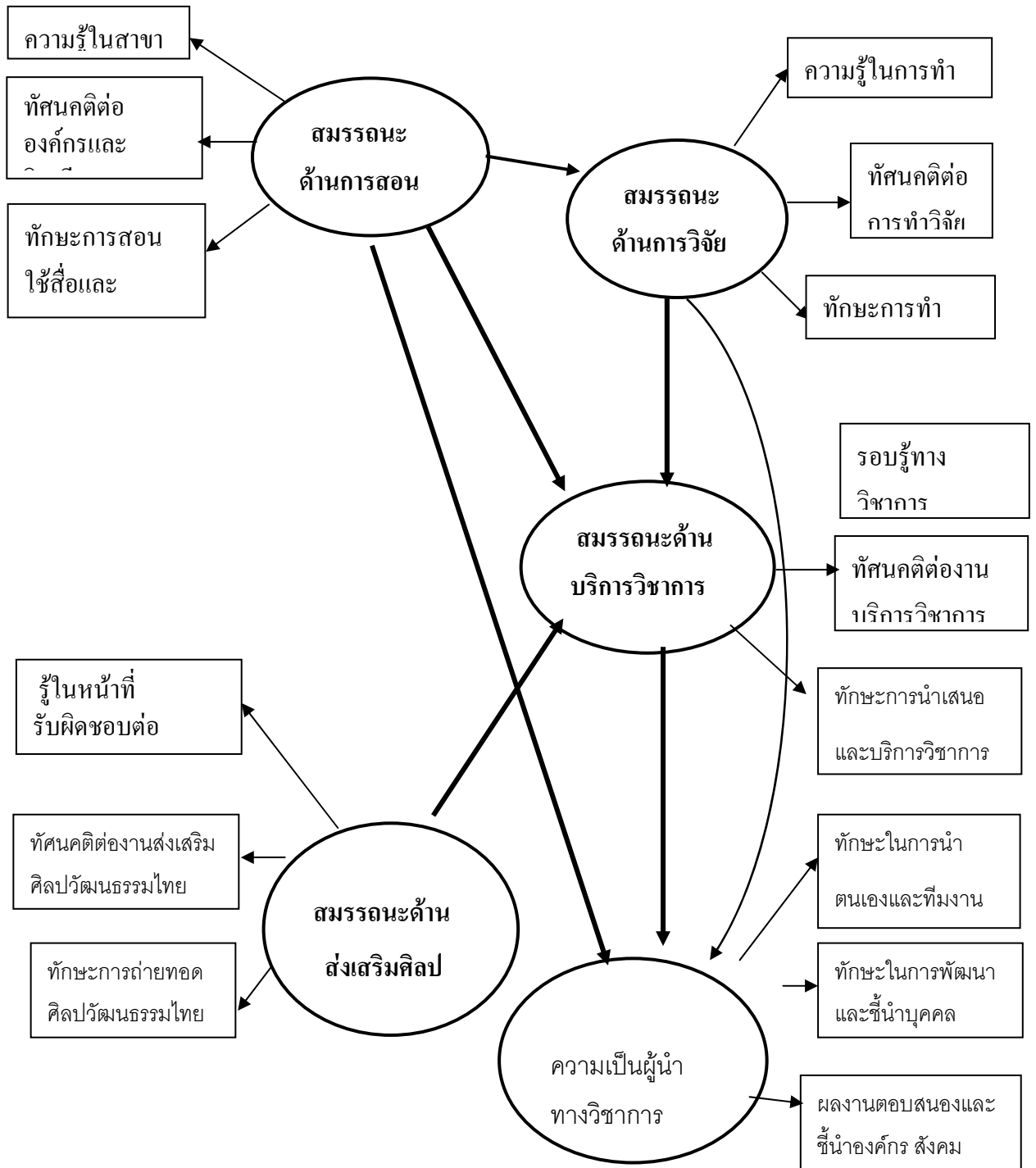
1. หน่วยงานกลางด้านบุคลากร ใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงรูปแบบวิธีการสรรหา พัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้า และการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ได้แนวทางการประยุกต์ แนวคิดด้านสมรรถนะและภาวะผู้นำ มาปรับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของตนเองให้สนองตอบกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการและสังคม
3. สถาบันอุดมศึกษาได้แนวทางในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยไทยที่พึงประสงค์
4. ได้ข้อมูลวิชาการในการสนับสนุนอาจารย์เพื่อการเตรียมพร้อมเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีลักษณะบริบท ซึ่งเน้นสมรรถนะของบุคลากร เป็นสำคัญ



สรุปแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 สรุปแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 2 แสดงรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ตามสมมติฐาน



สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านบริการวิชาการและสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ
2. สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย และสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ
3. สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย และสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะด้านบริการวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ
4. สมรรถนะด้านการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อ สมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ
5. สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านบริการวิชาการและสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 การสร้างและพัฒนาแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

- 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาไทย
- 1.2 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ในระดับบุคคล ภารกิจ ภาระงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย มาตรฐานระบบคุณภาพมหาวิทยาลัยและความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์
- 1.3 จัดทำร่างต้นแบบของรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ตามสมมติฐาน
- 1.4 ศึกษาคุณลักษณะอาจารย์ในปัจจุบัน และอาจารย์ตามความคาดหวังของสังคมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และองค์ประกอบของสมรรถนะตามภาระงานจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นนำไปใช้



ปรับปรุงรูปแบบตามสมมติฐาน และใช้ประกอบการสร้างแบบสอบถามวัดพฤติกรรม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจาก 3 กลุ่ม ดังนี้

1.4.1 สอบถามและสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับอธิการบดี รองอธิการบดี และหัวหน้าภาควิชาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญรวม 5 คน

1.4.2 สอบถามและสัมภาษณ์ความคิดเห็นของอาจารย์ต้นแบบ ในวิทยาลัยอัสสัมชัญมหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี รวม 5 คน

1.4.3 สอบถามความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยพายัพ รวม 15 คน

1.5 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.4 มาปรับปรุงเพิ่มเติมองค์ประกอบในร่างต้นแบบของรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ตามสมมติฐานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่เป็นจริง

1.6 ปรับปรุงรูปแบบตามสมมติฐานอีกครั้ง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและคณะผู้วิจัย ให้สอดคล้องกับโมเดลลิשראל ให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีลิשראל ที่ว่าด้วยความคลาดเคลื่อน (e) ตัวแปรแฝง (E) และตัวแปรวัดได้มีความเป็นอิสระต่อกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในลักษณะเชิงเส้นและเชิงสาเหตุ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรม LISREL 8.30 พร้อมปรับแก้โมเดลตามดัชนีปรับแก้ (Modification Indices)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้คือ

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาคุณลักษณะและลักษณะงานของอาจารย์ในปัจจุบัน ตามความคาดหวังของสังคมและปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ



ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลความคิดเห็นมาปรับปรุงรูปแบบสมรรถนะ ที่คณะผู้วิจัย
สร้างขึ้นพร้อมนำมาประกอบการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามวัดพฤติกรรมตามภารกิจแต่ละด้าน

2. แบบสอบถามความคิดเห็นด้านพฤติกรรม เพื่อวัดระดับการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถใน
การเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จากสมรรถนะ ทั้ง 4 ด้าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลใน
การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เป็นแบบประมาณค่า 6 ระดับ ประกอบด้วย 6 ตอน ดังนี้

2.1 ข้อมูลเบื้องต้นของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์
การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร มีข้อคำถาม 7 ข้อ

2.2 วัดระดับการรับรู้พฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการสอน มีข้อคำถาม 23 ข้อ วัด 3
ด้าน คือ ความรู้ในสาขา ทักษะติดต่อองค์กรและวิชาชีพ และทักษะการสอน ใช้สื่อและเทคโนโลยี

2.3 วัดระดับการรับรู้พฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับ สมรรถนะด้านการวิจัย มีข้อคำถาม 24
ข้อ วัด 3 ด้านคือ ความรู้ในการวิจัย ทักษะติดต่อการทำวิจัยและทักษะการทำวิจัย

2.4 วัดระดับการรับรู้พฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะด้านบริการวิชาการ มีข้อคำถาม
24 ข้อ วัด 3 ด้านคือ ความรอบรู้และให้คำปรึกษาได้ ทักษะต้องงานบริการวิชาการ และทักษะ
การนำเสนอและบริการวิชาการ

2.5 วัดระดับการรับรู้พฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับ สมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
ไทย มีข้อคำถาม 24 ข้อ วัด 3 ด้าน คือ ฐานหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมไทย ทักษะต้องงาน
ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย และทักษะในการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

2.6 วัดระดับการรับรู้พฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชา มีข้อคำถาม 26
ข้อ วัด 3 ด้าน คือ ทักษะในการนำตนเองและทีมงาน ทักษะในการพัฒนาและชี้นำบุคคล และ
ผลงานตอบสนองและชี้นำองค์กร สังคม

ขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง มีดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ นโยบาย และภารกิจของมหาวิทยาลัย และ
ภาระงานของอาจารย์ เพื่อกำหนดโครงสร้างของเนื้อหา และคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเป็น
ผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ โดยให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารอาจารย์ต้นแบบ นิสิต
นักศึกษา และประชาชนผู้ใช้ผลงานวิชาการของอาจารย์ เพื่อประกอบการสร้างข้อคำถามใน
แบบสอบถาม

2. ศึกษาโครงสร้างของแบบวัดและเครื่องมือ ที่มีผู้วิจัยพัฒนาขึ้นแล้ว ประกอบด้วย แบบ
ตรวจรายงานการปฏิบัติงานวิชาการ ของมาณี ไชยธีรานุกุลศิริ (2537) แบบสอบถามวัฒนธรรม



อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย ของ สุนทราวดี เขียวพิเชฐ (2539) แบบสำรวจผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ของสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2538) แบบสัมภาษณ์เพื่อยืนยันภารกิจของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ของจิตรเลขา ธีระจามร (2545) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สำนักงาน ก.พ. (2547) และแบบประเมินอาจารย์และพนักงานสายวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2547)

3. กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม พร้อมกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมทุกตัวแปรการวิจัย

4. ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาภาษาที่ใช้โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พร้อมให้ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนจำนวน 4 คน ทดลองทำร่างแบบสอบถาม และคณะผู้วิจัย ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อความคิดเห็นและเสนอแนะ

5. นำแบบวัดทั้งหมดที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ รวม 45 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาคุณภาพของการวัดแต่ละฉบับ โดย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบวัด ใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาค ได้ค่า ความเที่ยงช่วง 0.9703 – 0.9724 พร้อมปรับปรุงรูปแบบ

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะทั้ง 4 ด้าน คือ สมรรถนะด้านบริการวิชาการ การสอน การวิจัย และการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นของ ทั้งสามกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยรูปแบบความสัมพันธ์นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวน ของความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐได้ร้อยละ 69.0 , 83.0 และ 85.0 ตามลำดับ

3. กลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น มีความ สอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ด้วยค่า Chi-square = 31.45, P-value=0.88, df = 42, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMR = 0.029 และ RMSEA = 0.000 โดยตัวแปรในรูปแบบ สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรผล คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้ร้อยละ 69.0 และ สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ สมรรถนะด้านการวิจัย และ สมรรถนะด้านบริการวิชาการ ได้ร้อยละ 42.0 และ 93.0 ตามลำดับ



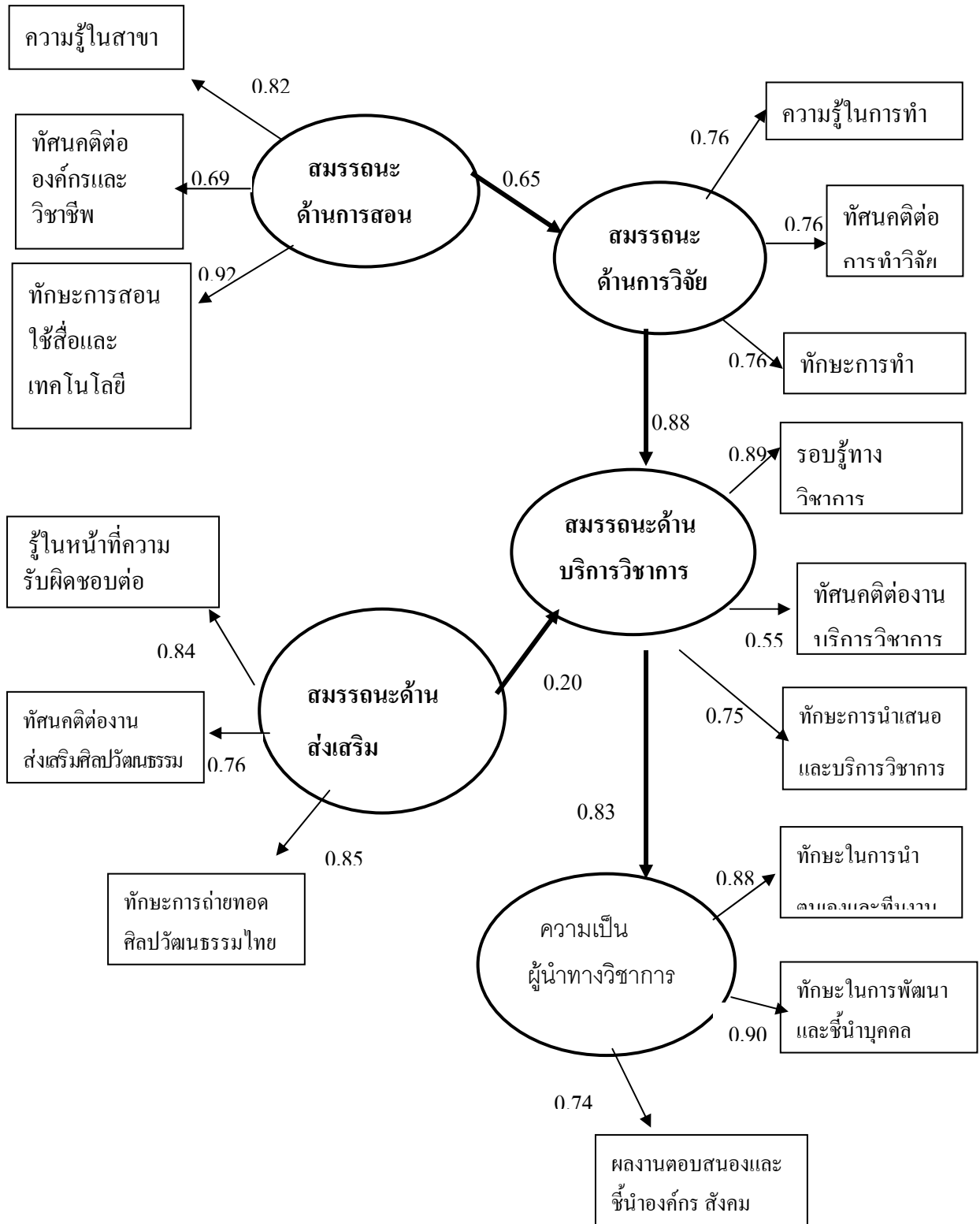
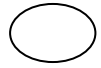
4. กลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ด้วยค่า Chi-square = 30.66, P-value=0.795, df = 38, GFI = 1.00, AGFI = 0.95, RMR = 0.013 และ RMSEA = 0.000 โดยตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรผล คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้ร้อยละ 83.0 และสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 1 ตัว คือ สมรรถนะด้านบริการวิชาการ ได้ร้อยละ 94.0

5. กลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับ พบว่า รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ด้วย Chi-square = 25.50, P-value=0.953, df = 39, GFI = 0.98, AGFI = 0.94, RMR = 0.017 และ RMSEA = 0.000 โดยตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรผล คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้ร้อยละ 85.0 และสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ สมรรถนะด้านการวิจัย และสมรรถนะด้านบริการวิชาการ ได้ร้อยละ 71.0 และ 85.0 ตามลำดับ

6. สมรรถนะด้านบริการวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกสูง ต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่าง โดยนัยคือ ถ้าอาจารย์มีสมรรถนะด้านบริการวิชาการอยู่ในระดับสูง จะมีผลทำให้อาจารย์มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงขึ้นตามมาด้วย

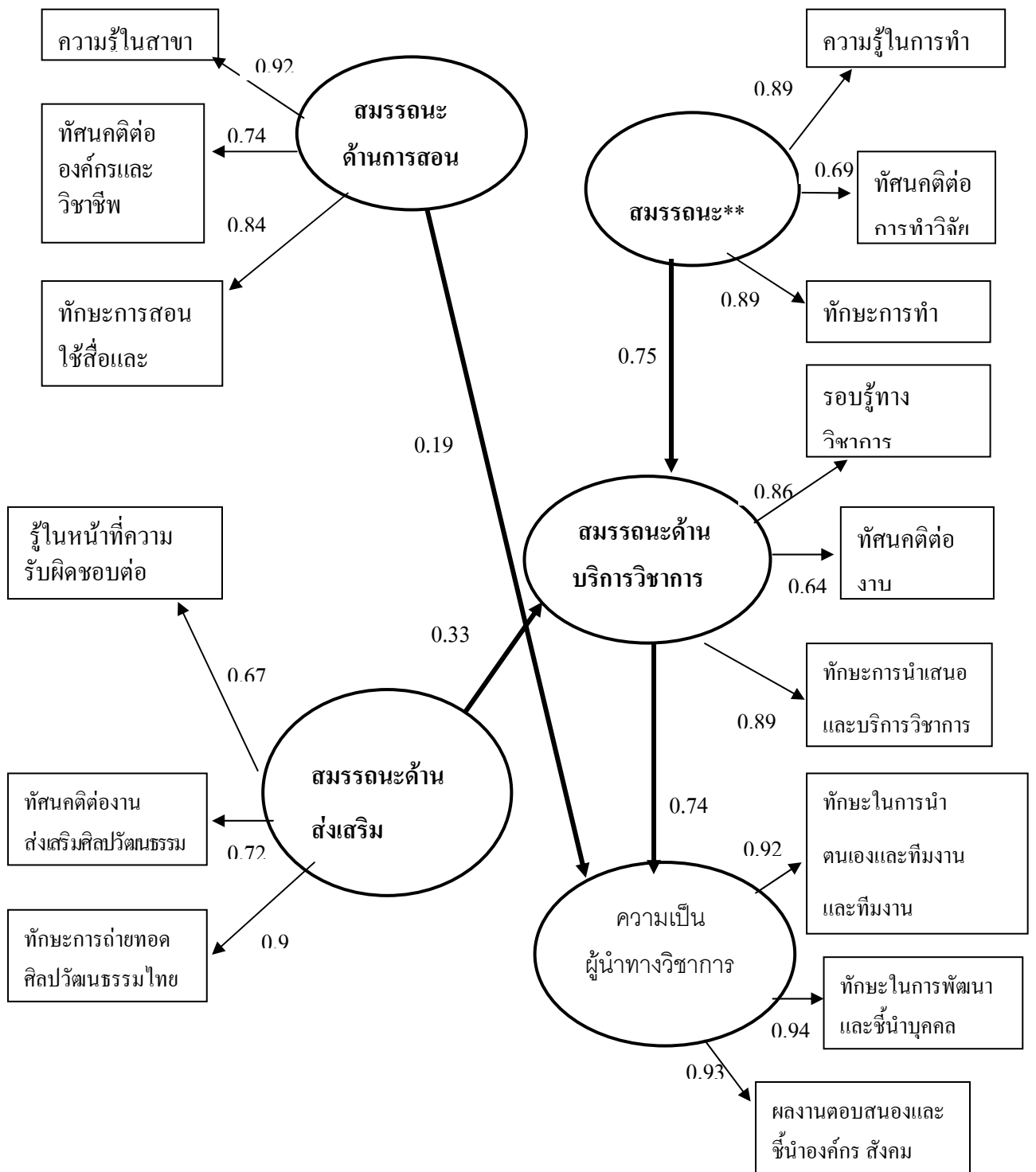
7. กลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับ พบว่า รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นในเกณฑ์ดีที่สุดเมื่อเทียบกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน เพราะผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยครบทุกข้อ และค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรผลด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้สูงสุด คือร้อยละ 85.0

8. ผลการศึกษาเส้นทางและขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะกับความเป็นผู้นำทางวิชาการและเปรียบเทียบรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังแสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับ ได้ ดังนี้



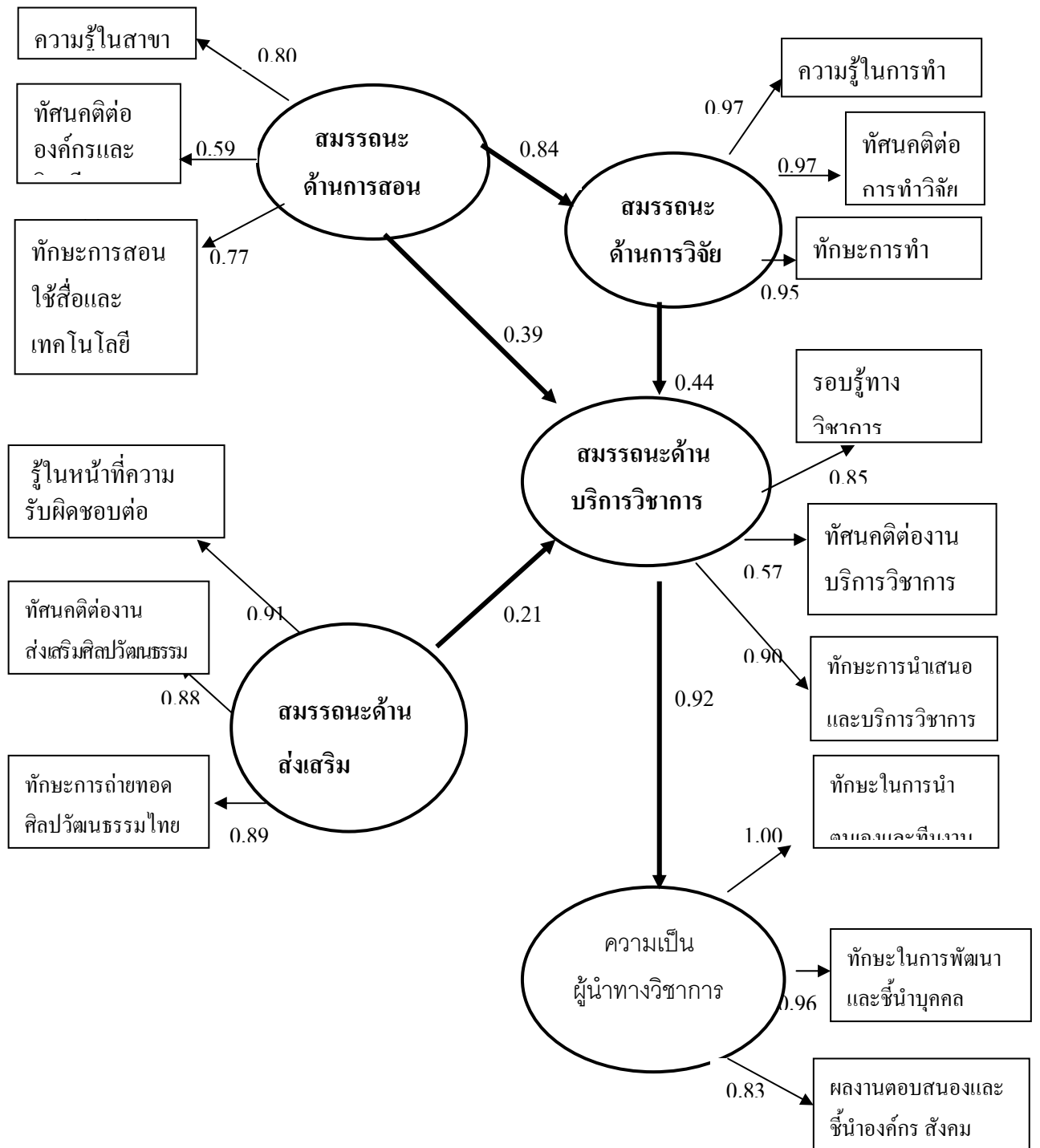
Chi-square = 31.45 , df = 42 , P-value = 0.88 , RMSEA = 0.000

ภาพประกอบ 3 แสดงรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยของรัฐ



Chi-square = 30.66 , df = 38 , P-value = 0.796 , RMSEA = 0.000

ภาพประกอบ 4 แสดงรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชน



i. Chi-square = 25.50 , df = 39 , P-value = 0.953 , RMSEA = 0.000

ภาพประกอบ 5 แสดงรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



การอภิปรายผลการวิจัย

1. ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างสมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ที่มีผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า มีเพียงกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่สมรรถนะด้านการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมีสมรรถนะด้านการสอนสูง จะทำให้อาจารย์มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงขึ้นด้วย เพราะจากการเปรียบเทียบวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนเน้นการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การมุ่งมั่นผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ที่ทันสมัย มีคุณภาพคู่คุณธรรม และนำพามหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางวิชาการในระดับสากล ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสภาพวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยเอกชนและข้อมูลเบื้องต้นที่พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนสร้างผลงานวิชาการน้อย พิจารณาจากตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์จนถึงศาสตราจารย์อยู่ในระดับน้อยกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรเลขา อีระจามร (2545) ที่ศึกษาวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีความแตกต่างกันโดยมหาวิทยาลัยเอกชนให้น้ำหนักของคะแนนการสอนสูงมากเมื่อเทียบกับภาระงานอื่น ส่วนมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ เน้นวัดความพึงพอใจของนักศึกษาและแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในงานของอาจารย์

2. ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ที่มีผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า สมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 กลุ่มมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยส่งผ่านสมรรถนะด้านบริการวิชาการ เนื่องจากผลงานวิจัยหลายเรื่องไม่ค่อยได้นำมาใช้ จึงมีนโยบายของรัฐในการส่งเสริมให้ผลงานวิจัยได้นำมาใช้สู่สังคมโดยให้ทุนที่เป็นโครงการวิจัยบูรณาการจากสหสาขาและร่วมมือระหว่างผู้ให้ทุนวิจัย ผู้ทำวิจัย และหน่วยงานหรือกลุ่มผู้ใช้ผลงานวิจัย นับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่อาจารย์นอกจากมีสมรรถนะด้านการวิจัย ควรมีสมรรถนะด้านบริการวิชาการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อนำสู่สังคมร่วมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตยา ดวงมณี (2540) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาการวิจัยการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐใช้เทคนิคเดลฟายพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญตามลำดับคือ ด้านคุณภาพของอาจารย์ ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่เป็นสำคัญในระดับมาก

3. ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างสมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย ที่มีผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า สมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 กลุ่ม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ โดยส่งผ่านสมรรถนะด้านบริการวิชาการ แต่สังเกตเห็นได้ว่าขนาดอิทธิพลไม่สูง ด้วยขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.20, 0.33 และ 0.21 ที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ ตามลำดับ นั้นแสดงว่า ถ้าอาจารย์มีสมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้อาจารย์มีสมรรถนะด้านบริการวิชาการเพิ่มขึ้นเล็กน้อย อาจเนื่องมาจากลักษณะ



งานด้านนี้ ถึงแม้จะมีระบุไว้ในพันธกิจของมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ แต่ มักจะระบุไว้ในข้อท้ายๆ ประกอบกับการตีความพันธกิจนี้ให้นำมาสู่กิจกรรมและพฤติกรรมการทำงาน ของอาจารย์ไม่ชัดเจนและน้ำหนักภาระงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้น้ำหนักน้อย หรือแทบไม่มีการประเมิน ดังนั้น อาจารย์หลายท่านจึงไม่ได้ให้ความสำคัญ ถ้ามหาวิทยาลัยเห็นว่าเป็น ยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญ ควรมีการกำหนดลักษณะงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนหรือนำ งานด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยผสมผสาน ให้เข้ากับภารกิจด้านการสอนและการวิจัยมากขึ้น

4. ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างสมรรถนะด้านบริการวิชาการที่มีผลต่อความเป็น ผู้นำทางวิชาการ พบว่า สมรรถนะด้านบริการวิชาการของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็น ผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ด้วยขนาดอิทธิพลในระดับสูงมาก เท่ากับ 0.83, 0.74 และ 0.92 ตามลำดับ แสดงว่า แสดงว่าถ้าอาจารย์มีสมรรถนะด้านบริการวิชาการสูง จะมีความเป็นผู้นำทาง วิชาการสูงด้วย จึงเป็นภารกิจสำคัญยิ่งที่อาจารย์ควรมีสมรรถนะด้านบริการวิชาการองค์ความรู้ที่มีอยู่ สู่อสังคัม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ อินทร์รักษา และคณะ (2547) พบว่าองค์ประกอบหนึ่งที่ เกี่ยวข้องกับภาระงานด้านบริการวิชาการ เพื่อวัดคุณภาพการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คือการมีบริการวิชาการแก่สังคัม การมีแผนโครงการส่งเสริมพัฒนานักศึกษา มี ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและคู่มือชัดเจน ประกอบกับงานวิจัยของ สุนทราวดี เขียวพิเชฐ (2539) ทำการ วิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า อาจารย์มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดโดยเฉพาะ อาจารย์เพศชาย คือ การเป็นนักวิชาการและบริการสังคัม มุ่งพัฒนาศักยภาพวิชาการ เน้นผลงาน วิชาการ ส่วนอาจารย์เพศหญิงนั้น รักสถาบันวิชาชีพ และอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย จึงสอดคล้องกับ งานวิจัยนี้ส่วนหนึ่งที่ทำให้สมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยมีผลทางตรงเชิงบวกกับสมรรถนะ ด้านบริการวิชาการ เพราะงานวิจัยนี้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนเพศหญิงต่อเพศชายเท่ากับ 1.88 : 1

5. ผลการเปรียบเทียบทิศทางและขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงภายในของรูปแบบสมรรถนะ ด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ระหว่างในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ กับ รูปแบบสมมติฐาน พบว่า รูปแบบของทั้งสามกลุ่มมีความสอดคล้องกับรูปแบบสมมติฐานเป็นส่วน ใหญ่ไม่แตกต่างกัน แต่มีขนาดอิทธิพลที่แตกต่างกัน โดยที่รูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีความสอดคล้องกับรูปแบบสมมติฐานมากที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษฐ์ โจทยกิจ (2544) ได้ศึกษารูปแบบ เป้าหมาย ผลลัพธ์ และสภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ตัวแปรดัชนีบ่งชี้ในด้านภาระงานสอน ผลงานวิชาการ คุณภาพการสอน การสนับสนุนงานวิจัย การเป็นผู้นำทางวิชาการ การยอมรับระดับ นานาชาติ การเผยแพร่ผลงานวิชาการ การสร้างผลงาน สร้างสรรค์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและในกำกับของรัฐ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มี ผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่น้ำหนักอิทธิพลสูง คือ การมีเสรีภาพทางวิชาการ การได้รับเชิญเป็นวิทยากรในระดับนานาชาติ การส่งเสริมให้เป็นผู้ นำทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ด้วยน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ 0.851, 0.812 และ 0.791ตามลำดับ จะเห็น



ได้ว่า ตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรที่สนับสนุนสมรรถนะด้านบริการวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่มีอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ดังนั้น มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งกำลังเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะของความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. จะเห็นได้จากยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีเครื่องมือบริหารจัดการที่สำคัญในการนำนโยบายของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติได้ คือ การบริหารกลยุทธ์ด้วยวิธีการวัดผลการดำเนินงานด้วยดัชนีความสมดุลในองค์กร (Balance Scorecard in Organization) และสมรรถนะฐาน (Competency - based) ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญที่นำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะขององค์กรวิชาชีพที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร สร้างคุณค่าสูงสุดทางความรู้และคุณธรรมให้กับประชาชน โดยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ไว้ดังนี้

1.1 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับแกนนำที่สำคัญ คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ให้เกิดการพัฒนามให้มีสมรรถนะหลักตามบทบาทของวิชาชีพให้สูงขึ้น หรือมีการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลบนรากฐานสมรรถนะเป็นสำคัญ ตั้งแต่การสรรหาในลักษณะเชิงรุก จากแหล่งผู้มีความรู้ความสามารถประสบการณ์และรักในอาชีพด้านวิชาการ อาจมาจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ องค์กรเอกชน หน่วยงานราชการ พร้อมสร้างความมั่นใจให้กับอาจารย์เข้าใหม่ถึงระบบใหม่ที่ดีกว่าระบบราชการเดิม สร้างระบบการเพิ่มประสิทธิภาพของอาจารย์ มีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงตนเองมิใช่เป็นการเพิ่มภาระงาน มีค่าตอบแทนและแรงจูงใจภายในสูง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะจากบทเรียนในอดีต เราไม่พัฒนาอาจารย์จึงเกิดการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ และพัฒนาอาจารย์ด้านจรรยาบรรณเช่นเดียวกับการใช้ใบประกอบวิชาชีพสาขาอาชีพอื่น ๆ สุดท้ายโยงมาสู่กระบวนการเรียนรู้ ต้องเกิดการปฏิรูปกระบวนการศึกษาและการอุดมศึกษา (วิจิตร ศรีสอ้าน.2543: 37)

1.2 หากมหาวิทยาลัยต้องออกนอกระบบความจำเป็นที่สำคัญคือ มหาวิทยาลัยต้องสร้างรายได้ ซึ่งภาระงานสำคัญที่ช่วยในการหารายได้ นอกจากการรับนักศึกษาเพิ่มหรือขึ้นค่าลงทะเบียน ล้วนเป็นวิธีการที่ไม่เป็นผลดีต่อสังคม ดังนั้นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มรายได้ของมหาวิทยาลัย คือ การบริการวิชาการ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญมีอิทธิพลทางตรงในระดับที่สูงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เป็นไปตามภารกิจที่แท้จริงของมหาวิทยาลัย ด้วยการบริการวิชาการอาจด้วยวิธีการ เช่น การบริการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น การให้คำปรึกษากับองค์กรภาครัฐและเอกชน การสร้างระบบการรับรองมาตรฐาน ตรวจสอบผลิตภัณฑ์ในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ทั้งภาคเศรษฐกิจและสังคม การให้บริการทางคอมพิวเตอร์ สื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์สถานที่ การจัดการศึกษา



นอกระบบ การศึกษาต่อเนื่องแก่ประชาชนผู้สนใจ การขายผลิตภัณฑ์ สิทธิบัตร ผลงานวิชาการ การสร้างคุณค่าทางสังคมด้วยการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและศรัทธาต่อสถาบันมหาวิทยาลัย อันนำมาสู่ความร่วมมือที่ดีจากประชาชนและสังคมทั้งในรูปของอาสาสมัครและการบริจาคเพื่อการพัฒนาสังคมต่อไป เป็นต้น และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการบริการวิชาการ ควรทำในระดับมืออาชีพ เชี่ยวชาญเฉพาะตามสาขาความชำนาญของกลุ่มอาจารย์แต่ละกลุ่ม อาจจะทำในลักษณะศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะสาขา (Excellence Center)

1.3 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐนั้น สมรรถนะด้านการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะด้านการวิจัย และมีผลทางอ้อมต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐและในกำกับของรัฐ ถ้าได้รับการสนับสนุนให้ใช้สมรรถนะด้านการสอนและการวิจัยอย่างเต็มที่ จะมีผลให้อาจารย์มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง และส่งเสริมสมรรถนะด้านบริการวิชาการร่วมด้วย โดยจัดให้มีหน่วยงานหรือบุคคลช่วยในการบริหารจัดการ อำนวยความสะดวกในการจัดเวที สื่อวิชาการให้อาจารย์ได้นำมาเผยแพร่ผลงานวิชาการต่อสังคมต่อไป ดังนั้นในการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลต้องให้นำหนักกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนไปพร้อมกันด้วย

1.4 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนนั้นพบว่า สมรรถนะด้านการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนควรได้รับการสนับสนุนโดยเน้นให้ใช้สมรรถนะด้านการสอนมากซึ่งตรงกับวัฒนธรรมอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่เน้นการสอน การผลิตบัณฑิตให้เป็นคนทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลง

1.5 จากรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นับเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับรูปแบบสมมติฐานมากที่สุด แสดงว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เน้นความสำคัญด้านสมรรถนะของอาจารย์เป็นสำคัญที่ขับเคลื่อนให้อาจารย์มีความโดดเด่นเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยของรัฐที่จะออกนอกระบบควรมีนโยบายให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาของอาจารย์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้อาจารย์ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่แท้จริง

1.6 จากรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 กลุ่มนั้นพบว่า ปัจจัยสมรรถนะด้านบริการวิชาการ มีผลทางตรงเชิงบวกในระดับสูงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น ผลงานวิชาการทุกด้านของอาจารย์ควรได้รับการถ่ายทอด เผยแพร่สู่เป้าหมายอย่างชัดเจน อาจทำในรูปของการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ บุคคล สื่อมวลชน สื่อเทคโนโลยี ข่าวสารต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ เน้นตัวแปรด้านบุคคล คือสมรรถนะตามบทบาทของอาจารย์ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งพบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ดีที่สุด เพราะตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรผล คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการได้ร้อยละ 85.0 นับได้ว่าน้ำหนักอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคคลมีน้ำหนักสูง แต่ทั้งนี้ยังมีตัวแปรด้านอื่นๆ ที่ควรศึกษาเพิ่ม เพื่อให้สามารถอธิบายได้มากขึ้น ซึ่งมีผู้ศึกษาว่ามีความสำคัญกับความเป็นเลิศทางวิชาการของ



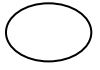
อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวแปรด้านบุคคล เช่น ระบบการบริหารงานที่เอื้อ ค่านิยมในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลผลิตภาพการวิจัย แรงจูงใจ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประสบการณ์ทำงาน และกลุ่มตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม เช่น บรรยากาศการทำงาน ความผูกพันกับเป้าหมายองค์กร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวสังคม ความคาดหวังจากสังคม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- เกียรติกำจร กุศล. (2543). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคนบติ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. ปรินญาดุษฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2545). “ดีเคย์ 1 ตุลาคม เลิกซี” **ข้าราชการ**.(Online)Available from: http://www.manager.co.th/asp_bin/printnews.asp?newsid=4637584577798 (6/2/2546)
- จิตรเลขา ธีระจามร. (2545). **การพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรณีศึกษามหาวิทยาลัยสองแห่ง**. ปรินญานินพนธ์ ครุศาสตรดุษฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ อินทร์รักษาและคณะ. (2547). **ดัชนีและเกณฑ์ในการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร** . รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พสุ เตชะรินทร์. (2546). “ย้อนรำลึกถึง Insearch of Excellence” **แนวคิดการบริหาร**. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิศิษฐ์ ใจทยักิ่งและคณะ. (2544).**รูปแบบ เป้าหมาย ผลลัพธ์และสภาพปัญหาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: รายงานการวิจัยที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท).
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (กุมภาพันธ์, 2543). **การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย: ความสำเร็จและความล้มเหลว**.วารสารครุศาสตร์. 28(2) :33-48.
- วินัย คำสุวรรณ. (2542). **การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. ปรินญาดุษฎฐิบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- สำนักงาน ก.พ. (2545). **การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะ หลักทางการบริหาร ปี พ.ศ. 2543-2544**. กรุงเทพมหานคร:โครงการสรรหาและเลือกสรรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. .



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **สมรรถนะผู้นำสำหรับครู**. 1-21 : (Online) <http://www.once.go.th/publication/4210043/case119.htm>. สืบค้นวันที่ 9 เมษายน 2547
- สุนทราวดี เรือรพิเชฐ. (2539). **การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย**. ปริญญา นิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ใจเย็น. (2546). **เอกสารประกอบการอบรม เรื่อง Competencies : สมรรถนะเพื่อพัฒนาองค์กร**. จัดโดย สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภาวิชาชีพ 25/4/2546 ณ โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ (อัดสำเนา) .
- อภิภา ปรัชญาพฤทธิ.(2545). **ประสบการณ์และการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ระหว่างอาจารย์ใหม่ในมหาวิทยาลัยไทยเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในสหรัฐในบริบทของการอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไป**. **วารสารครุศาสตร์**. 30 (3):69-83.
- อังศินันท์ อินทกำแหง. (2545). **อิทธิพลของปัจจัยด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ภูมิหลังส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการทางการแพทย์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาทิตยา ดวงมณี. (2540). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการวิจัยการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Astin, A.W. (1988). **Achieving Educational Excellence : A Critical Assessment of Practices in Higher Education**. San Francisco : Jossey Bass.
- Conrad, C.F. and Blackburn, R.T. (1985). **Program Quality in Higher Education. Higher Education : Handbook of Theory and Research** New York: Agathorn.
- Delahaye, Brian. L. (2000). **Human Resource Development : Principles and Practice**. Sydney and Melbourne :John Wiley and Sons, Australia.
- McClelland, D.C. (1973). **Testing for Competency Rather than Intelligence**. **American Psychologist**. 17 (7) : 57-83.
- Senge, P.M. (1993). **Disciplines of the Learning Organization. The Fifth Disciplines**. London : Century Business : 5-10.
- University of Minnesota. (2003). **Competency Model for the Position of Chair/Head of an Academic Unit at the University of Minnesota**. Office of the Vice President for Human Resource. (online) Available from : <http://www1.umn.edu/ohr/adp/heads/functions.html> (2/4/2003).
- University of Rochester. (2003). **Guide to Enhanced Performance Management : Competency Models**. Office of Human Resource. (Online) Available from: http://www.rochester.edu/vorking/employment/humanresources/Performance_Managem. (1/4/2003).



การศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
ความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม¹

ร.ต.อ.หญิง ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือ 1.) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามของพนักงานในแผนก/ฝ่ายบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ มีระดับการวิเคราะห์ใด ระหว่างระดับบุคคล (Individual) รายคู่ (Dyad) หรือกลุ่มงาน (Workgroup) 2.) เพื่อศึกษาระดับการวิเคราะห์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว (ความแตกต่างกันทางชีวสังคม ความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การมอบหมายงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร) กับตัวแปรคั่นกลาง (การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม) และตัวแปรคั่นกลางกับตัวแปรตามแต่ละตัว (ความพึงพอใจ ในงานและผลการปฏิบัติงาน) ว่าเกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์ใด ระหว่างระดับบุคคล รายคู่ หรือกลุ่มงาน 3.) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear structural relationship) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานแผนก/ฝ่ายบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสระบุรี ในระดับการวิเคราะห์ที่ผ่านการทดสอบจากวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดขึ้นที่ระดับบุคคล และระดับการวิเคราะห์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามกับตัวแปรตามแต่ละตัว ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในระดับบุคคลเช่นกัน จากผลการวิเคราะห์นี้เมื่อทำการวิเคราะห์แบบจำลอง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นจึงประกอบด้วยสองแบบจำลอง ได้แก่ แบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมินเป็นตัวแปรคั่นกลาง และแบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีตัวแปร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมินเป็นตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งผลการวิเคราะห์ของทั้งสองแบบจำลองให้ผลแตกต่างกัน

¹ ปรัญญาณีพนธ์วิทยาศาสตร์ภูมิจิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2548

² นักวิจัยอิสระ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

โดยทั่วไปแล้วการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน (Work behavior) มักให้ความสำคัญกับทฤษฎีในลักษณะของการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทองค์กร หรือในลักษณะเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและหาข้อสรุป ซึ่งเป็นการมุ่งความสนใจไปที่สาระสำคัญของทฤษฎี แต่ไม่ได้คำนึงถึงระดับการวิเคราะห์ (Levels of analysis) ของทฤษฎี ระดับการวิเคราะห์ภายใต้บริบทของ องค์กรที่รู้จักกันดี แบ่งตามระดับความเป็นกลุ่มของบุคคล ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล (Individual) ระดับรายคู่ (Dyad) และระดับกลุ่มงาน (Work group) หากทฤษฎีระบุว่าปรากฏการณ์นั้นเกิดขึ้นที่ระดับรายคู่ แต่ผู้ศึกษาที่นำทฤษฎีนี้มาใช้โดยไม่ได้ให้ความสำคัญของระดับการวิเคราะห์ที่ทฤษฎีระบุไว้ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรายบุคคลตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์และข้อสรุปที่ได้จะเป็นข้อมูลจากรายบุคคล มิใช่รายคู่ นักวิชาการหลายท่านได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของปรากฏการณ์ที่สนใจว่าเกิดขึ้นที่ระดับใด และเกิดขึ้นเพียงระดับเดียวหรือหลายระดับ (Schriesheim; et al.1999: Online; citing House; Rousseau; & Thomas-Hunt. 1995; Klein; Dansereau; & Hall. 1994) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แซคเคทท์และลาร์สัน ได้เน้นถึงความสำคัญในประเด็นนี้ด้วยการเสนอว่า นักวิจัยควรให้ ความสนใจการทดสอบระดับการวิเคราะห์ โดยการรวมเข้าไปในคำถามการวิจัยและใช้ข้อมูลที่สอดคล้องกันกับระดับของการเกิดปรากฏการณ์ วิเคราะห์ข้อมูลและตอบคำถามการวิจัย (Yammarino; & Dubinsky. 1994: 788; citing Sackett; & Larson. 1990) ซึ่งประเด็นนี้ไคลน์และคนอื่นๆ ได้อธิบายว่าเพิ่มเติมว่าเมื่อผู้วิจัยนำทฤษฎีใดมาใช้ในการวิจัย ควรคำนึงถึงระดับการวิเคราะห์ของทฤษฎีด้วยเพื่อสามารถพิจารณาและเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระดับการวิเคราะห์ของทฤษฎี เพื่อมั่นใจได้ว่าผลการวิจัยจะมีความเที่ยงตรงสามารถนำไปอธิบายและประยุกต์ใช้กับกลุ่มประชากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม (Schriesheim; et al. 1999: Online ; citing Klein; et al. 1999)

หนึ่งในทฤษฎีแรกๆ ที่ให้ความสำคัญกับระดับของการวิเคราะห์ก็คือ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Leader-Member Exchange : LMX) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการของภาวะผู้นำและผลที่ตามมา (Outcomes) โดยมีรากฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) และทฤษฎีบทบาท (Role theory) ฐานคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามแต่ละคนไม่เหมือนกัน จึงก่อให้เกิดคุณภาพของการแลกเปลี่ยน (Quality of exchange) ที่แตกต่างกัน ผู้ตามที่อยู่ในกลุ่มที่มีคุณภาพการแลกเปลี่ยนสูงจะได้รับความไว้วางใจ



ความชอบพอ การสนับสนุนต่างๆ จากผู้นำ และผู้ตามมีแนวโน้มที่จะเพิ่มความพยายามในการทำงาน ตลอดจนความจงรักภักดี เพื่อตอบสนองความคาดหวังจากผู้นำ ที่ได้ให้ความสัมพันธ์ที่พิเศษแก่ตน ขณะที่ผู้ตามในกลุ่มที่มีคุณภาพการแลกเปลี่ยนต่ำจะถูกคาดหวังจากผู้นำ ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้และได้รับคำตอบแทนตามมาตรฐานการทำงาน โดยปราศจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจากผู้นำ รูปแบบพฤติกรรมทั้งของผู้นำและผู้ตามจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจและมีการศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาเกือบ 30 ปีตลอดจนนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงประจักษ์ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางจนกระทั่งปัจจุบัน เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานและ ตัวแปรในกลุ่มทัศนคติของสมาชิกในองค์การ (Gerstner; & Day. 1997: 827-828; citing Graen; & et al. 1975)

การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีลักษณะเด่นคือการเน้นความสัมพันธ์แนวตั้งที่เป็นรายคู่ (Vertical dyads) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แตกต่างจากทฤษฎีภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมที่อธิบายถึงภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคล เช่น การศึกษาคุณลักษณะหน้าที่ของผู้นำ หรืออธิบายปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะหน้าที่ของผู้นำและสถานการณ์ต่างๆ การยอมรับความสัมพันธ์รายคู่เป็นระดับการวิเคราะห์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นความโดดเด่นของทฤษฎีนี้

อย่างไรก็ตามจากการสืบค้น โดยส่วนใหญ่ไม่พบการศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ทำการศึกษาระดับของการวิเคราะห์ที่เป็นรายคู่ตามข้อเสนอของทฤษฎี (Schriesheim; et al. 1999: Online) และจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เมตา (Meta analysis) โดยเกิสเนอร์และเดย์ (Gerstner; & Day. 1997: 839) ได้ข้อสรุปว่า ยังขาดแคลนงานวิจัยเชิงประจักษ์ในการอธิบายว่าแบบจำลองของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันได้อย่างไร

จากความสำคัญของระดับการวิเคราะห์ที่มีต่อทฤษฎีนี้ หากไม่มีความชัดเจนในเรื่องดังกล่าว อาจส่งผลต่อการตีความหมายของผลการวิเคราะห์ ไม่ว่าจะนำตัวแปรตัวนี้ไปศึกษาในลักษณะใดๆ เช่น การหาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น หรืออาจมีการนำไปใช้อย่างไม่ถูกต้อง อันสืบเนื่องมาจากข้อมูลจากการวิเคราะห์ผิดพลาด ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับระดับการวิเคราะห์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ระดับการวิเคราะห์ต่างๆ กัน ได้แก่ ระดับรายคู่ (Dyads) และระดับกลุ่มงาน (Work groups) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่สามารถทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับระดับการวิเคราะห์ คือ เทคนิคการวิเคราะห์แบบวาวา (Within-and-between-entities analysis/ WABA) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่ใช้ทดสอบว่าเครือข่ายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์ระดับใดบ้าง ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพียงระดับเดียว คือ ระดับบุคคล หรือระดับรายคู่ หรืออาจเกิดขึ้นหลายระดับ สำหรับเทคนิคการวิเคราะห์แบบวาวา เป็น



เทคนิคที่แดนเซอร์โวจและคณะพัฒนาขึ้นเมื่อปี 1984 เพื่อประเมินว่าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นได้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม (Within-groups) ระหว่างกลุ่ม (Between-groups) ทั้งคู่ (Mixed) หรือไม่เกิดขึ้นเลย (Null) (Schriesheim; et al.1998: 305)

เหตุผลที่การศึกษานี้ให้ความสำคัญกับระดับการวิเคราะห์สำหรับการอธิบายทฤษฎี การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าปรากฏการณ์ของกลุ่มตัวแปร ที่สนใจศึกษาเกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์ใด เมื่อผู้วิจัยแน่ใจว่าความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรเกิดขึ้นในระดับใดบ้างแล้ว สามารถนำข้อมูลจากระดับการวิเคราะห์ที่ผ่านการทดสอบแล้วไปศึกษาวิเคราะห์ตามความสนใจหลักของผู้วิจัยได้อย่างมั่นใจต่อไป ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุได้แก่ ความแตกต่างกันทางชีวสังคม ความสามารถ ในการสื่อสาร การรับรู้ การมอบหมายงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ความสามารถในการสื่อสารส่งผลต่อตัวแปรคั่นกลางคือ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว การศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ผ่านมามักจะศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรนี้กับผลที่ตามมาโดยปราศจากการคำนึงถึงปัจจัยสถานการณ์อื่นๆ (Schriesheim; et al. 2001: 525; citing Coliser; & Schriesheim. 2000; Gerstner; & Day. 1997: 839) สำหรับตัวแปรผลลัพธ์นั้น ผู้วิจัยสนใจตัวแปรความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ซึ่งเป็นตัวแปรผลลัพธ์พื้นฐานของภาวะผู้นำ และตัวแปรทั้งสองยังเป็นตัวแปรตามที่มีการศึกษาความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นส่วนใหญ่ (Schriesheim; et al. 2001: 526)

จากความเป็นมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการศึกษานี้ประกอบด้วยการศึกษาสองขั้นตอนคือ ขั้นแรกเป็นการทดสอบสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามกับตัวแปรอิสระและตัวแปรผลลัพธ์เกิดขึ้นในระดับใดบ้าง ขั้นที่สองเมื่อทราบผลการทดสอบระดับการวิเคราะห์แล้ว ก็จะนำข้อมูลในระดับการวิเคราะห์ที่ผ่านการทดสอบไปศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาว่าตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามของบุคลากรในแผนก/ฝ่ายบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ มีระดับการวิเคราะห์ใด ระหว่างระดับบุคคล (Individual) รายคู่ (Dyad) หรือกลุ่มงาน (Workgroup)



2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรคั่นกลางกับตัวแปรตามแต่ละตัว ว่าเกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์ใด ระหว่างระดับบุคคล รายคู่ หรือกลุ่มงาน

2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างกันทางชีวสังคมกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามว่าเกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์ใด ระหว่างระดับบุคคล รายคู่ หรือกลุ่มงาน

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้าและพนักงานกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามว่าเกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์ใด ระหว่างระดับบุคคล รายคู่ หรือกลุ่มงาน

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมอบหมายงานกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามว่าเกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์ใด ระหว่างระดับบุคคล รายคู่ หรือกลุ่มงาน

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามว่าเกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์ใด ระหว่างระดับบุคคล รายคู่ หรือกลุ่มงาน

2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามกับความพึงพอใจในงานว่าเกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์ใด ระหว่างระดับบุคคล รายคู่ หรือกลุ่มงาน

2.6 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามกับ ผลการปฏิบัติงานว่าเกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์ใด ระหว่างระดับบุคคล รายคู่ หรือกลุ่มงาน

3. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear structural relationship) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดสระบุรี ในระดับการวิเคราะห์ที่ผ่าน การทดสอบจากความมุ่งหมายการวิจัยข้อ 1 และ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการรวบรวมทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นตัวแปรคั่นกลาง ตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรสาเหตุของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามในกรอบการวิจัยนี้ได้แก่ ความแตกต่างกันทางชีวสังคม ความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้าและพนักงาน การรับรู้ การมอบหมายงานของพนักงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร สำหรับตัวแปรผลลัพธ์ได้แก่ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน



ตัวแปรความแตกต่างกันทางชีวสังคมมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าเป็นตัวแปรอิสระของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามดังนี้ จากการศึกษาของดูซอนและคนอื่นๆ ศึกษา ความแตกต่างกันทางชีวสังคม (Demographic Dissimilarity) พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศและชนชั้น (class) ระหว่างผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของความสัมพันธ์ที่ต่ำลง (Green; Anderson; & Shivers. 1996: 204; citing Duchon; et al. 1986) และในการศึกษาของกรีน แอนเดอร์สันและไชเวอร์ (Green; Anderson; & Shivers. 1996: 204) ได้ศึกษาความแตกต่างทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ การศึกษา และอายุพบว่า มีเพียงตัวแปรเพศเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งมีขนาดอิทธิพล .17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากผู้นำและผู้ตามมีเพศต่างกันจะทำให้มีคุณภาพของความสัมพันธ์ต่ำลง

การรับรู้การสนับสนุนขององค์การเป็นตัวแปรที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเช่นเดียวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และมีผลการวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวนี้ ได้แก่ การศึกษาของเวย์น ชอร์และไลเดิน (Wayne; et al. 2002: 590 citing Wayne; Shore; & Liden.1997) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม พบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสามารถในการสื่อสารเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญของทั้งผู้นำและผู้ตาม แม้ว่ายังไม่มีงานใดที่ศึกษาความสามารถในการสื่อสารร่วมกันกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แต่ในการปฏิบัติงานนั้น ทั้งผู้นำและผู้ตามต้องสื่อสารกันเพื่อทำความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ถ้าทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร การสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน การประสานงานกันเกิดขึ้นอย่างราบรื่น และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตามในท้ายสุด ผู้วิจัยจึงศึกษาตัวแปรนี้ในฐานะที่เป็นตัวแปรอิสระ

สำหรับการรับรู้การมอบหมายงานของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาด้วย เนื่องจากการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ตามจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและได้รับความไว้วางใจจากผู้นำให้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกที่ดีและศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ตัวแปรนี้จึงน่าจะเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และงานวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์นี้ได้แก่ งานของไซโรไฮม์และคนอื่นๆ ซึ่งสรุปว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามและผู้ตามกับการมอบหมายงานของผู้นำ (Schriesheim; et al. 1998: 299-301; citing Matthews. 1980; Leana. 1987; Dewhirst; et al. 1987; Hollingworth; & Al-Jafary. 1983; Leana. 1986) การศึกษาของ ไซโรไฮม์และคนอื่นๆ (Bauer; & Green.1996: Online; citing Schriesheim et al. 1992) พบว่า ถ้าการ



แลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามในรายคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ผู้นำจะแสดงอำนาจต่อผู้ตามน้อยลงตลอดจนมอบหมายงานให้มากขึ้นกว่าคู่นั้นที่มีการแลกเปลี่ยนในระดับต่ำกว่า

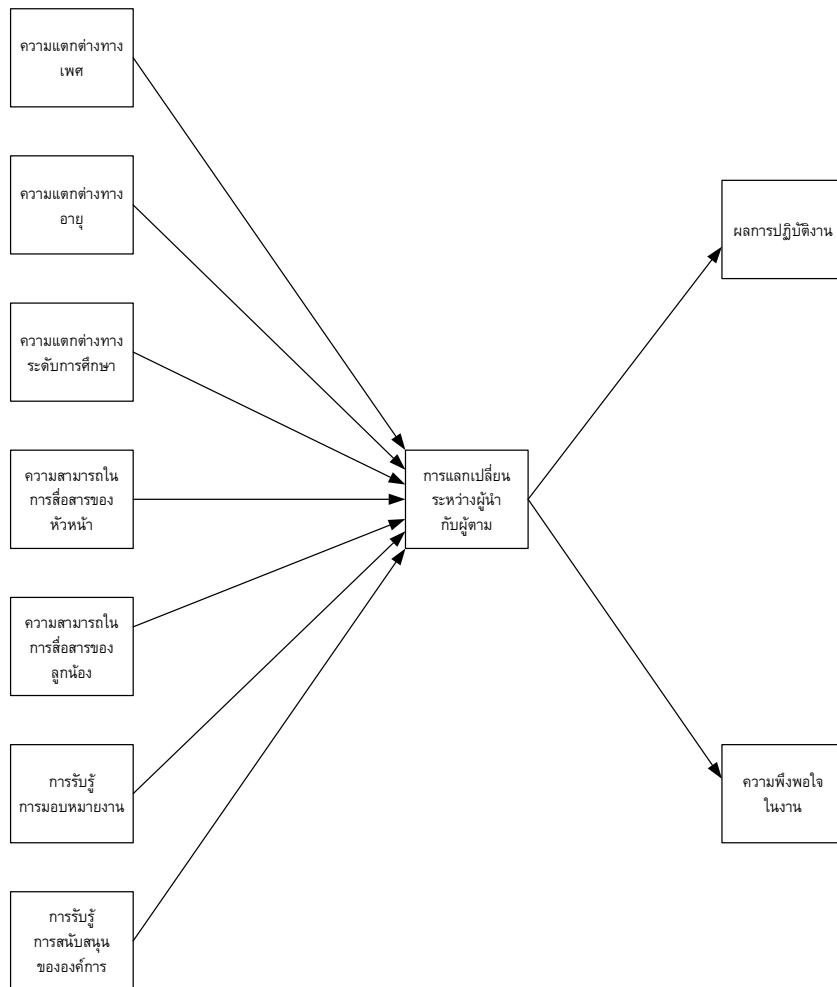
สำหรับตัวแปรตามของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามในกรอบการวิจัยนี้ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน เนื่องจากตัวแปรทั้งสองเป็นตัวแปรผลลัพธ์ที่สำคัญของการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดผลจากผลผลิตตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การต้องการ จึงเป็นการวัดผลที่ให้ความสำคัญต่อองค์การเป็นหลัก สำหรับงานวิจัยที่สนับสนุนได้แก่ งานของการศึกษาของไลเดน เวย์น และสติเวลล์ที่ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Gerstner; & Day. 1997: 829 citing Liden; Wayne; & Stiwel. 1993) นอกจากนี้มีงานของลินเด็น เซ็ททูนและเบนเน็ทท์ (Linden; Settoon & Bennett. 1996: 219) ทำการศึกษาการแลกเปลี่ยนทางสังคมในองค์การสองรูปแบบซึ่งมีอิทธิพลซึ่งกันและกันได้แก่การแลกเปลี่ยนระหว่างลูกจ้างกับองค์การและระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องพบผลว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและลูกน้องส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีของ องค์การและพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับการศึกษาในประเทศไทยพบการศึกษาของเบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับผู้ช่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์การกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับผู้ช่วยกับพยาบาลประจำการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและ สถานภาพโสด สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาล ประจำการได้ร้อยละ 14.4 โดยการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับผู้ช่วยกับพยาบาลประจำการเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้สูงสุด

ในขณะที่ความพึงพอใจในงานเป็นการวัดผลที่ให้ความสำคัญต่อพนักงานโดยเน้นความรู้สึกที่ดีที่พนักงานมีต่องานที่ทำ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีน่าจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี เกร็น โนวาคและซอมเมอร์แคมป์ พบว่าถ้าผู้นำได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจะทำให้ความสัมพันธ์อยู่ในระดับดีและสูงขึ้นส่งผลให้ผู้ตามมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและความพึงพอใจในงานระดับสูง (Gerstner; & Day. 1997: 827; citing Graen; Novak; & Sommerkamp. 1982) และงานของวิลเฮิม เฮอร์ดและสไตเนอร์ที่ศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของผู้ตามพบว่าถ้าผู้ตามคิดว่าตนเอง มีคุณภาพการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามอยู่ในระดับสูงจะมีเจตคติด้านความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ตามคิดว่าตนเองมีคุณภาพการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามอยู่ในระดับต่ำกว่า (Spector. 1996: 314 citing Wilhelm; Herd; & Steiner. 1993) นอกจากนี้ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีงานของกรีน แอนเดอร์สันและไชเวอร์ (Green; Anderson; & Shivers. 1996: 204) ศึกษา



ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (ผู้ตามประเมิน) กับความพึงพอใจในงานพบว่ามีความสอดคล้อง .67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องข้างต้นผู้วิจัยสามารถสร้างแบบจำลองของความสัมพันธเชิงโครงสร้างได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีระดับการวิเคราะห์รายคู่ (Dyad)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรคั่นกลางกับตัวแปรตามเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในระดับการวิเคราะห์รายคู่

2.1 ความแตกต่างทางชีวสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามในระดับรายคู่



2.2 ความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้าและพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามในระดับรายคู่

2.3 การรับรู้มอบหมายงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามในระดับรายคู่

2.4 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามในระดับรายคู่

2.5 การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับรายคู่

2.6 การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับรายคู่

3. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรตามที่ระดับการวิเคราะห์ที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จะเป็นในลักษณะที่ตัวแปรอิสระทุกตัว ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติการและความพึงพอใจในงานโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง และ ตัวแปรคั่นกลางจะส่งอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติการและความพึงพอใจในงาน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานแผนก/ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่อยู่ในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในแผนก/ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ โดยพิจารณาเฉพาะสถานประกอบการที่ได้มาตรฐานโดยผ่านการพิจารณาจากสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งขนาดของสถานประกอบการที่ทำการจัดไว้ในระเบียบของสำนักงานแรงงานจังหวัดมีสองขนาด คือมีแรงงานตั้งแต่ 100-499 คน กับ 500 คนขึ้นไป และมีหัวหน้าและพนักงานอย่างน้อย 3 คนขึ้นไปเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากจะมีคู่ความสัมพันธ์อย่างน้อย 2 คู่ขึ้นไป ซึ่งสามารถนำมาคำนวณเป็นระดับกลุ่มได้ และผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200-300 หน่วยหรือ 200-300 คู่ความสัมพันธ์ขึ้นไป ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) (นิภา ศรีโพธิ์โรจน์, 2527: 75-76) และสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จริงทั้งหมด 248 คู่ความสัมพันธ์ จาก 84 สถานประกอบการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม



สำหรับเครื่องมือวัดตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ทำการปรับแบบวัดของ ลิดีนและมาสลิน ที่สร้างขึ้น (Liden; & Maslyn .1998 : 30-43) จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าประเมินการแลกเปลี่ยนระหว่างตนเองกับพนักงาน และพนักงานประเมินการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับตนเอง แบบวัดทั้ง 2 ฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ แบบวัดฉบับที่หัวหน้าทำการประเมินมีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .943 ฉบับที่พนักงานทำการประเมินมีความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .942

เครื่องมือวัดตัวแปรความสามารถในการสื่อสาร

สำหรับเครื่องมือวัดตัวแปรความสามารถในการสื่อสารผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดขึ้นมาใหม่ทั้งหมด โดยยึดนิยามของเจบลินและคณะ (Jablin et al. 1994) เป็นแนวทางในการสร้าง ควบคู่กับการพิจารณาถึงลักษณะงานของแผนกทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าประเมินความสามารถในการสื่อสารของตนเองและพนักงานประเมินความสามารถในการสื่อสารของตนเอง เนื้อหาข้อคำถามในทั้งสองแบบวัดจะเหมือนกัน แบบวัดฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 32 ข้อ แบบวัดฉบับที่หัวหน้าทำการประเมินมีความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .944 ฉบับที่พนักงานทำการประเมินมีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายใน เท่ากับ .946

เครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ

สำหรับตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ผู้วิจัยทำการปรับจากแบบวัด การรับรู้การสนับสนุนขององค์การของ โรเดส ไอเซนเบอร์เกอร์ และอาเมลี (Rhoades; Eisenberger & Armeli. 2001: 825-836) ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัด SPOS (Survey of Perceived Organizational Support) ของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al. 1986) ผู้วิจัยได้พัฒนาให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทที่ทำการศึกษโดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมิน แบบวัดฉบับนี้มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อคำถามมีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .827

เครื่องมือวัดตัวแปรการรับรู้การมอบหมายงาน

สำหรับตัวแปรตัวนี้ปรับมาจากแบบวัดการรับรู้การมอบหมายงานของชไรไฮม์และไนเดอร์และสแกนดูรา (Schriesheim; Neider; & Scandura. 1998: 303-304; citing Schriesheim; & Neider. 1988) และพัฒนาร่วมกันกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในประเด็นการมอบหมายงานจากผู้จัดการฝ่ายบุคคล 3 ท่าน เพื่อให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทที่ทำการศึกษาโดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมิน แบบวัดฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .691

เครื่องมือวัดตัวแปรความแตกต่างกันทางชีวิตสังคม



ผู้วิจัยอาศัยแนวทางของ ซุยและ โอรีลลี่ (Tsui; & O'Reilly. 1989: 410) ที่ได้ศึกษาไว้มาทำการวัดตัวแปรทางชีวิตสังคม 3 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าและพนักงาน จากนั้นหาความแตกต่างกันระหว่างลักษณะชีวิตสังคมของหัวหน้าและพนักงานโดยการคำนวณหาค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่าที่ได้จากหัวหน้าและพนักงาน (ค่าที่ได้สูงกว่าแสดงว่ามีแตกต่างกันมากกว่า) สำหรับตัวแปรเพศ ถ้าเป็นเพศเดียวกันจะให้รหัสเป็น "0" แต่ถ้าเพศแตกต่างกัน จะให้รหัสเป็น "1"

เครื่องมือวัดตัวแปรความพึงพอใจในงาน

สำหรับตัวแปรตัวนี้ได้ปรับมาจากแบบวัดความพึงพอใจของมินเนสโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire) (Muchinsky. 2000: 271-272; citing Weiss; et al. 1990) และพัฒนาให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทที่ทำการศึกษา โดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมินแบบวัดฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .869

เครื่องมือวัดตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

สำหรับเครื่องมือวัดนี้ผู้วิจัยทำการในการวัดตัวแปรนี้ผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้นใหม่ โดยทำการประยุกต์จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ประเมินบุคลากรของสถานประกอบการในจังหวัดสระบุรีจำนวน 3 แห่งและพิจารณาร่วมกับประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร มีสุทธาและสมิต สัชฌุกร (2539) สร้างเป็นเครื่องมือวัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งวัด 13 ประเด็น โดยให้หัวหน้าประเมินพนักงาน แบบวัดฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 18 ข้อ มีความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .947

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ทดสอบสมมติฐานของระดับการวิเคราะห์ (WABA/ Within-and-between analysis) ด้วยโปรแกรม DETECT (Data Enquiry That Tests Entity and Correlational/Causal Theories) และวิเคราะห์แบบจำลอง ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปฏิสัมพันธ์สมมติฐานทั้งสองข้อโดยระดับการวิเคราะห์ของ ตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดขึ้นที่ระดับบุคคลซึ่งปฏิสัมพันธ์สมมติฐานข้อที่ 1. และระดับ



การวิเคราะห์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรคั่นกลางและตัวแปร คั่นกลาง กับตัวแปรตามแต่ละตัวส่วนใหญ่เกิดขึ้นในระดับบุคคลซึ่งปฏิเสศสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2. (2.1-2.6) เช่นกัน จากการวิเคราะห์ระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามเพียงตัวแปรเดียว (ในสมมติฐานข้อ 1.) ปรากฏว่าการประเมินและให้ค่าตัวแปรการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าและพนักงานนั้นไม่มีความสอดคล้องกันเพียงพอที่จะนำมาจับคู่รวมกลายเป็นตัวแปรเดียวกันได้ ยามมาริโน และดูบินสกี (Yammarino & Dubinsky. 1992: 578-579) ได้รวบรวมสาระสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่สุดอดคล้องกับระดับการวิเคราะห์ต่างๆ และสรุปความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามตามระดับการวิเคราะห์ที่ปรากฏขึ้น ในหลายรูปแบบ ซึ่งผลการศึกษานี้สรุปได้ว่ารูปแบบของภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจากทฤษฎี การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามในบริบทของการศึกษานี้ เป็นรูปแบบประมวลสารสนเทศ (Information Processing) กล่าวคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามขึ้นอยู่กับกระบวนการคิดหรือการรับรู้ของแต่ละฝ่ายซึ่งไม่สอดคล้องกัน ต่างคนต่างคิดว่ามีความสัมพันธ์กับอีกฝ่ายหนึ่งไปคนละอย่าง ดังนั้นความสัมพันธ์จากทั้งหัวหน้าและพนักงานจึงไม่สามารถเชื่อมโยงกันให้กลายเป็น คู่ความสัมพันธ์ได้ จึงสามารถสรุปได้ว่าระดับการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ต่อไปคือระดับการวิเคราะห์บุคคล กล่าวคือนำเอาคะแนนรายบุคคลของแต่ละตัวแปรไปวิเคราะห์ ทำให้ผู้วิจัยพิจารณาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear structural relationship) ในลักษณะแยกออกจากกันเป็นสองแบบจำลอง คือ การทดสอบแบบจำลองที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมินเป็นตัวแปรคั่นกลาง และ การทดสอบแบบจำลองที่มี การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมินเป็นตัวแปรคั่นกลาง เพราะทั้งหัวหน้าและพนักงานคิดไม่เหมือนกัน ดังนั้นตัวแปรที่เป็นสาเหตุของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและพนักงานก็ควรแตกต่างกันและตัวแปรผลลัพธ์ก็อาจไม่เหมือนกัน ผลการวิเคราะห์ทั้งสองแบบจำลองที่แตกต่างกันดังนี้

ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีตัวแปร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมินเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมิน (LMX) มีสองตัวแปรที่เป็นไปตาม สมมติฐานคือ ตัวแปรการรับรู้การมอบหมายงานมีอิทธิพลทางตรงสูงสุด รองลงมาคือตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งสองตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมินได้ร้อยละ 48 สำหรับตัวแปรตามผล การปฏิบัติงานมีตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้าเพียงตัวเดียวที่มีอิทธิพลทางตรงโดยอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 21 ในส่วนของความพึงพอใจในงานพบว่า มีตัวแปร



เชิงสาเหตุสามตัวที่มีอิทธิพลทางตรงและตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐานคือ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมินมีอิทธิพลทางตรงสูงสุด รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความสามารถในการสื่อสาร โดยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมินและ ตัวแปรการรับรู้การมอบหมายงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่าน การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่พนักงานประเมิน ตัวแปรทั้งสี่ตัวร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 51

แบบจำลองการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมินเป็นตัวแปรคั่นกลาง (SLMX) พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมิน มีเพียงตัวแปรเดียวที่เป็นไปตามสมมติฐาน คือตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้ามีอิทธิพลทางตรงสูงสุดโดยเป็นอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมินตัวแปรสาเหตุนี้อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 25 สำหรับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานมีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมินมี อิทธิพลทางตรงสูงสุด รองลงมาคือตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้ามีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่หัวหน้าประเมิน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานโดยตัวแปรสาเหตุทั้งสองตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 22 สำหรับตัวแปรตามความพึงพอใจในงาน ตัวแปรการรับรู้ การมอบหมายงานมีอิทธิพลทางตรงสูงสุด รองลงมาคือตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของพนักงานและตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรตามลำดับโดยตัวแปรทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 49

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามพบว่าระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดขึ้นที่ระดับบุคคล และเมื่อทำการศึกษาระดับการวิเคราะห์ของความสัมพันธระหว่างตัวแปรอิสระ แต่ละตัวกับตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรคั่นกลางกับตัวแปรตามแต่ละตัว พบว่าส่วนใหญ่เกิดขึ้นในระดับบุคคลเช่นกันสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าผู้นำกับผู้ตามในบริบทที่ทำการศึกษามี การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แตกต่างกันไปในลักษณะของต่างคนต่างคิดหรือลักษณะของปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าควรจะเกิดขึ้นที่ระดับรายคู่ความสัมพันธ์กล่าวคือมีความสอดคล้องกันของข้อมูลจากผู้นำและผู้ตาม การพบผลการทดสอบในบริบทสถานประกอบการไทยที่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการ



แลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่สร้างขึ้นในบริบทต่างประเทศ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยนี้ในสองแนวทางดังนี้

แนวทางแรกพิจารณาจากลักษณะของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในบริบทสถานประกอบการ การที่ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะลักษณะของปรากฏการณ์เป็นเช่นนั้นเอง โดยสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากประสบการณ์การทำงานของทั้งจากหัวหน้าและพนักงานในแต่ละสถานประกอบการอาจยังไม่ยาวนานเพียงพอที่จะก่อให้เกิดคุณภาพการแลกเปลี่ยนที่สูง เกร็นและสแกนดูรา (Bauer; & Green.1996 : Online; citing Graen; & Scandura. 1987) ได้อธิบายว่ากระบวนการเกิดการแลกเปลี่ยนหรือการพัฒนาความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในกลุ่มงานจะต้องปรากฏอย่างค่อยเป็นค่อยไป จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาในการสร้างความคุ้นเคยกันจนกระทั่งไว้วางใจที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงอาจจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนในลักษณะที่ต่างคนต่างคิด ไม่สอดคล้องกันดังผลการวิเคราะห์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การพบผลการวิจัยที่แตกต่างจากข้อเสนอของทฤษฎีต่างประเทศ ประเด็นที่ควรคำนึงถึงคือบริบทของสังคมที่ไม่เหมือนกัน ในสังคมไทยซึ่งให้ความสำคัญกับการนับถือผู้มีวิญญูติสูงกว่าเป็นสิ่งที่ปรากฏในบริบทขององค์การด้วย ในมุมมองของพนักงานเมื่อหัวหน้าแสดงบทบาทต่างๆ พนักงานอาจตีความแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของตนเองบางคนอาจจะเห็นด้วยกับสิ่งที่หัวหน้าทำบางคนอาจไม่เห็นด้วย แต่การแสดงออกตรงๆว่า ไม่เห็นด้วยหรือไม่พอใจเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมนัก ดังนั้นเมื่อต้องประเมินการแลกเปลี่ยนระหว่าง ตนเองกับหัวหน้าซึ่งเป็นการประเมินด้วยการรับรู้ของตนเอง ประกอบกับพนักงานมีความมั่นใจว่าการตอบแบบสอบถามได้ดำเนินการอย่างรัดกุมในเรื่องของการเก็บข้อมูลเป็นความลับ จึงได้สะท้อนความรู้สึกแท้จริงที่ตนมีต่อหัวหน้าออกมาแตกต่างกันไปภายในกลุ่มงาน ในขณะที่เดียวกันข้อมูลจากการวิเคราะห์ด้วย วาบา 1 (WABA I) พบว่าข้อมูลตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีลักษณะของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมากกว่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม แสดงว่าภายในกลุ่มงานผู้นำแสดงบทบาทต่อผู้ตามเหมือนกันและประเมินการแลกเปลี่ยนของตนเองกับพนักงานภายในกลุ่มงานของตนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นหลักฐานบ่งชี้ว่าการประเมินจากสองมุมมองไม่สอดคล้องกันอย่างชัดเจน ในมุมมองของหัวหน้ากรณีนี้ที่หัวหน้าประเมินพนักงานภายในกลุ่มงานไม่แตกต่างกัน ในประเด็นนี้หัวหน้าอาจมีความยุติธรรมจริง ดังนั้นไม่ว่าพนักงานจะเป็นอย่างไรก็ประเมิน ความสัมพันธ์ด้วยความรู้สึกเท่าเทียมกันทุกคน แต่ในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ บางกรณีพนักงานอาจจำเป็นต้องแสดงบทบาทที่ไม่สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงออกมาตามที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้น เช่นพนักงานรับรู้และเข้าใจว่าหัวหน้าไม่ยุติธรรมแต่ไม่สามารถแสดงออกมาได้ เพราะสภาพภาพของตนเองอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า บทบาทที่พนักงานแสดงออกมาอาจมีผลทำให้หัวหน้ารับรู้และเข้าใจว่าสิ่งที่พนักงานแสดงพฤติกรรมต่างๆ มาจากความรู้สึกที่แท้จริง จึงประเมินความสัมพันธ์ของตนเองกับ



พนักงานทุกคนไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามการประเมินการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของหัวหน้าที่ประเมินพนักงานไม่แตกต่างกันอาจเป็นผลมาจากระเบียบวิธีวิจัยได้ ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายในลำดับ ถัดไป

สำหรับแนวทางที่สองเกี่ยวข้องกับข้อจำกัดของการออกแบบระเบียบวิธีวิจัย ในประเด็นของการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือวัดที่เป็นแบบสอบถามที่เก็บจากทั้งหัวหน้าและพนักงานอาจเกิดการให้ข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือตอบไม่ตรงกับความเป็นจริง อันเป็นผลมาจากความคาดหวังจากสังคม (Social Desirability) แบบบี (Babbi. 2001: 245) อธิบายว่าผู้ให้ข้อมูลอาจให้ข้อมูลในลักษณะที่ตนเองดูดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เนนคาโรว์ และเบรส (Nancarrow & Brace. 2000) อธิบายเพิ่มเติมว่า ในบางสถานการณ์ผู้ให้ข้อมูลอาจพยายามให้ข้อมูลเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของสังคมมากกว่าจะตอบตามที่ตนเองคิด เชื่อหรือทำจริงๆ ในประเด็นนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่การประเมินของหัวหน้าที่ประเมินการแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำกับผู้ตามของตนเองกับพนักงานแต่ละคนไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาว่าความยุติธรรมเป็นคุณสมบัติสำคัญที่หัวหน้าจำเป็นต้องมีและแสดงออกด้วยการปฏิบัติกับพนักงานด้วยความเท่าเทียมกัน ปรากฏการณ์นี้อาจเกิดจากการที่หัวหน้างานรู้ตัวว่าถูกสังเกตโดยผู้วิจัย จึงพยายามประเมินพนักงานทุกคนเหมือนกันเป็นการสะท้อนถึงความยุติธรรมที่ตนเองมีต่อพนักงาน

ในลำดับต่อไปเป็นการอภิปรายผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง SEM (Structural Equation Modeling) จากผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นของทั้งสองแบบจำลอง ผู้วิจัยพิจารณาข้อมูลจากแบบจำลองทั้งสองควบคู่กันในการอภิปรายผล ดังนี้

ตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้าเมื่อเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุในแบบจำลองที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของพนักงาน (LMX) เป็นตัวแปรคั่นกลางพบว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่เสนอว่าต้องส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาถึงแบบจำลองที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของหัวหน้า (SLMX) พบว่า เมื่อแบบจำลองกำหนดให้มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของหัวหน้า (SLMX) มาคั่นกลางความสัมพันธ์ทางตรงกับผลการปฏิบัติงาน อิทธิพลทางตรงที่ความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้าส่งต่อผลการปฏิบัติงานจะหมดไป ดังนั้นเมื่อพิจารณาควบคู่กับแบบจำลองที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของหัวหน้า (SLMX) พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสารกับผลการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ที่ส่งผ่านตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามตามทฤษฎีที่ตั้งสมมติฐานไว้ หมายความว่าเมื่อผู้นำใช้ การสื่อสาร



อย่างเหมาะสม พนักงานเข้าใจในการสื่อสารที่หัวหน้าส่งมาอย่างถูกต้อง ย่อมไม่เกิดความเข้าใจผิด ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงานอันส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพตามไปด้วย เช่นเมื่อหัวหน้าสั่งการให้พนักงานปฏิบัติงานใดๆ หัวหน้าอาจเลือกใช้ถ้อยคำ ตลอดจนน้ำเสียงที่เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะของพนักงานคนนั้นๆ ซึ่งพนักงานอาจจะตอบสนองด้วยความเต็มใจปฏิบัติงานให้ทำให้หัวหนารู้สึกชอบพอดต่อพนักงานคนนั้น ส่งผลให้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดีตามไปด้วยอันเป็นผลมาจากความเต็มใจปฏิบัติงานของพนักงาน หากหัวหน้าสั่งการด้วย คำพูดที่ไม่เหมาะสมหรือใช้น้ำเสียงที่ไม่น่าฟังอาจส่งผลตรงกันข้ามได้

แต่อย่างไรก็ตามในแบบจำลองที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของ พนักงาน (LMX) เป็นตัวแปรคั่นกลางไม่พบผลทางอ้อมของตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของ หัวหน้าผ่านตัวแปรคั่นกลางพบเพียงอิทธิพลทางตรงไปยังผลการปฏิบัติงานซึ่งปฏิเสธ สมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อมูลมาจากการประเมินจากแหล่งต่างกัน ซึ่งการประเมินความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้าผู้ประเมินคือหัวหน้าในขณะที่การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมาจากการ ประเมินของพนักงาน (LMX) และผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานคือหัวหน้าซึ่งประเมินตามความเป็นจริงที่ เกิดขึ้น ขณะที่พนักงานประเมินตามการรับรู้ของตนเองว่าหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับตนเองมากน้อย เพียงไร การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหน้าที่ของหัวหน้าและการประเมินการ แลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับหัวหน้าจึงมีแนวโน้มที่จะไม่มีความสัมพันธ์กันและสนับสนุนด้วยค่า สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรสองตัวนี้พบว่ามีความสัมพันธ์น้อยมากเพียง 0.09 อย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ร่วมกับผลการวิเคราะห์หว่าบา 2 (WABA II) ที่ระบุว่ามีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับ ผู้ตามจากการประเมินของพนักงาน (LMX) กับผลการปฏิบัติงานที่ประเมินโดยหัวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กัน และจากการศึกษาของณัฐสุดา สุจินันท์กุล (วิจิณธ์ ธรรมนารอดสกุล, 2544: 114; อ้างอิงจาก ณัฐสุดา สุจินันท์กุล, 2541: 78, 222) ศึกษาการประเมินพฤติกรรมกรรมการพยาบาลที่ประเมิน ด้วยตนเองกับการประเมินโดยหัวหน้างานพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ จึงเป็นไปได้ว่าพบความสัมพันธ์เฉพาะในกลุ่มตัวแปรที่มาจากแหล่งประเมินแหล่งเดียวกัน ทั้งใน แบบจำลองที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของพนักงาน (LMX) เป็น ตัวแปรคั่นกลางซึ่งพบผลทางตรงจากความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้าไปยังผลการปฏิบัติงานที่ ประเมินโดยหัวหน้า และในแบบจำลองที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการ ประเมินของหัวหน้างาน (SLMX) เป็นตัวแปรคั่นกลางพบผลทางอ้อมของความสามารถในการสื่อสาร ของหัวหน้ากับผล การปฏิบัติงานที่ประเมินโดยหัวหน้าผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจาก การประเมินของหัวหน้า (SLMX) ทั้งสามตัวแปรประเมินมาจากแหล่งเดียวกัน



ถึงแม้พบความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและตัวแปรผล การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศที่พบว่าม้งงานวิจัยจำนวนมากที่พบความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้ (Wayne; et al. 2002 : 593; citing Wayne; & Green. 1997; Howell; & Hall-Merenda.1999; Liden; & Graen. 1980; Settoon; et al. 1996) แต่ผู้วิจัยพบข้อสังเกตจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้จัดการแผนก/ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้รับการยืนยันว่าไม่มีความเกี่ยวข้องกัน ในฐานะหัวหน้าการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่การได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนตามระบบของสถานประกอบการเป็นไปด้วยความยุติธรรม มิได้นำความสัมพันธ์กับพนักงานคนนั้นๆ เข้ามาประเมินร่วมด้วย ซึ่งในประเด็นนี้ควรทำการค้นคว้าเพิ่มเติมจากงานวิจัยจากต่างประเทศว่าใครเป็นผู้ประเมินการประเมินการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากและผลการปฏิบัติงาน แล้วจึงพบผลว่ามีความสัมพันธ์

สำหรับตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของหัวหน้าเป็นตัวแปรสาเหตุของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของหัวหน้า (SLMX) พบว่ามีอิทธิพลทางตรงถึง 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้จัดการแผนกสนับสนุนประเด็นนี้ ซึ่งหากหัวหน้าใช้การสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วการแสดงปฏิกิริยาของพนักงานที่ตอบสนองต่อการสนทนากับหัวหน้าย่อมเป็นไปอย่างราบรื่นส่งผลถึงความชอบพอต่อพนักงานคนนี้ แต่อย่างไรก็ตามในแบบจำลองที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำกับผู้ตามจากพนักงานประเมิน (LMX) ไม่พบว่าความสามารถในการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ในประเด็นนี้การประเมินความสามารถในการสื่อสารของตนเองเป็นการประเมินคุณลักษณะของตนเอง แต่เมื่อต้องประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับหัวหน้างานเป็นการประเมินจากความรู้สึกแท้จริงที่ตนเองมีต่อหัวหน้า การที่ ตนเองรู้ว่าจะทำกรสื่อสารกับผู้ที่แสดงบทบาทเป็นหัวหน้าและโดยทั่วไปผู้เป็นหัวหน้ามักจะมีวุฒิสูงกว่า ถือเป็นกรแสดงบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่ต้องอ่อนน้อมกับผู้ที่มิสถานภาพเป็นหัวหน้า แต่ในความเป็นจริงตนเองอาจไม่พอใจหัวหน้าแต่ต้องพยายามปรับแต่งการสื่อสารให้ราบรื่น ดังนั้นการเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารจึงมิได้เป็นสาเหตุให้ตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้า จึงสามารถสรุปได้ว่าในมุมมองของพนักงานความสามารถในการสื่อสารของตนไม่ได้มีสาเหตุให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามของตนเองกับหัวหน้า ในขณะที่มุมมองของหัวหน้า ความสามารถในการสื่อสารเป็นสาเหตุของการแลกเปลี่ยนระหว่างตนเองกับหัวหน้า เป็นการให้ความสำคัญกับการสื่อสารแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์นี้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่าทั้งพนักงานและหัวหน้าต่างคิดไม่เหมือนกัน

ตัวแปรความสามารถในการสื่อสารของพนักงานพบว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานในทั้งสองแบบจำลอง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าความสามารถในการสื่อสารของพนักงานมี



อิทธิพลทางอ้อมผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามไปยังความพึงพอใจในงาน ตามปกติแล้ว เมื่อพนักงานมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างดีย่อมทำให้เขาได้รับการตอบสนองในทิศทางบวก จากบุคคลอื่นที่เขาสนทนาด้วย ส่งผลให้พนักงานคนนั้นพึงพอใจในสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย โดยไม่จำเป็นต้องผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แต่ในประเด็นนี้อาจมีตัวแปรคั่นกลางตัวอื่นเข้ามาอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวนี้ นอกเหนือจากการรอบการวิจัยนี้ก็อาจเป็นได้

สำหรับการรับรู้การมอบหมายงานเป็นตัวแปรสาเหตุของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม จากการประเมินของพนักงาน (LMX) และมีอิทธิพลโดยอ้อมผ่านตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามของพนักงานไปยังความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นไปตามตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามและผู้ตามกับการรับรู้การมอบหมายงานของผู้นำ (Schriesheim; et al. 1998: 299-301; citing Matthews. 1980; Leana. 1987; Dewhirst; et al .1987; Hollingworth; & Al-Jafary. 1983; Leana. 1986) และนอกจากนี้บาวเออร์ (Bauer; & Green. 1996: Online) อธิบายเพิ่มเติมว่าการมอบหมายงานได้รับการพิจารณาในฐานะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำความเข้าใจ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (leader-member interacts) และการพัฒนาการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (leader-member-exchange development) อีกด้วย ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกสนับสนุนประเด็นนี้เช่นกัน การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณมีความรู้ความสามารถในความเข้าใจของหัวหน้าโดยสะท้อนจากการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงย่อมทำให้เกิดคุณภาพของความสัมพันธ์กับหัวหน้าในระดับสูง ในส่วนของผลการศึกษาที่พบอิทธิพลทางตรงไปยังความพึงพอใจในงานในแบบจำลองที่มีตัวแปรคั่นกลางเป็นการตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามของหัวหน้า (SLMX) โดยไม่ผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามของ หัวหน้า (SLMX) การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจากการมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น หรือได้รับอิสระในการทำงาน ไม่ได้เป็นสาเหตุของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามของหัวหน้าซึ่งเป็นผู้มอบหมายงาน จึงส่งอิทธิพลทางตรงไปยังความพึงพอใจในงาน ในขณะที่มุมมองของพนักงานคิดว่าการรับรู้การมอบหมายงานเป็นสาเหตุของการแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผลการวิเคราะห์นี้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่าทั้งพนักงานและหัวหน้าต่างคิดไม่เหมือนกัน เช่นเดียวกับตัวแปรความสามารถในการสื่อสารข้างต้น

ในแบบจำลองที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของพนักงาน (LMX) เป็นตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงไปยังความพึงพอใจในงานในประเด็นนี้เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณการสนใจในความเป็นอยู่ที่ดี สนับสนุนความต้องการ



ตลอดจนให้โอกาสในการพัฒนาย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ จากการศึกษาของเวย์นและคนอื่น ๆ (Wayne; et al. 2002: 594-595) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เสนอว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การอาจพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน โดยหัวหน้าจะเพิ่มความคาดหวังและความสัมพันธ์จากพนักงานคนที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับสูงขึ้นไปกว่านั้น พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ก็จะเพิ่มความสามารถตลอดจนทักษะในการทำงานเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่หัวหน้า โดยสรุปแล้วการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมี ความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ในแบบจำลองนี้ยังพบว่ามีอิทธิพลโดยอ้อมผ่านตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามของพนักงาน (LMX) ไปยังความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะตามที่กล่าวข้างต้นว่าหัวหน้าเป็นผู้ส่งผ่านความใส่ใจและ สวัสดิการต่างๆ มายังพนักงาน จึงพบผลอิทธิพลทางอ้อมในส่วนนี้เพราะพนักงานย่อมรู้สึกดีต่อ หัวหน้า อย่างไรก็ตามสำหรับแบบจำลองที่มีตัวแปรคั่นกลางเป็นการตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามของหัวหน้า (SLMX) ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลทางตรงไปยังความพึงพอใจในงานโดยไม่ผ่านอิทธิพลของหัวหน้าในประเด็นนี้อธิบายได้ว่าในฐานะที่หัวหน้าแสดงบทบาทเป็นผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีตลอดจนการให้ความใส่ใจและความสำคัญกับบุคลากรมายังพนักงาน ถือเป็นหน้าที่หนึ่งของหัวหน้าอยู่แล้วไม่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับพนักงาน ร่วมกับผลการวิเคราะห์หว่าบา 1 (WABA 1) ที่สรุปว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับ ผู้ตามจากการประเมินของหัวหน้ามีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมากกว่าภายในกลุ่ม กล่าวคือ ภายในกลุ่มหัวหน้าจะปฏิบัติกับพนักงานเท่าเทียมกัน ไม่มีความรู้สึกว่าพึงพอใจคนใดเป็นพิเศษ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติบางครั้งการมอบรางวัลพิเศษนอกเหนือจากสวัสดิการปกติไม่สามารถแจ้งให้ทราบโดยเท่าเทียมกันทุกคน เพื่อป้องกันปัญหาอื่นๆ ที่อาจตามมาได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์นี้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่าทั้งพนักงานและหัวหน้าต่างคิดไม่เหมือนกันเช่นเดียวกับตัวแปรความสามารถในการสื่อสารและการรับรู้การมอบหมายงานข้างต้น

ในแบบจำลองที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของพนักงาน (LMX) เป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่าตัวแปรนี้มีอิทธิพลทางตรงไปยังตัวความพึงพอใจในงาน ซึ่งจากการรวบรวมงานวิจัยพบว่ามีงานวิจัยของเกร็น โนวาคและซอมเมอร์แคมป์ (Gerstner; & Day. 1997: 827; citing Graen; Novak; & Sommerkamp. 1982) สนับสนุนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและความพึงพอใจในงาน ขณะที่ในแบบจำลองที่มีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของหัวหน้า (SLMX) เป็นตัวแปรคั่นกลาง ไม่พบว่ามอิทธิพลทางตรงไปยังความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์นี้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่าทั้งพนักงาน

และหัวหน้าต่างคิดไม่เหมือนกันเช่นเดียวกับตัวแปรความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การมอบหมายงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษเกี่ยวกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามสำหรับผู้สนใจ สำหรับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับระดับการวิเคราะห์เป็นประเด็นสำคัญ ผู้วิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากสองมุมมองเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับวิเคราะห์กลุ่มที่เล็กที่สุดคือรายคู่ ซึ่งมีความแตกต่างจากการเก็บข้อมูลจากมุมมองเดียว เมื่อทำการศึกษานี้ผู้วิจัยพบข้อจำกัดหลายประการ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจำเป็นต้องวางแผนสำหรับระเบียบวิจัยอย่างรัดกุม ในส่วนของกรวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามด้วยเทคนิคควาบา ซึ่งเป็นเทคนิคที่ยังไม่แพร่หลายในแวดวงการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของไทย ผู้วิจัยเห็นว่าเทคนิคการวิเคราะห์นี้มีลักษณะเด่นหลายประการ เช่น วาบาถูกพัฒนาขึ้นโดยมุ่งเน้นถึงการเชื่อมโยงข้อมูลกับทฤษฎี ประเด็นนี้ได้ให้สาระสำคัญคือประการแรกควาบาได้ช่วยเพิ่มความสำคัญของระดับการวิเคราะห์และประเด็นของลักษณะข้อมูลของกลุ่มที่ผู้วิจัยสนใจ (entity) สำหรับนักวิจัยที่สนใจภาวะผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับกลุ่มที่ผู้วิจัยสนใจที่มาจากสาระสำคัญของทฤษฎีและตรวจสอบว่ากระบวนการเกิดภาวะผู้นำนั้นเกิดขึ้นในกลุ่มที่ได้เลือกไว้หรือเกิดขึ้นในกลุ่มอื่นซึ่งวาบาช่วยบ่งชี้ว่าความเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นว่าเกิดขึ้นที่ใด ประการที่สองการมุ่งเน้นที่ระดับหลากหลาย (multiple entities) ของวาบาทำให้นักวิจัยต้องพิจารณาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีความหลากหลายด้วย ดังเช่นในการศึกษานี้ซึ่งผู้วิจัยพบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นเป็นแบบประมวลสารสนเทศทำให้การตีความผลการวิจัยต้องอธิบายตามแนวทางของทฤษฎีนี้ และวาบาช่วยทำให้ทราบถึงการประยุกต์ใช้สถิติที่มีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิเคราะห์ด้วยสถิติที่ผ่านมาจะใช้คะแนนดิบซึ่งไม่เอื้อให้นักวิจัยที่สนใจเทคนิคการวิเคราะห์ที่ สอดคล้องกับสาระสำคัญที่มาจากทฤษฎีเช่นระดับการวิเคราะห์รายคู่ในการศึกษานี้ ประการที่สามวาบาสนับสนุนให้พัฒนาเครื่องมือวัดให้เหมาะสมกับระดับการวิเคราะห์ของข้อมูล ซึ่งส่งผลต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลต้องถูกออกแบบให้สอดคล้องกับหน่วยในการวิเคราะห์ด้วย เช่นการศึกษานี้ที่ต้องทำการพัฒนาเครื่องมือวัดสำหรับการประเมินจากสองมุมมองและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งประเมินสองแหล่งรวมไปถึงการวิเคราะห์ข้อมูลทีตามมาหลังจากทำการทดสอบสมมติฐานที่ผู้วิจัยต้องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นตัวแปรคั่นกลางออกเป็นสองแบบจำลอง



จากลักษณะเด่นของเทคนิคความบากนักวิจัยนำมาใช้อย่างเต็มรูปแบบด้วยการเชื่อมโยงเข้ากับทฤษฎี การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลก็จะเป็นการใช้ประโยชน์จากเทคนิคนี้ได้สมบูรณ์ จึงควรขยายผลการวิเคราะห์ระดับการวิเคราะห์ของข้อมูลด้วยเทคนิคความบากในการศึกษาอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีภาวะผู้นำหรือทฤษฎีอื่นที่เริ่มให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับต่างๆ มากขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าการนำทฤษฎีไปใช้ในกระบวนการวิจัย เช่น การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการตีความทฤษฎีเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับระดับการวิเคราะห์ของทฤษฎี

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

จากผลการทดสอบสมมติฐานของระดับการวิเคราะห์พบว่า จากการประเมินตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามของหัวหน้าและจากการประเมินตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ของพนักงานไม่มีความสอดคล้องกันโดยทั้งสองฝ่ายต่างคนต่างคิดในลักษณะของปัจเจกบุคคล ไม่ได้เป็นรายคู่ความสัมพันธ์หรือมีความสอดคล้องกันตามทฤษฎี สรุปได้ว่ากระบวนการเกิดภาวะผู้นำของผู้นำแต่ละคนเกิดจากการตีความและรับรู้ของพนักงานนั่นเอง จากข้อค้นพบของการศึกษานี้หัวหน้าได้แสดงภาวะผู้นำต่อพนักงานด้วยความเท่าเทียมกัน แต่พนักงานไม่คิดว่าหัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน แสดงว่าการแสดงภาวะผู้นำของหัวหน้าทำให้พนักงานคิดเช่นนั้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของพนักงานสำคัญกว่าภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจริงของหัวหน้า การนำผลการวิจัยไปใช้จึงควรพัฒนาความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตระหนักถึงความรู้สึกที่แท้จริงของพนักงานที่มีต่อหัวหน้า สำหรับหัวหน้าการพยายามสื่อสารให้พนักงานทราบว่าตนได้แสดงภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็น แต่ในระยะยาวอาจไม่เหมาะสมนักเพราะอาจทำให้พนักงานเข้าใจว่าเป็นเพียงการสร้างภาพลักษณ์ของหัวหน้าเท่านั้น จึงควรทำให้พนักงานรับรู้ที่หัวหน้าได้แสดงภาวะผู้นำจากการกระทำอย่างแท้จริงจะเหมาะสมกว่า เพราะหัวหน้าเป็นตัวแทนของสถานประกอบการในการให้การสนับสนุนต่างๆ ไปยังพนักงาน หากพนักงานตีความบทบาทที่หัวหน้าแสดงออกไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของหัวหน้าโดยเฉพาะ ตีความไปในทางลบไม่เพียงแต่สัมพันธ์ภาวะระหว่างหัวหน้าและพนักงานเท่านั้นที่ถูกกระทบ อาจกระทบต่อทัศนคติที่มีต่อสถานประกอบการด้วย

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลองที่มีการแลกเปลี่ยนของผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินทั้งของพนักงานและหัวหน้าพบว่า ในตัวแปรความสามารถในการสื่อสารเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในมุมมองของหัวหน้าเพราะหัวหน้าเชื่อว่าการที่ตนมีความสามารถในการสื่อสารย่อมทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างตนเองกับพนักงานและตนสามารถใช้การสื่อสารเพื่อสั่งการให้พนักงานปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้อย่างดี ดังนั้นในการนำผลการวิจัยไปใช้จึงควรพัฒนาให้



หัวหน้างานมีความสามารถในการสื่อสารมากขึ้น ในขณะที่ผลการวิเคราะห์ในมุมมองของพนักงานพบว่าตัวแปรสาเหตุของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามได้แก่ตัวแปร การรับรู้การมอบหมายงาน และยังส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามไปยังความพึงพอใจในงานด้วย ดังนั้นตัวแปรนี้จึงควรได้รับการพิจารณาจากหัวหน้าในงานในประเด็นของการให้อิสระในการทำงาน ตลอดจนมอบหมายงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบที่สูงขึ้นหรืองานที่มีความท้าทายให้แก่พนักงาน เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานและพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นตัวแปรสาเหตุของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามเช่นกันและยังมีอิทธิพลทางตรงไปยังความพึงพอใจในงานอีกด้วย ตัวแปรนี้จึงควรได้รับการพิจารณาจากสถานประกอบการ ด้วยการตระหนักถึงความเป็นอยู่ที่ดี ใส่ใจต่อคุณค่าหรือความคิดเห็นของพนักงาน ความเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานประสบปัญหา ตลอดจนให้โอกาสเมื่อพนักงานปฏิบัติงานผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจ ซึ่งเมื่อพนักงานรับรู้ว่าสถานประกอบการเห็นความสำคัญของตนย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อหัวหน้างานผู้เป็นตัวแทนของสถานประกอบการในการให้การสนับสนุนต่างๆแก่พนักงานอีกด้วย

บรรณานุกรม

- นิภา ศรีไพโรจน์. (2527). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ศึกษาศาสตร์.
- เบญจรัตน์ สมเกียรติ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์กรกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปานจักษ์ เหล่ารัตนวงษ์. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรณีย์ ธรรมนารถสกุล. (2544). *อิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลางและอิทธิพลสอดแทรก*. รายงานการวิจัยส่วนหนึ่งของปริญญาโทวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.



อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร. (2539). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวความคิดหลักการ
วิธีการ และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย (ไทย-ญี่ปุ่น).

Babbie, Earl R. (2001). *The Practice of Social Research*. 9th ed. Wadworth/Thomson Learning USA.

Bauer, Tayla N.; & Green, Stephen G. (1996). Development of a leader-member Exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*. Online. 39(6). Available <http://composer.epnet.com/Resultlist.asp?sver149127468&id=10642890781632739121>. Retrieved April 8, 2004.

Dansereau, F; et al. (1982). Multiplexed supervision and leadership: An application of within and between analysis. in *Leadership: Beyond establishment views*. pp. 86-94. Southern Illinois : University Press.

Gerstner, Charlotte R.; & Day, David V. (1997). Meta-Analysis Review of Leader-Member Exchange Theory : Correlation and Construct Issues. *Journal of Applied Psychology*. 82(6) : 827-844.

Green, Stephen G.; et al. (1996). Demographic and Organizational Influences on Leader-Member Exchange and Related Work Attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 66 (2) : 203-214.

Jablin, Fredric M.; & Krone, Kathleen J.(1994). Task/Work Relationships: A Life-Span Perspective. in *Handbook of Interpersonal Communication* Edited by Mark L. Knapp Gerald R. Miller pp. 621-675. Thousand-Oaks: Sage.

Liden, Robert C.; & Maslyn, John M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange : an Empirical assessment through scale. *Journal of Management* .24(3) : 30-43.

Liden, R.C. ; Settoon, P.R; & Bennett, N. (1996) Social Exchange in Organizations Perceived Organizational Support, Leader Member Exchange, and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*. 81(3) : 219-227.

Muchinsky, Paul M. (2000). *Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 6th ed. USA :Wadworth/Thomson Learning

Nancarrow, Clive & Brace, Ian. (2000) "Saying the "right thing": Coping with Social Desirability Bias in *Marketing Research*" *Bristol Business School Teaching and Research Review* Issue 3, Summer.



Rhoades, Eisenberger & Armeli. (2001). Perceived Organization Support. *Journal of Applied Psychology*. 86 : 825-836.

Schriesheim, Chester A.; Castro, Stephanie L.; & Cogliser, Claudia C. (1999). Leader-

Member Exchange (LMX) Research: A Comprehensive Review of Theory,

Measurement, and Data-Analytic Practices. Online

http://web13.epnet.com/citation.asp?tb=1&_ug=dbs+0%2C1%2C2%2C3%2C4%2C6%2C7%2C8%2C9%2C10%2C11+In+en%2Dus+sid+F61EE204%2D9EB8%2D4CF8%2DBBAA%2D2EE8E7613C69%40sessionmgr5+F0B8&_us=bs+lmx+ds+lmx+dstb+KS+ex+T+fh+0+gl+%7BFT++y%7D+hd+0+hs+0+or+Date+ri+KAAACBVB00179129+sm+KS+so+b+ss+SO+6D6B&fn=21&rn=24& Retrieved April 8, 2004.

Schriesheim, Chester A.; Neider, Linda L.; & Scandura, Terri A. (1998) . Delegation and Leader-Member Exchange : Main Effect ,Moderator,and Measurement Issues. *Academy of Management Journal* 4(41) : 298-318.

Schriesheim, et al. (2001) "The Folly of Theorizing" A"but"Testing" B". A Selective Level – of Analysis Review of the Field and Detailed Leader-Member Exchange Illusration. *The Leadership Quarterly*. 12 : 515-551.

Spector,Paul E. (1996) . *Industrail and Organizational Psychology Research and Practice* New York: John Wiley & Son,Inc.

Tsui, A. S.; &O'Reilly, C.A. (1989). Beyond simple demographic effects:The importance of relation demography in superior-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*., 32(2) : 402-423.

Wayne,Sandy 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(3) : 590-598.

Yammarino, Francis J; &Dubinsky, Alan J.(1992). Superior-Subordinate Relations:A Multiple Level of Analysis Approach. *Human Relations*,45(6) :575-600.

Yammarino, Francis J; & Dubinsky, Alan J.(1994). Transformation Leadership Theory:Using Levels of Analysis to Determine Boundary Condition. *Personnel Psychology* ,47 : 787-811.



อิทธิพลของมาตรการป้องกันสิ่งเสพติดในโรงเรียน และครอบครัว กับ
ความผูกพันทางสังคมที่มีต่อการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร¹

สุภาพร ณะชานันท์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดและ
เจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดตัวแปรต่างๆประกอบด้วย
ลักษณะส่วนบุคคลและความผูกพันทางสังคมของนักเรียน ลักษณะของครอบครัวและลักษณะ
ของโรงเรียน ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่
เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผลจากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียน ได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อสิ่งเสพติด
ได้มากที่สุด และลักษณะความผูกพันทางสังคมของนักเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนของ
พฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดได้มากที่สุด

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

รัฐบาลภายใต้การนำของ ฯพณฯ พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้
ตระหนักถึงความรุนแรงของปัญหาสิ่งเสพติดซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและกระจายไปทั่ว
ทุกชุมชน โดยเฉพาะในสถานศึกษา ดังนั้น รัฐบาลจึงได้กำหนดให้ปัญหาสิ่งเสพติดเป็นวาระ
แห่งชาติ (National Agenda) ที่จะต้องเร่งรัดดำเนินการให้บรรลุผลภายในเวลาอันรวดเร็ว พร้อม
กับประกาศสงครามขั้นแตกหักเพื่อเอาชนะสิ่งเสพติด ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2546 เป็นต้นมา

¹ ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตร์ระดับบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2548.

² อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์



โดยได้ดำเนินการตามแนวทางการต่อสู้เพื่อเอาชนะสิ่งเสพติด (Roadmap) ภายใต้ยุทธศาสตร์พลังแผ่นดิน หลังจากที่รัฐบาลได้ใช้มาตรการรุนแรง เด็ดขาดทั่วประเทศ เป็นเวลา 3 เดือน สถานการณ์การแพร่ระบาดของสิ่งเสพติดจึงได้ลดความรุนแรงลงอย่างรวดเร็วเป็นครั้งแรก เจ้าหน้าที่สามารถจับกุมยาบ้าได้ไม่ต่ำกว่า 37.5 ล้านเม็ด มีผู้ค้าสิ่งเสพติดเข้ามารายงานตัวจำนวน 43,783 คน ถูกจับกุม 24,944 คน ผู้เสพสิ่งเสพติดเข้ามารายงานตัว 325,541 คน และเข้ารับการรักษา จำนวน 302,497 ราย ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร และกรรมกร ในจำนวนนี้มีนักเรียนเข้ารับการรักษาจำนวน 16,818 คน หรือร้อยละ 5.56 มีเยาวชนถูกจับกุมในคดีสิ่งเสพติด 8,448 คนส่งผลให้การประกาศสงครามกับปัญหาสิ่งเสพติดประสบผลสำเร็จหรือเบาบางลงจนอยู่ในระดับที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตโดยปกติของประชาชน รัฐบาลจึงสามารถประกาศชัยชนะต่อสิ่งเสพติดได้ในวันที่ 3 ธันวาคม 2546 (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด [ป.ป.ส.] 2547 : 25-59)

กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ ก็ได้ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งเสพติดในสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลด้วยเช่นกัน โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้ความรู้เรื่อง สิ่งเสพติดแก่นักเรียน การจัดบริการแนะแนวให้คำปรึกษาเป็นมาตรการสอดแทรก การใช้ศาสนา กีฬา วิชาการ ดนตรี ศิลปะ การบำเพ็ญประโยชน์ การอาชีพ การพัฒนาองค์กรนักเรียน การรณรงค์ต่อต้านสิ่งเสพติด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและประเพณี เป็นต้น ให้เป็นกิจกรรมที่ช่วยป้องกันไม่ให้นักเรียนหันไปสนใจสิ่งเสพติด

หลังจากการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาดังกล่าวผ่านไปเป็นเวลา 2 ปีได้มีการสำรวจ พบว่านักเรียนที่ใช้สารเสพติดมีจำนวนลดลง จากร้อยละ 25.74 ในปี พ.ศ. 2543 เหลือเพียงร้อยละ 4.10 ในปี พ.ศ. 2547 การที่มีจำนวนนักเรียนใช้สิ่งเสพติดลดลงในช่วงนี้จึงมีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องของหลายด้าน ทั้งทางด้านมาตรการป้องกันสิ่งเสพติดในโรงเรียน ด้านการป้องกันสิ่งเสพติดในครอบครัว ด้านลักษณะส่วนบุคคล และ ลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคมของนักเรียน ดังนั้น งานวิจัยเรื่องนี้จึงสนใจที่จะศึกษาการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียน โดยพิจารณาทั้งปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล และ สภาพแวดล้อมทางบ้าน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนด้วย และการศึกษาค้นคว้านี้ยังมีการเปรียบเทียบว่าปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนมากที่สุด



ความมุ่งหมายในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายทั่วไปเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดและเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยลักษณะของนักเรียน ปัจจัยลักษณะของครอบครัวและปัจจัยลักษณะความผูกพันทางสังคมของนักเรียน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดและเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย มาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร และการอบรมสั่งสอนของครู
3. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับนักเรียนและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดและเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดให้แก่ นักเรียน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อครูและผู้ปกครองในการกำหนดแนวทางที่จะป้องกันสิ่งเสพติดให้แก่ นักเรียน

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็น นักเรียนและครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 2,369 คน จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงาน



คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานคร และครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนเดียวกับนักเรียน จำนวน 634 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1. โรงเรียน** หมายถึง สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2. นักเรียน** หมายถึง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 3. ผู้ปกครอง** หมายถึง บิดา มารดา หรือผู้ให้การอุปการะนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 4. ครู** หมายถึง ผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 5. ผู้บริหาร** หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรืออาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2547
- 6. สิ่งเสพติด** หมายถึง ยาหรือสารเคมี หรือวัตถุชนิดใดๆ ที่อาจเป็นผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติ หรือจากการสังเคราะห์ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยวิธีการกิน ดม สูบ ฉีด หรือวิธีใดๆ ก็ตาม เป็นช่วงระยะเวลา ๆ หรือนานติดกัน จนทำให้ร่างกายทรุดโทรมและตกอยู่ใต้อำนาจหรือเป็นทาสของสิ่งนั้น ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรือจิตใจเพียงอย่างเดียว เนื่องจากต้องเพิ่มขนาด การเสพมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะเมื่อเสพเข้าไปสักระยะจะเกิดภาวะดื้อยา ปริมาณยาเดิมไม่สามารถทำให้เมาได้เมื่อถึงเวลาเสพ หากไม่ได้เสพจะทำให้เกิดอาการขาดยา ทำให้ทรมานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือจิตใจเพียงอย่างเดียว ในงานวิจัยนี้หมายถึง สิ่งเสพติดทุกชนิดทั้งถูกกฎหมาย เช่น บุหรี่, สุรา และผิดกฎหมาย เช่น ยาบ้า ยาอี กัญชา สารระเหย ฯลฯ
- 7. การป้องกันสิ่งเสพติด** หมายถึง การหยุดปัญหาที่เกิดจากสิ่งเสพติดก่อนที่ปัญหานั้นจะเกิดขึ้น ผลที่เกิดจากการป้องกันจะเป็นการลดอุปสงค์ของสิ่งเสพติด (Demand Reduction) ในกลุ่มนักเรียน ทำให้จำนวนนักเรียนที่ใช้สิ่งเสพติดลดลง ปริมาณการใช้สิ่งเสพติด



ติดลดลง และจำนวนนักเรียนที่ติดสิ่งเสพติดลดลง โดยการทำให้นักเรียนมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งเสพติด และมีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด

7.1 เจตคติต่อสิ่งเสพติด หมายถึง การที่นักเรียนรายงานว่ามีความรู้ในเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์ หรือโทษของสิ่งเสพติด จนเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งเสพติด และมุ่งเข้าไปเกี่ยวข้องหรือต่อต้านสิ่งเสพติด วัดโดยแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากจากแบบสอบถามของ วีรวรรณ สุทธิไกรลาส (2536) จำนวน 20 ข้อโดยใช้ประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยคะแนนระหว่าง 20 -120 คะแนน นักเรียนที่ได้คะแนนรวมเท่ากับคะแนนเฉลี่ยหรือมากกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวม แสดงว่ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติด นักเรียนที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวม แสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อสิ่งเสพติด

7.2 พฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด หมายถึง การที่นักเรียนรายงานว่ามีกรปฏิบัติตัวอย่างใดบ้างเพื่อไม่ให้ตนเองต้องเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด ได้แก่ การเลือกคบเพื่อนที่ไม่ใช้สิ่งเสพติด การปฏิเสธเมื่อมีผู้ชักชวนให้ใช้สิ่งเสพติด หลีกเลี่ยงการไปสถานบันเทิงในเวลาค่ำคืน คิดถึงความสำเร็จในอนาคต เข้าร่วมกิจกรรมป้องกันสิ่งเสพติด แก้ปัญหาโดยไม่ต้องพึ่งพาสิ่งเสพติด ใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 14 ข้อโดยใช้ประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จากมากที่สุด ถึงไม่เคยเลย คะแนนของนักเรียนแต่ละคนจะมีพิสัยคะแนนระหว่าง 14-84 คะแนน นักเรียนที่ได้คะแนนรวมมาก แสดงว่ามีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดมาก นักเรียนที่ได้คะแนนรวมน้อย แสดงว่ามีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดน้อย

7.3 มาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน หมายถึงระดับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันสิ่งเสพติดในโรงเรียนตามนโยบาย และยุทธศาสตร์พลังแผ่นดินของกระทรวง ศึกษาธิการในด้านการกำหนดแผนงาน, การจัดกิจกรรม, การให้ความช่วยเหลือนักเรียน, การคัดกรอง, การบริหาร จัดการ และการประเมินผล การวัดมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของ โรงเรียนใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนโยบายพลังแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ

แบบสอบถามมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จาก มากที่สุด ถึง ไม่เคยเลย ซึ่งประกอบด้วยข้อความที่ถามในเรื่องการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนจำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ โดยฉบับหนึ่งให้ครูเป็นผู้ตอบ และอีกฉบับหนึ่งให้นักเรียนเป็นผู้ตอบ โดยมีเนื้อหาใกล้เคียงกัน แต่ฉบับที่ให้นักเรียนตอบจะมีเนื้อหาเฉพาะที่นักเรียนสามารถตอบได้เท่านั้น



ถ้าผู้ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่า มีการรับรู้ว่ามีมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนสูงกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

8. ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษา มาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพ อาทิเช่น การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน การวัดความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารใช้แบบวัดที่พัฒนามาจากแบบวัดความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารของทรัสตี (Trusty, 1986) จำนวน 20 ข้อโดยใช้ประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบสอบถามฉบับนี้ให้ครูเป็นผู้ตอบ ซึ่งจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงถึงการรับรู้ว่าคุณสมบัติของโรงเรียนของตนมีความเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

9. วิธีการอบรมสั่งสอนของครู หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันสิ่งเสพติดให้แก่ นักเรียนด้วยการดูแล เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา สอนให้คิด/ทำอย่างมีเหตุผล จัดกิจกรรมทางเลือก ตามความสนใจของนักเรียน และไม่ทำให้นักเรียนรู้สึกเครียด ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนโยบายในการป้องกันสิ่งเสพติดของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครู จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนของนักเรียนแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน นักเรียนที่ได้คะแนนรวมมาก แสดงว่า ครูในโรงเรียนมีการอบรมสั่งสอนเพื่อป้องกันสิ่งเสพติดมาก นักเรียนที่ได้คะแนนรวมน้อย แสดงว่า ครูในโรงเรียนมีการอบรมสั่งสอนเพื่อป้องกันสิ่งเสพติดน้อย

10. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง เกรดเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

11. ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การมองตนเองของนักเรียนว่าเป็นคนมีค่า มีทัศนคติที่ดีต่อตัวเองในเรื่องความสำเร็จหรือ ความล้มเหลว การยอมรับตนเอง การพึ่งตนเอง และคิดว่าตนเองมีค่าในสังคม วัดโดยแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ โรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 2004: online) จำนวน 10 ข้อโดยใช้ประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยคะแนนระหว่าง 10-60



คะแนน นักเรียนที่ได้คะแนนรวมเท่ากับหรือมากกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวมแสดงว่ามีความภาคภูมิใจในตนเองสูง นักเรียนที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวม แสดงว่ามีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

12. ความผูกพันทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อสังคมซึ่งในงานวิจัยนี้สังคมที่มีความใกล้ชิดและมีอิทธิพลกับนักเรียนมากที่สุดคือ ครอบครัว และโรงเรียน ความผูกพันทางสังคมตามแนวคิดของเฮิร์สชชี (Hirschi, 1969) นั้น แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1. ความรู้สึกผูกพัน (Attachment) 2. การผูกมัด (Commitment) 3. ความเกี่ยวข้อง (Involvement) และ 4. ความเชื่อ (Belief) แต่เนื่องจากมีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า ความเกี่ยวข้องเป็นองค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิด ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกองค์ประกอบนี้ออกมาเป็นตัวแปรอิสระอีกตัวหนึ่งต่างหาก แบบวัดความผูกพันกับโรงเรียน และแบบวัดความผูกพันกับผู้ปกครอง ในงานวิจัยครั้งนี้จึงมีเพียง 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกผูกพัน การผูกมัด และ ความเชื่อ

12.1 ความผูกพันกับผู้ปกครอง หมายถึงความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อผู้ปกครอง มี 3 องค์ประกอบคือ 1. ความรู้สึกผูกพัน (Attachment) หรือใส่ใจต่อความเห็นและความคาดหวังของผู้ปกครอง และนักเรียนมีความรู้สึกรัก เคารพนับถือ ตลอดจนมีความพอใจในตัวของผู้ปกครอง 2. นักเรียนยอมรับและมองเห็นประโยชน์ (Commitment) ที่จะได้รับจากการปฏิบัติตามคำสั่งสอนของผู้ปกครอง 3. นักเรียนมีความเชื่อ (Belief) ในค่านิยมและบรรทัดฐานของผู้ปกครอง

12.2 ความผูกพันกับโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบคือ 1. ความรู้สึกใส่ใจต่อโรงเรียน (Attachment) หมายถึงนักเรียนมีความสนุกสนาน ร่าเริงกับการไปโรงเรียน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียน และความรู้สึกที่ดีต่อครู ต่อความคิดเห็นและความคาดหวังของครู 2. นักเรียนยอมรับและมองเห็นประโยชน์ (Commitment) ที่จะได้รับจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ตลอดจนการมีปณิธานที่ต้องการจะประสบความสำเร็จจากการศึกษาที่โรงเรียน 3. นักเรียนมีความเชื่อ (Belief) ว่ากฎระเบียบของโรงเรียนมีความถูกต้องชอบธรรม

12.3 ความเกี่ยวข้องกับการกิจกรรมที่สังคมยอมรับ (Involvement) หมายถึง การที่นักเรียนใช้เวลาส่วนใหญ่ให้หมดไปกับการกิจกรรมอันเป็นแบบแผนที่สังคมยอมรับตามบทบาทหน้าที่ของนักเรียน เช่น ทำงานบ้าน ทำการบ้าน อ่านบทเรียนล่วงหน้า เข้ากลุ่มสนทนากาการ เล่นกีฬาหรือดนตรี เป็นต้น



แบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ วัดโดยแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ
ยุบลวรรณ ประมวลรัฐการ (2532) จำนวนฉบับละ 10 ข้อ

13. การอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง หมายถึง การรับรู้ของนักเรียนว่า ผู้ปกครอง
ให้ความรักเอาใจใส่ อบรมสั่งสอนให้ประพฤติตนตามกฎระเบียบของสังคม และทำหน้าที่ปกป้อง
คุ้มครองให้นักเรียนปลอดภัยจากสิ่งเสพติดมากน้อยเพียงใด แบบสอบถามการอบรมเลี้ยงดูของ
ผู้ปกครองเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดของนายแพทย์ทรงเกียรติ ปิยะกะ
(2544) ซึ่งเป็นบุคคลดีเด่นด้านการป้องกันสิ่งเสพติดของสำนักป้องกันและปราบปรามสิ่งเสพติด
ติดประจำปี พ.ศ. 2544 แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความจำนวน 40 ข้อ ที่ถามนักเรียนถึงการปฏิบัติ
ของผู้ปกครองเพื่อสร้างพลังป้องกันสิ่งเสพติด 10 ประการ ให้เกิดขึ้นในครอบครัว ผู้ตอบที่ได้
คะแนนรวมมากกว่าในแบบวัดแสดงว่าได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวเพื่อป้องกันสิ่งเสพติด
มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

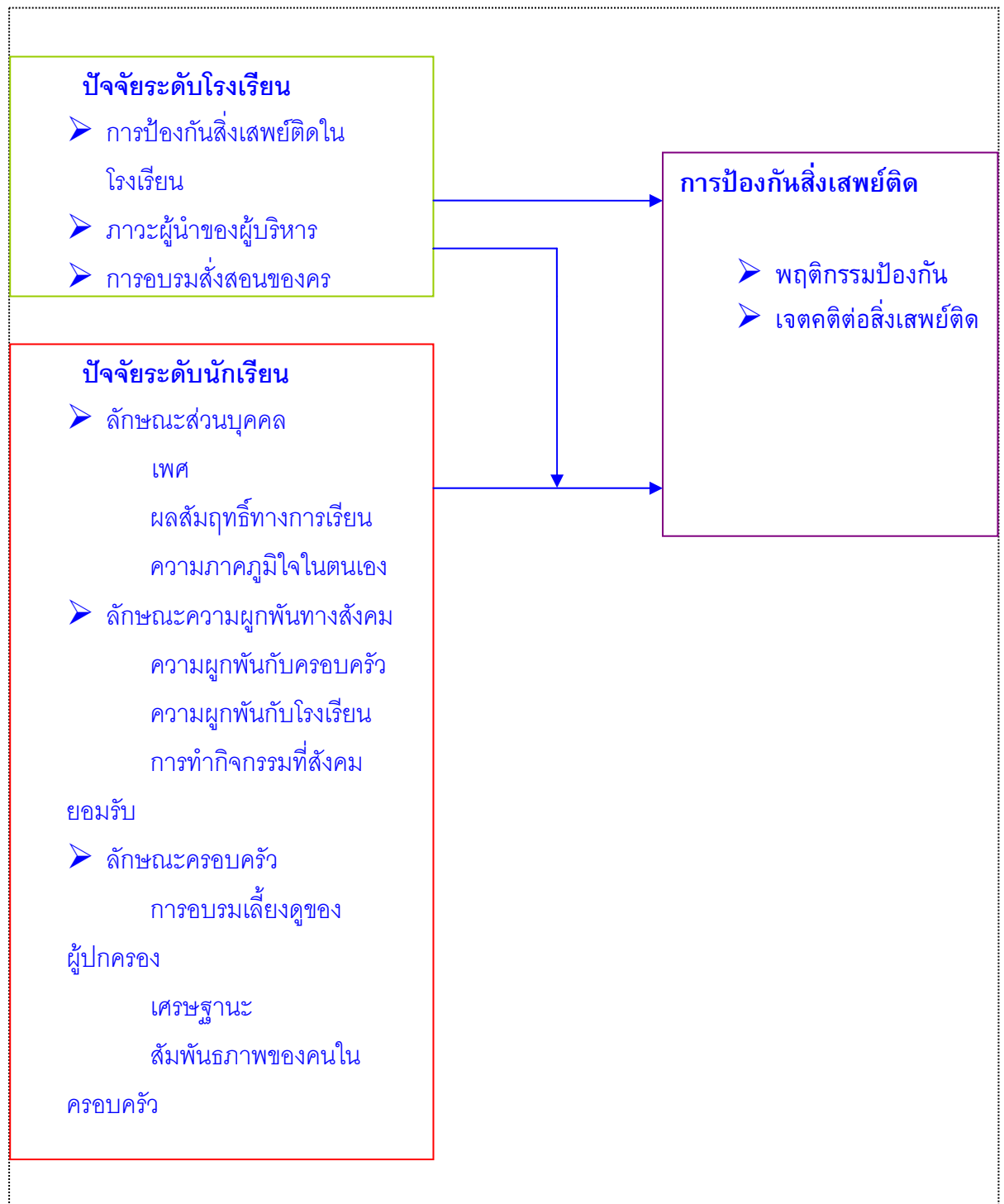
14. เศรษฐฐานะ หมายถึง การนำตัวแปรระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษา
ของมารดา และรายได้ของครอบครัวไปแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานเพื่อให้ตัวแปรจะมีหน่วย
เดียวกันคือมีค่าเฉลี่ยเป็น 0 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 1 เมื่อตัวแปรที่มีหน่วยเดียวกันแล้วจึง
นำมาเฉลี่ยกัน นักเรียนที่มีค่าตัวแปรเศรษฐฐานะสูงก็คือนักเรียนที่มีบิดาและมารดาที่จบการศึกษา
ในระดับสูง และมีรายได้สูงกว่า นักเรียนที่มีค่าตัวแปรเศรษฐฐานะต่ำ

15. สัมพันธภาพของคนในครอบครัว หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติต่อกันหรือการมี
ปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว ครอบครัวที่มีสัมพันธภาพดีจะมีการพูดคุยกันด้วย
ความรักใคร่ปรองดอง และมีความห่วงใยซึ่งกันและกันรวมทั้งปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อมีปัญหา
ต่างๆ เกิดขึ้น ส่วนครอบครัวที่สัมพันธภาพไม่ดีจะมีลักษณะตรงกันข้ามคือ มีความห่างเหิน และ
ขัดแย้งกัน วัดจากแบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ โดยใช้
ประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วยจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่าง
ยิ่ง คะแนนของนักเรียนแต่ละคนจะมีพิสัยคะแนนระหว่าง 10-60 คะแนน นักเรียนที่ได้คะแนน รวม
มาก แสดงว่ามี สัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวมาก นักเรียนที่ได้คะแนนรวมน้อย แสดงว่ามี
สัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวน้อย

16. การวิเคราะห์หุ้ระดับ หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล ของตัวแปรที่วัดจาก
ตัวแปรต่างระดับกัน อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ด้วยการสร้างสมการถดถอย แล้ววิเคราะห์ค่า
สัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน



กรอบแนวคิดในการวิจัย





กรอบแนวคิดในการวิจัยอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ตัวแปรระดับ 1 หมายถึง ระดับนักเรียน เป็นกลุ่มตัวแปรที่อยู่ด้านล่าง ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปร อิศระระดับนักเรียน และตัวแปรตาม คือ การป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียน และตัวแปรระดับ 2 หมายถึงระดับ โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวแปรที่อยู่ด้านบน การจัดกลุ่มตัวแปรไว้ด้านบนและด้านล่างในลักษณะเช่นนี้เป็นการจัดเพื่อแสดงความเป็นสมาชิกของนักเรียนที่อยู่ภายใต้บริบทของโรงเรียน เส้นโยงแสดงว่า ตัวแปรอิสระระดับนักเรียนและระดับโรงเรียนต่างมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนที่มีต่อตัวแปรอิสระระดับนักเรียนในการส่งผลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐานพบว่าปัจจัยระดับโรงเรียนและปัจจัยระดับนักเรียนมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงว่าค่าเฉลี่ยเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของนักเรียนมีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความผูกพันกับครอบครัว ความผูกพันกับโรงเรียน ความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ และสัมพันธภาพของคนในครอบครัว ส่วนปัจจัยระดับโรงเรียนไม่มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญ ภายหลังจากควบคุมความแตกต่างของปัจจัยอื่นๆ เรียบร้อยแล้ว

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ประกอบด้วย ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความผูกพันกับครอบครัว ความผูกพันกับโรงเรียน ความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ สัมพันธภาพของคนในครอบครัว และการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง ส่วนปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ มาตรการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน ภายหลังจากควบคุมความแตกต่างของปัจจัยอื่นๆ เรียบร้อยแล้ว

4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับโรงเรียนกับตัวแปรระดับนักเรียน

4.1 การอบรมสั่งสอนของครูมีผลทางลบต่ออิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองที่มีต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติด



4.2 มาตรการป้องกันสิ่งเสพติด มีผลทางลบต่ออิทธิพลของความผูกพันกับครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด

5. สำหรับเจตคติต่อสิ่งเสพติด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อสิ่งเสพติด ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 57 ลักษณะความผูกพันทางสังคมได้แก่ ความผูกพันกับครอบครัว ความผูกพันกับโรงเรียน และความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อสิ่งเสพติด ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 40 ลักษณะของครอบครัวได้แก่ เศรษฐฐานะ สัมพันธภาพของคนในครอบครัว และการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อสิ่งเสพติดที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 37 ส่วนปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร การอบรมสั่งสอนของครู มาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อสิ่งเสพติดที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 3.07

6. สำหรับพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด พบว่า ลักษณะความผูกพันทางสังคมได้แก่ ความผูกพันกับครอบครัว ความผูกพันกับโรงเรียน และความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 69 ลักษณะของครอบครัวได้แก่ เศรษฐฐานะ สัมพันธภาพของคนในครอบครัว และการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 50 ลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ ร้อยละ 38 ส่วนปัจจัยระดับ โรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร การอบรมสั่งสอนของครู มาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 18.75

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียน ปัจจัยลักษณะครอบครัว ปัจจัยลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคม และปัจจัยระดับโรงเรียน ว่าปัจจัยแต่ละกลุ่มมีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนมากน้อยเพียงใด ผลการ



วิเคราะห์หือทธิพลพบว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะความผูกพันทางสังคมของนักเรียนมีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนมากกว่าตัวแปรในกลุ่มครอบครัวและตัวแปรระดับโรงเรียน รายละเอียดอิทธิพลของตัวแปรในกลุ่มต่างๆ มีดังต่อไปนี้

1. เจตคติต่อสิ่งเสพติด และพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด

จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยเจตคติต่อสิ่งเสพติดสูงถึง 5.073 และมีคะแนนเฉลี่ยต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดสูงถึง 4.80 (จากคะแนนเต็ม 6) โดยความแปรปรวนของคะแนนส่วนใหญ่มาจากความแปรปรวนภายในโรงเรียน การที่นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงเช่นนี้น่าจะเนื่องมาจากนักเรียนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโทษภัยของสิ่งเสพติดจากทั้ง สื่อมวลชน จากครูในโรงเรียน และจากผู้ใหญ่ในครอบครัว จึงทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติด และมีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดมาก นอกจากนี้ นักเรียนส่วนใหญ่ยังอยู่ในครอบครัวที่มีฐานะเศรษฐกิจในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ประกอบกับคนในครอบครัวก็มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รวมทั้งผู้ปกครองของนักเรียนยังให้การอบรมเลี้ยงดูนักเรียน ในด้านการป้องกันสิ่งเสพติดค่อนข้างมาก ส่วนโรงเรียนที่นักเรียนเหล่านี้ศึกษาอยู่ก็มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาอยู่ในระดับสูง มีครูที่เอาใจใส่อบรมสั่งสอนนักเรียนค่อนข้างมาก และโรงเรียนมีมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดอยู่ในระดับค่อนข้างมากด้วย สภาพแวดล้อมที่ดีทั้งที่บ้านและโรงเรียนดังกล่าวจึงมีส่วนส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติด และมีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดมาก

2. ลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียน ประกอบด้วย ตัวแปรสามตัวได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความภาคภูมิใจในตนเอง

2.1 เพศ

2.1.1 เพศมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติด

ในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า นักเรียนหญิง มีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติดมากกว่านักเรียนชาย ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีตเป็นจำนวนมาก ที่พบว่านักเรียนที่มีเพศต่างกันมีเจตคติต่อสิ่งเสพติดแตกต่างกัน (กิตติศักดิ์ ทองอุทุม. 2547; ปยารี พิริยะอุดมพร. 2543; เข็มมพร พลอยประดิษฐ์. 2544; ประเสริฐ กรวยสวัสดิ์. 2541) ทั้งนี้ น่าจะเนื่องมาจากนักเรียนชายมักจะถูกเพื่อนชักชวนให้ลองใช้สิ่งเสพติดมากกว่านักเรียนหญิง (เนออน กลิ่นรัตน์ และปรีชา กลิ่นรัตน์. 2523 : บทคัดย่อ) ดังนั้นครอบครัว และโรงเรียนจึงควรเฝ้าระวังและสร้าง



ความตระหนักถึงอันตรายของสิ่งเสพติดให้นักเรียนชายมากกว่านักเรียนหญิง เพื่อให้ นักเรียนชายมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติดมากยิ่งขึ้น

2.1.2 เพศไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ตัวแปรเพศไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปยารีย์ พิริยะอุดมพร (2543 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับการป้องกันการเสพยาบ้าของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดนนทบุรี พบว่า นักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันยาบ้าไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของศรีประภากร ทัดตานนท์ (2543 : 104) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การป้องกันปัญหาสิ่งเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง พบว่า เพศ ของนักเรียนไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการป้องกันปัญหาเสพยาเสพติด การที่พบผลเช่นนี้น่าจะเนื่องมาจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการควบคุมจากทั้งครอบครัว และโรงเรียนไม่ให้นักเรียนเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติดอย่างมากทั้งเพศหญิง และเพศชายเท่าเทียมกัน แต่อย่างไรก็ตามเมื่อนักเรียนเติบโตขึ้น นักเรียนชายอาจมีพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดลดน้อยลง ทั้งนี้เพราะนักเรียนชายมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติดน้อยกว่าเพศหญิง ดังนั้น ครอบครัวและโรงเรียนจึงควรเฝ้าระวังการใช้สิ่งเสพติดของนักเรียนชายให้มากกว่านักเรียนหญิง โดยเฉพาะการป้องกันไม่ให้นักเรียนไปคบเพื่อนที่ใช้สิ่งเสพติด เพราะอาจถูกเพื่อนชักจูงให้ใช้สิ่งเสพติดได้

2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผลการศึกษานี้พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลต่อทั้งเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอื้อมพร พลอยประดิษฐ์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับการป้องกันการเสพยาเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตจังหวัดมณฑล สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีเจตคติและการปฏิบัติ เกี่ยวกับการป้องกันการเสพยาเสพติดแตกต่างกัน และแนวคิดของ เฮิร์สชี่ ที่กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีส่วนสัมพันธ์กับสิ่งเสพติดเนื่องจาก นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงย่อมต้องคำนึงถึงความเสี่ยงต่อการสูญเสียสิ่งที่ตนได้ลงทุนขยันหมั่นเพียรไปแล้ว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงก่อให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันอยู่กับการศึกษาจึงช่วยเหนี่ยวรั้งไม่ให้นักเรียนทำผิดได้ แต่สำหรับเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ความรู้สึกผูกพัน ความยึดมั่น และความเกี่ยวข้องต่อกิจกรรมด้านการศึกษาได้ลดต่ำลง เด็กเหล่านี้จึงมีเสรีหรือถูกปลดปล่อยให้มีโอกาสกระทำผิดได้ (Hirschi. 1969 : 120-124) จากการศึกษาผลการเรียนของนักเรียนในอดีต



พบว่า นักเรียนที่ประสบความล้มเหลวทางด้านการเรียน มีประสบการณ์ในเรื่องสิ่งเสพติดในสัดส่วนที่สูงกว่าเด็กที่ประสบความสำเร็จทางด้านการเรียน นักเรียนที่รู้สึกเชิง เบื่อหน่ายในขณะที่อยู่ในโรงเรียนก็จะใช้สิ่งเสพติดเข้าช่วยแก้ไขความรู้สึกดังกล่าวด้วย ดังนั้น ความล้มเหลวทางการศึกษาจึงมีส่วนทำให้นักเรียนใช้สิ่งเสพติดได้เช่นเดียวกัน (นิรมล เปลี้นจรรยา. 2530: 73) และผลการเรียนที่ไม่ดีก็เป็นแรงผลักดันให้นักเรียนหลายคน มีความคิดว่าวันที่ไม่มีการเรียนเป็นช่วงเวลาที่ทำให้ตนเองมีความสุขที่สุด แต่วันที่มีการเรียนการสอนทำให้ตนเองต้องทุกข์ใจจนอยากหลีกหนี (นิรนาท แสนสา. 2543 : 105) จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะรู้สึกมีความสุขกับการศึกษาเล่าเรียน มีความหวังที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงานในอนาคต จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องไปหาความสุขจากการใช้สิ่งเสพติด แต่สำหรับเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ จะรู้สึกมีความทุกข์ มีความยุ่งยากในการเรียนและรู้สึกเป็นผู้แพ้ทุกครั้งที่ได้รับรู้ผลการเรียนของตนเอง จึงอยากหลีกหนีความทุกข์ไปหาความสุขด้วยการใช้สิ่งเสพติด ตามคำชักชวนของเพื่อน ดังนั้น ผู้ปกครองของนักเรียนและครูในโรงเรียนจึงควรให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำโดยเร่งด่วนเพื่อป้องกันไม่ให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายต่อการเรียน และเกิดความเครียดจนต้องหันไปหาสิ่งเสพติด

2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง

ผลการศึกษาค้นพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีอิทธิพลทั้งเจตคติต่อสิ่งเสพติด และพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวรรณ สุธีโรภาส (2536 : 93) ที่พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนาย ทักษะคิดต่อการเสพติด สิ่งเสพติดได้ และงานวิจัยของ ดุษฎี โยเหลา; ลัดดาวลัย เกษมเนตร และ ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา. (2540 : 65) ที่ศึกษาปัจจัยบ่งชี้สาเหตุการให้และติดสารระเหยของเด็กและเยาวชนในกรุงเทพมหานครและจังหวัดยโสธร พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นตัวแปรสำคัญที่จำแนกผู้ใช้สารระเหยออกจากผู้ไม่ใช้สารระเหย เช่นเดียวกับดอนเนลลี (Donnelly. 2005 : Online) พบว่า คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีระดับการเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติดต่ำ ปัจจัยเสี่ยงต่อการบริโภคสิ่งเสพติดของเด็กได้แก่ การมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียน ได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของนักเรียน ดังนั้นครูในโรงเรียนและผู้ปกครองของนักเรียนจึงควรเฝ้าระวังและปรับเปลี่ยนเจตคติต่อสิ่งเสพติด ตลอดจนพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้แก่ นักเรียน เพศชาย



นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และนักเรียนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำโดยเร่งด่วน เพราะเป็นกลุ่มนักเรียนที่มีความเสี่ยงต่อการใช้สิ่งเสพติดสูง

3. ความผูกพันทางสังคม

ความผูกพันทางสังคมเป็นตัวแปรหนึ่งในปัจจัยระดับนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ 3 ตัว คือ ความผูกพันกับครอบครัว ความผูกพันกับโรงเรียน และความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ลักษณะความผูกพันทางสังคมทั้งสามประการมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด

3.1 ความผูกพันกับครอบครัว ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความผูกพันกับครอบครัวมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดมากที่สุด จึงเป็นการยืนยันแนวคิดของเฮิร์สชิตีที่กล่าวว่า เด็กวัยรุ่นที่มีความรู้สึกผูกพันกับบิดามารดาจะมีโอกาสที่จะกระทำผิดได้น้อย เพราะต้องใช้เวลาส่วนมากอยู่กับบิดามารดา แต่ถ้าชีวิตในครอบครัวไม่มีความสุข เด็กก็จะออกมานอกบ้าน ซึ่งนำไปสู่การกระทำผิดได้ (Hirschi, 1969 : 83-94) นอกจากนี้ การที่เด็กวัยรุ่นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบิดามารดามากก็จะยึดถือเอาบรรทัดฐานของบิดามารดาเข้ามาไว้ในตัวเอง และจะยิ่งประพฤติตามความมุ่งหวังของผู้ปกครอง ซึ่งจะส่งผลให้เด็กผูกพันกับการยอมรับกฎระเบียบของสังคม รวมทั้งมีความเชื่อต่อคำสั่งของบิดามารดาที่ห้ามกระทำผิด หรือห้ามใช้สิ่งเสพติดต่อไป นอกจากนี้ตามแนวคิดของเฮิร์สชิตียังมองว่าการมีความเชื่อหรือการยอมรับบรรทัดฐานกฎเกณฑ์ของสังคม ก็คือการยอมรับหรือมีความเชื่อต่อความหมายในทางไม่เห็นด้วยต่อการละเมิดกฎหมาย (Hirschi, 1969 : 202) ดังนั้น การที่นักเรียนไม่ใช้สิ่งเสพติด เนื่องจากนักเรียนมีความผูกพันกับครอบครัวหรือมีความเชื่อถือ และยอมรับกฎระเบียบ หรือคำสั่งของผู้ปกครอง

3.2 ความผูกพันกับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ข้อค้นพบนี้ก็เป็นการยืนยันแนวคิดของเฮิร์สชิตี ที่กล่าวว่า เด็กที่ไม่ชอบโรงเรียน หรือปฏิเสธกฎเกณฑ์ของโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะทำผิดได้ง่าย และพบว่าเด็ก นักเรียนชายที่ไม่ค่อยสนใจต่อความคิดของครูเกี่ยวกับตัวเขา จะมีโอกาสกระทำผิดได้มาก ในงานวิจัยของเฮิร์สชิตี (Hirschi, 1969 : 132) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่าง “การไร้ความสามารถในการเรียน” นำไปสู่ “การเรียนที่ไม่ดี” และจะนำไปสู่ “การไม่ชอบโรงเรียน” ซึ่งจะมีผลต่อ “การปฏิเสธอำนาจหรือความถูกต้องหรือการควบคุมของโรงเรียน” และนำไปสู่การกระทำผิดในที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานในประเทศไทยของ ปะภาสีย์ สุขทรศนีย์ (2536 : 101) ที่พบว่า ความผูกพันกับโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการใช้สารเสพติดของวัยรุ่น และยังมีการวิจัย



อื่นๆ อีกมากที่พบว่า ความผูกพันกับโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับพฤติกรรมกระทำผิด และ ยังสอดคล้องกับ ลิสก้าและรีด (วิกาญดา พรหรรษาวิจิต. 2545 : 70; อ้างอิงจาก Liska and Reed. 1985 : 557) ที่ศึกษาพบความสัมพันธ์ในเชิงลบระหว่างความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนกับ พฤติกรรมการกระทำผิด คือ ถ้าเด็กวัยรุ่นมีความผูกพันต่อโรงเรียนน้อยลง เด็กวัยรุ่นก็มีแนวโน้ม กระทำผิดมากขึ้น ส่วน ธนพัฒน์ หาพิพัฒน์ (2539: 104-105) ได้ศึกษาพฤติกรรม การใช้ยาฆ่า ของนักศึกษา กรณีศึกษานักศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมและวิทยาลัยเทคนิคในภาคกลาง สังกัด กรมอาชีวศึกษา พบว่า ตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้ยาฆ่าคือ ความรู้สึก ผูกพันกับ สถาบันและครูอาจารย์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุบลวรรณ ประมวญรัฐการ (2532 : 164) ที่พบว่า ความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน มีผลกระทบโดยตรงต่อการคบเพื่อนที่ใช้สิ่งเสพติด รวมทั้งผลงานวิจัยของ ธิติ รัตนโชติ (2539 : 117) ที่พบว่า ความรู้สึกผูกพันต่อครูและโรงเรียนมี ความสัมพันธ์กับ ทศนคติต่อการสูบบุหรี่ของผู้หญิง หรือกล่าวได้ว่าวัยรุ่นหญิงที่มีความรู้สึกผูกพัน ต่อครู และโรงเรียนต่ำลงเพียงใดก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่เห็นด้วยกับการสูบบุหรี่ของ ผู้หญิงสูงขึ้นเท่านั้น ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันกับโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการ ป้องกันไม่ให้นักเรียนเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติด

3.3 ความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติด และพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด

ข้อค้นพบนี้ก็เป็นที่ยืนยันแนวคิดของเฮิร์สคิ ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลหมกมุ่น ทุ่มเทอยู่กับการทำความดีหรือการกระทำต่างๆ อันเป็นไปตามระเบียบบรรทัดฐานของสังคมแล้ว เขาก็จะไม่มีเวลาหรือโอกาสที่จะไปกระทำผิดหรือแม้แต่จะคิดเกี่ยวกับการกระทำผิดได้เลย (Hirschi. 1969 : 22-23) ส่วนงานวิจัยของ วิกาญดา พรหรรษาวิจิต (2545 : 69-73) พบว่า เด็ก และเยาวชนที่เสพยาบ้าใช้เวลาไปในการทำกิจกรรมที่สังคมไม่ยอมรับ เช่น การหนีเรียนไปอยู่บ้าน เพื่อน หรือไปเที่ยวตามห้างสรรพสินค้า ดังนั้น ความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ จึงมี ความสัมพันธ์ทางลบกับการเสพยาบ้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพัฒน์ หาพิพัฒน์ (2539 : 104-105) พบว่า ตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้ยาฆ่า คือ ความเกี่ยวข้องกับ กิจกรรมที่ สังคมยอมรับ ดังนั้น การทำกิจกรรมที่สังคมยอมรับจึงช่วยป้องกันไม่ให้เกิดมีเวลาว่างไปจับกลุ่ม กับเพื่อนเพื่อใช้สิ่งเสพติด ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ดวงเดือน พิศาลบุตร (2515 : 84-85) ที่กล่าวว่า นักเรียนที่รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น การช่วยงานบ้าน ศึกษาค้นคว้าทำงานอดิเรก เมื่อ โตเป็นผู้ใหญ่จะ มีความสำเร็จในชีวิต ครูและผู้ปกครอง จึงควรทำการสนับสนุนให้นักเรียนรู้จัก การแบ่งเวลา ใช้เวลาอย่างเหมาะสม เป็นการปลูกฝังนิสัยที่ดีเกี่ยวกับการใช้เวลา เป็นการช่วย



ปลูกฝังให้รู้จักคุณค่าของเวลา ทำให้มีประสบการณ์ในชีวิตการทำงานต่างๆ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น และจรัส สุวรรณเวลา (2521 : เอกสารอัดสำเนา) กล่าวว่าปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดในวัยรุ่นในเมืองไทยสาเหตุที่สำคัญคือ การใช้เวลาคบค้าสมาคมกันมากกับเพื่อนในโรงเรียนและเพื่อนแถวบ้าน หรือแหล่งมั่วสุม เช่น โรงภาพยนตร์ ศูนย์การค้า หอพักและบ้านเพื่อน มีเหตุมาจากภาวะกดดันในครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจ และการตอบสนองต่อความเครียดหรือความกดดันของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ฉะนั้นในการแก้ปัญหาจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคคลหลายๆ ด้านโดยวิธีการกระตุ้นในเรื่องของการให้รู้จักหน้าที่ การใช้เหตุผลในการ ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

4. อิทธิพลของตัวแปรกลุ่มครอบครัว

ในการวิเคราะห์ที่ใช้ปัจจัยครอบครัวเพียงปัจจัยเดียว พบว่า ตัวแปรอิสระในกลุ่มนี้ทุกตัว ซึ่งได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง เศรษฐฐานะ สัมพันธภาพของคนในครอบครัว มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน แต่สำหรับพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด พบว่า ตัวแปรการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และสัมพันธภาพของคนในครอบครัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด แต่เศรษฐฐานะไม่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดอย่างมีนัยสำคัญ

แต่เมื่อนำปัจจัยครอบครัวมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยลักษณะของนักเรียนและปัจจัยระดับโรงเรียนกลับพบว่า อิทธิพลของตัวแปรในกลุ่มครอบครัวมีอิทธิพลเปลี่ยนไป ดังนี้

4.1 ตัวแปรสัมพันธภาพของคนในครอบครัว เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา พัฒราช (2546 : 100-101) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครองและพี่น้องเครือญาติ มีความสัมพันธ์ต่อเจตคติต่อการใช้สิ่งเสพติดของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และงานวิจัยของ นवलพร ยंत्रรอด (2544 : 118) ศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อปัจจัยในการป้องกันตนเองไม่ให้ใช้ยาเสพติดแตกต่างกัน กล่าวคือในกลุ่มที่มีสัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวดีจะมีทัศนคติเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยในการป้องกันตนเองไม่ให้ใช้ยาเสพติดมากกว่ากลุ่มที่มีสัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวไม่ดี ซึ่งจะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อปัจจัยในการป้องกันตนเองของนักเรียนไม่ให้ใช้ยาเสพติดได้ ทั้งนี้ น่าจะอภิปรายผลได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ทำให้นักเรียนรู้สึกมีความสุขอยู่กับคนในครอบครัว และเกิด



ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อครอบครัว มีที่พึ่งพาปรึกษาหารือ สามารถพูดคุยกันได้เข้าใจจนไม่มีความจำเป็นที่จะต้องไปแสวงหาความสุขจากการใช้สิ่งเสพติด

4.2 ตัวแปรเศรษฐกิจฐานะ ไม่มีอิทธิพลทั้งต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาศรี ทรัพย์ธนสมบุรณ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันการเสพยาเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาที่มีระดับการศึกษาของผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครองต่างกัน มีพฤติกรรมป้องกันการเสพยาเสพติดไม่แตกต่างกัน และจิรวิน เทียนทองดี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการป้องกันสารเสพติด ด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนมีผู้ปกครอง ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันสิ่งเสพติดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้น่าจะเนื่องมาจากผู้ปกครองทุกระดับฐานะทางเศรษฐกิจต่างก็ได้รับความรู้เกี่ยวกับวิธีการป้องกันสิ่งเสพติดจากนโยบายของรัฐบาล และสื่อมวลชนเท่าเทียมกัน จึงทำให้สามารถดูแลบุตรหลานให้สามารถป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนก็ได้ให้ความรู้แก่นักเรียนทุกระดับฐานะเท่าเทียมกัน จึงทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของนักเรียนไม่มีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติด

4.3 ตัวแปรการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง มีอิทธิพลเฉพาะพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติด แต่ไม่มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติด การที่พบว่าการอบรมเลี้ยงดูที่พบอิทธิพลเฉพาะพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดนั้น น่าจะเนื่องมาจากการควบคุมของครอบครัว สามารถควบคุมได้เฉพาะพฤติกรรมภายนอก แต่ไม่สามารถควบคุมความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจของเด็กได้ จึงทำให้ไม่พบอิทธิพลของการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองที่มีต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน นอกจากนี้ อาจมีสาเหตุมาจากการที่นักเรียนเป็นวัยรุ่น จึงต้องการมีอิสระเสรีทางความคิด ดังนั้นอิทธิพลของผู้ปกครองจึงอาจจะลดน้อยถอยลงทางด้าน การควบคุมความรู้สึกนึกคิดของเด็ก แต่ผู้ปกครองยังมีอำนาจในการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียนอยู่ เช่น การห้ามคบเพื่อน การห้ามเที่ยวกลางคืน ซึ่งนักเรียนอาจจะต้องการไปเที่ยวกับเพื่อนแต่ถูกผู้ปกครองห้ามปราม จึงไม่สามารถประพฤติตัวตามเจตคติของตนเองได้ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่น่ากังวลว่าเมื่อนักเรียนเติบโตขึ้นจนพ้นจากการควบคุมของผู้ปกครองแล้ว เด็กที่มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งเสพติดอาจจะเปลี่ยนพฤติกรรมไปใช้สิ่งเสพติดได้ ดังนั้นจึงควรให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูเด็กให้มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งเสพติดให้มากขึ้น ด้วยการไม่เป็นแบบอย่างในการใช้สิ่งเสพติด



และสั่งสอนว่า สิ่งเสพติดเป็นสิ่งไม่ดี ควรห่างไกลให้มากที่สุด เพื่ออนาคตที่ดีของเด็กเอง นอกจากนั้นผู้ปกครองยังควรมีวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกต้อง ได้แก่ ไม่ตามใจเกินไป มีการสร้างระเบียบวินัย มีความคงเส้นคงวาในการลงโทษ และให้รางวัล ให้ความรักความอบอุ่น ให้เวลาดูแลเอาใจใส่ลูกให้มากขึ้นด้วย (พจนี พรหมจิตต์. 2544 : บทคัดย่อ) ก็จะช่วยให้เด็กมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติดและมีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดได้

5. อิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียน

5.1 มาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อทั้งเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของนักเรียน ซึ่งการพบผลเช่นนี้เป็นการแสดงว่ามาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้โครงการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนส่งผลทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติดและมีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดได้

5.2 วิธีการอบรมสั่งสอนของครู มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด แต่ไม่มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติด การที่พบผลทางลบของวิธีการสอนของครูที่มีต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองของนักเรียนอาจเนื่องมาจาก ครูได้ให้การดูแลเอาใจใส่และอบรมสั่งสอนเป็นอย่างมากแก่นักเรียนที่มีพฤติกรรมป้องกันตนเองน้อย แต่สำหรับนักเรียนที่มีพฤติกรรมป้องกันตนเองมาก ครูอาจจะให้การดูแลเอาใจใสน้อยเนื่องจากเห็นว่านักเรียนสามารถป้องกันตนเองได้มากอยู่แล้ว ส่วนการที่ไม่พบอิทธิพลของการอบรมสั่งสอนของครูที่มีต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน อาจเนื่องมาจากการอบรมสั่งสอนของครูมักจะเน้นในด้านวิชาการและความประพฤติทั่วไปโดยไม่ได้เน้นเฉพาะเจาะจงในเรื่องของการปรับเปลี่ยนเจตคติของนักเรียนที่มีต่อสิ่งเสพติด จึงทำให้ไม่พบอิทธิพลดังกล่าว

5.3 ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีอิทธิพลต่อทั้งเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของนักเรียน ทั้งนี้ น่าจะเนื่องมาจากภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับงานทางด้านวิชาการที่มุ่งให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จึงอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนโดยตรง แต่การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงก็เป็นการป้องกันสิ่งเสพติดให้แก่นักเรียนทางอ้อม เพราะการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จะทำให้



นักเรียนรู้สึกผูกพันอยู่กับการศึกษาเล่าเรียน จึงส่งผลทำให้นักเรียนไม่มีความสนใจในเรื่องของสิ่ง
เสพติดตามทฤษฎีของเฮิร์สคิ

จากการทดสอบอิทธิพลของปัจจัยต่างๆดังกล่าวข้างต้นทำให้ทราบว่า โรงเรียนมี
อิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนน้อยกว่าลักษณะ
ส่วนบุคคล และลักษณะของครอบครัว ดังนั้นการป้องกันสิ่งเสพติดให้แก่นักเรียน จึงควรเน้นไปที่
การพัฒนาลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนโดยเฉพาะนักเรียนชายให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
และมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง และโรงเรียนควรให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู
นักเรียนเพื่อป้องกันสิ่งเสพติด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนในครอบครัว ก็จะช่วย
ช่วยให้นักเรียนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับครอบครัว และไม่ต้องการที่จะสูญเสียอนาคตของตนเอง
ด้วยการไปทดลองใช้สิ่งเสพติด ส่วนบทบาทของโรงเรียนควรจะดำเนินมาตรการป้องกันสิ่งเสพติด
เป็นพิเศษในนักเรียนกลุ่มเสี่ยงที่อยู่ในครอบครัวแตกแยก ไม่มีผู้ปกครองดูแล มีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนต่ำ และขาดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยหาทางช่วยเหลือให้เด็กเหล่านี้สามารถ
พัฒนาตนเองให้มีผลการเรียนดีขึ้น และมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้
นักเรียนมีความรู้สึกผูกพันกับ ครอบครัวและโรงเรียน รวมทั้งการแนะนำให้นักเรียนใช้เวลาว่างไป
ในการทำกิจกรรมที่สังคมยอมรับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับสถานศึกษา

1.1 การดำเนินมาตรการป้องกันสิ่งเสพติดในโรงเรียนควรจะเน้น ในเรื่องการ
เสริมสร้างให้มีนักเรียนเจตคติต่อต้านสิ่งเสพติดมากขึ้น เพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
เพิ่งจะเริ่มเข้าสู่วัยรุ่นยังมีพฤติกรรมเกี่ยวกับสิ่งเสพติดไม่มากนัก แต่เมื่อนักเรียนเติบโตขึ้นเข้าสู่
ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นักเรียนที่มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งเสพติดจะเริ่มเปลี่ยนพฤติกรรมไป
ใช้สิ่งเสพติดมากขึ้น ดังนั้น การเสริมสร้างเจตคติต่อต้านสิ่งเสพติดแก่นักเรียนไว้ล่วงหน้าจะช่วย
ให้นักเรียนมีปัจจัยที่จะปกป้องตนเองไม่ให้เข้าสู่วงจรของการใช้สิ่งเสพติดได้

1.2 ควรเสริมสร้างให้นักเรียนมีความผูกพันกับครอบครัว โรงเรียนและการศึกษาใน
อนาคต มีความภาคภูมิใจในตนเอง เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีอิทธิพลมากที่สุด
ต่อเจตคติต่อต้านสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด นอกจากนั้นครูและ
ผู้ปกครองควรหาวิธีการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น เพื่อให้



นักเรียนมีความสุขกับการศึกษา เล่าเรียน และแนะนำให้นักเรียนทุ่มเทเวลาไปในการทำกิจกรรมที่สังคมยอมรับ เพื่อจะได้ไม่มีเวลาไปสนใจสิ่งเสพติด

1.3 การอบรมสั่งสอนของครู ครูไม่ควรพูดจากรุนแรงหรือทำให้นักเรียนเกิดความท้อแท้หมดกำลังใจ และครูควรให้ความสนใจดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดเพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนซึ่งจะส่งผลทำให้นักเรียนสามารถป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดได้

2. สำหรับครอบครัว

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว การทำให้เด็กเกิดความรู้สึกผูกพันต่อครอบครัว และการแนะนำให้เด็กใช้เวลาว่างไปในการทำกิจกรรมที่สังคมยอมรับ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยปกป้องให้เด็กปลอดภัยจากการถูกชักจูงให้หันไปสนใจสิ่งเสพติดได้ ดังนั้นครอบครัวจึงควรให้การส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้มากกว่าการห้ามหรือสอนให้เด็กปฏิเสธสิ่งเสพติดแต่เพียงอย่างเดียว

3. สำหรับนักเรียน

คุณลักษณะที่นักเรียนควรสร้างขึ้นในตนเองเพื่อปกป้องตนเองจากสิ่งเสพติด ได้แก่ การไม่ใช้สิ่งเสพติดใด ๆ เลย แม้แต่เหล้าหรือบุหรี่ เพราะเป็นสารตั้งต้นไปสู่สิ่งเสพติดอันตรายอื่น ๆ ต่อไป ควรหลีกเลี่ยงการคบเพื่อนที่ใช้สิ่งเสพติด ไม่เที่ยวกลางคืน และใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่สังคมยอมรับ การมีความรู้สึกผูกพันกับครอบครัวและโรงเรียน ตลอดจนการ มีความภาคภูมิใจในตนเอง จะเป็นปัจจัยปกป้องให้นักเรียนปลอดภัยจากสิ่งเสพติดได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้ค้นหาตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของนักเรียนได้มากยิ่งขึ้น เช่น ขนาดของโรงเรียน อัตราส่วนของนักเรียนต่อห้องเรียน หรืออัตราส่วนของนักเรียนของนักเรียนกับครู ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ของผู้บริหาร

2.. ควรศึกษาความสัมพันธ์ต่อสังคมด้านอื่นๆ ด้วยเช่น ความผูกพันต่อศาสนา ความผูกพันต่อเพื่อนที่ดี เพราะอาจเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดด้วย

3. ทำการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multilevel Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรการป้องกันสิ่งเสพติดในโรงเรียน, การป้องกันสิ่งเสพติดในครอบครัว กับเจตคติและพฤติกรรมด้านสิ่งเสพติดของนักเรียน โดยใช้ความผูกพันทางสังคมเป็นตัวแปรคั่นกลาง เนื่องจากโรงเรียนและครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันขึ้นในจิตใจของเด็ก



4. นำแบบวัดความผูกพันทางสังคมไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียนต่างๆ เมื่อพบว่านักเรียนโรงเรียนใดมีค่าเฉลี่ยความผูกพันทางสังคมต่ำก็ควรเข้าไปวิจัยเชิงพัฒนา โดยนำตัวแปรอิสระที่พบในงานวิจัยนี้ว่ามีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดได้ใช้ในการพัฒนานักเรียน เช่น การพัฒนานักเรียนให้มีความภาคภูมิใจสูงขึ้น หรือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เป็นต้น

5. ทำการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ โดยเพิ่มเป็น 3 ระดับ และให้ปัจจัยจากชุมชนเป็นตัวแปรอิสระในระดับที่สูงกว่า ทั้งนี้เนื่องจากมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่าชุมชนก็มีบทบาทในการช่วยป้องกันสิ่งเสพติดให้แก่เยาวชนด้วยเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

จรัส สุวรรณเวลา. (2521). ปัญหาการติดยาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช. ถ่ายเอกสาร.

ชุตินา พัฒราช. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับเจตคติต่อการใช้ยาเสพติดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดุษฎี โยเหลา; ลัดดาวลย์ เกษมเนตร และ ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา. (2540). รายงานการวิจัยฉบับที่ 63 ปัจจัยบ่งชี้สาเหตุการใช้และติดสารระเหยของเด็กและเยาวชนในกรุงเทพมหานครและจังหวัดยโสธร. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงเดือน พิศาลบุตร. (2515). การแนะแนว. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ทรงเกียรติ ปิยะกะ.(2544).เลี้ยงลูกให้พ้นภัยยาเสพติดตามแนวทางจิราสา กรุงเทพฯ:มติชน.

ธนพัฒน์ หาพิพัฒน์. (2539). พฤติกรรมการใช้ยาฆ่าของนักศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรกรรมและวิทยาลัยเทคนิคในภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ สศ.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร



- ธิตี รัตนโชติ. (2539). *วัยรุ่นหญิงกับการสูบบุหรี่ : ศึกษาเฉพาะนักเรียนหญิงในโรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- นवलพร ยั่งรอด. (2544). *ทัศนคติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อปัจจัยและวิธีการในการป้องกันตนเองไม่ให้ใช้ยาเสพติด*. วิทยานิพนธ์ (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิรมล เปลี่ยนจรรยา. (2530). *การใช้กัญชาและสารละลายของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุงเทพ* มหา นคร : การเรียนรู้ทางสังคม. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิรนาท แสนสา. (2543). *กระบวนการเข้าสู่การใช้ยาบ้าของนักเรียนวัยรุ่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปยารีย์ พิริยะอุดมพร. (2543). *พฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับการป้องกันการเสพยาบ้าของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาศรี ทรัพย์ธนสมบุญ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันการเสพยาเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปะภาสี สุขทรรคณีย์. (2536). *ลักษณะการใช้และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการใช้สารเสพติดของวัยรุ่น ศึกษาเฉพาะเขต ชุมชนแออัดคลองเตย*. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พจณี พรหมจิตต์. (2547). *บริบทของครอบครัวในการป้องกันการเสพยาบ้าในนักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (ประชากรศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ยุบลวรรณ ประมาญรัฐการ. (2532). *ตัวแบบสมมติฐานการใช้ยาหรือสิ่งเสพติดในวัยรุ่น : ทดสอบเฉพาะนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.



- วิภาญดา พรหมราชวิจิต. (2545). *การศึกษาปัจจัยทางสังคมบางประการที่เกี่ยวข้องกับการเสพยาบ้าของเด็กและเยาวชน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรวรรณ สุธีร์ไกรลาส (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการต้านทางการติดยาเสพติดของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ วศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีประกาย ทัดตานนท์, ร.อ.หญิง. (2539). *ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติตนในการป้องกันสารเสพติดระหว่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียน สหศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2547, กรกฎาคม-กันยายน). "ประมาณการจำนวนเกี่ยวข้องกับสารเสพติดในประเทศไทย ปี 2546," *เพื่อวิทยากร*. 6(3) : 3
- Donnelly, J. (2005). *Self-Esteem and it's Relationship to Alcohol and Substance Abuse Prevention in Adolescents*. National Association for Self-Esteem. Retrieved April 1, 2005. from <http://www.self-esteem-nase.org/journal02.shtml>
- Hirschi, Travis. (1969). *Cause of Delinquency*. California : University of California Press.
- Rosenberg, Florence. (2004). *The Rosenberg Self-Esteem Scale*. University of Maryland. Retrieved April 2, 2004 from http://www.bros.umd.edu/socy/grad/socpsy_rosenberg.html.
- Trusty, Francis M. 1986. *Administrator/Supervisor Career Leader Orientation Manual*. Nashville, Tennessee : Tennessee Department of Education.





กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์การและความพึงพอใจในงานสำหรับพนักงาน สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ¹

จรัล อุ่ณัฐิวัฒน์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาว่ากลวิธีการริเริ่มของพนักงาน กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และความแตกต่างของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับเชิงเหตุทางตรงกับผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะใกล้ (ความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท) และมีความเกี่ยวข้องกับเชิงเหตุทางอ้อมกับผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะไกล (ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ) กันอย่างไร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ 2 แห่งที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี จำนวน 433 คน จากการวิเคราะห์หัตถิพล (Path Analysis) พบว่ากลวิธีการริเริ่มของพนักงานทั้ง 4 ตัวแปร กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ 6 มิติ และความแตกต่างของบุคคลเฉพาะตัวแปร ความเชื่ออำนาจในตน และบุคลิกภาพแสดงตัวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การโดยมีตัวแปรสื่อกลาง คือ ความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท เฉพาะบางตัวแปรเท่านั้น

ความนำ

ในระยะแรกของการทำงานเป็นช่วงหนึ่งที่สำคัญ พนักงานในองค์การต้องเผชิญหน้ากับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในองค์การ สิ่งที่พนักงานเผชิญอยู่ทำให้พนักงานเกิดความวิตกกังวล ความไม่แน่ใจ ความเครียด และส่งผลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานในระยะเวลาต่อมา องค์การต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับพนักงาน พร้อมทั้งส่งเสริมพนักงานให้มีการเรียนรู้ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ กระบวนการเหล่านี้เป็นกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (Organizational socialization)

¹ ปริญญาโทบริหารวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์



นักวิชาการมีการเรียกชื่อกระบวนการนี้แตกต่างกันไป เช่น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (Organizational socialization) (Feldman. 1976) การเข้าสู่องค์การ (Organization entry) (Wanous. 1992) การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน (Work role transitions) (Nicholson. 1984) และประสิทธิผลของการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization effectiveness) (Anakwe; & Greenhaus. 1999) แซกส์ และ แอชฟอर्थ (Saks; & Ashforth. 1997) ได้ประมวลผลงานวิจัยที่ผ่านมาแล้วสร้างเป็นแบบจำลองการถ่ายทอดทางสังคมหลายระดับขององค์การ (A multi-level process model of organizational socialization) แบบจำลองนี้ครอบคลุมการศึกษากการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ ที่องค์การเป็นผู้ริเริ่มจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การทำงานให้กับพนักงาน และพนักงานใหม่เป็นผู้ริเริ่มเรียนรู้การทำงานในองค์การ (Proactive) โดย แซกส์ และ แอชฟอर्थ อธิบายว่าวิธีการที่องค์การจัดการถ่ายทอดทางสังคมให้กับพนักงาน และพนักงานเป็นผู้ริเริ่มเอง จะผ่านกระบวนการทางจิตวิทยา เช่นการเรียนรู้ การลดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับการทำงาน (Uncertainty reduction) ทำให้เกิดผลการถ่ายทอดทางสังคมแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้ (Proximal outcomes) เช่น ความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความชัดเจนในบทบาท เป็นต้น และผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล (Distal outcomes) เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์การ เป็นต้น

มอริสัน (Morrison. 2002 : 1150) เสนอว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การในระยะแรกเป็นกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับข้อมูล (Information) แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ข้อมูลขององค์การ คือ ความรู้เกี่ยวกับองค์การ (Organizational knowledge) ข้อมูลเรื่องงาน คือ ความรอบรู้ในงาน (Task mastery) และข้อมูลเกี่ยวกับบทบาท คือ ความชัดเจนในบทบาท (Role clarity) ผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะแรกตามแบบจำลองการถ่ายทอดทางสังคมหลายระดับขององค์การของแซกส์ และ แอชฟอर्थ ก็คือ ผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้ (Proximal outcomes) ซึ่งจะส่งผลต่อผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะไกล (Distal outcomes) ต่อไป ดังนั้นจึงน่าจะสนใจว่าผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะใกล้ คือ ความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท ส่งผลต่อผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะไกลมากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ ความแตกต่างของบุคคล (Individual differences) โดยเฉพาะความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) และระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับพนักงานใหม่ในการปรับตัว และการเรียนรู้ในองค์การ (Morrison. 2002 : 1159) ทำให้พนักงานใหม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และกล้าที่จะกระทำในการเรียนรู้ในการทำงานในองค์การ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะช่วยอธิบายการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น



ดังนั้นในงานวิจัยนี้ จึงมุ่งที่จะศึกษากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การกับพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในองค์การระยะแรก โดยศึกษากลุ่มตัวแปร 3 กลุ่ม คือ กลวิธีการริเริ่มของพนักงาน กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และความแตกต่างของบุคคล ที่ส่งผลต่อการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล คือ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยมีตัวแปรผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้ คือ ความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท เป็นตัวแปรสื่อกลาง (Mediating variables)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน (Proactive tactics) กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (Socialization tactics) และความแตกต่างของบุคคล (Individual differences) ที่มีต่อผลต่อการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล (Distal outcomes) คือความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยมีตัวแปรสื่อกลาง คือผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้ (Proximal outcomes) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษากลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในกลุ่มพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ 2 แห่ง ที่ปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่เกิน 5 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและมีความสนใจในการให้ข้อมูลในโครงการวิจัยนี้ จำนวน 433 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้

2.1 ตัวแปรอิสระได้แก่ 1) กลวิธีการริเริ่มของพนักงาน (Proactive Tactics) ประกอบด้วยตัวแปร การแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างาน การแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization tactics) 6 มิติ และ 3) ความแตกต่างของบุคคล (Individual differences) ประกอบด้วยตัวแปร ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) และระยะเวลาปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรสื่อกลาง (Mediating Variables) คือผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้ (Proximal outcomes) ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับองค์การ (Organizational knowledge) ความรอบรู้ในงาน (Task mastery) และความชัดเจนในบทบาท (Role clarity)



2.3 ตัวแปรตาม คือ ผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล (Distal outcomes) ได้แก่ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความผูกพันในองค์การ (Organizational commitment)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ สามารถสรุปได้ดังนี้

กลวิธีการริเริ่มของพนักงาน (Proactive tactics)

แนวคิดนี้ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ โดยมีหลายมุมมองที่อธิบายว่าพนักงานใหม่ใช้ความพยายามทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ โดยใช้วิธีการแสวงหาข้อมูล (Information seeking) (Miller; & Jablin. 1991) หรือการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback seeking) (Ashford; & Cummings. 1983) มิลเลอร์ และแจบบลิน (Miller; & Jablin. 1991 : 92-93) กล่าวว่าพนักงานใหม่มักจะได้รับรายละเอียดข้อมูลในการทำงานไม่เพียงพอเมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ หรืออาจถูกละเลยจากองค์การที่จะถ่ายทอดข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้กับพนักงานใหม่ได้เรียนรู้ ดังนั้นพนักงานใหม่จึงใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เช่น การแสวงหาข้อมูล หรือการสร้างความสัมพันธ์ ทั้งกับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มอริสัน (Morrison. 1993 : 173) กล่าวว่าแนวคิดการริเริ่มของพนักงาน (Proactive) นั้น ให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะเป็นผู้ที่ริเริ่มจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่เขาเผชิญอยู่ในองค์การ ซึ่งแนวทางนี้ไม่ได้มองว่ากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเกิดจากองค์การเป็นผู้ริเริ่มกระทำฝ่ายเดียว แต่มองว่าพนักงานยังมีส่วนทำให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การอีกด้วย การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับพนักงานใหม่เสมือนตัวแทน (Agents) ที่เป็นผู้กระทำอย่างกระตือรือร้นเพื่อที่จะลดความไม่รู้หรือความไม่แน่นอนหรือไม่แน่ใจ (Uncertainty) กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Saks; & Ashforth. 1997 : 246) โดยที่ กริฟฟิน และคณะ (Griffin; et al. 2000 : 454-460) ได้ประมวลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่านักวิชาการศึกษากลวิธีนี้แตกต่างกันไป เช่น กลวิธีการแสวงหาข้อมูล (Information seeking) กลวิธีการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship building) กลวิธีสร้างสัมพันธ์กับพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ (Informal mentor relationships) เป็นต้น

กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization tactics)

แนวคิดนี้ศึกษากลวิธี หรือวิธีการต่าง ๆ ที่องค์การใช้ในการถ่ายทอดทางสังคมให้กับพนักงาน แวน มาเนน และ ชีน (Van Maanen; & Schein. 1979) ได้พัฒนาแบบจำลองกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมที่องค์การสามารถจัดประสบการณ์ให้ผู้เข้าใหม่ได้เรียนรู้ค่านิยม บรรทัดฐานทาง



สังคม และทักษะในการปฏิบัติงาน สรุปได้ 6 มิติ และมองว่ากลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้างานใหม่ในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละกลวิธีประกอบด้วยมิติที่เป็นคู่ ที่ตรงข้ามต่อเนื่องกัน คือ 1) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล (Collective vs. Individual) 2) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (Formal vs. Informal) 3) การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม หรือแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Investiture vs. Divestiture) 4) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนหรือแบบไม่เป็นลำดับขั้นตอน (Sequential vs. Random) 5) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ หรือแบบที่ไม่มีตัวแบบ (Serial vs. Disjunctive) และ 6) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตารางเวลาคงที่ หรือแบบที่ตารางเวลาไม่คงที่ (Fixed vs. Variable)

ทฤษฎีการลดความไม่แน่นอน (Uncertainty reduction theory)

ทฤษฎีนี้ใช้อธิบายปรากฏการณ์การถ่ายทอดทางสังคมอย่างกว้างขวาง แซกส์ และ แอชฟอर्थ (Saks; & Ashforth. 1997 : 236) กล่าวว่ากรอบแนวคิดของงานวิจัยการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎีการลดความไม่แน่นอนมาอธิบายกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม โดยทฤษฎีนี้มองว่าผู้เข้าทำงานใหม่จะประสบกับความไม่แน่นอนระดับสูงในระยะแรกของการทำงานในองค์กร และจะถูกจูงใจจากองค์กรให้ผู้เข้าทำงานใหม่ลดความไม่แน่นอนเหล่านี้ลง ด้วยการให้ผู้เข้าทำงานใหม่สามารถที่จะทำนายผลการทำงานของตนเอง มีความเข้าใจกระบวนการทำงาน และมีความสามารถที่จะควบคุมผลงานของตนเองได้

การลดความไม่แน่นอนจะผ่านกระบวนการได้มาซึ่งข้อมูลจากช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เมื่อผู้เข้างานใหม่สามารถลดความไม่แน่นอนได้แล้ว จะทำให้ผู้เข้างานใหม่มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจบทบาทของตนเอง และยังคงทำงานในหน่วยงานเดิมต่อไป ดังนั้นกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลต่อผู้เข้างานใหม่โดยจะลดระดับความไม่แน่นอน หรือความไม่แน่ใจ (Uncertainty) และความวิตกกังวลของผู้เข้างานใหม่

กลวิธีการริเริ่มของพนักงาน (Proactive tactics) ได้ใช้ทฤษฎีการลดความไม่แน่นอนอธิบายกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่มองผู้เข้างานใหม่เป็นผู้ถูกกระทำจากองค์กรเพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การวิจัยเรื่องการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรแนวใหม่ คือ การริเริ่มของพนักงาน (Proactive) (Morrison. 1993 : 173) นอกจากนี้ มิลเลอร์ และ แจบลิน (Miller; and Jablin. 1991) ใช้ทฤษฎีการลดความไม่แน่นอนอธิบายการถ่ายทอดทางสังคมโดยเน้นไปที่การสื่อสารของผู้เข้างานใหม่กับพนักงานในองค์กร ที่มองว่าการแสวงหาข้อมูลหรือการสร้างความสัมพันธ์ของผู้เข้างานใหม่ก็เพื่อต้องการลดความไม่แน่นอนในการทำงานที่เกิดขึ้น



ทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social cognitive theory)

ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดของ แบนดูรา (Bandura. 1986, 1997) ที่อธิบายพฤติกรรมมนุษย์ เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม ด้านการรู้คิด และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายความว่า ถ้าองค์ประกอบด้านใดเปลี่ยนแปลงไป ก็จะทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เช่น พนักงานใหม่เห็นเพื่อนร่วมงานในองค์การทำงาน โดยการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานแล้วประสบความสำเร็จ (ด้านสิ่งแวดล้อม) จึงทำให้พนักงานใหม่มีความเชื่อว่า (ด้านการรู้คิด) หากตนเองมีการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานแล้วจะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นพนักงานใหม่จึงมีพฤติกรรมแสวงหาข้อมูล (ด้านพฤติกรรม) และพฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลของพนักงานใหม่นั้น ยังเป็นองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมให้พนักงานคนอื่น ๆ อีกด้วย องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ตามทฤษฎีการรู้คิดทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์การ คือการเรียนรู้จากตัวแบบที่ประสบความสำเร็จในองค์การ (Vicarious learning) และการกำกับตัวเอง (self-regulatory) ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง ถูกนิยามว่า เป็นความเชื่อในความสามารถอย่างหนึ่งที่จะจัดระบบและกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดได้ (วิลลาสลักษณ์ ชิววลลี. 2542 : 175) แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive mastery experience) การสังเกตตัวแบบที่เคยประสบความสำเร็จ (Vicarious experience) การพูดชักจูง (Verbal persuasion) และสภาวะทางกายและอารมณ์ (Physiological and affective states)

การรับรู้ความสามารถของตนเองทำให้พนักงานใหม่มีการแสวงหาข้อมูลในตัวแบบของบทบาท (Role models) จากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในองค์การทั้งในด้านทักษะ พฤติกรรม และบทบาทของตนเองเกี่ยวกับการทำงาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปร 3 กลุ่ม อันประกอบไปด้วย กลวิธีการริเริ่มของพนักงาน กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และความแตกต่างของบุคคล ที่มีต่อผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล โดยมีผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้เป็นตัวแปรสื่อกลาง

กลุ่มตัวแปรกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว คือ การแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างาน การแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวแปรกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ ประกอบด้วย



ตัวแปร 6 ตัว คือ 1) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล 2) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ 3) การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิมหรือแบบถอดถอนลักษณะเดิม 4) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนหรือแบบไม่เป็นขั้นตอน 5) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบหรือแบบที่ไม่มีตัวแบบ และ 6) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตารางเวลาที่หรือแบบที่ตารางเวลาไม่คงที่ กลุ่มตัวแปรความแตกต่างของบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว คือ ความเชื่ออำนาจในตน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้ คือ ความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท และมีอิทธิพลทางอ้อมไปยังผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล คือ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยคือ

กลวิธีการริเริ่มของพนักงาน กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และความแตกต่างของบุคคล มีอิทธิพลต่อการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะไกล โดยมีผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การระยะใกล้เป็นตัวแปรสื่อกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างาน การแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท เป็นตัวแปรสื่อกลาง

2) กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ 6 มิติ ร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท เป็นตัวแปรสื่อกลาง

3) ความเชื่ออำนาจในตน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท เป็นตัวแปรสื่อกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐจำนวน 2 แห่ง ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และสมัครใจตอบแบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้ จำนวน 433 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 12 ตอน คือ 1) การแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างาน 2) การแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน 3) การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 6) ความรู้เกี่ยวกับองค์กร 7) ความรอบรู้ในงาน 8) ความชัดเจนในบทบาท 9) ความเชื่ออำนาจในตน 10) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 11) ความพึงพอใจในงาน และ 12) ความผูกพันในองค์กร

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 744 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 433 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับคืนร้อยละ 55.9

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 12.0 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน และใช้ โปรแกรม PRELIS 2.10 และ LISREL version 8.30 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

1. **ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐจำนวน 2 แห่งจำนวนทั้งสิ้น 433 คน แบ่งเป็นเพศชาย 172 คน เพศหญิง 261 คน มีอายุเฉลี่ย 28.68 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 395 คน ระดับปริญญาโท 38 คน ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 29.07 เดือน (2.42 ปี)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อมีการปรับแบบจำลองพบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบผลดังนี้

2.1 อิทธิพลทางตรง (Direct effects)

2.1.1 กลวิธีการริเริ่มของพนักงาน (Proactive tactics) กับผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะใกล้ (Proximal outcomes)



การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรู้ในงาน การสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความชัดเจนในบทบาท ส่วนการแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความชัดเจนในบทบาท แต่การแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อความชัดเจนในบทบาท ส่วนตัวแปรคู่อื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์ที่อิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.2 กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (Organizational socialization tactics) กับผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะใกล้ (Proximal outcomes)

การถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนหรือไม่เป็นลำดับขั้นตอนมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรู้ในงาน ความชัดเจนในบทบาท การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิมหรือแบบถอดถอนลักษณะเดิมมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความชัดเจนในบทบาท การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบหรือไม่มีตัวแบบมีอิทธิพลทางตรงต่อด้านบวกความรู้เกี่ยวกับองค์การ และการถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการมีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ ซึ่งอิทธิพลทางตรงด้านลบ หมายความว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามกลวิธีนี้ต่ำ มีแนวโน้มที่จะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ และยังได้คะแนนจากแบบสอบถามกลวิธีนี้ต่ำเท่าใดก็จะมีความรู้เกี่ยวกับองค์การสูงขึ้นเท่านั้น ส่วนตัวแปรคู่อื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์ที่อิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.3 ความแตกต่างของบุคคล (Individual differences) กับผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะใกล้ (Proximal outcomes)

บุคลิกภาพแสดงตัวมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท ความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรู้ในงาน ส่วนตัวแปรคู่อื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์ที่อิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.4 ผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะใกล้ (Proximal outcomes) กับผลการถ่ายทอดทางสังคมระยะไกล (Distal outcomes)

ความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรู้ในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน ความชัดเจนในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความผูกพันในองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้ในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความชัดเจนในบทบาท และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความผูกพันในองค์การ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองพบว่ากลวิธีที่ริเริ่มของพนักงาน กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และความแตกต่างของบุคคลอธิบายความแปรปรวนของความรู้เกี่ยวกับองค์การได้ร้อยละ 32 ความรู้ด้วยงานได้ร้อยละ 17 และความชัดเจนในบทบาทได้ร้อยละ 46

2.2 อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)



2.2.1 อิทธิพลทางอ้อมของกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน

การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรู้ในงานเป็นตัวแปรสื่อกลาง และการสร้างสัมพันธ์กับหัวหน้างานยังมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความชัดเจนในบทบาท โดยมีความรู้ในงานเป็นตัวแปรสื่อกลาง การสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การเป็นตัวแปรสื่อกลาง และมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความผูกพันในองค์การ โดยมีความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลาง ส่วนการแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความผูกพันในองค์การ โดยมีความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลาง แต่การแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมด้านลบต่อความผูกพันในองค์การ โดยมีความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลาง

2.2.2 อิทธิพลทางอ้อมของกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ

การถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนหรือแบบไม่เป็นขั้นตอน มีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรู้ในงานเป็นตัวแปรสื่อกลาง มีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความชัดเจนในบทบาท โดยมีความรู้ในงานเป็นตัวแปรสื่อกลาง มีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความผูกพันในองค์การ โดยมีความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลาง การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบหรือแบบที่ไม่มีตัวแบบ มีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การเป็นตัวแปรสื่อกลาง แต่การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการมีอิทธิพลทางอ้อมด้านลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การตัวแปรสื่อกลาง

2.2.3 อิทธิพลทางอ้อมของความแตกต่างของบุคคล

บุคลิกภาพแสดงตัวมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรู้ในงานเป็นตัวแปรสื่อกลาง มีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความชัดเจนในบทบาท โดยมีความรู้ในงานเป็นตัวแปรสื่อกลาง และมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความผูกพันในองค์การ โดยมีความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลาง ความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรู้ในงานเป็นตัวแปรสื่อกลาง และมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความชัดเจนในบทบาท โดยมีความรู้ในงานเป็นตัวแปรสื่อกลาง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองพบว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรต่าง ๆ ในแบบจำลอง โดยอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 28 และตัวแปรความผูกพันในองค์การได้ร้อยละ 17

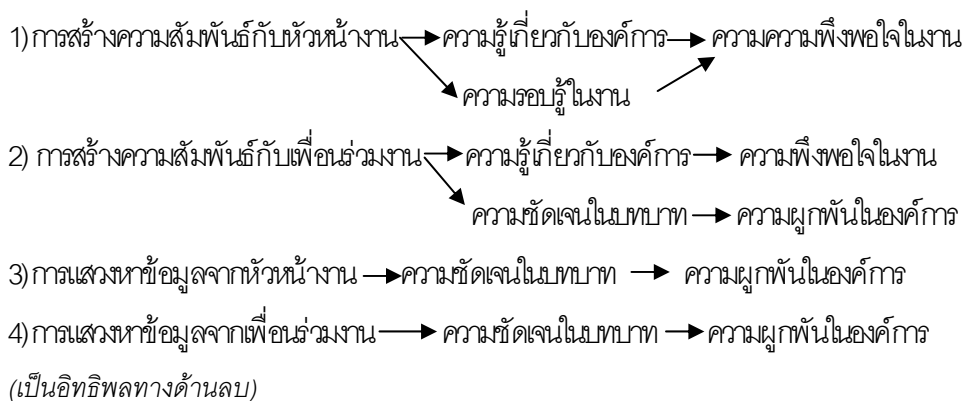


อภิปรายผล

ข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาอธิบายกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การของพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ โดยจำแนกเป็นกลุ่มตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1. อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน

จากสมมติฐานที่ว่า “ การแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างาน การแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลาง” ผลการวิจัยพบเส้นอิทธิพลดังนี้



จากผลการวิจัยพบว่ากลวิธีการริเริ่มของพนักงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยพบเส้นอิทธิพล 2 เส้น ได้แก่ เส้นผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรสื่อกลางไปสู่ความพึงพอใจในงาน เส้นที่สองมีอิทธิพลผ่านตัวแปรความรอบรู้ในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสื่อกลางไปสู่ความพึงพอใจในงานเช่นกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ริชเชอร์ (Reichers. 1987 : 281) ที่เสนอว่าการสร้างความสัมพันธ์ในองค์การจะช่วยให้พนักงานใหม่ในเรื่องข่าวสารข้อมูลในการทำงาน และทักษะในการทำงาน ซึ่งทั้งสองสิ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรอบรู้ในงาน ซึ่งข้อค้นพบ หมายความว่าพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐที่มีความพึงพอใจในงานมาก เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรอบรู้ในงานมาก



ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าพนักงานเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมากด้วยแล้ว จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยยังพบว่าการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยพบเส้นอิทธิพล 2 เส้นเช่นกัน ได้แก่

- 1) เส้นอิทธิพลเส้นแรกผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับองค์การไปยังความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นเส้นอิทธิพลที่ผ่านตัวแปรสื่อกลางเช่นเดียวกับตัวแปรการสร้างสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ซึ่งแสดงว่าการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ และยังมีผลต่อไปยังความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นด้วย
- 2) เส้นอิทธิพลเส้นที่ 2 ต่างจากเส้นอิทธิพลของตัวแปรการสร้างสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ จะผ่านตัวแปรความชัดเจนในบทบาทไปยังความผูกพันในองค์การ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ฟินเกลสไตน์ และวอนดราเสก (Finkelstein; & Vandrasek. 2001) ที่พบว่าการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความชัดเจนในบทบาท และงานวิจัยของ อเลน และคณะ (Allen; et al. 2001) ที่พบว่าความชัดเจนในบทบาทมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ข้อค้นพบนี้แสดงว่า พนักงานที่มีความผูกพันในองค์การมาก เป็นผู้ที่มีความชัดเจนในบทบาทมากขึ้นด้วย และถ้าพนักงานมีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากแล้วจะทำให้พนักงานมีความผูกพันในองค์การมากขึ้นไปด้วย

1.3 การแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความผูกพันในองค์การ โดยพบเส้นอิทธิพลผ่านตัวแปรความชัดเจนในบทบาท ซึ่งเป็นตัวแปรสื่อกลางไปยังตัวแปรความผูกพันในองค์การ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มอริสัน (Morrison. 1993) ที่พบว่า การแสวงหาข้อมูลด้านเทคนิคจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความชัดเจนในบทบาท และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ออสโตรฟ และโคสลอวสกี (Ostroff; & Kozlowski. 1992) ที่พบว่าหัวหน้างานเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ โดยเฉพาะบทบาทในการทำงานของพนักงาน และยังมีความสัมพันธ์ไปยังความผูกพันในองค์การของพนักงานอีกด้วย ข้อค้นพบนี้แสดงว่า แสดงว่าพนักงานที่มีความผูกพันในองค์การสูงจะเป็นผู้ที่มีความชัดเจนในบทบาทสูงด้วย และถ้าเป็นพนักงานที่มีความถี่ในการแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างานสูงด้วยแล้ว ก็เป็นผู้ที่มีความผูกพันในองค์การมากยิ่งขึ้นไปอีก

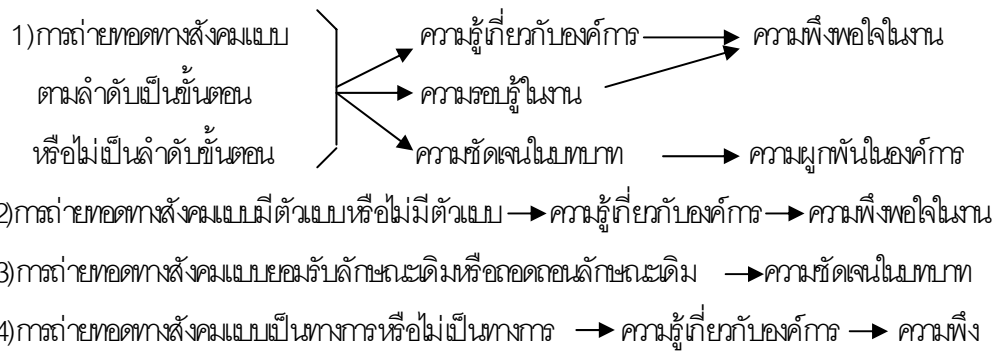
1.4 นอกจากนี้ยังพบว่า การแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมด้านลบต่อความผูกพันในองค์การ โดยมีความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลาง ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีความถี่ในการแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานมากจะทำให้มีความชัดเจนในบทบาทลดลง และยังทำให้พนักงานมีความผูกพันในองค์การให้ลดลงด้วย ผลที่พบเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่าการแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานเป็นแหล่งข้อมูลที่ไม่เที่ยงตรง ซึ่ง มิลเลอร์ และแจบบลิน (Miller; & Jablin. 1991 : 97-97) พบว่าเพื่อนร่วมงานเป็นแหล่งข้อมูลที่ตรงกับความต้องการน้อยกว่าหัวหน้างาน ดังนั้น



หากพนักงานมีการแสวงหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็จะทำให้พนักงานมีความชัดเจนในบทบาท และความผูกพันในองค์กรลดลงตามไปด้วย

2. อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

จากสมมุติฐานที่ว่า “ กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 6 มิติ ร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์กร ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท เป็นตัวแปรสื่อกลาง” ผลการวิจัยพบเส้นอิทธิพลดังนี้



พอใจในงาน (เป็นอิทธิพลด้านลบ)

จากผลการวิจัยพบว่ากลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรแบบลำดับขั้นขึ้นตอนหรือไม่เป็นลำดับขั้นขึ้นตอนมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน 2 เส้นทาง คือเส้นทางผ่านตัวแปรตัวแปรความรู้เกี่ยวกับองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรสื่อกลางไปสู่ความพึงพอใจในงาน และเส้นทางอิทธิพลผ่านตัวแปรความรอบรู้ในงานไปสู่ความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยนี้แสดงว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กร และความรอบรู้ในงานสูงด้วย และในขณะเดียวกันหากพนักงานได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรแบบตามลำดับขั้นขึ้นตอนหรือพนักงานที่ได้คะแนนจากแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรแบบตามลำดับขั้นขึ้นตอนหรือไม่เป็นขั้นขึ้นตอนมาก ก็จะมี ความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น

นอกจากนี้ยังพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรแบบลำดับขั้นขึ้นตอนหรือไม่เป็นลำดับขั้นขึ้นตอนมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพบเส้นอิทธิพลผ่านตัวแปรความชัดเจนในบทบาท ซึ่งเป็นตัวแปรสื่อกลางไปสู่ความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงว่าพนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่มีความชัดเจนในบทบาทสูงด้วย และหากพนักงานผู้นั้นได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรแบบตามลำดับขั้นขึ้นตอน คือเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัด



การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การแบบตามลำดับชั้นตอน หรือไม่เป็นชั้นตอนสูงจะยิ่งมีความผูกพันในองค์การสูงขึ้นตามไปด้วย

2.2 ผลการวิจัยพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ หรือไม่มีตัวแบบมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การเป็นตัวแปรสื่อกลาง ผลการวิจัยนี้แสดงว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับองค์การนี้สูงตามไปด้วย และหากพนักงานได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การแบบมีตัวแบบ หรือได้คะแนนจากแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การแบบมีตัวแบบหรือไม่มีตัวแบบสูงจะยิ่งมีความพึงพอใจในงานสูงตามไปด้วย ข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์เดซ ฉายอรุณ (2542) ที่พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ หรือไม่มีตัวแบบมีอิทธิพลต่อการปรับตัวของพยาบาลเข้าใหม่ในด้านการพัฒนาบทบาทในระยะ 2 เดือน แต่ในงานวิจัยนี้พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ หรือไม่มีตัวแบบมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การเป็นตัวแปรสื่อกลาง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าอิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบหรือไม่มีตัวแบบจะมีอิทธิพลต่อความชัดเจนในบทบาทในระยะแรกของการทำงาน แต่ต่อมากจะมีอิทธิพลต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้งาน ไม่มีความวิตกกังวล จึงทำพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

2.3 การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิมหรือถอดถอนลักษณะเดิม พบเฉพาะอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความชัดเจนในบทบาทเท่านั้น ผลที่พบแสดงว่าพนักงานที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การแบบยอมรับลักษณะเดิม หรือได้คะแนนจากแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิมหรือถอดถอนลักษณะเดิมสูง จะเป็นผู้ที่มีความชัดเจนในบทบาทสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คิง และ เซททิ (King; & Sethi. 1989) ที่ศึกษาผลกระทบของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การกับการปรับตัวของพนักงานเกี่ยวกับวิชาชีพสารสนเทศ ซึ่งพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การแบบยอมรับลักษณะเดิมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความชัดเจนในบทบาท แต่ผลการวิจัยนี้ไม่พบอิทธิพลทางอ้อมของการถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม หรือถอดถอนลักษณะเดิมที่ส่งผลไปยังตัวแปรความผูกพันในองค์การ โดยมีตัวแปรความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลางนั้น อาจเนื่องมาจากการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การแบบยอมรับลักษณะเดิมนั้น องค์การจะไม่พยายามเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของพนักงานให้รับเอกลักษณ์ หรือค่านิยมขององค์การ (Van Maanen; & Schein. 1979 : 250) จึงอาจทำให้การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การแบบยอมรับลักษณะเดิมไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน

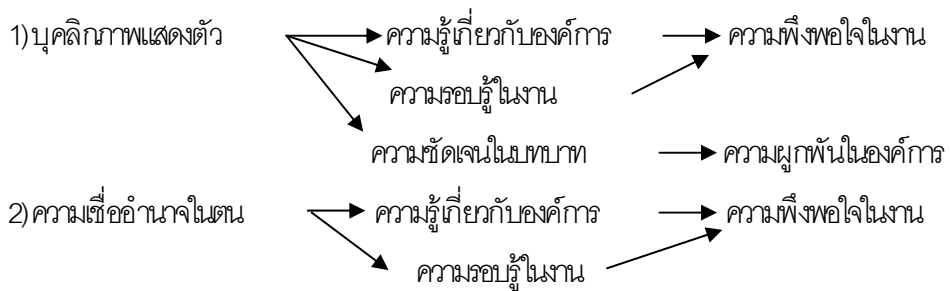
2.4 ผลการวิจัยพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการมีอิทธิพลทางอ้อมด้านลบต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การเป็นตัวแปรสื่อกลาง



ซึ่งเส้นอิทธิพลที่พบมีค่าทางลบหมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการต่ำนั้น จะเป็นผู้ที่มีแนวโน้มได้รับการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ และยิ่งได้คะแนนต่ำเท่าใดก็จะมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับองค์การสูงขึ้นเท่านั้น และยังทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ผลการวิจัยแสดงว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การแบบไม่เป็นทางการ คือ การที่องค์การไม่จัดโปรแกรมหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับพนักงานโดยแยกออกจากพนักงานคนอื่น ๆ แต่จะให้พนักงานเรียนรู้งานตามสบาย หรือใช้การลองผิดลองถูกจะทำให้พนักงานมีความรอบรู้ในงานสูงขึ้น และมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย

3. อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรความแตกต่างของบุคคล

จากสมมุติฐานที่ว่า “ความเชื่ออำนาจในตน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท เป็นตัวแปรสื่อกลาง” ผลการวิจัยพบเส้นอิทธิพลดังนี้



จากผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างของบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

3.1 บุคลิกภาพแสดงตัวมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน พบเส้นอิทธิพล 2 เส้นทาง ได้แก่ เส้นอิทธิพลผ่านตัวแปร ความรู้เกี่ยวกับองค์การซึ่งเป็นตัวแปรสื่อกลางไปสู่ความพึงพอใจในงาน และเส้นอิทธิพลผ่านตัวแปรความรอบรู้ในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสื่อกลางไปสู่ความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ แซกส์ และแอสฟอर्थ (Saks; & Ashforth. 1997 : 214) ที่กล่าวว่าตัวแปรบุคลิกภาพเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีตัวแปร ความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรอบรู้ในงานเป็นตัวแปรสื่อกลาง ข้อค้นพบนี้แสดงว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรอบรู้ในงานสูงด้วย และในขณะเดียวกันหากพนักงานมีบุคลิกภาพแสดงตัวสูงก็จะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นตามไปด้วย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกของตัวแปรบุคลิกภาพแสดงตัวต่อความผูกพันในองค์การ โดยมีเส้นอิทธิพลผ่านตัวแปรความชัดเจนในบทบาท ซึ่งเป็นตัวแปร



สื่อกลางไปสู่ความผูกพันในองค์การ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวนเบอร์ก และแคมมีเยอร์-มุลเลอร์ (Wanbeg; & Kammeyer-Mueller. 2000) ที่พบว่าบุคลิกภาพแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความชัดเจนในบทบาท และงานวิจัยของ อเลน และคณะ (Allen; et al. 2001) ที่พบว่าความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวทำนายความผูกพันในองค์การ และข้อค้นพบนี้แสดงว่าพนักงานที่มีความผูกพันในองค์การสูงจะเป็นผู้ที่มีความชัดเจนในบทบาทสูงด้วย และหากพนักงานผู้นั้นมีบุคลิกภาพแสดงตัวสูงจะยังมีความผูกพันในองค์การสูงขึ้นไปด้วย

3.2 ผลการวิจัยพบว่าความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลทางอ้อมด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยพบเส้นอิทธิพล 2 เส้น คือ เส้นอิทธิพลผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรสื่อกลางไปสู่ความพึงพอใจในงาน และเส้นอิทธิพลเส้นที่ 2 ผ่านตัวแปรความรอบรู้ในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสื่อกลางไปสู่ความพึงพอใจในงาน ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าความเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การ โดยพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะยังมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เนื่องจากพนักงานเหล่านี้จะมีการวางแผนการทำงานได้ดี (Johns. 1996 : 78) ดังนั้นข้อค้นพบนี้แสดงว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความรอบรู้ในงานในบทบาทสูงด้วย โดยเฉพาะพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงตามไปด้วย

3.3 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้จำนวนเดือนที่พนักงานเข้าปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ผลการวิจัยไม่พบอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ ที่มาจากกลุ่มตัวแปรผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท เป็นตัวแปรสื่อกลาง ข้อค้นพบนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่คาดว่าระยะเวลาปฏิบัติงานสามารถอธิบายความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ โดยมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลาง การพบผลเช่นนี้ อาจเป็นไปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การไม่แตกต่างกันมากนัก คือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี ซึ่งพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 40-42 เดือนมากถึงร้อยละ 47.2 ดังนั้นจึงไม่พบอิทธิพลของระยะเวลาปฏิบัติงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์การ ซึ่งมีตัวแปรความรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาทเป็นตัวแปรสื่อกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

1.1 การแสวงหาข้อมูลจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความชัดเจนในบทบาท และ ส่งผลทางอ้อมไปยังความผูกพันในองค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญบทบาทของหัวหน้างาน ในฐานะที่เป็นแหล่งข้อมูลที่จะช่วยให้พนักงานมีความชัดเจนในบทบาท และมีความผูกพันในองค์กร มากขึ้น

1.2 การสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้เกี่ยวกับองค์กร ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท ที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรจึง มีประโยชน์ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่เป็นหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานได้มีการพบปะ และสร้างความสัมพันธ์กันมากขึ้น

1.3 กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับ องค์กรมีดังต่อไปนี้

1.3.1 การให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น และส่งผลให้ พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น องค์กรสามารถใช้ 3 กลวิธี คือ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ในมิติแบบไม่เป็นทางการ กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรในมิติแบบเป็นขั้นตอน และ กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรในมิติแบบมีตัวแบบ ซึ่งทั้ง 3 กลวิธีนี้จะช่วยให้พนักงานมี ความรู้เกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น และส่งผลต่อไปยังความพึงพอใจในงานของพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On-the-job-Training) มีการกำหนดลำดับขั้นตอนการฝึกงาน ให้ชัดเจน และจัดผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่งเดียวกันมาให้การดูแล และให้คำแนะนำกับพนักงาน ใหม่ เป็นต้น

1.3.2 การให้พนักงานมีความรอบรู้ในงานเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความพึง พึงพอใจในงาน และความชัดเจนในบทบาทเพิ่มขึ้น องค์กรสามารถใช้กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมของ องค์กรในมิติแบบเป็นขั้นตอน คือ จัดประสบการณ์ให้พนักงานได้เรียนรู้ตามลำดับขั้นตอนให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ หรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนอยู่เสมอ เช่น การเป็นปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องผ่าน โปรแกรมการเรียนรู้อะไรบ้าง เป็นต้น



1.3.3 การให้พนักงานมีความชัดเจนในบทบาทเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากขึ้น องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรในมิติแบบยอมรับลักษณะเดิม และกลยุทธ์การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรในมิติแบบเป็นขั้นตอน เช่น การยอมรับให้พนักงานได้ใช้ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ หรือจัดประสบการณ์ให้พนักงานได้เรียนรู้ตามลำดับขั้นตอนให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ หรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนอยู่เสมอ

1.4 องค์กรควรส่งเสริมความเชื่ออำนาจในตน และบุคลิกภาพแสดงตัวเพราะช่วยให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับองค์กร ความรอบรู้ในงาน โดยเฉพาะบุคลิกภาพแสดงตัวจะช่วยให้พนักงานมีความชัดเจนในบทบาทมากยิ่งขึ้น และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 การออกแบบการวิจัยแบบตัดขวาง (Cross-sectional) อาจมีข้อจำกัดในการสรุปความเป็นเหตุเป็นผลที่เกิดขึ้นของตัวแปรได้อย่างแท้จริง และบางครั้งกลุ่มตัวอย่างอาจล้มเหตุการณ์ที่ผ่านเมื่อมีการสอบถามข้อมูลย้อนหลัง ดังนั้นการออกแบบการวิจัยที่เป็นการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study) และใช้การเก็บข้อมูลในแต่ละช่วงเวลา จะช่วยแก้ข้อจำกัดนี้ได้

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร กับองค์การวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างไปจากสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ ที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐที่จัดตั้งขึ้นมา อาจพบผลการวิจัยที่ช่วยอธิบายผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรในภาพรวมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 กลยุทธ์การริเริ่มของพนักงาน (Proactive tactics) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการแสวงหาข้อมูล และการสร้างความสัมพันธ์เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปน่าจะใช้กลยุทธ์อื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ เช่น การสังเกตตนเอง การตั้งเป้าหมายตนเอง เป็นต้น

2.4 ผลของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมขององค์กร

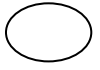
2.5 ผลในการศึกษาครั้งนี้พบอิทธิพลของตัวแปรการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางตรงด้านลบต่อความชัดเจนในบทบาท ซึ่งไม่เป็นไปตามแนวคิดที่ว่าพนักงานมีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นจะยิ่งมีความชัดเจนในบทบาทเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นควรทำวิจัยซ้ำอีกครั้งเพื่อสามารถยืนยันผลการศึกษาในครั้งนี้

บรรณานุกรม

- ธีรเดช นายอรุณ. (2542). *การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่โดยใช้การสำรวจซ้ำสองช่วงเวลา*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาสลักษณ์ ชิววลี. (2542). "การรับรู้ความสามารถของตน," *สารานุกรมศึกษาศาสตร์*. ฉบับเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระชนมพรรษา 6 รอบ 5 ธันวาคม 2542. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Allen, D. T.; et al. (2001). "Survivor Reactions to Organizational Downsizing : Does Time Ease the Pain?," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 74 : 145-164.
- Anakwe, P.U.; & Greenhaus, H.J. (1999). "Effective Socialization of Employees : Socialization Content Perspective," *Journal of Managerial Issues*. 11(3) : 315-329.
- Ashford, S. J.; & Cumming, L.L. (1985). Proactive Feedback Seeking : the Instrumental Use of the Information Environment. *Journal of Occupational Psychology*. 58 (6) 67-79.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : The Exercise of Control*. New York, NY : Freeman and Company.
- Feinstein A.H.; & Vondrasek, D. (2001). "Relationships Between Job satisfaction and Organizational Commitment among Restaurant Employees," *Journal of Hospitality, Tourism, and Leisure Science*. Available: <http://www.unlv.edu/Tourism/HTLScience.html>.
- Feldman, D. C. (1976). "A Contingency Theory of Socialization." *Administrative Science Quarterly*. 21: 433-452.
- Griffin, A.; et al. (2000). "Newcomer and Organizational Socialization Tactics : An Interactionist Perspective," *Human Resource Management Review*. 10(4) : 453-474.



-
-
- Johns, G. (1996). *Organizational Behavior : Understanding and Managing Life at Work*. 4th Ed. New York : Harper Collins College Publishers.
- King, R.C.; & Sethi, V. (1998). "The Impact of Socialization on The Role Adjustment of Information Systems Professionals," *Journal of Management Information System*. 14 (4) : 195-217
- Miller, V. D.; & Jablin, F. M. (1991). "Information Seeking during Organizational Entry: Influences, Tactics, and a Model of the Process," *Academy of Management Review*. 16: 92-120.
- Morrison, E. W. (1993). "Longitudinal Study of the Effects of Information Seeking on Newcomer Socialization," *Journal of Applied Psychology*. 78: 173-183.
- Morrison, E. W. (2002). "Newcomer Relationships : The Role of Social Network Ties during Socialization," *Academy of Management Journal*. 45(6) : 1149-1160.
- Nicholson, N. (1984). "A theory of work role transitions," *Administrative Science Quarterly*, 29 : 172-191.
- Ostroff, C.; & Kozlowski, S. W. J. (1992). "Organizational Socialization as a Learning Process : the Role of Information Acquisition," *Personal Psychology*. 45 (4) : 849-874.
- Reichers, A. E. (1987). "An Interactionist Perspective on Newcomer Socialization Rates," *Academy of Management Review*. 12: 278-287.
- Saks, A. M.; & Ashforth, B. E. (1997). "Organizational Socialization : Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future," *Journal of Vocational Behavior*. 51(2) : 237-279.
- Van Maanen, J.; & Schein, E. H. (1979). "Toward a Theory of Organizational Socialization," *Research in Organizational Behavior*. 1 : 209-264. Greenwich, CT: JAI Press.
- Wanberg, C.R.; & Kammeyer-Mueller, J.D. (2000). "Predictors and Outcomes of Proactivity in the Socialization Process," *Journal of Applied Psychology*. 85(3) : 373-385.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers* (2nd ed.). M.A: Addison-Wesley.



ปัจจัยที่สัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรม : การสังเคราะห์ปริญา
นิพนธ์ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ¹

ปรีดา เบ็ญคาร²

วัลนิกา ฉลากบาง³

เววดี ทรงเที่ยง⁴

เพ็ญศรี กองสัมฤทธิ์⁵

มารศรี กลางประพันธ์⁶

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษามาเป็นเวลา 18 ปี (พ.ศ. 2527 – ปัจจุบัน) ทำให้มีงานวิจัยที่เป็นปริญยานิพนธ์ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกจำนวน 82 เล่ม งานวิจัยดังกล่าวได้ค้นพบข้อความรู้และยืนยันทฤษฎีต่าง ๆ ทั้งที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน ตัวแปรตามตัวเดียวกันหรือศึกษาจากกลุ่มประชากรเดียวกัน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคตต่อไปไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนและนำข้อบกพร่องของงานวิจัยหรือข้อค้นพบที่มีอยู่แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลการวิจัยและข้อค้นพบที่มีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น การสังเคราะห์งานวิจัยจึงมีความจำเป็นต่อความก้าวหน้าของการวิจัยในสาขาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ การสังเคราะห์งานวิจัยยังเป็นประโยชน์ต่อวิธีดำเนินการวิจัยของนักวิจัยเพราะจะช่วยให้รู้ขีดถึงสภาวะปัจจุบันของข้อค้นพบเกี่ยวกับปัญหาการวิจัยอันจะเป็นประโยชน์โดยทั่วไปในการเข้าใจขอบเขตการสะสม การออกงามขององค์ความรู้ในสาขานั้น (สุวิธนา สุวรรณเขตนิคม, 2530:52) และยังเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการกำหนดสมมุติฐานในการวิจัยให้มีคุณภาพอีกด้วย

ในปัจจุบันนักวิจัยทุกสาขาให้ความสำคัญกับการสังเคราะห์งานวิจัยมากขึ้น เพราะแต่ละสาขามีงานวิจัยเพิ่มขึ้นจำนวนมาก หากไม่มีการนำเอาผลการวิจัยที่หลากหลายเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ถือว่าเป็นการสูญเสียเปล่าทางการลงทุน (สุพัฒน์ สุกุลสันต์, 2532: 12) เพื่อให้เห็น

¹ งานวิจัยค้นคว้าของนิสิตดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

⁴ อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁵ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระประแดง สมุทรปราการ

⁶ อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพรวมของงานวิจัยในสาขาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ว่าได้มีการศึกษาไปแล้วในแง่ใดบ้าง มีข้อค้นพบ และได้องค์ความรู้ด้านใดและยังขาดการศึกษาวิจัยด้านใด เพื่อจะได้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในสาขานี้ต่อไปในอนาคต ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ตามกรอบทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยของประเทศไทยโดยทำการสังเคราะห์เชิงปริมาณด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมาน (Meta Analysis) สำหรับปริญญานิพนธ์ที่มีการรายงานค่าสถิติที่สามารถนำมาสังเคราะห์ได้ และสังเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สำหรับปริญญานิพนธ์ที่ศึกษาเชิงคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่สัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรม โดยสังเคราะห์จากผลการวิจัยของปริญญานิพนธ์สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ระหว่าง พ.ศ.2530-2543
2. เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาจากปริญญานิพนธ์ที่ศึกษาเชิงคุณภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การสังเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้สังเคราะห์จากปริญญานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ระหว่าง พ.ศ.2530-2543 จำนวน 82 เล่มด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมานสำหรับปริญญานิพนธ์ที่รายงานค่าสถิติ และสังเคราะห์เนื้อหาสำหรับปริญญานิพนธ์ที่ศึกษาเชิงคุณภาพ
2. การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้มุ่งสังเคราะห์ตามแนวคิดของทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมคือจิตลักษณะต่าง ๆ ที่เปรียบเสมือนลำต้น จะส่งผลต่อพฤติกรรมทั้งปวงหรือเปรียบเสมือนดอกหรือผลของต้นไม้โดยมีฐานจากราก

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. เป็นการสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 82 เล่ม จำแนกเป็นปริญญานิพนธ์เชิงปริมาณ 81 เล่ม และเชิงคุณภาพ 1 เล่ม
2. ปริญญานิพนธ์ที่นำมาสังเคราะห์มีการศึกษาตัวแปรหลากหลาย และศึกษาซ้ำน้อย คณะผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มตัวแปร แล้วจึงสังเคราะห์ตัวแปรที่มีการศึกษาซ้ำตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

งานวิจัย หมายถึง ปรวิญญานิพนธ์สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ที่ทำแล้วเสร็จ ระหว่าง พ.ศ. 2530-2543

การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (meta-analysis) หมายถึง วิธีการทางสถิติที่ใช้สังเคราะห์ปรวิญญานิพนธ์สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ โดยใช้ผลการวิจัยและรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัยทั้งหมดเป็นข้อมูล ใช้งานวิจัยแต่ละเรื่องเป็นหน่วยของการวิเคราะห์และมีเป้าหมายที่จะสังเคราะห์สรุปผลการวิจัยทั้งหมดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย

ดัชนีมาตรฐาน (Standardized Indices) หมายถึง ดัชนีที่เป็นค่าประมาณของพารามิเตอร์จากงานวิจัยแต่ละเรื่องซึ่งมี 1 ค่า ซึ่งคำนวณจากค่าสถิติ 2 ตัว คือ

1. ขนาดอิทธิพล (Effect size หรือ d) เป็นค่าดัชนีมาตรฐานที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงทดลองหรืองานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient หรือ r) เป็นดัชนีมาตรฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์
2. ขนาดอิทธิพลมาตรฐาน (Zr) หมายถึง ค่าขนาดอิทธิพล (d) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ถูกปรับให้เป็นค่ามาตรฐาน

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม เป็นทฤษฎีที่อธิบายสาเหตุพฤติกรรมของการเป็นคนเก่งคนดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง โดยจำแนกสาเหตุได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ลักษณะทางจิต 5 ด้าน คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น) และลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านคือ 1) สติปัญญา 2) ประสบการณ์ทางสังคม และ 3) สุขภาพจิต

จิตลักษณะ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรมคนเก่งคนดีประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 3 ด้าน ซึ่งเปรียบได้กับรากของต้นไม้ในทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม และลักษณะทางจิต 7 ด้าน ซึ่งเปรียบได้กับลำต้นของต้นไม้ในทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ที่ใช้อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรม โดยมีนิยามของแต่ละลักษณะดังนี้

ราก ประกอบด้วย

สติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางการคิด การจำ การใช้ภาษา การแก้ปัญหาและการปรับตัว

สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะของจิตที่วันไหน ผันแปรไปจากภาวะปกติ เนื่องจากมีเหตุการณ์หรือการกระทำของบุคคลมากระทบ ทำให้สภาวะจิตอาจเป็นด้านดีหรือด้านไม่ดีก็ได้



ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่บุคคลได้รับ
เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งทำให้เกิดตัวตน จิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล

ลำดับ ประกอบด้วย

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้เหตุผลตามทฤษฎีของโคล
เบอร์ก ที่แสดงถึงเจตนาของผู้กระทำก่อนที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ของหลาย
ฝ่ายขัดแย้งกัน

ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญ
ของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต วางแผนเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้น บังคับควบคุมตนเองให้
อดได้รอได้ ไม่พึ่งการควบคุมจากผู้อื่น กระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรือความอดทนเป็น
เวลานานเพื่อนำไปสู่ผลที่ต้องการ

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การรับรู้ที่ว่าคุณสำเร็จ ความล้มเหลวหรือ
เหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลจากความสามารถและการกระทำของตน ไม่ได้เกิดจากความ
บังเอิญ โชคเคราะห์หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์

แรงจูงใจ หมายถึง จิตลักษณะที่กระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรม

ทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่ออาชีพ ทำให้เกิดความพอใจและรู้สึก
เป็นสุข

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ลักษณะทางอารมณ์หรือทัศนคติที่แสดงถึงความ
พอใจที่บุคคลมีต่องานในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ความก้าวหน้า ความมั่นคง ลักษณะงานที่ทำ เป็นต้น

ความเชื่อทางพุทธ หมายถึง การรับรู้และการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับพุทธ
ศาสนาที่เกี่ยวกับพระรัตนตรัย วิบากกรรม นรก สวรรค์ เป็นต้น

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หมายถึง การที่คนทำงานมีความคิดและความ
ต้องการที่จะลาออกจากงาน โดยความคิดและความต้องการดังกล่าวเกิดจากความสมัครใจ แต่ยังไม่
แสดงพฤติกรรมการลาออกจริง

ความคิดริเริ่ม/ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่
และเป็นประโยชน์ทั้งกับตนเองและสังคม

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคล ซึ่งเปรียบได้กับดอกผลของต้นไม้ในทฤษฎี
ต้นไม้จริยธรรม ประกอบด้วยพฤติกรรมดังนี้

ประสิทธิผลการทำงาน/ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าใน
อาชีพที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นประสิทธิผลหรือความสำเร็จด้าน
บทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง



การปฏิบัติทางพุทธ หมายถึง การกระทำในชีวิตประจำวันของบุคคลตาม
หลักธรรมคำสอนของพุทธศาสนา เช่น การให้ทาน การรักษาศีล เป็นต้น

พฤติกรรมการสอน หมายถึง การวางแผนและการยอมรับนวัตกรรมของครูในการ
จัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรกำหนด

พฤติกรรมพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
และจรรยาบรรณของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ของผู้รับการรักษา

แนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งว่าพฤติกรรมเหล่านี้มี
สาเหตุทางจิตใจอะไร ทฤษฎีนี้สร้างจากการสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับเยาวชนและประชาชนไทยอายุ 6 ถึง
60 ปีจำนวนหลายพันคน ซึ่งเป็นผลการวิจัยในประเทศไทยตลอดเวลา 20 ปี

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมมี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลของต้นไม้ ส่วนลำต้นและส่วน
เป็นราก ในส่วนแรก คือ ดอกและผลแสดงถึงพฤติกรรมการทำดี ละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงาน
อย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมกันเข้าเป็นพฤติกรรมของ
พลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง
ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนา พฤติกรรมดังกล่าวมีสาเหตุจาก 2 กลุ่ม คือ สาเหตุ
ทางจิตใจหรือจิตลักษณะซึ่งเปรียบได้กับลำต้นของต้นไม้ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ 1)
เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจไม่
สัมฤทธิ์ และ 5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น)
ถ้าต้องการที่จะเข้าใจ อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมชนิดใด จะต้องใช้จิตลักษณะบางด้าน
หรือทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่สองของต้นไม้จริยธรรมคือ ราก ซึ่งเป็นจิตลักษณะ
กลุ่มที่สองมี 3 ด้านคือ 1) สติปัญญา 2) ประสบการณ์ทางสังคม และ 3) สุขภาพจิต จิตลักษณะทั้ง
สามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่เป็นลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ
บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความ
พร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปโดย
อัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่บ้าน ทาง
โรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนี้บุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะ
บางประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการจึงเป็นสาเหตุของ
สาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจ



เป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น เพื่อใช้อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าว (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2526 , 2538)

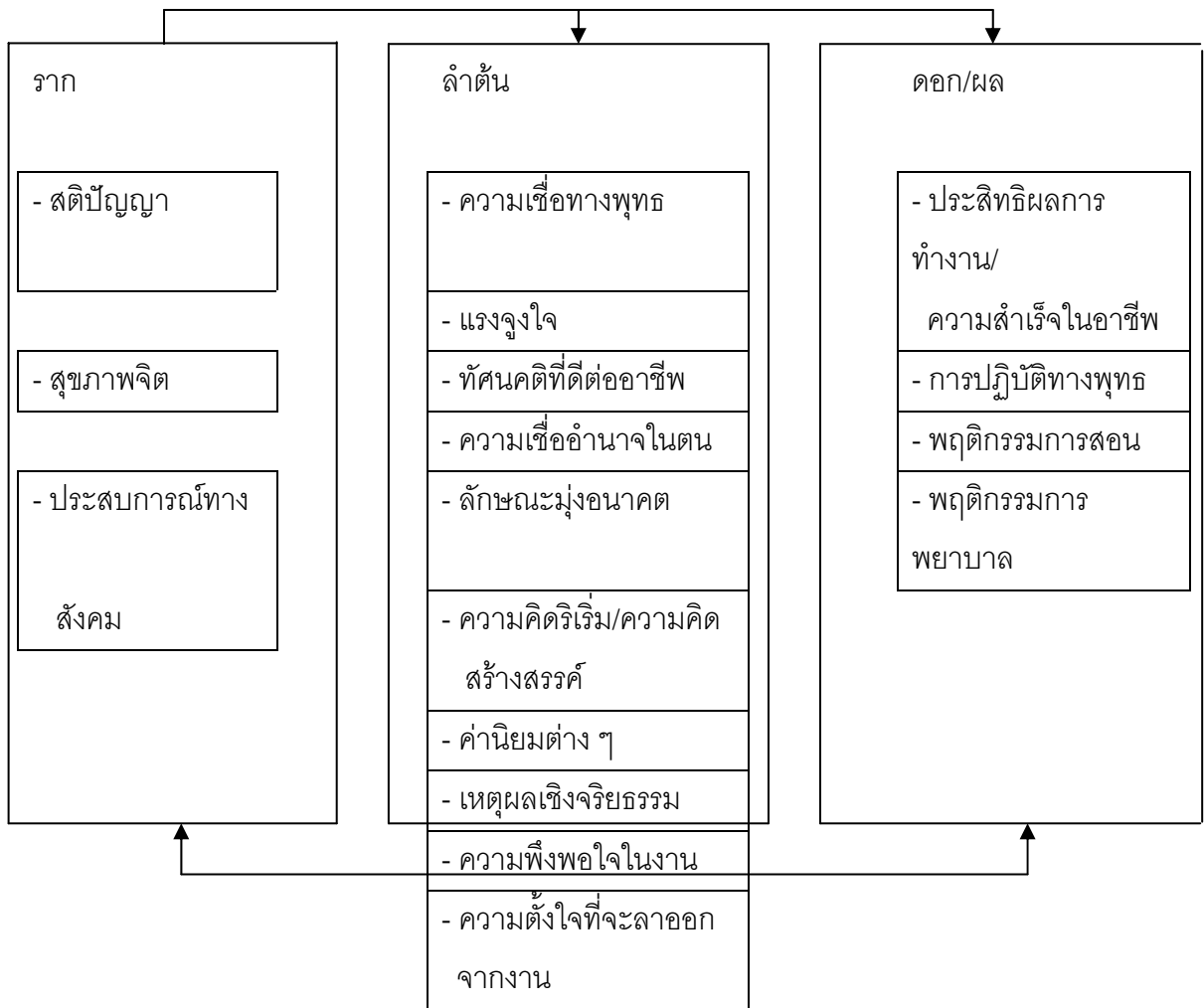
โดยสรุป ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย แสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผล ระหว่างจิตลักษณะ 8 ด้านกับพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ทฤษฎีนี้จึงมีสิ่งทับ (หรือมโนทัศน์) 9 ด้านด้วยกัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538 :2 - 4) ฉะนั้นจากทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมและภาพรวมของตัวแปรจากปริญญาานิพนธ์ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ที่นำมาสังเคราะห์สามารถให้ความหมาย และอธิบายส่วนต่างๆ ทั้ง 3 ส่วนของทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ดอกและผล หมายถึง พฤติกรรมการทำดี ละเว้นชั่ว พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนา เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน การยอมรับนวัตกรรม ลักษณะทางพุทธ/ ศาสนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วินัยในตนเอง เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ลำต้น เป็นสาเหตุทางจิตใจ ที่ใช้ทำความเข้าใจ อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมโดยใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ด้านประกอบกันซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนที่เป็นราก เนื่องจากบุคคลต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจของส่วนที่เป็นรากในปริมาณสูงพอเหมาะจะกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะในส่วนของลำต้นต่อไป ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ด้าน คือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดของทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสามารถอธิบายได้ว่าจิตลักษณะต่าง ๆ เช่น ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อทางพุทธ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน การมุ่งอนาคตควบคุมตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะส่งผลต่อพฤติกรรมทั้งปวงที่เป็นพฤติกรรมดีตามที่สังคมกำหนด ด้วยเหตุดังกล่าวพฤติกรรมจึงเป็นผลของจิตลักษณะดังกล่าวข้างต้น และสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการสังเคราะห์งานวิจัยได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปริญญาานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษาสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำเสร็จระหว่าง พ.ศ. 2530- 2543 จำนวน 82 เล่ม ซึ่งจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ ปริญญาานิพนธ์ที่ศึกษาเชิงปริมาณที่มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r), F-ratio, t-ratio, chi-square (χ^2) จำนวน 81 เรื่อง และปริญญาานิพนธ์ที่ศึกษาเชิงคุณภาพ จำนวน 1 เรื่อง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะงานวิจัย ได้แก่ ประเภทของงานวิจัย ซึ่งจำแนกเป็นการวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงสำรวจ การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เป็นต้น



2. ตัวแปรข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัยได้แก่ ตัวแปรระดับการศึกษาของผู้วิจัย จำแนกเป็นปริญญาโทและปริญญาเอก ตัวแปรปีที่พิมพ์ ตัวแปรระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา และอื่นๆ

3. ตัวแปรจิตลักษณะและพฤติกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูล ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย รายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย ข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิจัย

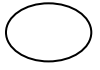
การเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้ สํารวจรายชื่อปริญญาบัตรระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะผู้วิจัยทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยเรื่องเดียวกัน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างผู้รวบรวมข้อมูลบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกโดยอ่านสองรอบ คือ รอบแรกอ่านคร่าว ๆ เพื่อให้ได้ภาพรวมและรอบสองอ่านละเอียดเพื่อจดบันทึกข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

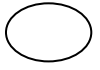
สำหรับปริญญาบัตรที่ศึกษาเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

คำนวณความถี่ ร้อยละ ของข้อมูลพื้นฐานจากงานวิจัยแต่ละเล่ม คำนวณขนาดอิทธิพล (d) จากงานวิจัยเชิงทดลอง และคำนวณสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) จากงานวิจัยที่เสนอสถิติเป็นค่า t, F หรือ χ^2 สำหรับปัจจัยที่มีการศึกษาซ้ำในงานวิจัยเรื่องเดียวกัน หาค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลโดยไม่ต้องถ่วงน้ำหนัก แต่ถ้าปัจจัยนั้นมีการศึกษาในงานวิจัยมากกว่า 1 เล่ม หาค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลโดยใช้วิธีถ่วงน้ำหนัก (ด้วยจำนวนตัวอย่างที่ศึกษา (n) ในงานวิจัยแต่ละเล่ม) แปลงค่าขนาดอิทธิพล (d) เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แปลงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ในข้อที่ 2 เป็นค่าขนาดอิทธิพลมาตรฐาน (Z_r) จากงานวิจัยทุกเล่ม

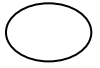
สำหรับปริญญาบัตรที่ศึกษาเชิงคุณภาพที่มี 1 เรื่อง ทำการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการสรุปประเด็นสำคัญ



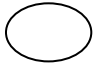














สรุปและอภิปรายผลการวิจัยที่สำคัญมีดังนี้

1. จิตลักษณะประกอบด้วย ความเชื่อทางพุทธ แรงจูงใจ ทศนคติที่ดีต่ออาชีพ ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคต ความคิดริเริ่ม / ความคิดสร้างสรรค์ ค่านิยมต่าง ๆ เหตุผลเชิงจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน ความเชื่อทางพุทธ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จิตลักษณะแต่ละด้านสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 จิตลักษณะด้านความเชื่อทางพุทธ ปัจจัยในกลุ่มรากที่ทำให้ความเชื่อทางพุทธเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ การปฏิบัติทางพุทธ การคบเพื่อนอย่างเหมาะสม การอบรมเลี้ยงดูทางบวก (รักษนับสนุน ใช้เหตุผล ให้พึ่งตนเอง) การได้รับประโยชน์จากกิจกรรมทางพุทธศาสนา การได้รับการส่งเสริมเป็นพุทธมามกะ และสุขภาพจิต ส่วนปัจจัยในกลุ่มรากที่ทำให้ความเชื่อทางพุทธลดลง คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัจจัยในกลุ่มลำดับต้นที่ทำให้ความเชื่อทางพุทธเพิ่มขึ้นเรียงลำดับ คือ ความเชื่ออำนาจในตนและเอกลักษณ์อิทธิทางพุทธ

1.2 จิตลักษณะด้านแรงจูงใจ ปัจจัยในกลุ่มรากที่ทำให้แรงจูงใจเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ สุขภาพจิต การปฏิบัติทางพุทธ และบรรยากาศที่ดีทางสังคม ส่วนปัจจัยในกลุ่มรากที่ทำให้แรงจูงใจลดลง คือ ความแว้นแค้นทางจิต ปัจจัยในกลุ่มลำดับต้นที่ทำให้แรงจูงใจเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ การรับรู้เกี่ยวกับงาน และทศนคติที่ดีต่ออาชีพ ส่วนปัจจัยในกลุ่มลำดับต้นที่ทำให้แรงจูงใจลดลง คือ พรหมวิหารสี่

1.3 จิตลักษณะด้านทศนคติที่ดีต่ออาชีพ ปัจจัยในกลุ่มรากที่ทำให้มีทศนคติที่ดีต่ออาชีพเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ การอบรมเลี้ยงดูทางบวก การปฏิบัติทางพุทธ และบรรยากาศที่ดีทางสังคม ปัจจัยในกลุ่มลำดับต้นที่ทำให้มีทศนคติที่ดีต่ออาชีพเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ ความเชื่อในการประกอบอาชีพ อิทธิบาทสี่ และทศนคติในการเลือกประกอบอาชีพ

1.4 จิตลักษณะด้านความเชื่ออำนาจในตน ปัจจัยในกลุ่มรากที่ทำให้ความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ การคบเพื่อนอย่างเหมาะสม บรรยากาศที่ดีทางสังคม และสุขภาพจิต ส่วนปัจจัยในกลุ่มรากที่ทำให้ความเชื่ออำนาจในตนลดลง คือ สถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยปัจจัยในกลุ่มลำดับต้นที่ทำให้ความเชื่ออำนาจในตนเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต ความกล้าเสี่ยง พรหมวิหารสี่ และทศนคติ

1.5 จิตลักษณะด้านลักษณะมุ่งอนาคตปัจจัยในกลุ่มรากที่ทำให้ลักษณะมุ่งอนาคตเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ บรรยากาศที่ดีทางสังคม และสุขภาพจิต ปัจจัยในกลุ่มลำดับต้นที่ทำให้ลักษณะมุ่งอนาคตเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ทางสังคมด้านวิชาการ

1.6 จิตลักษณะด้านความคิดริเริ่ม / ความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยสำคัญในกลุ่มรากที่ทำให้



ความคิดริเริ่ม/ความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มขึ้น คือ ความยืดหยุ่นในการคิด ส่วนปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้ความคิดริเริ่ม/ความคิดสร้างสรรค์ลดลงเรียงตามลำดับ คือ ระดับการศึกษา บรรยากาศในการทำงาน และการส่งเสริมให้ประกอบอาชีพส่วนตัว ปัจจัยสำคัญในกลุ่มลำดับต้นที่ทำให้เกิดความคิด ริเริ่ม/ความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น คือ ความพอใจในการทำงาน และที่ทำให้ความคิดริเริ่ม/ความคิดสร้างสรรค์ลดลง คือ ทักษะคิดต่อระบบราชการ

1.7 จิตลักษณะด้านค่านิยมต่างๆ เช่น การพึ่งตนเอง ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ เป็นต้น ปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้ค่านิยมต่างๆ เพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือการอบรมจากครู-ผู้ปกครอง การอบรมเลี้ยงดูทางบวก และระดับการถ่ายทอดทางสังคม ส่วนปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้ค่านิยมต่างๆ ลดลงเรียงตามลำดับ คือ การอบรมเลี้ยงดูทางลบ (เข้มงวดกวดขัน ปล่อยปละละเลย)ระดับการศึกษา และสภาพทางเศรษฐกิจ

1.8 จิตลักษณะด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ ความสามารถในการคิด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การอบรมเลี้ยงดูทางบวก และสุขภาพจิต ส่วนปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้เหตุผลเชิงจริยธรรมลดลง คือ การอบรมเลี้ยงดูทางลบ (เข้มงวด และลงโทษทางกาย)ปัจจัยในกลุ่มลำดับต้นที่ทำให้เหตุผลเชิงจริยธรรมเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ เอกลักษณะแห่งตน และลักษณะมุ่งอนาคต

1.9 จิตลักษณะด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ การสนับสนุนทางสังคมและความขัดแย้งในการงานและครอบครัว ปัจจัยในกลุ่มลำดับต้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ คือ ความพึงพอใจในครอบครัว แรงจูงใจ ด้านความคาดหวัง และทักษะคิดต่อระบบราชการ

1.10 จิตลักษณะด้านความตั้งใจที่ลาออกจากงาน ปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกลดความเป็นบุคคล ปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้ความตั้งใจที่จะออกจากงานลดลง คือ ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป) ปัจจัยในกลุ่มลำดับต้นที่ทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเพิ่มขึ้นคือ ความท้อแท้ ปัจจัยในกลุ่มลำดับต้นที่ทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานลดลงเรียงตามลำดับคือ ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมของวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการรักษาการเป็นสมาชิกของวิชาชีพ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อวิชาชีพ ความมุ่งมั่นและการควบคุม

2. พฤติกรรมประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงาน /ความสำเร็จในวิชาชีพ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา พฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมกรพยาบาล พฤติกรรมแต่ละด้านสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

2.1 พฤติกรรมด้านประสิทธิผลในการทำงาน/ความสำเร็จในอาชีพ ปัจจัยในกลุ่มแรกคือ



ทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน/ความสำเร็จในอาชีพเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ การสนับสนุนจาก
องค์กรและครอบครัว สภาพการณ์ของกลุ่มทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับ

ผู้ใต้บังคับบัญชาปัจจัยในกลุ่มแรกทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน/ความสำเร็จในอาชีพลดลง คือ
ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ปัจจัยในกลุ่มลำดับที่ทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน/
ความสำเร็จในอาชีพเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันในอาชีพและความ
เชื่ออำนาจในตน

2.2 พฤติกรรมด้านการปฏิบัติทางพุทธ ปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้การปฏิบัติทางพุทธ
เพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ ระยะเวลาเข้าเรียนในโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การคบเพื่อนอย่าง
เหมาะสม การได้ประโยชน์จากกิจกรรมทางพุทธ และการได้รับการถ่ายทอดทางพุทธ ปัจจัยในกลุ่ม
ลำดับที่ทำให้การปฏิบัติทางพุทธเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ ความเชื่ออำนาจในตน และความเชื่อ
และทัศนคติทางพุทธ

2.3 พฤติกรรมด้านพฤติกรรมการสอน ปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้พฤติกรรมการสอนเพิ่มขึ้น
คือ ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการสอน ปัจจัยในกลุ่มลำดับที่ทำให้พฤติกรรมการสอนเพิ่มขึ้น เรียง
ตามลำดับ คือ เจตนาวางแผนการสอนตลอดสัปดาห์ ทัศนคติต่อการยอมรับนวัตกรรม การรับรู้
บรรทัดฐานและการสนับสนุนทางสังคมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยในกลุ่มดอกผลที่ทำให้
พฤติกรรมการสอนเพิ่มขึ้น คือ การวางแผนการสอน

2.4 พฤติกรรมด้านพฤติกรรมกรพยาบาล ปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้พฤติกรรมกรพยาบาล
เพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ การปฏิบัติทางพุทธ การสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งใน
บทบาทและสถานภาพทางเศรษฐกิจ ปัจจัยในกลุ่มแรกที่ทำให้พฤติกรรมกรพยาบาลลดลงเรียง
ตามลำดับ คือ ความเครียดจากสภาพการทำงาน และสุขภาพจิต ปัจจัยในกลุ่มลำดับที่ทำให้
พฤติกรรมกรพยาบาลเพิ่มขึ้นเรียงตามลำดับ คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ ความเชื่อทางพุทธ ความเชื่อ
อำนาจในตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ปัจจัยในกลุ่มลำดับที่ทำให้พฤติกรรมพยาบาลลดลง คือ การ
รับรู้ด้านการควบคุมพฤติกรรม และความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ปัจจัยในกลุ่มดอกผลที่ทำให้พฤติกรรม
กรพยาบาลเพิ่มขึ้น คือพฤติกรรมป้องกันการติดเชื้อในอดีต

3. หากพิจารณาประเภทของปัจจัยตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ ปัจจัยสำคัญในกลุ่มแรกที่ทำให้
ให้จิตลักษณะและพฤติกรรมเพิ่มขึ้นประกอบด้วยสุขภาพจิต การอบรมเลี้ยงดูทางบวก การปฏิบัติทาง
พุทธ การมีแบบอย่าง บรรยากาศที่ดีทางสังคม และการได้รับการและการส่งเสริมวิชาการปัจจัย
สำคัญในกลุ่มลำดับที่ทำให้จิตลักษณะและพฤติกรรมเพิ่มขึ้นประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจในตน ความ
เชื่อทางพุทธ และจากจูงใจ/แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์



จากผลการสังเคราะห์โดยรวม ปัจจัยสำคัญในกลุ่มรากที่สัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรมตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมมีดังนี้

1. สุขภาพจิตสัมพันธ์กับจิตลักษณะ 5 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจ เหตุผลเชิงจริยธรรม และความเชื่อทางพุทธ และสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการพยาบาล ผลการวิจัยส่วนนี้เป็นการยืนยันความเชื่อตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมที่ว่า ลักษณะพื้นฐานทางจิต (ราก) เป็นสาเหตุของจิตลักษณะในส่วนลำดับต้น ซึ่งจิตลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต และเหตุผลเชิงจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538 : 4) สำหรับผลการสังเคราะห์ที่พบว่าสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการพยาบาลนั้น เป็นไปได้ว่างานพยาบาลเป็นงานหนักและต้องรับผิดชอบสูง เพราะหมายถึง ชีวิตของผู้ป่วย ดังนั้น ถ้าบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ย่อมทำให้เกิดความเครียดและสุขภาพจิตเสื่อมได้ ดังผลการศึกษาของ ดีโลว์รา และมอสส์ และเบอร์รี่แมน และคนอื่น ๆ (Delora and Moses. 1969 ; Bergman and others. 1984 อ้างใน อภิญญา โพธิ์ศรีทอง. 2536 : 14-15)

2. การอบรมเลี้ยงดูทางบวก (รักสนับสนุน ใช้เหตุผล ให้พึ่งตนเอง) สัมพันธ์กับจิตลักษณะ 6 ด้านเรียงตามลำดับ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่อทางพุทธ ค่านิยมต่าง ๆ แรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนและความคิดริเริ่ม/ความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยส่วนนี้ยืนยันความเชื่อตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมที่ว่า การอบรมเลี้ยงดูเป็นประสบการณ์ทางสังคมที่มีความสำคัญต่อบุคลิกภาพและลักษณะทางจิต-สังคมของบุคคล ถ้าประสบการณ์ทางสังคมด้านการอบรมเลี้ยงดูเป็นทางบวกย่อมส่งผลดีต่อบุคลิกภาพและจิตลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์งานวิจัยของ ดุษฎี โยเหลา (2535 : 23, 33) ที่พบว่า การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับการยึดถือบาปบุญและความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นความเชื่อทางพุทธ นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์และความเชื่ออำนาจในตนอีกด้วย สำหรับผลการสังเคราะห์ที่ว่า การอบรมเลี้ยงดูทางบวกสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการปฏิบัติทางพุทธนั้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดุษฎี โยเหลา (2535 : 26)

3. การปฏิบัติทางพุทธสัมพันธ์กับจิตลักษณะ 4 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ความเชื่อทางพุทธ ทศนคติที่ดีต่ออาชีพ แรงจูงใจ และความเชื่ออำนาจในตน ผลการวิจัยส่วนนี้ยืนยันความเชื่อตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมที่ว่าประสบการณ์ทางสังคมย่อมส่งผลต่อจิตลักษณะ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทัศนะของ พระเทพเวที (2532 : 242) ที่ว่าความเชื่อเรื่องบาปบุญ นรก สวรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่พุทธศาสนิกชนได้ฟังอยู่เสมอจะทำให้บุคคลเร่งปฏิบัติตามคำสอนของพุทธศาสนาสูงขึ้น ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับหลักคำสอนในพุทธศาสนาเรื่องกฎแห่งกรรม คือ ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว รู้จักละอายและเกรงกลัวต่อบาป ดังทัศนะของ ฤกษ์ชัย และดวงเดือน พันธุมนาวิน (2533 : 18)



ดังนั้นบุคคลที่มีความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธสูงจึงมีความเชื่ออำนาจในตนสูง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติทางพุทธกับแรงจูงใจ จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ ประทีป จินนี และคณะ (2542 : บทคัดย่อ) แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานไว้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล แรงจูงใจเป็นปัจจัยภายในบุคคล ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักธรรมทางพุทธศาสนา นอกจากจะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงแล้ว ย่อมจะมีแรงจูงใจสูงด้วย

สำหรับการปฏิบัติทางพุทธที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการพยาบาลนั้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อริสธรรม ตีระดอม (2526 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าจริยธรรมทางพุทธศาสนามีผลต่อพฤติกรรมของพยาบาลชาวพุทธและสอดคล้องกับการศึกษาของ ซานเซนบาค (Sanzenbach. 1989 : 571-572) ที่พบว่าศาสนามีอิทธิพลต่องานด้านสังคมโดยอิทธิพลดังกล่าวไม่ได้เกิดจากองค์การศาสนา แต่เกิดจากคำสอนทางศาสนา

4. การมีแบบอย่างสัมพันธ์กับจิตลักษณะ 4 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติที่ดีต่ออาชีพ แรงจูงใจ และลักษณะมุ่งอนาคต ผลการวิจัยดังกล่าวยืนยันความเชื่อตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมที่ว่าประสบการณ์ทางสังคมย่อมส่งผลต่อจิตลักษณะ

5. บรรยากาศที่ดีทางสังคมสัมพันธ์กับจิตลักษณะ 4 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติที่ดีต่ออาชีพ และแรงจูงใจ ผลการวิจัยดังกล่าวยืนยันความเชื่อตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมที่ว่า ประสบการณ์ทางสังคมและสภาวะแวดล้อมส่งผลต่อจิตลักษณะ กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมย่อมทำให้เกิดจิตลักษณะที่ดี

6. การบริการและการส่งเสริมวิชาการสัมพันธ์กับจิตลักษณะ 4 ด้านเรียงตามลำดับ คือ แรงจูงใจ ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติที่ดีต่ออาชีพ และลักษณะมุ่งอนาคต ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวยืนยันความเชื่อตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมและสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์ของ ประทีป จินนี และคณะ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานและวิธีการทำงานเป็นปัจจัยภายนอกบุคคลที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

ปัจจัยสำคัญในกลุ่มลำดับที่สัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรม มีดังนี้

1. ความเชื่ออำนาจในตนสัมพันธ์กับจิตลักษณะ 3 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ความเชื่อทางพุทธ แรงจูงใจ และความคิดริเริ่ม/ความคิดสร้างสรรค์ และสัมพันธ์กับพฤติกรรม 4 ด้านเรียงตามลำดับ คือ การปฏิบัติทางพุทธ พฤติกรรมการพยาบาล พฤติกรรมการสอน และประสิทธิผลในการทำงาน/ความสำเร็จในอาชีพ ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวยืนยันความเชื่อตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมที่ว่า จิตลักษณะ (ลำดับต้น) สามารถส่งผลต่อจิตลักษณะด้วยกันและส่งต่อไปยังพฤติกรรม (ดอกผล) ได้ด้วยความเชื่ออำนาจในตนเป็นความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสามารถและการกระทำของตนว่าเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวโดยไม่เชื่ออำนาจที่เกิดจากแหล่งภายนอก เช่น ไสยศาสตร์



หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ดังนั้นความเชื่ออำนาจในตนจึงสอดคล้องกับความเชื่อทางพุทธที่มีจุดเน้นเรื่องกฎแห่งกรรมทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองของ ดีซี (Deci. 1975) ที่เชื่อว่าบุคคลทุกคนจะรับรู้ความสามารถของตนเองได้ การรับรู้ความสามารถดังกล่าวจะช่วยเสริมความเชื่ออำนาจในตน และส่งผลไปยังแรงจูงใจ และประสิทธิผลในการทำงาน/ความสำเร็จในอาชีพไม่ว่าจะเป็นอาชีพครูหรืออาชีพพยาบาลก็ตาม

2. ความเชื่อทางพุทธสัมพันธ์กับจิตลักษณะ 3 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ทศคนคติที่ดีต่ออาชีพ แรงจูงใจ ความเชื่ออำนาจในตน และสัมพันธ์กับพฤติกรรม 2 ด้านตามลำดับ คือ พฤติกรรมการพยาบาลและการปฏิบัติทางพุทธ ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวยืนยันความเชื่อตามแนวคิดทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมที่ว่าจิตลักษณะ (ลำต้น) สามารถส่งผลต่อจิตลักษณะและส่งผลต่อไปยังพฤติกรรม (ดอกผล) ได้

3. แรงจูงใจ/แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สัมพันธ์กับจิตลักษณะ 4 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในตน และความคิดริเริ่ม/ความคิดสร้างสรรค์ และสัมพันธ์กับพฤติกรรม 2 ด้านเรียงตามลำดับ คือ พฤติกรรมการสอนและประสิทธิผลในการทำงาน/ความสำเร็จในอาชีพ ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวยืนยันความเชื่อตามแนวคิดทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม และสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1953) ที่เชื่อว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปโดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ และผลการสังเคราะห์ของ ประทีป จินนี และคณะ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยภายในบุคคลที่มีผลทางบวกต่อประสิทธิผลการทำงาน/ความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการสังเคราะห์ที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้ทราบว่ามีปัจจัยที่สัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรมจำนวนมากและบางปัจจัย เช่น การอบรมเลี้ยงดูทางบวก การปฏิบัติทางพุทธ สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน ความเชื่อทางพุทธ และแรงจูงใจ/แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สัมพันธ์กับจิตลักษณะและพฤติกรรมหลายด้าน ดังนั้นการส่งเสริมหรือพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นคนเก่ง ดี มีสุข ต้องพัฒนาตั้งแต่ส่วนรากในปัจจุบันที่สำคัญ คือ การอบรมเลี้ยงดูทางบวก โดยเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน ใช้เหตุผลและให้พึ่งตนเอง และปลูกฝังให้ปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนา พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดี ในส่วนของลำต้น (จิตลักษณะ) ควรพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความเชื่ออำนาจในตน ความเชื่อทางพุทธ และส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ/แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะการพัฒนาปัจจัยทั้ง 5 นี้ จะทำให้จิตลักษณะและพฤติกรรมหลายด้านพัฒนาตามไปด้วย และ ควรนำผลการวิจัยไปเผยแพร่กับผู้ปกครอง หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงานฯ เป็นต้น เพื่อจะได้ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการอบรมเลี้ยงดูเด็กและเยาวชน หรือใช้วางแผนพัฒนาคนทำงาน



นอกจากที่กล่าวแล้ว เพื่อให้ได้ความชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นควรมีการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรตามตัวเดียวกัน และใช้ทฤษฎีอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีระบบ หรือทฤษฎีการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา เป็นต้น มาใช้เป็นกรอบในการจัดกลุ่มตัวแปร ซึ่งอาจจะทำให้ได้ผลการสังเคราะห์ที่ต่างออกไป และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมเพียง 4 ด้าน เพื่อให้เกิดความชัดเจน และครอบคลุมลักษณะคนเก่ง ดี มีสุข น่าจะศึกษาพฤติกรรมด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย เช่น การคบเพื่อนอย่างเหมาะสม การอบรมจากครู-ผู้ปกครอง ความสามารถทางการคิด การมุ่งอนาคต และความพึงพอใจในงาน เพราะจากผลการสังเคราะห์ พบว่า ปัจจัยข้างต้นให้ค่าขนาดอิทธิพลมาตรฐานสูง แต่มีการศึกษาความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ น้อย

บรรณานุกรม

- ฉกาจ ช้วยโต และ ดวงเดือน พันธุนาวิณ. (2533). ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวกับการบวชในพุทธศาสนาของชายไทยในภาคใต้. รายงานการวิจัยฉบับที่ 43. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุนาวิณ. (2526). ควบคู่กับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน. จุลสารฉบับที่ 4 กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หน้า 13 – 15.
- _____ (2538). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคล. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ.
- ดุขฎี โยเหลา. (2535). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์เมต้า. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2530). “การสังเคราะห์งานวิจัย,” วารสารการวัดผลการศึกษา. 8(23): 26-36.
- _____ (2542). การวิเคราะห์อภิमान. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีป จินนี, ดุขฎี โยเหลา และอุษา ศรีจินดารัตน์. (2542). การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระเทพเวที. (2532). พุทธธรรม. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สุพัฒน์ สุกุมลสันต์. (2532). การอภิวิเคราะห์และการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระหว่างพ.ศ.2515-2530. กรุงเทพฯ : สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม.(2530). “การวิเคราะห์เมต้าของงานวิจัย,” รวมบทความการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์. หน้า 52-59.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2531). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิญา โพธิ์ศรีทอง. (2536). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาโท วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อริสธรรม ตีระดอม. (2526). การศึกษาเปรียบเทียบผลของจริยธรรมทางพุทธศาสนาและคริสต์ศาสนาที่มีต่อพฤติกรรมของชาวพุทธและคริสต์. วิทยานิพนธ์ อษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล
- อุทุมพร จามรมาน. (2531). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ. กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับบลิชซิง.



Deci, E.L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York : Plenum Press.

Glass, G.V., McGaw, B. and Smith, M.L. (1981). *Meta-Analysis in Social Research*. Beverly Hills: Sage Publications.

Glass, G.V. and Smith, M.L. (1979). Meta-Analysis of research in the relationship of class size and achievement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 1: 2-16.

Hunter, J.E., Schmidt, F.L. and Jackson, G.B. (1982). *Meta-Analysis: Cumulating Research Findings Across Studies*. Beverly Hills: Sage Publications.

Light, R.J. and Pillemer, D.B. (1984). *Summing Up: The Science of Reviewing Research*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Rosenthal, R. and Rosnow, R.L. (1991). *Essentials of Behavioral Research: Methods and Data Analysis*. 2nd Edition. New York: Mc Graw-Hill, Inc.

Sanzenbach, Paul. (1989) "Religion and Social Work: it's not That Simple!" *Social Casework*. 70 (9) : 571-572 ; November.

อิทธิพลของมาตรการป้องกันสิ่งเสพติดในโรงเรียน และครอบครัว กับ
ความผูกพันทางสังคมที่มีต่อการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

สุภาพร ณะชานันท์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดและเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดตัวแปรต่างๆประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลและความผูกพันทางสังคมของนักเรียน ลักษณะของครอบครัวและลักษณะของโรงเรียน ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผลจากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียน ได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อสิ่งเสพติดได้มากที่สุด และลักษณะความผูกพันทางสังคมของนักเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดได้มากที่สุด

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

รัฐบาลภายใต้การนำของ ฯพณฯ พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้ตระหนักถึงความรุนแรงของปัญหาสิ่งเสพติดซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและกระจายไปทั่วทุกชุมชน โดยเฉพาะในสถานศึกษา ดังนั้น รัฐบาลจึงได้กำหนดให้ปัญหาสิ่งเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ (National Agenda) ที่จะต้องเร่งรัดดำเนินการให้บรรลุผลภายในเวลาอันรวดเร็ว พร้อมกับประกาศสงครามขั้นแตกหักเพื่อเอาชนะสิ่งเสพติด ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2546 เป็นต้นมา โดยได้ดำเนินการตามแนวทางการต่อสู้เพื่อเอาชนะสิ่งเสพติด (Roadmap) ภายใต้ยุทธศาสตร์ พลังแผ่นดิน หลังจากที่ รัฐบาลได้ใช้มาตรการรุนแรง เข้ายึดทั่วประเทศ เป็นเวลา 3 เดือน สถานการณ์การแพร่ระบาดของ สิ่งเสพติดจึงได้ลดความรุนแรงลงอย่างรวดเร็วเป็นครั้งแรก เจ้าหน้าที่สามารถจับกุมยาบ้าได้ไม่ต่ำกว่า 37.5



ล้านเม็ด มีผู้ค้าสิ่งเสพติดเข้ามารายงานตัวจำนวน 43,783 คน ถูกจับกุม 24,944 คน ผู้เสพสิ่งเสพติดเข้ามารายงานตัว 325,541 คน และเข้ารับการรักษา จำนวน 302,497 ราย ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร และกรรมกร ในจำนวนนี้มีนักเรียนเข้ารับการรักษาจำนวน 16,818 คน หรือร้อยละ 5.56 มีเยาวชนถูกจับกุมในคดีสิ่งเสพติด 8,448 คนส่งผลให้การประกาศสงครามกับปัญหาสิ่งเสพติดประสบผลสำเร็จหรือเบาบางลงจนอยู่ในระดับที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตโดยปกติของประชาชน รัฐบาลจึงสามารถประกาศชัยชนะต่อสิ่งเสพติดได้ในวันที่ 3 ธันวาคม 2546 (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด [ป.ป.ส.] 2547 : 25-59)

กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ ก็ได้ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งเสพติดในสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลด้วยเช่นกัน โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้ความรู้เรื่อง สิ่งเสพติดแก่นักเรียน การจัดบริการแนะแนวให้คำปรึกษาเป็นมาตรการสอดแทรก การใช้ศาสนา กีฬา วิชาการ ดนตรี ศิลปะ การบำเพ็ญประโยชน์ การอาชีพ การพัฒนาองค์กรนักเรียน การรณรงค์ต่อต้านสิ่งเสพติด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและประเพณี เป็นต้น ให้เป็นกิจกรรมที่ช่วยป้องกันไม่ให้นักเรียนหันไปสนใจสิ่งเสพติด

หลังจากการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวผ่านไปเป็นเวลา 2 ปีได้มีการสำรวจพบว่านักเรียนที่ใช้สารเสพติดมีจำนวนลดลง จากร้อยละ 25.74 ในปี พ.ศ. 2543 เหลือเพียงร้อยละ 4.10 ในปี พ.ศ. 2547 การที่มีจำนวนนักเรียนใช้สิ่งเสพติดลดลงในช่วงนี้จึงมีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องหลายด้าน ทั้งทางด้านมาตรการป้องกันสิ่งเสพติดในโรงเรียน ด้านการป้องกันสิ่งเสพติดในครอบครัว ด้านลักษณะส่วนบุคคล และ ลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคมของนักเรียน ดังนั้น งานวิจัยเรื่องนี้จึงสนใจที่จะศึกษาการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียน โดยพิจารณาทั้งปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล และ สภาพแวดล้อมทางบ้าน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนด้วย และการศึกษาครั้งนี้ยังมีการเปรียบเทียบว่าปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนมากที่สุด

ความมุ่งหมายในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายทั่วไปเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดและเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยลักษณะของนักเรียน ปัจจัยลักษณะของครอบครัวและปัจจัยลักษณะความผูกพันทางสังคมของนักเรียน



2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดและเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย มาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร และการอบรมสั่งสอนของครู

3. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับนักเรียนและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดและเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดให้แก่ นักเรียน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อครูและผู้ปกครองในการกำหนดแนวทางที่จะป้องกันสิ่งเสพติดให้แก่ นักเรียน

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็น นักเรียนและครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 2,369 คน จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานคร และครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนเดียวกับนักเรียน จำนวน 634 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **โรงเรียน** หมายถึง สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. **นักเรียน** หมายถึง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร



3. **ผู้ปกครอง** หมายถึง บิดา มารดา หรือผู้ให้การอุปการะนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. **ครู** หมายถึง ผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. **ผู้บริหาร** หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรืออาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2547

6. **สิ่งเสพติด** หมายถึง ยาหรือสารเคมี หรือวัตถุชนิดใดๆ ที่อาจเป็นผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติ หรือจากการสังเคราะห์ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยวิธีการกิน ดม สูบ ฉีด หรือวิธีใดๆ ก็ตาม เป็นช่วงระยะเวลา ๆ หรือนานติดกัน จนทำให้ร่างกายทรุดโทรมและตกอยู่ใต้อำนาจหรือเป็นทาสของสิ่งนั้น ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรือจิตใจเพียงอย่างเดียว เนื่องจากต้องเพิ่มขนาดการเสพยาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพราะเมื่อเสพเข้าไปสักระยะจะเกิดภาวะดื้อยา ปริมาณยาเดิมไม่สามารถทำให้เมาได้เมื่อถึงเวลาเสพ หากไม่ได้เสพยาจะทำให้เกิดอาการขาดยา ทำให้ทรมานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือจิตใจเพียงอย่างเดียว ในงานวิจัยนี้หมายถึง สิ่งเสพติดทุกชนิดทั้งถูกกฎหมาย เช่น บุหรี่, สุรา และผิดกฎหมาย เช่น ยาบ้า ยาอี กัญชา สารระเหย ฯลฯ

7. **การป้องกันสิ่งเสพติด** หมายถึง การหยุดปัญหาที่เกิดจากสิ่งเสพติดก่อนที่ปัญหานั้นจะเกิดขึ้น ผลที่เกิดจากการป้องกันจะเป็นการลดอุปสงค์ของสิ่งเสพติด (Demand Reduction) ในกลุ่มนักเรียน ทำให้จำนวนนักเรียนที่ใช้สิ่งเสพติดลดลง ปริมาณการใช้สิ่งเสพติดลดลง และจำนวนนักเรียนที่ติดสิ่งเสพติดลดลง โดยการทำให้นักเรียนมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งเสพติด และมีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด

7.1 **เจตคติต่อสิ่งเสพติด** หมายถึง การที่นักเรียนรายงานว่า มีความรู้ในเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์ หรือโทษของสิ่งเสพติด จนเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งเสพติด และมุ่งเข้าไปเกี่ยวข้องหรือต่อต้านสิ่งเสพติด วัดโดยแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากจากแบบสอบถามของวีรวรรณ สุทธิไกรลาส (2536) จำนวน 20 ข้อโดยใช้ประโยคประกอบด้วย มาตรฐานประมาณค่า 6 หน่วย จาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยคะแนนระหว่าง 20 -120 คะแนน นักเรียนที่ได้คะแนนรวมเท่ากับคะแนนเฉลี่ย หรือมากกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวม แสดงว่ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติด นักเรียนที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวม แสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อสิ่งเสพติด



7.2 พฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด หมายถึง การที่นักเรียนรายงานว่ามีการปฏิบัติตัวอย่างไรบ้างเพื่อไม่ให้ตนเองต้องเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด ได้แก่ การเลือกคบเพื่อนที่ไม่ใช้สิ่งเสพติด การปฏิเสธเมื่อมีผู้ชักชวนให้ใช้สิ่งเสพติด หลีกเลี่ยงการไปสถานบันเทิงในเวลาค่ำคืน คิดถึงความสำเร็จในอนาคต เข้าร่วมกิจกรรมป้องกันสิ่งเสพติด แก้ปัญหาโดยไม่ต้องพึ่งพาส่งเสริมสิ่งเสพติด ใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 14 ข้อโดยใช้ประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จากมากที่สุด ถึงไม่เคยเลย คะแนนของนักเรียนแต่ละคนจะมีพิสัยคะแนนระหว่าง 14-84 คะแนน นักเรียนที่ได้คะแนนรวมมาก แสดงว่ามีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดมาก นักเรียนที่ได้คะแนนรวมน้อย แสดงว่ามีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดน้อย

7.3 มาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน หมายถึงระดับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันสิ่งเสพติดในโรงเรียนตามนโยบาย และยุทธศาสตร์พลังแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการในด้านการกำหนดแผนงาน, การจัดกิจกรรม, การให้ความช่วยเหลือนักเรียน, การคัดกรอง, การบริหารจัดการ และการประเมินผล การวัดมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของ โรงเรียนใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนโยบายพลังแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ

แบบสอบถามมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จาก มากที่สุด ถึง ไม่เคยเลย ซึ่งประกอบด้วยข้อความที่ถามในเรื่องการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนจำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ โดยฉบับหนึ่งให้ครูเป็นผู้ตอบ และอีกฉบับหนึ่งให้นักเรียนเป็นผู้ตอบ โดยมีเนื้อหาใกล้เคียงกัน แต่ฉบับที่ให้นักเรียนตอบจะมีเนื้อหาเฉพาะที่นักเรียนสามารถตอบได้เท่านั้น ถ้าผู้ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่า มีการรับรู้ว่ามีมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนสูงกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดต่ำ

8. ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษา มาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพ อาทิเช่น การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน การวัดความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารใช้แบบวัดที่พัฒนามาจากแบบวัดความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารของทรัสตี (Trusty. 1986) จำนวน 20 ข้อโดยใช้ประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบสอบถามฉบับนี้ให้ครูเป็นผู้ตอบ ซึ่งจะได้



คะแนนอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงถึงการรับรู้ว่าผู้บริหารโรงเรียนของตนมีความเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

9. วิธีการอบรมสั่งสอนของครู หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันสิ่งเสพติดให้แก่นักเรียนด้วยการดูแล เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา สอนให้คิด/ทำอย่างมีเหตุผล จัดกิจกรรมทางเลือก ตามความสนใจของนักเรียน และไม่ทำให้นักเรียนรู้สึกเครียด ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนโยบายในการป้องกันสิ่งเสพติดของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครู จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ประโยชน์ประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนของนักเรียนแต่ละคนจะมีพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน นักเรียนที่ได้คะแนนรวมมาก แสดงว่า ครูในโรงเรียนมีการอบรมสั่งสอนเพื่อป้องกันสิ่งเสพติดมาก นักเรียนที่ได้คะแนนรวมน้อย แสดงว่า ครูในโรงเรียนมีการอบรมสั่งสอนเพื่อป้องกันสิ่งเสพติดน้อย

10. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง เกณฑ์เฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

11. ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การมองตนเองของนักเรียนว่าเป็นคนมีค่า มีทัศนคติที่ดีต่อตัวเองในเรื่องความสำเร็จหรือ ความล้มเหลว การยอมรับตนเอง การพึ่งตนเอง และคิดว่าตนเองมีค่าในสังคม วัดโดยแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ โรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 2004: online) จำนวน 10 ข้อโดยใช้ประโยชน์ประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วย จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจะมีพิสัยคะแนนระหว่าง 10-60 คะแนน นักเรียนที่ได้คะแนนรวมเท่ากับหรือมากกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวมแสดงว่ามีความภาคภูมิใจในตนเองสูง นักเรียนที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวม แสดงว่ามีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

12. ความผูกพันทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อสังคมซึ่งในงานวิจัยนี้สังคมที่มีความใกล้ชิดและมีอิทธิพลกับนักเรียนมากที่สุดคือ ครอบครัว และโรงเรียน ความผูกพันทางสังคมตามแนวคิดของเฮิร์สชี่ (Hirschi, 1969) นั้น แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1. ความรู้สึกผูกพัน (Attachment) 2. การผูกมัด (Commitment) 3. ความเกี่ยวข้อง (Involvement) และ 4. ความเชื่อ (Belief) แต่เนื่องจากมีงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า ความเกี่ยวข้องเป็นองค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิด ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกองค์ประกอบนี้ออกมาเป็นตัวแปรอิสระอีกตัวหนึ่งต่างหาก แบบวัดความผูกพันกับโรงเรียน และแบบวัดความผูกพันกับผู้ปกครอง ในงานวิจัยครั้งนี้จึงมีเพียง 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกผูกพัน การผูกมัด และความเชื่อ



12.1 ความผูกพันกับผู้ปกครอง หมายถึง ความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อผู้ปกครอง มี 3 องค์ประกอบคือ 1. ความรู้สึกผูกพัน (Attachment) หรือใส่ใจต่อความเห็นและความคาดหวังของผู้ปกครอง และนักเรียนมีความรู้สึกรัก เคารพนับถือ ตลอดจนมีความพอใจในตัวของผู้ปกครอง 2. นักเรียนยอมรับและมองเห็นประโยชน์ (Commitment) ที่จะได้รับจากการปฏิบัติตามคำสั่งสอนของผู้ปกครอง 3. นักเรียนมีความเชื่อ (Belief) ในค่านิยมและบรรทัดฐานของผู้ปกครอง

12.2 ความผูกพันกับโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบคือ 1. ความรู้สึกใส่ใจต่อโรงเรียน (Attachment) หมายถึงนักเรียนมีความสนุกสนาน ร่าเริงกับการไปโรงเรียน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียน และความรู้สึกที่ดีต่อครู ต่อความคิดเห็นและความคาดหวังของครู 2. นักเรียนยอมรับและมองเห็นประโยชน์ (Commitment) ที่จะได้รับจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ตลอดจนถึงการมีปณิธานที่ต้องการจะประสบความสำเร็จจากการศึกษาที่โรงเรียน 3. นักเรียนมีความเชื่อ (Belief) ว่ากฎระเบียบของโรงเรียนมีความถูกต้องชอบธรรม

12.3 ความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ (Involvement) หมายถึง การที่นักเรียนใช้เวลาส่วนใหญ่ให้หมดไปกับกิจกรรมอันเป็นแบบแผนที่สังคมยอมรับตามบทบาทหน้าที่ของนักเรียน เช่น ทำงานบ้าน ทำการบ้าน อ่านบทเรียนล่วงหน้า เข้ากลุ่มสนทนากาการ เล่นกีฬาหรือดนตรี เป็นต้น

แบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ วัดโดยแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ยุบลวรรณ ประมวลรัฐการ (2532) จำนวนฉบับละ 10 ข้อ

13. การอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง หมายถึง การรับรู้ของนักเรียนว่า ผู้ปกครองให้ความรักเอาใจใส่ อบรมสั่งสอนให้ประพฤติตนตามกฎระเบียบของสังคม และทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองให้นักเรียนปลอดภัยจากสิ่งเสพยาติตนมากน้อยเพียงใด แบบสอบถามการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดของนายแพทย์ทรงเกียรติ ปิยะกะ (2544) ซึ่งเป็นบุคคลดีเด่นด้านการป้องกันสิ่งเสพยาติตนของสำนักป้องกันและปราบปรามสิ่งเสพยาติตนประจำปี พ.ศ. 2544 แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความจำนวน 40 ข้อ ที่ถามนักเรียนถึงการปฏิบัติของผู้ปกครองเพื่อสร้างพลังป้องกันสิ่งเสพยาติตน 10 ประการ ให้เกิดขึ้นในครอบครัว ผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมมากกว่าในแบบวัดแสดงว่าได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวเพื่อป้องกันสิ่งเสพยาติตนมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

14. เศรษฐฐานะ หมายถึง การนำตัวแปรระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษา ของมารดา และรายได้ของครอบครัวไปแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานเพื่อให้ตัวแปรจะมีหน่วยเดียวกันคือมีค่าเฉลี่ยเป็น 0 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 1 เมื่อตัวแปรมีหน่วยเดียวกันแล้วจึงนำมาเฉลี่ยกัน



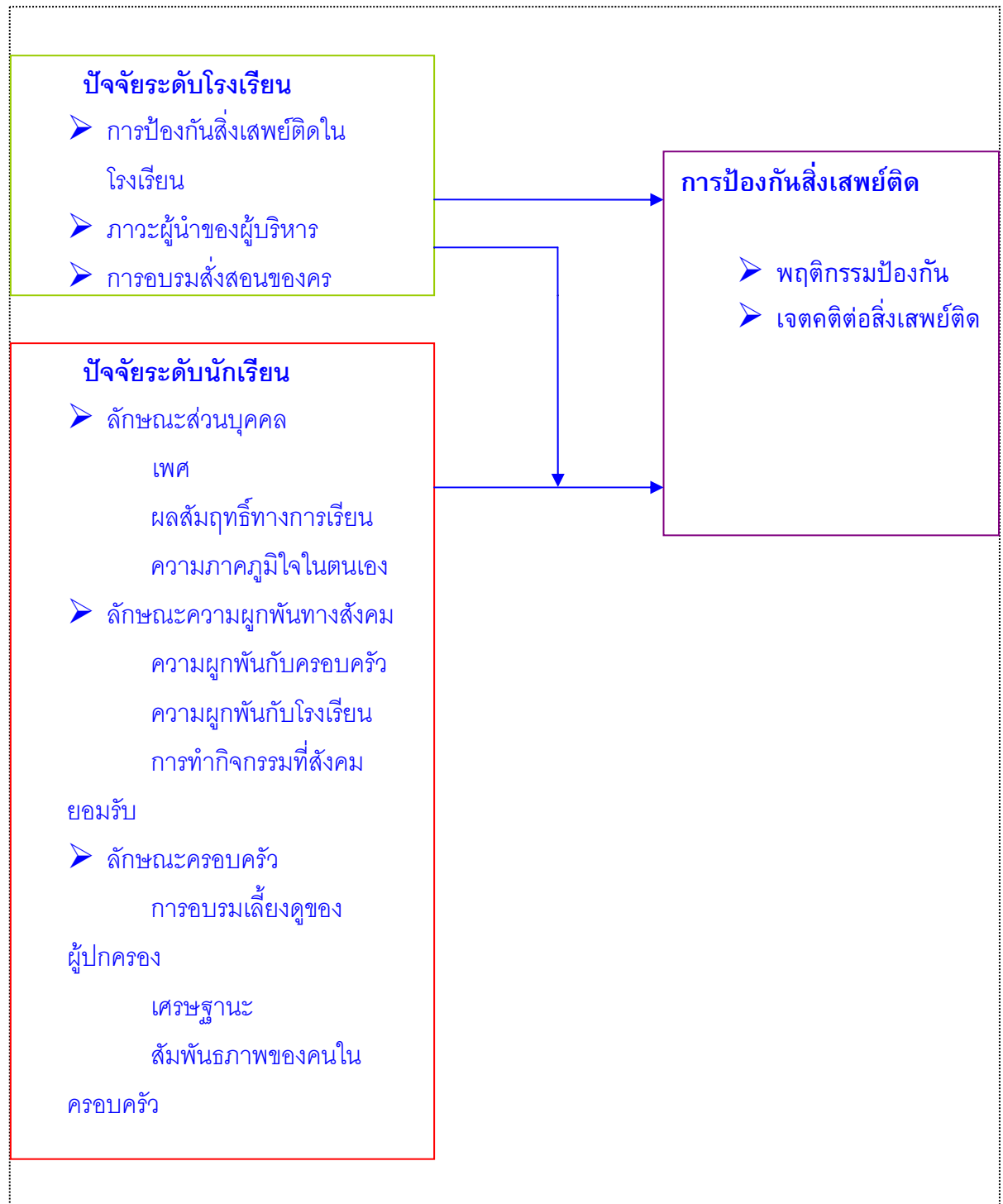
นักเรียนที่มีค่าตัวแปรเศรษฐกิจสูงก็คือนักเรียนที่มีบิดาและมารดาที่จบการศึกษาในระดับสูง และมีรายได้สูงกว่า นักเรียนที่มีค่าตัวแปรเศรษฐกิจต่ำ

15. สัมพันธภาพของคนในครอบครัว หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติต่อกันหรือการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว ครอบครัวที่มีสัมพันธภาพดีจะมีการพูดคุยกันด้วยความรักใคร่ปรองดอง และมีความห่วงใยซึ่งกันและกันรวมทั้งปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น ส่วนครอบครัวที่สัมพันธภาพไม่ดีจะมีลักษณะตรงกันข้ามคือ มีความห่างเหิน และขัดแย้งกัน วัดจากแบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 10 ข้อ โดยใช้ประโยคประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 6 หน่วยจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนของนักเรียนแต่ละคนจะมีพิสัยคะแนนระหว่าง 10-60 คะแนน นักเรียนที่ได้คะแนน รวมมาก แสดงว่ามีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวมาก นักเรียนที่ได้คะแนนรวมน้อย แสดงว่ามี สัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวน้อย

16. การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล ของตัวแปรที่วัดจาก ตัวแปรต่างระดับกัน อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ด้วยการสร้างสมการถดถอย แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน



กรอบแนวคิดในการวิจัย





กรอบแนวคิดในการวิจัยอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ตัวแปรระดับ 1 หมายถึง ระดับนักเรียน เป็นกลุ่มตัวแปรที่อยู่ด้านล่าง ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ระดับนักเรียน และตัวแปรตาม คือ การป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียน และตัวแปรระดับ 2 หมายถึง ระดับ โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวแปรที่อยู่ด้านบน การจัดกลุ่มตัวแปรไว้ด้านบนและด้านล่างในลักษณะเช่นนี้เป็นการจัดเพื่อแสดงความเป็นสมาชิกของนักเรียนที่อยู่ภายใต้บริบทของโรงเรียน เส้นโยงแสดงว่า ตัวแปรอิสระระดับนักเรียนและระดับโรงเรียนต่างมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนที่มีต่อตัวแปรอิสระระดับนักเรียนในการส่งผลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองฐานพบว่าปัจจัยระดับโรงเรียนและปัจจัยระดับนักเรียนมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงว่าค่าเฉลี่ยเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของนักเรียนมีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความผูกพันกับครอบครัว ความผูกพันกับโรงเรียน ความเกี่ยวข้องกับ กิจกรรมที่สังคมยอมรับ และสัมพันธภาพของคนในครอบครัว ส่วนปัจจัยระดับโรงเรียนไม่มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญ ภายหลังจากควบคุมความแตกต่างของปัจจัยอื่นๆ เรียบร้อยแล้ว

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจาก สิ่งเสพติด ประกอบด้วย ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความผูกพันกับครอบครัว ความผูกพันกับโรงเรียน ความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคม ยอมรับ สัมพันธภาพของคนในครอบครัว และการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง ส่วนปัจจัยระดับ โรงเรียน ได้แก่ มาตรการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน ภายหลังจากควบคุมความแตกต่างของปัจจัยอื่นๆ เรียบร้อยแล้ว

4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับโรงเรียนกับตัวแปรระดับนักเรียน

4.1 การอบรมสั่งสอนของครูมีผลทางลบต่ออิทธิพลของความภาคภูมิใจในตนเองที่มีต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติด

4.2 มาตรการป้องกันสิ่งเสพติด มีผลทางลบต่ออิทธิพลของความผูกพันกับครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด



5. สำหรับเจตคติต่อสิ่งเสพติด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย เจตคติต่อสิ่งเสพติด ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 57 ลักษณะความผูกพันทางสังคมได้แก่ ความผูกพันกับครอบครัว ความผูกพันกับโรงเรียน และความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อสิ่งเสพติด ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ ร้อยละ 40 ลักษณะของครอบครัวได้แก่ เศรษฐฐานะ สัมพันธภาพของคนในครอบครัว และการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อสิ่งเสพติดที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 37 ส่วนปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร การอบรมสั่งสอนของครู มาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อสิ่งเสพติดที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 3.07

6. สำหรับพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด พบว่า ลักษณะความผูกพัน ทางสังคมได้แก่ ความผูกพันกับครอบครัว ความผูกพันกับโรงเรียน และความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 69 ลักษณะของครอบครัวได้แก่ เศรษฐฐานะ สัมพันธภาพของคนในครอบครัว และการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 50 ลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ ร้อยละ 38 ส่วนปัจจัยระดับ โรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร การอบรมสั่งสอนของครู มาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 18.75

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของ นักเรียน ปัจจัยลักษณะครอบครัว ปัจจัยลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคม และปัจจัยระดับโรงเรียน ว่าปัจจัยแต่ละกลุ่มมีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนมากน้อยเพียงใด ผลการวิเคราะห์อิทธิพลพบว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะความผูกพันทางสังคมของนักเรียนมีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนมากกว่าตัวแปรในกลุ่มครอบครัวและตัวแปรระดับโรงเรียน รายละเอียดอิทธิพลของตัวแปรในกลุ่มต่างๆ มีดังต่อไปนี้



1. เจตคติต่อสิ่งเสพติด และพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด

จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนระดับมัธยมปีที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยเจตคติต่อสิ่งเสพติดสูงถึง 5.073 และมีคะแนนเฉลี่ยต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดสูงถึง 4.80 (จากคะแนนเต็ม 6) โดยความแปรปรวนของคะแนนส่วนใหญ่มาจากความแปรปรวนภายในโรงเรียน การที่นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงเช่นนี้น่าจะเนื่องมาจากนักเรียนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโทษภัยของสิ่งเสพติดจากทั้ง สื่อมวลชน จากครูในโรงเรียน และจากผู้ใหญ่ในครอบครัว จึงทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติด และมีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดมาก นอกจากนี้ที่นักเรียนส่วนใหญ่ยังอยู่ในครอบครัวที่มีฐานะเศรษฐกิจในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ประกอบกับคนในครอบครัวก็มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รวมทั้งผู้ปกครองของนักเรียนยังให้การอบรมเลี้ยงดูนักเรียน ในด้านการป้องกันสิ่งเสพติดค่อนข้างมาก ส่วนโรงเรียนที่นักเรียนเหล่านี้ศึกษาอยู่ก็มี ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาอยู่ในระดับสูง มีครูที่เอาใจใส่อบรมสั่งสอนนักเรียนค่อนข้างมาก และโรงเรียนมีมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดอยู่ในระดับค่อนข้างมากด้วย สภาพแวดล้อมที่ดีทั้งที่บ้านและโรงเรียนดังกล่าว จึงมีส่วนส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติด และมีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดมาก

2. ลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียน

ประกอบด้วย ตัวแปรสามตัวได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความภาคภูมิใจในตนเอง

2.1 เพศ

2.1.1 เพศมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติด

ในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า นักเรียนหญิง มีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติดมากกว่านักเรียนชาย ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีตเป็นจำนวนมาก ที่พบว่านักเรียนที่มีเพศต่างกันมีเจตคติต่อสิ่งเสพติดแตกต่างกัน (กิตติศักดิ์ ทองอุทุม. 2547; ปยารี พิริยะอุดมพร. 2543; เอื้ออมพร พลอยประดิษฐ์. 2544; ประเสริฐส กววยสวัสดิ์. 2541) ทั้งนี้ น่าจะเนื่องมาจากนักเรียนชาย มักจะถูกเพื่อนชักชวนให้ลองใช้สิ่งเสพติดมากกว่านักเรียนหญิง (น็อนน กลิ่นรัตน์ และปรีชา กลิ่นรัตน์. 2523 : บทคัดย่อ) ดังนั้นครอบครัว และโรงเรียนจึงควรเฝ้าระวังและสร้างความตระหนักถึงอันตรายของสิ่งเสพติดให้แก่เด็กนักเรียนชายมากกว่านักเรียนหญิง เพื่อให้เด็กนักเรียนชายมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติดมากยิ่งขึ้น

2.1.2 เพศไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ตัวแปรเพศไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปยารี พิริยะอุดมพร (2543 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา



พฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับการป้องกันการเสพยาบ้าของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดนนทบุรี พบว่า นักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันยาบ้าไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของศรีประกาย ทัดตานนท์ (2543 : 104) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การป้องกันปัญหาสิ่งเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง พบว่า เพศ ของนักเรียนไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการป้องกันปัญหาเสพยาเสพติด การที่พบผลเช่นนี้น่าจะเนื่องมาจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการควบคุมจากทั้งครอบครัว และโรงเรียนไม่ให้นักเรียนเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติดอย่างมากทั้งเพศหญิงและเพศชายเท่าเทียมกัน แต่อย่างไรก็ตามเมื่อนักเรียนเติบโตขึ้น นักเรียนชายอาจมีพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดลดน้อยลง ทั้งนี้เพราะนักเรียนชายมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติดน้อยกว่าเพศหญิง ดังนั้น ครอบครัวและโรงเรียนจึงควรเฝ้าระวังการใช้สิ่งเสพติดของนักเรียนชายให้มากกว่านักเรียนหญิง โดยเฉพาะการป้องกันไม่ให้นักเรียนไปคบเพื่อนที่ใช้สิ่งเสพติด เพราะอาจถูกเพื่อนชักจูงให้ใช้สิ่งเสพติดได้

2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลต่อทั้งเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอื้อมพร พลอยประดิษฐ์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับการป้องกันการเสพยาเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตฉะจุ้มสูงมดล สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีเจตคติและการปฏิบัติ เกี่ยวกับการป้องกันการเสพยาเสพติดแตกต่างกัน และแนวคิดของ เอิร์สดี ที่กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีส่วนสัมพันธ์กับสิ่งเสพติดเนื่องจาก นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงย่อมต้องคำนึงถึงความเสี่ยงต่อการสูญเสียสิ่งที่ตนได้ลงทุนขยันหมั่นเพียรไปแล้ว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงก่อให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันอยู่กับการศึกษาจึงช่วยเหนี่ยวรั้งไม่ให้นักเรียนทำผิดได้ แต่สำหรับเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ความรู้สึกผูกพัน ความยึดมั่น และความเกี่ยวข้องต่อกิจกรรมด้านการศึกษาได้ลดต่ำลง เด็กเหล่านี้จึงมีเสรีหรือถูกปลดปล่อยให้มีโอกาสกระทำผิดได้ (Hirschi. 1969 : 120-124) จากการศึกษาผลการเรียนของนักเรียนในอดีตพบว่า นักเรียนที่ประสบความสำเร็จทางด้านการเรียน มีประสบการณ์ในเรื่องสิ่งเสพติดในสัดส่วนที่สูงกว่าเด็กที่ประสบความสำเร็จทางด้านการเรียน นักเรียนที่รู้สึกเชิง เพือหน่ายในขณะที่อยู่ในโรงเรียนก็จะใช้สิ่งเสพติดเข้าช่วยแก้ไขความรู้สึกดังกล่าวด้วย ดังนั้น ความล้มเหลวทางการศึกษาจึงมีส่วนทำให้นักเรียนใช้สิ่งเสพติดได้เช่นเดียวกัน (นิรมล เปลียนจรรยา. 2530: 73) และผลการเรียนที่ไม่ดีก็เป็นแรงผลักดันให้นักเรียนหลายคน มีความคิดว่าวันนี้ไม่มีการเรียนเป็น ช่วงเวลาที่ทำให้ตนเองมีความสุขที่สุด แต่วันนี้มีการเรียนการสอนทำให้ตนต้องทุกข์ใจจนอยากหลีกหนี (นิรมล เปลียนจรรยา. 2543 : 105) จากผลการวิจัย



ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะรู้สึกมีความสุขกับการศึกษาเล่าเรียน มีความหวังที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงานในอนาคต จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องไปหาความสุขจากการใช้สิ่งเสพติด แต่สำหรับเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ จะรู้สึกมีความทุกข์ มีความยุ่งยากในการเรียนและรู้สึกเป็นผู้แพ้ทุกครั้งที่ได้รับรู้ผลการเรียนของตนเอง จึงอยากหลีกเลี่ยงความทุกข์ไปหาความสุขด้วยการใช้สิ่งเสพติด ตามคำชักชวนของเพื่อน ดังนั้น ผู้ปกครองของนักเรียนและครูในโรงเรียนจึงควรให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำโดยเร่งด่วนเพื่อป้องกันไม่ให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายต่อการเรียน และเกิดความเครียดจนต้องหันไปหาสิ่งเสพติด

2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีอิทธิพลทั้งเจตคติต่อสิ่งเสพติด และพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวรรณ สุธีร์ไกรลาส (2536 : 93) ที่พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายทัศนคติต่อการเสพ สิ่งเสพติดได้ และงานวิจัยของ ดุษฎี โยเหลา; ลัดดาวลัย เกษมเนตร และ ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา. (2540 : 65) ที่ศึกษาปัจจัยบ่งชี้สาเหตุการใช้และติดสารระเหยของเด็กและเยาวชนในกรุงเทพมหานครและจังหวัดยโสธร พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นตัวแปรสำคัญที่จำแนกผู้ใช้สารระเหยออกจากผู้ไม่ใช้สารระเหย เช่นเดียวกับดอนเนลลี (Donnelly. 2005 : Online) พบว่า คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีระดับการเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติดต่ำ ปัจจัยเสี่ยงต่อการใช้สิ่งเสพติดของเด็กได้แก่ การมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียน ได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของนักเรียน ดังนั้นครูในโรงเรียนและผู้ปกครองของนักเรียนจึงควรเฝ้าระวังและปรับเปลี่ยน เจตคติต่อสิ่งเสพติด ตลอดจนพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้แก่ นักเรียน เพศชาย นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และนักเรียนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำโดยเร่งด่วนเพราะเป็นกลุ่มนักเรียนที่มีความเสี่ยงต่อการใช้สิ่งเสพติดสูง

3. ความผูกพันทางสังคม

ความผูกพันทางสังคมเป็นตัวแปรหนึ่งในปัจจัยระดับนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ 3 ตัว คือ ความผูกพันกับครอบครัว ความผูกพันกับโรงเรียน และความเกี่ยวข้องกับ กิจกรรมที่สังคมยอมรับ ผลการศึกษาค้นคว้า ลักษณะความผูกพันทางสังคมทั้งสามประการมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด



3.1 ความผูกพันกับครอบครัว ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความผูกพันกับครอบครัวมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดมากที่สุด จึงเป็นการยืนยันแนวคิดของเฮิร์สชี่ที่กล่าวว่า เด็กวัยรุ่นที่มีความรู้สึกผูกพันกับบิดามารดาจะมีโอกาสที่จะกระทำผิดได้น้อย เพราะต้องใช้เวลาส่วนมากอยู่กับบิดามารดา แต่ถ้าชีวิตในครอบครัวไม่มีความสุข เด็กก็จะออกมานอกบ้าน ซึ่งนำไปสู่การกระทำผิดได้ (Hirschi, 1969 : 83-94) นอกจากนี้ การที่เด็กวัยรุ่นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด กับบิดามารดามากก็จะมีดีต่อเอาบรรทัดฐานของบิดามารดาเข้ามาไว้ในตัวเอง และจะยิ่งประพฤติตามความมุ่งหวังของผู้ปกครอง ซึ่งจะส่งผลให้เด็กผูกพันกับการยอมรับกฎระเบียบของสังคม รวมทั้งมีความเชื่อต่อคำสั่งของบิดามารดาที่ห้ามกระทำผิด หรือห้ามใช้สิ่งเสพติดต่อไป นอกจากนี้ตามแนวคิดของเฮิร์สชี่ยังมองว่าการมีความเชื่อหรือการยอมรับบรรทัดฐานกฎเกณฑ์ของสังคม ก็คือการยอมรับหรือมีความเชื่อต่อความหมายในทางไม่เห็นด้วยต่อการละเมิดกฎหมาย (Hirschi, 1969 : 202) ดังนั้น การที่นักเรียนไม่ใช้สิ่งเสพติด เนื่องจากนักเรียนมีความผูกพันกับครอบครัวหรือมีความเชื่อถือ และยอมรับกฎระเบียบ หรือคำสั่งของผู้ปกครอง

3.2 ความผูกพันกับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรม ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ข้อค้นพบนี้ก็เป็นที่ยืนยันแนวคิดของเฮิร์สชี่ ที่กล่าวว่า เด็กที่ไม่ชอบโรงเรียนหรือปฏิเสธกฎเกณฑ์ของโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะทำผิดได้ง่าย และพบว่าเด็ก นักเรียนชายที่ไม่ค่อยสนใจต่อความคิดของครูเกี่ยวกับตัวเขา จะมีโอกาสกระทำผิดได้มาก ในงานวิจัยของเฮิร์สชี่ (Hirschi, 1969 : 132) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่าง “การไร้ความสามารถในการเรียน” นำไปสู่ “การเรียนที่ไม่ดี” และจะนำไปสู่ “การไม่ชอบโรงเรียน” ซึ่งจะส่งผลต่อ “การปฏิเสธอำนาจหรือความถูกต้องหรือการควบคุมของโรงเรียน” และนำไปสู่การกระทำผิดในที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานในประเทศไทยของ ประภาส สุขทรศนี (2536 : 101) ที่พบว่า ความผูกพันกับโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการใช้สารเสพติดของวัยรุ่น และยังมีการวิจัยอื่นๆ อีกมากที่พบว่า ความผูกพันกับโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับพฤติกรรมกระทำผิด และยังสอดคล้องกับ ลิสก้าและรีด (วิกาญดา พรหรรษาวิจิต. 2545 : 70; อ้างอิงจาก Liska and Reed. 1985 : 557) ที่ศึกษาพบความสัมพันธ์ในเชิงลบระหว่างความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนกับพฤติกรรมการกระทำผิด คือ ถ้าเด็กวัยรุ่นมีความผูกพันต่อโรงเรียนน้อยลง เด็กวัยรุ่นก็มีแนวโน้มกระทำผิดมากขึ้น ส่วน ธนพัฒน์ หาพิพัฒน์ (2539: 104-105) ได้ศึกษาพฤติกรรม การใช้ยาฆ่าของนักศึกษา กรณีศึกษานักศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรมและวิทยาลัยเทคนิคในภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้ยาฆ่า คือ ความรู้สึก ผูกพันกับสถาบันและครูอาจารย์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยูลวรรณ ประมวญรัฐกร (2532 : 164) ที่พบว่า ความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน มีผลกระทบโดยตรงต่อการคบเพื่อนที่ใช้สิ่งเสพติด รวมทั้งผลงานวิจัยของ ธิติ รัตนโชติ (2539 : 117) ที่พบว่า ความรู้สึกผูกพันต่อครู



และโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการสูบบุหรี่ของผู้หญิง หรือกล่าวได้ว่าวัยรุ่นหญิงที่มีความรู้สึกลึกซึ้งผูกพันต่อครู และโรงเรียนต่ำลงเพียงใดก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่เห็นด้วยกับการสูบบุหรี่ของผู้หญิงสูงขึ้นเท่านั้น ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันกับโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันไม่ให้นักเรียนเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติด

3.3 ความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด

ข้อค้นพบนี้ก็เป็นที่ยืนยันแนวคิดของเฮิร์สชี่ ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลหมกมุ่น มุ่งเทอยุ่กับการทำความดีหรือการกระทำต่างๆ อันเป็นไปตามระเบียบบรรทัดฐานของสังคมแล้ว เขาก็จะไม่มีเวลาหรือโอกาสที่จะไปกระทำผิดหรือแม้แต่ว่าจะคิดเกี่ยวกับการกระทำผิดได้เลย (Hirschi, 1969 : 22-23) ส่วนงานวิจัยของ วิกาญดา พรหรรษาวิจิต (2545 : 69-73) พบว่า เด็กและเยาวชนที่เสพยาบ้าใช้เวลาไปในการทำกิจกรรมที่สังคมไม่ยอมรับ เช่น การหนีเรียนไปอยู่บ้านเพื่อน หรือไปเที่ยวตามห้างสรรพสินค้า ดังนั้น ความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สังคมยอมรับ จึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเสพยาบ้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพัฒน์ หาพิพัฒน์ (2539 : 104-105) พบว่า ตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้ยาบ้า คือ ความเกี่ยวข้องกับ กิจกรรมที่สังคมยอมรับ ดังนั้น การทำกิจกรรมที่สังคมยอมรับจึงช่วยป้องกันไม่ให้เกิดมีเวลาว่างไปจับกลุ่มกับเพื่อนเพื่อใช้สิ่งเสพติด ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ดวงเดือน พิศาลบุตร (2515 : 84-85) ที่กล่าวว่า นักเรียนที่รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น การช่วยงานบ้าน ศึกษาค้นคว้าทำงานอดิเรก เมื่อโตเป็นผู้ใหญ่จะ มีความสำเร็จในชีวิต ครูและผู้ปกครอง จึงควรทำการสนับสนุนให้นักเรียนรู้จักการแบ่งเวลา ใช้เวลาอย่างเหมาะสมเป็นการปลูกฝังนิสัยที่ดีเกี่ยวกับการใช้เวลา เป็นการช่วยปลูกฝังให้รู้จักคุณค่าของเวลา ทำให้มีประสบการณ์ในชีวิตการทำงานต่างๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น และจรัส สุวรรณเวลา (2521 : เอกสารอัดสำเนา) กล่าวว่าปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดในวัยรุ่นเมืองไทยสาเหตุที่สำคัญคือ การใช้เวลาคบค้าสมาคมกันมากกับเพื่อนในโรงเรียนและเพื่อนแถวบ้าน หรือแหล่งมั่วสุม เช่น โรงภาพยนตร์ ศูนย์การค้า หอพักและบ้านเพื่อน มีเหตุมาจากภาวะกดดันในครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจ และการตอบสนองต่อความเครียดหรือความกดดันของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ฉะนั้นในการแก้ปัญหาจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคคลหลายๆ ด้านโดยวิธีการกระตุ้นในเรื่องของการให้รู้จักหน้าที่ การใช้เหตุผลในการ ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

4. อิทธิพลของตัวแปรกลุ่มครอบครัว

ในการวิเคราะห์โดยใช้ปัจจัยครอบครัวเพียงปัจจัยเดียว พบว่า ตัวแปรอิสระในกลุ่มนี้ทุกตัว ซึ่งได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง เศรษฐฐานะ สัมพันธภาพของคนในครอบครัว มีอิทธิพล



ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน แต่สำหรับพฤติกรรม ป้องกันตนเอง จากสิ่งเสพติด พบว่า ตัวแปรการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และสัมพันธภาพของคนในครอบครัวมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด แต่เศรษฐกิจฐานะไม่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกัน ตนเองจากสิ่งเสพติดอย่างมีนัยสำคัญ

แต่เมื่อนำปัจจัยครอบครัวมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยลักษณะของนักเรียนและปัจจัยระดับ โรงเรียนกลับพบว่า อิทธิพลของตัวแปรในกลุ่มครอบครัวมีอิทธิพลเปลี่ยนไป ดังนี้

4.1 ตัวแปรสัมพันธภาพของคนในครอบครัว เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อ เจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของชุตินา พัฒราช (2546 : 100-101) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครองและที่ นื่องเครือญาติ มีความสัมพันธ์ต่อเจตคติต่อการใช้สิ่งเสพติดของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01 และงานวิจัยของ นवलพร ยังรอด (2544 : 118) ศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสัมพันธภาพ ของสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อปัจจัยในการป้องกันตนเองไม่ให้ใช้ยาเสพติด แตกต่างกัน กล่าวคือในกลุ่มที่มีสัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวดีจะมีทัศนคติเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อ ปัจจัยในการป้องกันตนเองไม่ให้ใช้ยาเสพติดมากกว่ากลุ่มที่มีสัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวไม่ดี ซึ่ง จะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อปัจจัยในการป้องกันตนเองของนักเรียนไม่ให้ ใช้ยาเสพติดได้ ทั้งนี้ น่าจะอธิบายผลได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ทำให้นักเรียนรู้สึกมีความสุข อยู่กับคนในครอบครัว และเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อครอบครัว มีที่พึ่งพาปรึกษาหารือ สามารถ พุดคุยกันได้เข้าใจจนไม่มีความจำเป็นที่จะต้องไปแสวงหาความสุขจากการใช้สิ่งเสพติด

4.2 ตัวแปรเศรษฐกิจฐานะ ไม่มีอิทธิพลทั้งต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกัน สิ่งเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาศรี ททรัพย์ธนสมบุญ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันการเสพยาเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการศึกษาของ ผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครองต่างกัน มีพฤติกรรมป้องกันการเสพยาเสพติดไม่แตกต่างกัน และ จิรวิน เทียนทองดี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการป้องกันสารเสพติด ด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนมีผู้ปกครอง ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันสิ่งเสพติดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ น่าจะเนื่องมาจากผู้ปกครองทุกระดับฐานะทางเศรษฐกิจต่างก็ได้รับความรู้เกี่ยวกับวิธีการป้องกัน สิ่งเสพติดจากนโยบายของรัฐบาลและสื่อมวลชนเท่าเทียมกัน จึงทำให้สามารถดูแลบุตรหลานให้ สามารถป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติด



ของโรงเรียนก็ได้ให้ความรู้แก่นักเรียนทุกระดับฐานะเท่าเทียมกัน จึงทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของนักเรียนไม่มีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติด

4.3 ตัวแปรการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง มีอิทธิพลเฉพาะพฤติกรรมป้องกัน สิ่งเสพติด แต่ไม่มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติด การที่พบว่า การอบรมเลี้ยงดูที่พบอิทธิพลเฉพาะพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดนั้น น่าจะเนื่องมาจากการควบคุมของครอบครัว สามารถ ควบคุมได้เฉพาะพฤติกรรมภายนอก แต่ไม่สามารถควบคุมความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจของเด็กได้ จึงทำให้ไม่พบอิทธิพลของการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครองที่มีต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดของ นักเรียน นอกจากนั้น อาจมีสาเหตุมาจากการที่นักเรียนเป็นวัยรุ่น จึงต้องการมีอิสระเสรีทางความคิด ดังนั้นอิทธิพลของผู้ปกครองจึงอาจจะลดน้อยถอยลงทางด้านการควบคุมความรู้สึกนึกคิดของเด็ก แต่ผู้ปกครองยังมีอำนาจในการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียนอยู่ เช่น การห้ามคบเพื่อน การห้ามเที่ยวกลางคืน ซึ่งนักเรียนอาจจะต้องการไปเที่ยวกับเพื่อนแต่ถูกผู้ปกครองห้ามปราม จึงไม่สามารถประพฤติตัวตามเจตคติของตนเองได้ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่น่ากังวลว่าเมื่อนักเรียนเติบโตขึ้นพ้นจากการควบคุมของผู้ปกครองแล้ว เด็กที่มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งเสพติดอาจจะเปลี่ยนพฤติกรรมไปใช้สิ่งเสพติดได้ ดังนั้นจึงควรให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูเด็กให้มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งเสพติดให้มากขึ้น ด้วยการไม่เป็นแบบอย่างในการใช้สิ่งเสพติด และสั่งสอนว่า สิ่งเสพติดเป็นสิ่งไม่ดี ควรห่างไกลให้มากที่สุด เพื่ออนาคตที่ดีของเด็กเอง นอกจากนั้นผู้ปกครองยังควรมีวิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกต้อง ได้แก่ ไม่ตามใจเกินไป มีการสร้างระเบียบวินัย มีความคงเส้นคงวาในการลงโทษ และให้รางวัล ให้ความรักความอบอุ่น ให้เวลาดูแลเอาใจใส่ลูกให้มากขึ้นด้วย (พจนี พรหมจิตต์, 2544 : บทคัดย่อ) ก็จะช่วยทำให้เด็กมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติดและมีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดได้

5. อิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียน

5.1 มาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรมาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อทั้งเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของนักเรียน ซึ่งการพบผลเช่นนี้เป็นการแสดงว่ามาตรการในการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียน บรรลุผลตามเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้โครงการป้องกันสิ่งเสพติดของโรงเรียนส่งผลทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเสพติดและมีพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดได้

5.2 วิธีการอบรมสั่งสอนของครู มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองจาก สิ่งเสพติด แต่ไม่มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติด การที่พบผลทางลบของวิธีการสอนของครูที่มีต่อพฤติกรรมป้องกันตนเองของนักเรียนอาจเนื่องมาจาก ครูได้ให้การดูแลเอาใจใส่และอบรมสั่งสอนเป็น



อย่างมากแก่นักเรียนที่มีพฤติกรรมป้องกันตนเองน้อย แต่สำหรับนักเรียนที่มีพฤติกรรมป้องกันตนเองมาก ครูอาจจะให้การดูแลเอาใจใส่น้อยเนื่องจากเห็นว่านักเรียนสามารถป้องกันตนเองได้มากอยู่แล้ว ส่วนการที่ไม่พบอิทธิพลของการอบรมสั่งสอนของครูที่มีต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดของนักเรียน อาจเนื่องมาจากการอบรมสั่งสอนของครูมักจะเน้นในด้านวิชาการและความประพฤติทั่วไปโดยไม่ได้เน้นเฉพาะเจาะจงในเรื่องของการปรับเปลี่ยนเจตคติของนักเรียนที่มีต่อสิ่งเสพติด จึงทำให้ไม่พบอิทธิพลดังกล่าว

5.3 ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีอิทธิพลต่อทั้งเจตคติต่อ สิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของนักเรียน ทั้งนี้ น่าจะเนื่องมาจากภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับงานทางด้านวิชาการที่มุ่งให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จึงอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับการป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนโดยตรง แต่การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงก็เป็น การป้องกันสิ่งเสพติดให้แก่ นักเรียนทางอ้อม เพราะการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จะทำให้นักเรียนรู้สึกผูกพัน อยู่กับการศึกษาเล่าเรียน จึงส่งผลทำให้นักเรียนไม่มีความสนใจในเรื่องของสิ่งเสพติดตามทฤษฎีของ เฮิร์สคิ

จากการทดสอบอิทธิพลของปัจจัยต่างๆดังกล่าวข้างต้นทำให้ทราบว่า โรงเรียนมีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันสิ่งเสพติดของนักเรียนน้อยกว่าลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของครอบครัว ดังนั้นการป้องกันสิ่งเสพติดให้แก่ นักเรียน จึงควรเน้นไปที่การพัฒนา ลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนโดยเฉพาะนักเรียนชายให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมี ความภาคภูมิใจในตนเองสูง และโรงเรียนควรให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูนักเรียนเพื่อ ป้องกันสิ่งเสพติด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนในครอบครัว ก็จะช่วยให้นักเรียนมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันอยู่กับครอบครัว และไม่ต้องการที่จะสูญเสียอนาคตของตนเองด้วยการไปทดลองใช้สิ่งเสพติด ส่วนบทบาทของโรงเรียนควรจะดำเนินมาตรการป้องกันสิ่งเสพติดเป็นพิเศษในนักเรียนกลุ่มเสี่ยงที่อยู่ในครอบครัวแตกแยก ไม่มีผู้ปกครองดูแล มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และขาดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยหาทางช่วยเหลือให้เด็กเหล่านี้สามารถพัฒนาตนเองให้มีผลการเรียนดีขึ้น และมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับ ครอบครัวและโรงเรียน รวมทั้งการแนะนำให้นักเรียนใช้เวลาว่างไปในการทำกิจกรรมที่สังคมยอมรับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับสถานศึกษา



1.1 การดำเนินมาตรการป้องกันสิ่งเสพติดในโรงเรียนควรจะเน้น ในเรื่องการเสริมสร้างให้นักเรียนเจตคติต่อต้านสิ่งเสพติดมากขึ้น เพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่งจะเริ่มเข้าสู่วัยรุ่นยังมีพฤติกรรมเกี่ยวกับสิ่งเสพติดไม่มากนัก แต่เมื่อนักเรียนเติบโตขึ้นเข้าสู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นักเรียนที่มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งเสพติดจะเริ่มเปลี่ยนพฤติกรรมไปใช้สิ่งเสพติดมากขึ้น ดังนั้น การเสริมสร้างเจตคติต่อต้านสิ่งเสพติดแก่นักเรียนไว้ล่วงหน้าจะช่วยให้เด็กนักเรียนมีปัจจัยที่จะปกป้องตนเองไม่ให้เข้าสู่วงจรของการใช้สิ่งเสพติดได้

1.2 ควรเสริมสร้างให้นักเรียนมีความผูกพันกับครอบครัว โรงเรียนและการศึกษาในอนาคต มีความภาคภูมิใจในตนเอง เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อเจตคติต่อต้านสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด นอกจากนั้นครูและผู้ปกครองควรหาวิธีการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความสุขกับการศึกษา เล่าเรียน และแนะนำให้นักเรียนทุ่มเทเวลาไปในการทำกิจกรรมที่สังคมยอมรับ เพื่อจะได้ไม่มีเวลาไปสนใจสิ่งเสพติด

1.3 การอบรมสั่งสอนของครู ครูไม่ควรพูดจากรุนแรงหรือทำให้นักเรียนเกิดความท้อแท้หมดกำลังใจ และครูควรให้ความสนใจดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดเพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนซึ่งจะส่งผลทำให้นักเรียนสามารถป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดได้

2. สำหรับครอบครัว

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว การทำให้เด็กเกิดความรู้สึกผูกพันต่อครอบครัว และการแนะนำให้เด็กใช้เวลาว่างไปในการทำกิจกรรมที่สังคมยอมรับ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยปกป้องให้เด็กปลอดภัยจากการถูกชักจูงให้หันไปสนใจสิ่งเสพติดได้ ดังนั้นครอบครัวจึงควรให้การส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้มากกว่าการห้ามหรือสอนให้เด็กปฏิเสธสิ่งเสพติดแต่เพียงอย่างเดียว

3. สำหรับนักเรียน

คุณลักษณะที่นักเรียนควรสร้างขึ้นในตนเองเพื่อปกป้องตนเองจากสิ่งเสพติด ได้แก่ การไม่ใช้สิ่งเสพติดใด ๆ เลย แม้แต่เหล้าหรือบุหรี่ เพราะเป็นสารตั้งต้นไปสู่สิ่งเสพติดอันตรายอื่น ๆ ต่อไป ควรหลีกเลี่ยงการคบเพื่อนที่ใช้สิ่งเสพติด ไม่เที่ยวกลางคืน และใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่สังคมยอมรับ การมีความรู้สึกผูกพันกับครอบครัวและโรงเรียน ตลอดจนการ มีความภาคภูมิใจในตนเอง จะเป็นปัจจัยปกป้องให้นักเรียนปลอดภัยจากสิ่งเสพติดได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้ค้นหาตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อสิ่งเสพติดและพฤติกรรมป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดของ



นักเรียนได้มากยิ่งขึ้น เช่น ขนาดของโรงเรียน อัตราส่วนของนักเรียนต่อห้องเรียน หรืออัตราส่วนของนักเรียนของนักเรียนกับครู ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ของผู้บริหาร

2.. ควบคู่ศึกษาความสัมพันธ์ต่อสังคมด้านอื่นๆ ด้วยเช่น ความผูกพันต่อศาสนา ความผูกพันต่อเพื่อนที่ดี เพราะอาจเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดด้วย

3. ทำการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multilevel Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรการป้องกันสิ่งเสพติดในโรงเรียน, การป้องกันสิ่งเสพติด ในครอบครัว กับเจตคติและพฤติกรรมด้านสิ่งเสพติดของนักเรียน โดยใช้ความผูกพันทางสังคมเป็นตัวแปรคั่นกลาง เนื่องจากโรงเรียนและครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่ก่อให้เกิดความรู้สึก ผูกพันขึ้นในจิตใจของเด็ก

4. นำแบบวัดความผูกพันทางสังคมไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียนต่างๆ เมื่อพบว่า นักเรียนโรงเรียนใดมีค่าเฉลี่ยความผูกพันทางสังคมต่ำก็ควรเข้าไปวิจัยเชิงพัฒนา โดยนำตัวแปรอิสระที่พบในงานวิจัยนี้ว่ามีอิทธิพลต่อการป้องกันสิ่งเสพติดไปใช้ในการพัฒนานักเรียน เช่น การพัฒนานักเรียนให้มีความภาคภูมิใจสูงขึ้น หรือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เป็นต้น

5. ทำการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ โดยเพิ่มเป็น 3 ระดับ และให้ปัจจัยจาก ชุมชนเป็นตัวแปรอิสระในระดับที่สูงกว่า ทั้งนี้เนื่องจากมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่าชุมชนก็มี บทบาทในการช่วยป้องกันสิ่งเสพติดให้แก่เยาวชนด้วยเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

จรัส สุวรรณเวลา. (2521). *ปัญหาการติดยาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช. ถ่ายเอกสาร.

ชุตินา พัฒราช. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับเจตคติต่อการใช้ยาเสพติดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดุขฎิ โยเหลา; ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และ ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา. (2540). *รายงานการวิจัยฉบับที่ 63 ปัจจัยบ่งชี้สาเหตุการใช้และติดสารระเหยของเด็กและเยาวชนในกรุงเทพมหานครและจังหวัดยโสธร*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงเดือน พิศาลบุตร. (2515). *การแนะแนว*. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ทรงเกียรติ ปิยะกะ.(2544).*เลี้ยงลูกให้พ้นภัยยาเสพติดตามแนวทางจิราสา* กรุงเทพฯ:มติชน.



- ธนพัฒน์ หาพิพัฒน์. (2539). พฤติกรรมการใช้ยาฆ่าของนักศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเกษตรกรรม และวิทยาลัยเทคนิคในภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ สศ.ม. (สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ธิตี รัตนโชติ. (2539). วัยรุ่นหญิงกับการสูบบุหรี่ : ศึกษาเฉพาะนักเรียนหญิงในโรงเรียน อาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- นवलพร ยิ่งรอด. (2544). ทักษะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อปัจจัยและวิธีการในการ ป้องกันตนเองไม่ให้ใช้ยาเสพติด. วิทยานิพนธ์ (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิรมล เปลี่ยนจรรยา. (2530). การใช้กัญชาและสารละลายของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุงเทพ มหานคร : การเรียนรู้ทางสังคม. ปรินญาณิพนธ์ สศ.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิรนาท แสนสา. (2543). กระบวนการเข้าสู่การใช้ยาบ้าของนักเรียนวัยรุ่น. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒน ศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปยารี พิริยะอุดมพร. (2543). พฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับการป้องกันการเสพยาบ้าของ นักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดนนทบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาศรี ทรัพย์ธนสมบุญ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันการเสพยาเสพติดของ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินญา นิพนธ์ วท.ม.(สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปะภาสี สุขทรรคนีย์. (2536). ลักษณะการใช้และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการใช้สารเสพติดของ วัยรุ่น ศึกษาเฉพาะเขต ชุมชนแออัดคลองเตย. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมวิทยาและ มานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พจณี พรหมจิตต์. (2547). บริบทของครอบครัวในการป้องกันการเสพเมทแอมเฟตามีน ศึกษา กลุ่ม นักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ. ปรินญา นิพนธ์ ศษ.ด. (ประชากรศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ยุบลวรรณ ประมวณัฐรัฐการ. (2532). ตัวแบบสมมติฐานการใช้ยาหรือสิ่งเสพติดในวัยรุ่น : ทดสอบ เฉพาะนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี. ปรินญาณิพนธ์ สศ.ม.



(สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.

วิภาญดา พรหรรษาวิจิต. (2545). *การศึกษาปัจจัยทางสังคมบางประการที่เกี่ยวข้องกับการเสพยาบ้า
ของเด็กและเยาวชน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วีรวรรณ สุธีร์ไกรลาส (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการต้านทานทางการติดยาเสพติดของนักเรียน
ระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ วศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
เอกสาร.

ศรีประกาย ทัดตานนท์, ร.อ.หญิง. (2539). *ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติตนในการป้องกันสารเสพติด
ระหว่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใน
โรงเรียน
สหศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2547, กรกฎาคม-กันยายน). "ประมาณการ
จำนวนเกี่ยวข้องกับสารเสพติดในประเทศไทย ปี 2546," *เพื่อนวิทยากร*. 6(3) : 3

Donnelly, J. (2005). *Self-Esteem and it's Relationship to Alcohol and Substance Abuse
Prevention in Adolescents*. National Association for Self-Esteem. Retrieved April 1,
2005. from <http://www.self-esteem-nase.org/journal02.shtml>

Hirschi, Travis. (1969). *Cause of Delinquency*. California : University of California Press.

Rosenberg, Florence. (2004). *The Rosenberg Self-Esteem Scale*. University of Maryland. Retrieved
April 2, 2004 from http://www.bros.umd.edu/socy/grad/socpsy_rosenberg.html.

Trusty, Francis M. 1986. *Administrator/Supervisor Career Leader Orientation Manual*.

Nashville, Tennessee : Tennessee Department of Education.

