



## รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

การศึกษาศักยภาพกรรมการหอพัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

**A STUDY OF POTENTIAL OF THE DORMITORY  
COMMITTEE OF SURANAREE UNIVERSITY OF  
TECHNOLOGY**

นายกฤตชัย อันชื่น และคณะ

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มิถุนายน 2554



## รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

การศึกษาศักยภาพกรรมการหอพัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  
**A STUDY OF POTENTIAL OF THE DORMITORY  
COMMITTEE OF SURANAREE UNIVERSITY OF  
TECHNOLOGY**

ที่ปรึกษาโครงการ

นางเพ็ญพรรณ ปิয়ারมย์

คณะผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการ

นายกฤตชัย อันซีน

ส่วนกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผู้ร่วมวิจัย

นางสาวสุจิตรา จันทร์เสี      นักวิจัยและเลขานุการ

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มิถุนายน 2554

## คำนำ

กรรมการหอพักนักศึกษา เป็นกลุ่มนักศึกษาที่ได้รับเลือกจากนักศึกษาในหอพักนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวกลางประสานงาน ระหว่างนักศึกษาในหอพักกับที่ปรึกษาหอพัก ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับหอพักนักศึกษาในทุกภาคส่วน กรรมการหอพักยังมีภารกิจสำคัญในการทำกิจกรรมด้านต่างๆ ให้กับนักศึกษาในหอพัก เช่น กิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการ กิจกรรมด้านการส่งเสริมด้านสังคม/ประชาธิปไตย กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น ดังนั้น การที่กรรมการหอพักได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเพียงพอ จึงเป็นแนวทางที่จะทำให้กรรมการหอพักสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาให้นักศึกษาในหอพักได้ในองค์รวม

ดังนั้น งานวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพกรรมการหอพัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จึงเป็นเครื่องมืออีกตัวหนึ่งที่จะช่วย ที่ปรึกษาหอพักและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนากรรมการหอพัก และใช้ในการกำหนดกิจกรรมร่วมกันกับกรรมการหอพักเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ในหอพักให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของนักศึกษาในหอพัก นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต่อไป

คณะผู้วิจัย

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 4 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ บทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก (2) เพื่อศึกษาทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานของ กรรมการหอพัก (3) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการทำงานของกรรมการหอพัก และ(4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกรรมการหอพัก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ กรรมการหอพักปี 2551 จำนวน 99 ตัวอย่าง กรรมการหอพักปี 2552 จำนวน 99 ตัวอย่าง รวม 198 ตัวอย่าง และกลุ่มกรรมการกลางหอพัก จำนวน 22 ตัวอย่าง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากออกตามชื่อ กรรมการหอพักในแต่ละหอพัก เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม ที่มีความเชื่อมั่น 0.84 การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการประชุมกลุ่มย่อย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการจัดลำดับความสำคัญ

ผลการวิจัยสถาบัน สรุปได้ดังนี้

1. กรรมการหอพักส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.4 อายุ 20 ปี ร้อยละ 43.9 กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 และร้อยละ 58.1 สังกัดสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
2. แหล่งความรู้ที่กรรมการหอพักได้รับในระดับมาก ได้จาก ที่ปรึกษาหอพัก การปฐมนิเทศกรรมการหอพัก และการอบรมกรรมการหอพัก มีค่าเฉลี่ย 4.18 , 4.10 และ 4.05 ตามลำดับ
3. ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหอพักนักศึกษา อยู่ในเกณฑ์ระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวม 3.78
4. ด้านบทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก ส่วนใหญ่ได้แสดงบทบาทของตนเองในระดับมาก ได้แก่ การเดินตรวจห้องพักในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ การตรวจหอพักดูแลความเรียบร้อยทั่วไป และการทำความคุ้นเคยกับนักศึกษาในโซนที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.64 3.59 และ 3.57 ตามลำดับ
5. ด้านทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพักต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ กรรมการหอพักมีความจำเป็นต่อหอพักนักศึกษา การเป็น กรรมการหอพักเป็นการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้นำ และกรรมการหอพักมีส่วนช่วยพัฒนาหอพักนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.31 4.29 และ 4.12 ตามลำดับ ส่วนด้านแรงจูงใจการเป็นกรรมการ

หอพัก ได้แก่ เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทำให้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความรู้สึก  
หรือมีทัศนคติที่ดีกับกรรมการหอพักรุ่นพี่ มีค่าเฉลี่ย 4.33 4.21 และ 4.00 ตามลำดับ

6. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในหน้าที่กรรมการหอพัก ส่วนใหญ่มีปัญหาใน  
ระดับปานกลาง ได้แก่ เวลาในการทำงานกรรมการหอพัก การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ  
นักศึกษาในหอพัก และการขอความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ย  
3.02 3.01 และ 3.00 ตามลำดับ

7. ลำดับของปัญหาที่กรรมการหอพัก เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรให้ความช่วยเหลือแก้ไข  
ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพัก  
การขอความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เวลาในการทำงานกรรมการหอพัก  
และการอบรมให้ความรู้ในการทำกิจกรรมระหว่างการประชุมคณาจารย์ที่เป็นกรรมการหอพัก มีค่าเฉลี่ย  
2.03 1.94 และ 1.91 ตามลำดับ



## Abstract

The objectives of this study were: (1) to investigate the role of the dormitory committee (2) to study the attitudes and motivation in the work of the dormitory committee (3) to study the problems and barriers to work of the dormitory committee and (4) to study the suggestions about the development potential of the dormitory committee.

The samples of the study were 99 samples of dormitory committees in 2008 and 99 samples of the dormitory committees in 2009 making a total of 198 samples as well as 22 samples of the center dormitory committees. Sample selection was randomly selected by drawing out the name of the dormitory committee in each dormitory. The tools used were questionnaires with 0.84 confidence data. The data analysis was divided into two parts: 1) analysis of quantitative data from questionnaires by using a computer program to analyze and 2) analysis of qualitative data from the sub-group meeting by using descriptive statistics and priorities.

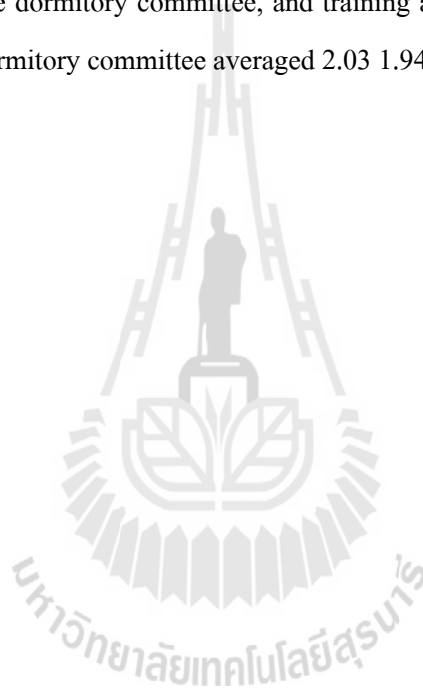
The research results were as follows:

1. The majority of the dormitory committees were 20 years old students (41.4 %), sophomore students (43.9%), students who were in institute of engineering (58.1 %).
2. Resources which dormitory committees have provided in high level were dormitory advisors, dormitory committee orientation, and dormitory committee training averaged 4.18, 4.10 and 4.05, respectively.
3. The understanding of the policies and programs of the university about the student dormitories remained high with a score of 3.78.
4. In regards to the role of the dormitory committees, most of their roles on a high level which consist of walking in the rooms of their responsibilities, checking general residence care, and getting along with students in the responsibility zone averaged 3.64, 3.59 and 3.57, respectively.
5. Regarding the attitude and motivation of the work of dormitory committees to perform their duties, most people agree that it is at a high level. The dormitory committee is necessary for student dormitories and is a feature in the development of leadership. They have also helped to develop the student dormitories. It averaged 4.31 4.29 and 4.12, respectively. The motivation of dormitory committees included the development of their potential, working with others and

feeling or having a good attitude about the senior dormitory committee averaged 4.33 4.21 and 4.00, respectively.

6. Most of the problems and difficulties of working in a responsible dormitory committee were at a moderate level. Working time of dormitory committee, promoting participation of students in a dormitory, and asking for help or assistance from outside agencies averaged 3.02 3.01 and 3.00, respectively.

7. Regarding the order of the dormitory committee problem it is agreed that the university should help to solve problems with most agreeing to that on a medium level. The promotion of participation of students in a dormitory, asking for help or assistance from outside agencies, working time of the dormitory committee, and training and awareness activities in the performance of duties as a dormitory committee averaged 2.03 1.94 and 1.91, respectively.



## กิตติกรรมประกาศ

วิจัยสถาบันฉบับนี้สามารถดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และคณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนทุนวิจัย และช่วยให้คำแนะนำการทำวิจัยสถาบันในขั้นตอนต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อผู้ทำวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงกระบวนการทำวิจัยสถาบันขนาดเล็กเป็นอย่างดี และรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าส่วนกิจการนักศึกษา ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยพร้อมให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย และขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษาหอพักทุกท่าน ที่ช่วยทำให้การทำวิจัยนี้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ และใคร่ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการออกแบบและตรวจสอบเครื่องมือ ได้แก่ อาจารย์เพ็ญพรรณ ปิยารมย์ คุณสรณะ ศรีตะชัย และผู้ทรงคุณวุฒิในการวิเคราะห์เล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ตลอดจนทีมงานวิจัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน

การวิจัยนี้ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และการแสดงความคิดเห็นในกลุ่มสนทนาย่อย จากกรรมการหอพักทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 15 หอพัก ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

นายกฤตรัช อันชื่น  
หัวหน้าโครงการวิจัย

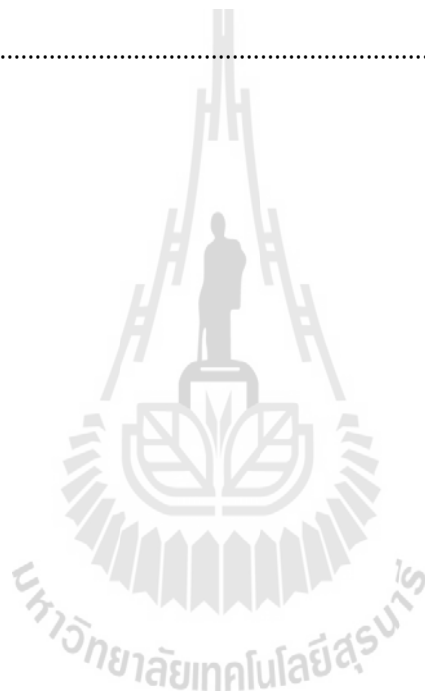


## สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>5</b>
2.1 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และการวัดความรู้.....	6
2.3 ทักษะและการวัดทักษะ.....	6
2.4 แรงจูงใจความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.5 แนวทางการพัฒนา.....	10
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>12</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	12
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	13
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	19
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
<b>4 ผลการวิจัย.....</b>	<b>22</b>
4.1 ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกรรมการหอพัก.....	22
4.2 ตอนที่ 2 บทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก.....	24
4.3 ตอนที่ 3 ทักษะและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพัก.....	27

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.4 ตอนที่ 4 สภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน.....	29
4.5 ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพ.....	30
<b>5</b> สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	<b>34</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	34
5.2 อภิปรายผล.....	36
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	38
รายการอ้างอิง.....	40
ประวัติผู้วิจัย.....	41



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
3.1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	15
3.2	จำนวนกรรมการหอพักและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	20
4.1	สถานภาพทั่วไปของกรรมการหอพัก.....	22
4.2	ความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหอพัก..	25
4.3	บทบาทของกรรมการหอพักและการทำกิจกรรมในหอพัก.....	26
4.4	ทัศนคติและแรงจูงใจของกรรมการหอพักต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง....	27
4.5	ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในหน้าที่กรรมการหอพัก.....	29
4.6	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก.....	31



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ จึงได้มีการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วน และสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมจะมีโอกาสได้รับการพัฒนาสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และคุณธรรมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ 5 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะการคิด ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์ การสื่อสาร การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งตรงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต มทส. ที่จะต้องเรียนรู้และมีคุณลักษณะในปัจจุบันต่างๆ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยมนุษย์ (humanware) เป็นความสามารถในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ปัจจัยองค์กร (orgaware) เป็นความสามารถของผู้นำ สามารถบริหารจัดการได้ ปัจจัยข่าวสาร (infoware) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ ค้นหา และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้ดี และปัจจัยเทคโนโลยี (technoware) ความเป็นผู้รู้จริงในวิชาชีพที่ตนเองศึกษามา เพื่อให้การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้พยายามจัดประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับนักศึกษาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ประกอบกับมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ห่างจากตัวเมืองนครราชสีมา ประมาณ 18 กิโลเมตร มหาวิทยาลัยจึงได้จัดให้มีหอพักนักศึกษาขึ้นในบริเวณมหาวิทยาลัย ในลักษณะ “living and learning center” กล่าวคือ เป็นทั้งที่พักและเป็นสถานที่จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เพื่อให้เป็นบัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ดังกล่าว

มหาวิทยาลัยใช้ชื่อหอพักนักศึกษาน่า “หอพักสุรนิวศ” นับถึงปีการศึกษา 2552 มหาวิทยาลัยได้เปิดบริการหอพักแล้วจำนวน 15 หลัง เป็นหอพักนักศึกษาหญิง 8 หลัง และหอพักนักศึกษาชาย 7 หลัง สามารถรองรับนักศึกษาได้ทั้งหมด 8,043 คน ต่อภาคการศึกษา โดยมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก การบริการพื้นฐานที่จำเป็น และมีที่ปรึกษาหอพัก 1 คนต่อหอพัก กรรมการหอพัก 8-12 คนต่อหอพัก เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในด้านต่างๆ ทั้งด้านการเรียน คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และกิจกรรมการพัฒนาด้านสังคม

**กรรมการหอพัก** เป็นนักศึกษาที่พักในหอพักนักศึกษา และได้รับการเลือกตั้งจากนักศึกษาที่อยู่ในหอพักนั้นๆ จำนวนไม่เกิน 12 คนต่อ 1 หอพัก มีวาระการปฏิบัติหน้าที่ 1 ปีการศึกษา มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรม ด้านทักษะการทำงานให้กับกรรมการหอพักใหม่ก่อนการปฏิบัติหน้าที่ กรรมการหอพักมีบทบาทหน้าที่ คือ ประสานงานกับที่ปรึกษาหอพักเพื่อดูแลและพัฒนาการบริการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ ช่วยงานที่ปรึกษาหอพักดูแลนักศึกษาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบหอพัก รายงานให้ที่ปรึกษาหอพักทราบเกี่ยวกับปัญหาและข้อบกพร่องต่างๆ ของหอพัก ดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมหอพัก และปฏิบัติงานตามที่ปรึกษาหอพักมอบหมาย ซึ่งเป็นบทบาทที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในหอพัก จากผลการดำเนินงานของกรรมการหอพักที่ผ่านมาตั้งแต่ปี 2536-2552 จำนวน 17 ชุด มีทั้งชุดที่บริหารงานประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์แตกต่างกันไป

ในปัจจุบันคณะกรรมการหอพักในแต่ละหอพักมีศักยภาพแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจนในเรื่องการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ภาวะความเป็นผู้นำทางสังคมและผู้นำทางความคิด การนำกิจกรรมในหอพัก การแสวงหาความร่วมมือ และการดูแลความเป็นอยู่ของนักศึกษาในหอพัก จึงมีข้อสังเกตว่าการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพักของแต่ละหอพักมีความแตกต่างกันหรือไม่ และเป็นไปได้เพียงใดที่จะมีแนวทางการเพิ่มศักยภาพกรรมการหอพักในทุกหอพักให้มีขีดความสามารถในการดำเนินงานที่ทัดเทียมกัน ผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก จะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนการพัฒนากรรมการหอพักของที่ปรึกษาหอพักต่อไป

### 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจในบทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก
- 1.2.2 เพื่อศึกษาทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพัก
- 1.2.3 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการทำงานของกรรมการหอพัก
- 1.2.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกรรมการหอพัก

### 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ประชากร ได้แก่ กรรมการหอพักนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของกรรมการหอพักในช่วงปีการศึกษา 2551 จำนวน 99 คน ปีการศึกษา 2552 จำนวน 99 คน รวมจำนวน 198 คน และ ใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มกับคณะกรรมการกลางหอพักปีการศึกษา 2551 จำนวน 15 คน ปีการศึกษา 2552 จำนวน 15 คน รวม 30 คน

1.3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ (1) บทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการทำกิจกรรมในหอพัก ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพัก ด้านประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลของหอพัก ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ในหอพัก และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม (2) ทักษะคติและแรงจูงใจของกรรมการหอพักที่ส่งผลต่อการทำงานในหน้าที่กรรมการหอพัก (3) ความคิดเห็นของกรรมการหอพักเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากรรมการหอพัก

#### 1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

*หอพักสุรนวิเวศ* หมายถึง หอพักนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

*นักศึกษาหอพัก* หมายถึง นักศึกษาที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนผู้เข้าพักในหอพักของมหาวิทยาลัย

*กรรมการหอพักปัจจุบัน* หมายถึง นักศึกษาที่พักในหอพักและได้รับการเลือกตั้งจากนักศึกษาในหอพักนั้นๆ ในปีการศึกษา 2552

*กรรมการหอพักเก่า* หมายถึง กรรมการหอพัก ปีการศึกษา 2551

*ที่ปรึกษาหอพัก* หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สังกัดส่วนกิจการนักศึกษา ที่ดูแลนักศึกษาในหอพักนักศึกษา

*แนวทางการพัฒนาศักยภาพ* หมายถึง วิธีการที่องค์กรหรือกรรมการหอพัก นำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการให้เกิดความก้าวหน้าขึ้นเจริญขึ้นแก่หอพักนักศึกษา ซึ่งมีด้วยกันหลากหลายวิธี เช่น การฝึกอบรมการสัมมนา การดูงาน การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน การสอนงาน การร่วมประชุมทางวิชาการ การมอบหมายงานให้รักษาการในตำแหน่ง ให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การศึกษาด้วยตนเอง

*วัฒนธรรม* หมายถึง กิจกรรมที่กรรมการหอพักจัดขึ้นเพื่อสืบสารประเพณีอันดีงามของสังคมไทย เช่น การทำบุญตักบาตรหอพัก การพาน้องเข้าวัด พาน้องใส่บาตรตอนเช้า การบายศรีสู่ขวัญน้องหอพัก เป็นต้น

*กรรมการกลางหอพัก* หมายถึง ประธานกรรมการหอพัก ในแต่ละหอพัก ที่รวมตัวกันเป็นคณะกรรมการกลางเพื่อประสานงาน และดำเนินกิจกรรมร่วมกันในนามของหอพักนักศึกษาทั้งหมด

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.5.1 ทราบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก
- 1.5.2 ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนด้านงบประมาณเพื่อพัฒนากรรมการหอพัก
- 1.5.3 เป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานประจำปี
- 1.5.4 เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการทำกิจกรรมภายในหอพัก



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพกรรมการหอพัก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจบทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก ทักษะคิดและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพัก สภาพปัญหาในการทำงานของกรรมการหอพัก และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกรรมการหอพัก เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ประกอบด้วย กรรมการหอพักและบทบาท แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และการวัดความรู้ ทักษะคิดและการวัด แรงจูงใจความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

#### 2.1 กรรมการหอพักและบทบาท

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้จัดตั้งหอพักนักศึกษาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ เพื่อให้บริการด้านที่พักที่อาศัยที่มีความสะอาด สะดวก สบายและปลอดภัยแก่นักศึกษา เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาให้แก่นักศึกษา เพื่อช่วยเสริมสร้างทักษะทางด้านสังคมให้แก่นักศึกษา โดยฝึกให้นักศึกษารู้จักการอยู่ร่วมกัน การเคารพสิทธิของผู้อื่น มีน้ำใจ มีความสามัคคี มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม และสามารถใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง เพื่อช่วยเสริมสร้างทักษะในการทำงานร่วมกันในวิถีทางแห่งประชาธิปไตย โดยการส่งเสริมให้นักศึกษาจัดกิจกรรมนักศึกษาประเภทต่างๆ เพื่อช่วยเสริมสร้างพัฒนาการของนักศึกษาในด้านอารมณ์ร่างกายและจิตใจ โดยการจัดสภาพแวดล้อมและการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาหอพัก โดยการเสนอของรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา จากอาจารย์หรือบุคลากรของมหาวิทยาลัยในอัตราส่วนอาจารย์ที่ปรึกษาหอพัก 1 คน ต่อนักศึกษา 150 คน และในระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยหอพักนักศึกษา พ.ศ. 2536 ข้อ 13 ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งนักศึกษาช่วยเพื่อน โดยการเสนอของหัวหน้าบริการหอพักจากนักศึกษา ในหอพักในอัตราส่วนนักศึกษาช่วยเพื่อน 1 คน ต่อนักศึกษาในหอพัก 100 คน ข้อ 14 นักศึกษาช่วยเพื่อนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ช่วยเหลือนักศึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ (2) ช่วยดูแลระบบความปลอดภัยของหอพัก (3) รายงานให้หัวหน้าบริการหอพักทราบเกี่ยวกับปัญหาและข้อบกพร่องต่าง ๆ ของหอพัก (4) ช่วยหัวหน้าบริการหอพักจัดฝึกอบรมนักศึกษา (5) ปฏิบัติงานตามที่หัวหน้าบริการหอพักมอบหมายและข้อ 15 ให้นักศึกษาที่พักอาศัยในแต่ละหอพักมีคณะกรรมการหอพักจำนวน



หนึ่งแต่ไม่เกิน 8-12 คน ซึ่งปัจจุบันไม่มีนักศึกษาช่วยเหลือที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ มีเพียงกรรมการหอพัก ทำหน้าที่แทนนักศึกษาช่วยเหลือ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และการวัดความรู้

The Modern American Dictionary ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ (Wikstrom และ Normann , 1994:9) ดังนี้ ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (fact) ความจริง (truths) หรือหลักการโดยทั่วไป (principles) ความรู้ คือ รู้ (known) หรืออาจจะรู้ (may be known) ความรู้ คือ จิตสำนึก ความสนใจ (awareness) (อ้างใน วิกรม อารีราษฎร์ 2547:13)

**ความรู้ความเข้าใจ** หมายถึง ความสามารถในการจำและเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลต่างๆ ที่บุคคลได้สะสมไว้และถ่ายทอดต่อกันมาตลอดจนสามารถที่จะสื่อความหมาย แปลความ ตีความ ขยายความ หรือแสดงความความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ หลังจากที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ แล้ว

**การวัดความรู้** เป็นการวัดความสามารถในการระลึกเรื่องราวข้อเท็จจริงหรือประสบการณ์ต่างๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับคำสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำราจากสิ่งแวดลอมต่างๆ ด้วยคำถามวัดความรู้ แบ่งออกเป็น 3 ชนิด (ไพศาล หวังพานิช 2526: 96 - 104) คือ

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย ประกอบด้วยคำถามประเภทต่าง ๆ เช่น ศัพท์ นิยาม กฎ ความจริง หรือรายละเอียดของเนื้อหาต่าง ๆ

2. ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ เป็นการถามวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ตามแบบแผน ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติงานทั้งหลาย เช่น ถามระเบียบแบบแผน ลำดับขั้น แนวโน้มการจัดประเภท และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

3. ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุป หรือหลักการของเรื่องที่เกิดจากการผสมผสานหาลักษณะร่วม เพื่อรวบรวมและย่อลงมาเป็นหลัก หรือหัวใจของเนื้อหานั้น

## 2.3 ทักษะคิด และการวัดทักษะคิด

สุบิน ยุระรัช (2550) ได้กล่าวถึงความหมายและการวัดทักษะคิดว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและได้รับความสนใจจากนักวิชาการในวงกว้าง ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์ นักการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักจิตวิทยาสังคม เพราะการรู้ถึงทัศนคติของคนหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นไป

ในทิศทางใด ย่อมจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถวางแผน และดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อบุคคล หรือกลุ่มคนนั้น ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีสาระสังเขปดังนี้

**ความหมายของทัศนคติ หรือเจตคติ** ความหมายที่แน่ชัดของคำว่า “ทัศนคติ” ยังไม่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในกลุ่มนักจิตวิทยา หรือกลุ่มผู้ที่ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติ ดังนั้น แต่ละกลุ่มที่ทำการศึกษาค้นคว้าต่างก็ให้คำจำกัดความตามความเข้าใจของตนเอง แต่จากการรวบรวมความหมายที่นักวิชาการ นักจิตวิทยาหลายๆ ท่าน ได้แสดงไว้จึงนำมาสรุปความได้ดังนี้

ธีรพร อูวรรณ โน (2539) ทัศนคติ คือ การตอบสนองที่มีความหมายทางสังคมของบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากแรงขับภายในของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้ารูปแบบต่าง ๆ อันเป็นผลทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาในภายหลัง หรือสภาพความพร้อมของจิตใจและประสาท ซึ่งเกิดจากการได้รับประสบการณ์อันมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสรรพสิ่ง และสถานการณ์ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับบุคคล

ทฤษฎีดุลยภาพ (balance theory หรือ P-O-X theory) โดยไฮเดออร์เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ และถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย โดย คาร์ทไรท์ และฮารารี ทฤษฎีนี้มุ่งวิเคราะห์ความเชื่อและความคิด ไฮเดออร์เชื่อว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะวิงวอนดุลยภาพในระบบทัศนคติ นั่นคือมนุษย์เรามีแนวโน้มที่จะปรับทัศนคติที่ขัดแย้งกันให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยมีแนวทางในการปรับทัศนคติ ได้ 3 วิธี คือ

- เปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อคนอื่น “O”
- เปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อสถานการณ์หรือสิ่งของ “X”
- ไม่รับรู้ทัศนคติที่มีต่อคนอื่น หรือสถานการณ์

โดยบุคคลจะพิจารณาความสำคัญของ O และ X ว่าสิ่งใดมีความสำคัญมากกว่า แล้วจึงเปลี่ยนทัศนคติ (อ้างใน จิรวัดณ์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2538)

**การวัดทัศนคติ** ในทางจิตวิทยา การวัดทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการดำเนินชีวิตของคน เพราะการรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ว่าเป็นไปในทิศทางใด และมีความเข้มมากน้อยแค่ไหน ย่อมจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถทำนายพฤติกรรมที่อาจจะเกิดขึ้นของบุคคลนั้นได้ และสามารถวางแผนดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับบุคคลหรือกลุ่มคนนั้น ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

#### เทคนิคที่ใช้วัดทัศนคติ

1. การสังเกต (observation) เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ศึกษาทัศนคติโดยใช้ประสาทหูและตาเป็นสำคัญ การสังเกตเป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร

2. การสัมภาษณ์ (interview) เป็นวิธีการที่ผู้ศึกษาจะต้องออกไปสอบถามบุคคลนั้นๆ ด้วยตนเอง โดยอาศัยการพูดคุย ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมวางแผนล่วงหน้าว่าจะสัมภาษณ์ในเรื่องใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็จริงมากที่สุด

สรุป การวัดทัศนคติ เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมานานในกลุ่มนักจิตวิทยาหลายกลุ่ม ทำให้เกิดความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการศึกษาเรื่องทัศนคติ ทัศนคติของบุคคลหนึ่งอาจแสดงออกมาได้ด้วยการใช้คำพูดหรือการกระทำ คุณสมบัติของทัศนคติเป็นสิ่งที่วัดได้ แม้ว่าทัศนคติจะเป็นเพียงภาวะของจิตใจ ทัศนคติก็อาจวัดได้โดยอาศัยจากผลของการตอบสนอง ซึ่งจะประเมินได้เป็นทางบวกหรือทางลบ และมีระดับความมากน้อย สำหรับเทคนิควิธีที่ใช้วัดทัศนคติ คือ มาตรการวัดทัศนคติ โดยใช้เทคนิคการสังเกต การสัมภาษณ์ มาตรการที่ได้รับความนิยมและง่ายได้แก่ มาตรการวัดทัศนคติของลิเคอร์ท

#### 2.4 แรงจูงใจความหมายและทฤษฎีเกี่ยวข้อง

กาญจน์ศริน รอดเชื้อและคณะ ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ (motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (needs) พลังกดดัน (drives) หรือความปรารถนา (desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่างจึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรมนอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิด ความพอใจล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ (อ้างใน <http://www.thaito.com/kmutt/index2.html>)

**ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของมาโลน** ปัจจัย 4 ประการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ได้แก่ ความท้าทาย จินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และความรู้สึที่ได้ควบคุมบทเรียน ซึ่งทั้ง 4 ประการอาจกล่าวโดยสังเขปได้ดังนี้

1. ความท้าทาย (challenge) มัลคิมิเคย์ที่ใช้เป็นสื่อการสอนควรออกแบบให้มีกิจกรรมที่ท้าทายผู้เรียน กิจกรรมนี้จะต้องมีเป้าหมาย (goal) ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับผู้เรียนไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป หรืออาจให้โอกาสแก่ผู้เรียนในการเลือกระดับความยากง่ายของกิจกรรมตามความต้องการ

2. จินตนาการ (fantasy) คือ การที่ผู้เรียนวาดภาพของเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งหรือสร้างภาพว่าตัวเองอยู่ในเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ผู้ออกแบบบทเรียนอาจใช้จินตนาการในการออกแบบให้ผู้เรียนเกิดจินตนาการ กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างภาพตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลความรู้ที่กำลังศึกษาอยู่ได้

3. ความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) ความอยากรู้อยากเห็นอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ความอยากรู้อยากเห็นทางความรู้สึก (sensory curiosity) เป็นความอยากรู้อยากเห็นที่เกิดจากการถูกกระตุ้นความรู้สึกผ่านโสตทัศนะจากการได้ยินได้เห็น โดยสิ่งเร้าที่แปลกใหม่และดึงดูดความสนใจ การออกแบบมัลติมีเดียโดยการใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ในการนำเสนอที่แปลกใหม่และดึงดูดความสนใจบนหน้าจออยู่ตลอดเวลาจะคงความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียน และความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา (cognitive curiosity) เป็นความอยากรู้อยากเห็นในลักษณะของความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ ที่ไม่คาดหวัง ไม่แน่นอน ที่เป็นข้อยกเว้น แตกต่างไปจากกฎเกณฑ์หรือไม่สมบูรณ์ เป็นต้น เหตุการณ์ที่แปลกใหม่ หรือไม่คาดหวังเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นั้น

4. ความรู้สึกที่ได้ควบคุม (control) มัลติมีเดียที่ดีจะต้องออกแบบให้มีความชัดเจน ผู้เรียนสามารถเห็นผลลัพธ์ที่ต่างกัน ได้จากการเรียนเนื้อหาเดียวกัน โดยวิธีที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งผลลัพธ์ที่ต่างกันนี้เป็นผลมาจากความสามารถทางการเรียนที่ต่างกัน ผู้ออกแบบบทเรียนอาจออกแบบให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเลือกลำดับการเรียนของตนหรือระดับความยากง่ายของการเรียนได้ตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียนได้

**ทฤษฎีแรงเสริม** พฤติกรรมใด แสดงออกแล้วได้รับรางวัลความชื่นชม พฤติกรรมนั้นก็จะมีโอกาสเกิดซ้ำอีกแต่พฤติกรรมใด แสดงออกแล้วไม่ได้รับการสนใจ ได้รับความเจ็บปวด พฤติกรรมนั้นก็มีแนวโน้มจะหยุด การให้รางวัล (response-reward connection) 4 แบบ ดังนี้ (1) fixed interval ให้รางวัลตามเวลาที่กำหนดอย่างแน่นอน เช่น รายวัน รายชั่วโมง (2) fixed ratio ให้รางวัลตามจำนวนผลงานที่กำหนดอย่างแน่นอน เช่น จำนวนชิ้นงานยอดขาย เป็นต้น (3) variable interval ให้รางวัลบางเวลา เช่น ปลากินเบ็ด (4) variable ratio ให้รางวัลบางพฤติกรรม เช่น อาจจะได้รางวัลหลังจากขายของได้ 5 ชิ้น หรืออาจจะมาให้อีกหลังจากขายได้ 3 ชิ้น

## 2.5 แนวทางการพัฒนา

**ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา** คิเรก ฤกษ์หรรษา (2543) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไว้อย่างน่าสนใจพอสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีวิวัฒนาการ อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าหรือด้านไม่พึงประสงค์ว่ามีการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบที่ง่ายไปสู่รูปแบบที่สลับซับซ้อนเหมือนวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิต

2. ทฤษฎีกระบวนการ เกี่ยวกับกระบวนการวิวัฒนาการมีสมมติฐานว่าสังคมต้องมั่นคง การเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบธรรมชาติและราบรื่นอาจจะเป็นแบบทฤษฎีเส้นตรง เป็นเปลี่ยนจากสังคมประเพณีสู่สังคมที่เจริญ

3. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางวัตถุจะเปลี่ยนแปลงเร็วกว่าพวกที่ไม่ใช้วัตถุ ซึ่งเป็นกฎระเบียบที่สังคมสร้างขึ้นมาทั้งการแพร่กระจายนวัตกรรมนั้นจะยอมรับมากขึ้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป้าหมายในเรื่องความไม่รู้ การไม่มีความสามารถ และความไม่เต็มใจเป็นปัจจัยสำคัญ

4. ทฤษฎีสาเหตุ ระบุว่าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง (เช่น ปัจจัยทางชีววิทยา ปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์ ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม) เป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงอาจมีมากกว่า 1 ปัจจัย

5. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมบางอย่างจะพบว่าสามารถทำให้เขาเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมได้เพราะการที่บุคคลได้เข้ากลุ่มอภิปรายถกเถียงออกแรงความคิดในกลุ่มเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ถือว่าบุคคลได้ทำการลงทุนลงแรง ทัศนคติของกลุ่มจะผลักดันให้บุคคลเปลี่ยนแปลงทัศนคติของตนเองด้วย

6. ทฤษฎีความต้องการ ของ มาส โลว์ มาส โลว์ได้แบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 5 ระดับ ตามความสำคัญคือ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ในทางทรัพย์สิน ความต้องการทางสังคม ความต้องการจะมีเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จแห่งตน

**สรุป** ได้ว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม วัฒนธรรม ทัศนคติ และความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เจริญขึ้น

### ความหมายของแนวทางการพัฒนา

**แนวทาง (approach)** หมายถึง วิธีที่องค์กรดำเนินการตามข้อกำหนดในหัวข้อต่างๆ ที่วางไว้ ตามเกณฑ์ ปัจจัยที่ใช้ประเมินแนวทางประกอบด้วย ความเหมาะสมของวิธีการต่อข้อกำหนด ซึ่งประกอบด้วย แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนา หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา และทฤษฎีที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการพัฒนา (อ้างใน กฤตธัช อันซีน 2549:29)

**การพัฒนา (development)** หมายถึง การสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้คุณภาพดีกว่าเดิม เป็นความเจริญก้าวหน้าโดยทั่วไป เช่น การพัฒนาองค์กร พัฒนาประเทศ คือการทำสิ่งเหล่านั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น สนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ให้ได้ดียิ่งขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา” เป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง (อ้างใน กฤตธัช อันซีน 2549:30)

**แนวทางการพัฒนาศักยภาพ** หมายถึง วิธีการที่องค์กรหรือกรรมการหอพัก นำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการให้เกิดความก้าวหน้าขึ้นเจริญขึ้นแก่หอพักนักศึกษา ซึ่งมีด้วยกันหลากหลายวิธี เช่น การฝึกอบรมการสัมมนา การดูงาน การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน การสอนงาน การร่วมประชุมทางวิชาการ การมอบหมายงาน ให้รักษาการในตำแหน่ง ให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การศึกษาด้วยตนเอง

**การพัฒนานักศึกษา** หมายถึง ความพยายามใดๆ ของมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีพัฒนาการในด้านต่างๆ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

**เป้าหมายในการพัฒนานักศึกษา** ด้านวิชาการและวิชาชีพ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านเอกลักษณ์ ด้านร่างกาย ด้านสังคม และด้านคุณธรรม

**ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนานักศึกษา** ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

**หลักการพัฒนานักศึกษา** การพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และสะสม การพัฒนาเกิดขึ้นในลักษณะที่ง่ายไปสู่ลักษณะที่ยุ่งยาก และมีความสลับซับซ้อน การพัฒนาเป็นไปตามลำดับขั้นตอนของการพัฒนา นักศึกษามีความแตกต่างกัน ช่วงเวลาที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย โปรแกรมการพัฒนานักศึกษา สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานักศึกษา ต้องพัฒนานักศึกษาให้มีความสมบูรณ์ทุกด้าน สอนให้นักศึกษารับผิดชอบตนเองในการเข้าร่วมพัฒนา

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่เป็นกรรมการหอพักในปัจจุบัน และนักศึกษาที่เคยเป็นกรรมการหอพัก (กรรมการหอพักเก่า) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประกอบด้วย นักศึกษาที่เป็นกรรมการหอพักเก่า จำนวน 132 คน และ นักศึกษาที่เป็นกรรมการหอพักปัจจุบัน 132 คน รวมประชากร 264 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาที่เป็นกรรมการหอพักเก่า จำนวน 99 คน และนักศึกษาที่เป็น กรรมการหอพักปัจจุบัน 99 คน รวม 198 คน โดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ ที่ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 0.05

$$\text{สูตร } \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย

$N$  = ขนาดประชากรทั้งหมด

$e$  = ระดับความเชื่อมั่น (กำหนดที่ระดับ 0.05)

$$\text{แทนค่าสูตร } \frac{132}{1+132(0.05)^2} = 99 \text{ คน}$$

การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจาก กลุ่มตัวอย่าง 99 คน จาก 132 คน ในแต่ละหอพัก มีกรรมการหอพักดังนี้ หอพักสุรนิเวศ 1-12 มีกรรมการหอพัก หอพักละ 8 คน และหอพักสุรนิเวศ 13,15 และ 16 มีกรรมการหอพัก หอพักละ 12 คน ดังนั้นจึงสามารถหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\frac{99 \times 8}{132} = 6 \text{ คน และ } \frac{99 \times 12}{132} = 9 \text{ คน}$$

ดังนั้นหอพักที่มีกรรมการหอพัก 8 คนจะได้กลุ่มตัวอย่างหอพักละ 6 คน มี 12 หอพัก คือหอพักสุรนิเวศ 1-12 รวมกลุ่มตัวอย่าง 72 คน ส่วนหอพักที่มีกรรมการหอพัก 12 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างหอพักละ 9 คน มี 3 หอพัก คือหอพักสุรนิเวศ 13 15 และ 16 รวมกลุ่มตัวอย่าง 27 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 99 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากออกตามรายชื่อกรรมการหอพัก ในแต่ละหอพัก เพื่อให้เหลือจำนวนตัวอย่างตามที่ต้องการ

3.1.3 กลุ่มสนทนาย่อย FGI (focus groups interview) เป็นกลุ่มกรรมการกลางหอพักเก่าจำนวน 7 คน ชาย 3 คน หญิง 4 คน และ กลุ่มของกรรมการกลางหอพักปัจจุบัน ชาย 7 คน หญิง 8 คน รวม 22 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มย่อย

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.2.1 แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นแบบคำถามปลายปิด (closed-ended question) และแบบคำถามปลายเปิด (open-ended question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ในแบบสอบถามประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนตัวของกรรมการหอพัก เช่น เพศ อายุ สำนักวิชา ชั้นปี จำนวนครั้งที่เคยเป็นกรรมการหอพัก การเข้าร่วมปฐมนิเทศกรรมการใหม่ และการเข้าอบรมกรรมการหอพักใหม่

**ตอนที่ 2** บทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก

ตอนที่ 2.1 ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการประสานงาน ประสานความร่วมมือ

ตอนที่ 2.2 ด้านการทำกิจกรรมในหอพัก ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ

นักศึกษาในหอพัก ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามในหอพักนักศึกษา

ตอนที่ 2.3 ด้านบริการในหอพัก ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนงานของหอพักนักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย

ตอนที่ 2.4 ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ในหอพักนักศึกษา

ตอนที่ 2.5 ด้านประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลของหอพัก ด้านการตลาด

**ตอนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติและแรงจูงใจของกรรมการหอพักในการทำงาน

**ตอนที่ 4** ปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการทำหน้าที่ของกรรมการหอพัก

ตอนที่ 4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในหน้าที่กรรมการหอพัก

ตอนที่ 4.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก

ตอนที่ 4.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ



ในตอนที่ 2 - 5 เป็นข้อคำถามมีลักษณะเลือกตอบโดยใช้แบบมาตราประมาณค่า (rating scale) กำหนดให้แต่ละข้อ ให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ ออกเป็น 3 ระดับ โดยมีวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเป็นระดับความคาดหวังตามระดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านแหล่งความของกรรมการหอพัก ทักษะคิดและแรงจูงใจของกรรมการหอพัก สภาพปัญหาอุปสรรคการทำงานของกรรมการหอพัก และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก

<u>ระดับความคาดหวัง</u>	<u>ระดับค่าเฉลี่ย</u>
สูงหรือมาก	5.00 – 3.68
ปานกลาง	3.67 – 2.34
ต่ำหรือน้อย	2.33 – 1.00

ด้านบทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก

<u>ระดับความคาดหวัง</u>	<u>ระดับค่าเฉลี่ย</u>
มากหรือปฏิบัติบ่อยครั้งหรือเป็นประจำ	5.00 – 3.68
ปานกลางหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง	3.67 – 2.34
น้อยหรือไม่ได้ปฏิบัติ	2.33 – 1.00

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด (open-ended interview) เป็นข้อคำถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถาม สำหรับเก็บข้อมูลเชิงลึก เพื่อประกอบการพิจารณา และตอบวัตถุประสงค์การวิจัยเกี่ยวกับ ทักษะคิด แรงจูงใจ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก ให้ผู้ตอบสามารถตอบคำถามได้โดยเสรี (free response) จากการสนทนากลุ่มย่อย หรือ FGI (Focus Groups Interview) ตามกรอบแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1) คำสัมภาษณ์ เกี่ยวกับบทบาทของกรรมการหอพักในการทำงาน ด้านการทํากิจกรรมในหอพัก ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพัก ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามในหอพักนักศึกษา ด้านบริการในหอพัก ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนงานของหอพักนักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย ด้านการส่งเสริมการเรียนในหอพักนักศึกษา ด้านประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลของหอพัก

2) คำสัมภาษณ์เกี่ยวกับทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพัก

3) คำสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของกรรมการหอพัก

**การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ** ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม และพัฒนาขึ้นมาโดยศึกษาจากเอกสารวิชาการ บทความ ตำรา ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอที่ปรึกษาโครงการ เพื่อขอข้อเสนอแนะ และร่วมกันปรับปรุงแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) การตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยการวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency) แล้วนำไปทำการทดสอบ (pilot) กับกรรมการหอพักเก่า ปีการศึกษา 2550 ที่ไม่ใช่ประชากรเป้าหมาย จำนวน 15 คน ใน 15 หอพักนักศึกษา แล้วนำมาหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปหาค่า Reliability ได้ค่า Alpha .842 หรือมีสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือได้ ร้อยละ 84.15 ดังแสดงในตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

รายละเอียด	Alpha (รายข้อ)	Alpha (แบ่งตามกลุ่ม)
<b>แหล่งความรู้ที่ได้รับ</b>		
1. การปฐมนิเทศกรรมการหอพักชุดใหม่	0.842	0.840
2. การอบรมกรรมการหอพัก	0.841	
3. ที่ปรึกษาหอพัก	0.843	
4. เพื่อนกรรมการหอพักรุ่นเดียวกัน	0.836	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายละเอียด	Alpha (รายข้อ)	Alpha (แบ่งตามกลุ่ม)
5. เอกสาร คำรา ประกาศต่างๆ	0.841	
6. เว็บเพจของหอพักนักศึกษา	0.836	
7. สืบทอดความรู้จากกรรมการหอพักรุ่นพี่	0.841	
<b>ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหอพักนักศึกษา</b>		
1. มีความเข้าใจในนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหอพักนักศึกษา	0.847	0.842
2. มีความรู้เกี่ยวกับแผนงานของหอพักนักศึกษา	0.841	
3. เข้าใจบทบาทหน้าที่ของกรรมการหอพัก	0.839	
<b>ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</b>		
1. สามารถเขียนโครงการเพื่อขอทุนสนับสนุนกิจกรรมได้	0.843	0.837
2. เข้าร่วมการประชุมกรรมการหอพัก	0.842	
3. มีการเดินตรวจห้องพัก ในโซนที่ตนเองรับผิดชอบ	0.841	
4. มีการพบปะทำความคุ้นเคยกับเพื่อนๆ ในโซนที่รับผิดชอบ	0.838	
5. สามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนๆ ในหอพักได้	0.837	
6. มีการประชุมร่วมกับที่ปรึกษาหอพักเสมอ	0.834	
7. มีการประชุมเพื่อนๆ ในโซนที่ตนเองรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	0.837	
8. รายงานปัญหาที่เกิดขึ้นในหอพักให้ที่ปรึกษาหอพักทราบ	0.836	
9. ช่วยเหลืองานที่สำนักงานบริการหอพัก	0.833	
10. มีการตรวจหอพักเพื่อดูแลความเรียบร้อยทั่วไป	0.836	
<b>ด้านความเป็นผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรม</b>		
1. เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมในหอพัก	0.840	0.836
2. เป็นผู้ริเริ่มในการทำกิจกรรมในหอพัก	0.840	
3. มีบทบาทสำคัญในการนำปัญหาของนักศึกษาเสนอต่อผู้บริหารฯ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหของหอพัก	0.834	
4. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนในหอพัก	0.832	
5. มีกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายในหอพัก	0.837	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายละเอียด	Alpha (รายข้อ)	Alpha (แบ่งตามกลุ่ม)
6. มีกิจกรรมส่งเสริมความรักสามัคคีในหอพัก	0.833	
7. มีกิจกรรมด้านสันตนาการในหอพัก	0.833	
8. มีกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ข่าวสารต่างๆในหอพัก	0.839	
<b>ทัศนคติของกรรมการหอพักต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งกรรมการหอพัก</b>		
1. กรรมการหอพักมีความจำเป็นต่อหอพักนักศึกษา	0.837	0.838
2. กรรมการหอพักมีส่วนในการพัฒนาหอพัก	0.833	
3. กรรมการหอพักเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในหอพัก	0.839	
4. กรรมการหอพักทำให้เกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียน	0.839	
5. กรรมการหอพักมีส่วนช่วยให้ผลการเรียนของนักศึกษาในหอพักดีขึ้น	0.836	
6. กรรมการหอพักช่วยให้นักศึกษาในหอพักอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	0.835	
7. การเป็นกรรมการหอพักเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ	0.839	
8. กรรมการหอพักต้องการสวัสดิการมากกว่านักศึกษาทั่วไป	0.840	
9. กรรมการหอพักไม่จำเป็นต้องมีค่าตอบแทน	0.841	
10. การมีกรรมการหอพักทำให้มีนักศึกษาต้องการอยู่หอพักมากขึ้น	0.836	
11. การเป็นกรรมการหอพักทำให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น	0.841	
12. การเป็นกรรมการหอพักเป็นการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้นำ	0.839	
<b>แรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพัก</b>		
1. เพื่อนชวนให้เป็น	0.840	0.839
2. ที่ปรึกษาหอพักแนะนำให้	0.834	
3. คิดว่าเป็นงานที่มีเกียรติ	0.841	
4. เป็นงานที่ทำทลายความสามารถของตนเอง	0.839	
5. มีความสนใจเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว	0.840	
6. ทำให้รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.840	
7. เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	0.838	
8. ทำให้สามารถเลือกอยู่หอพักที่ตนเองต้องการได้	0.841	
9. อยากได้เกียรติบัตรรับรองการทำงาน	0.839	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายละเอียด	Alpha (รายข้อ)	Alpha (แบ่งตามกลุ่ม)
10. อยากช่วยเหลือเพื่อนๆ ในหอพัก	0.834	
11. อยากให้เพื่อนๆ ในหอพักรู้จัก	0.844	
12. อยากจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหอพัก	0.835	
13. มีความรู้สึกและมีทัศนคติที่ดีกับกรรมการหอพัก	0.837	
14. เห็นบทบาทการทำงานของกรรมการหอพักรุ่นก่อน	0.844	
<b>ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก.</b>		
1. โครงสร้างของกรรมการหอพัก (จำนวน การบริหารงาน การบังคับบัญชา)	0.841	0.844
2. ด้านภาระหน้าที่ในการเรียนหนังสือ	0.843	
3. ด้านการสร้างเครือข่ายกรรมการหอพัก (กรรมการกลางหอพัก)	0.845	
4. การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก (ห้องประชุม ห้องทำกิจกรรม ที่ทำงานกรรมการหอพัก)	0.872	
5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพัก และการทำงานร่วมกัน	0.842	
6. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	0.836	
7. การอบรมให้ความรู้ก่อนการทำงานในตำแหน่งกรรมการหอพัก	0.842	
8. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการหอพัก	0.841	
9. การประสานงานกับเจ้าหน้าที่หอพัก	0.841	
10. การขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายใน	0.842	
11. การขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก	0.842	
12. เวลาในการทำงานกรรมการหอพัก (การแบ่งเวลาทำงานสาขา งานชมรม ฯลฯ)	0.842	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายละเอียด	Alpha (รายชื่อ)	Alpha (แบ่งตามกลุ่ม)
<b>ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก</b>		
1. โครงสร้างของกรรมการหอพัก เช่น จำนวนกรรมการ การบริหารงาน การบังคับบัญชา	0.842	0.842
2. ด้านภาระหน้าที่ในการเรียนหนังสือ	0.838	
3. ด้านการสร้างเครือข่ายกรรมการหอพัก (กรรมการกลางหอพัก)	0.841	
4. การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก (ห้องน้ำ ห้องทำกิจกรรม ที่ทำงานกรรมการหอพัก)	0.847	
5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพักและการทำงาน ร่วมกัน	0.843	
6. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	0.847	
7. การอบรมให้ความรู้ก่อนการทำงานในตำแหน่งกรรมการหอพัก	0.842	
8. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมระหว่างการปฏิบัติ หน้าที่เป็นกรรมการหอพัก	0.842	
9. การประสานงานกับเจ้าหน้าที่หอพัก	0.840	
10. การขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายใน	0.842	
11. การขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงาน ภายนอก	0.843	
12. เวลาในการทำงานกรรมการหอพัก (การแบ่งเวลาทำงานสาขา งานชมรม ฯลฯ)	0.840	

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือเสร็จแล้วจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง  
ซึ่งมี 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เก็บข้อมูลจากกรรมการหอพัก โดยใช้แบบสอบถาม วิธีการคือ ให้นำที่ปรึกษา  
หอพักที่ประจำในแต่ละหอพักแจกแบบสอบถามให้กรรมการหอพัก และรับคืนแบบสอบถามจาก

กรรมการหอพัก โดยการสุ่มแจกตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากออกตามบัญชีรายชื่อกรรมการหอพักในแต่ละหอพักให้ได้จำนวนเท่าที่ต้องการ ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนกรรมการหอพักและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

หอพักสุรนิเวศ	จำนวนกรรมการหอพักทั้งหมด		จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม	
	เก่า	ปัจจุบัน	เก่า	ปัจจุบัน
1	8	8	6	6
2	8	8	6	6
3	8	8	6	6
4	8	8	6	6
5	8	8	6	6
6	8	8	6	6
7	8	8	6	6
8	8	8	6	6
9	8	8	6	6
10	8	8	6	6
11	8	8	6	6
12	8	8	6	6
13	12	12	9	9
15	12	12	9	9
16	12	12	9	9
<b>รวม</b>	<b>132</b>	<b>132</b>	<b>99</b>	<b>99</b>

ขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสนทนากลุ่มย่อย หรือ FGI (focus groups interview) เป็นกลุ่มของนักศึกษาที่เป็นกรรมการกลางหอพักเก่าจำนวน 15 คน ชาย 7 คน หญิง 8 คน และกลุ่มของนักศึกษาที่เป็น กรรมการกลางหอพักปัจจุบัน 15 ชาย 7 คน หญิง 8 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่มย่อย แยกชาย หญิง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ใช้เก็บข้อมูลเชิงลึกประกอบการอธิบายผลเชิงคุณภาพ ประกอบการวิเคราะห์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กลุ่มดังกล่าวแล้ว ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) การจัดอันดับความสำคัญ (ranking) วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows (statistical package for the social sciences )

3.4.1 การวิเคราะห์สถานภาพของกรรมการหอพัก ใช้ร้อยละ

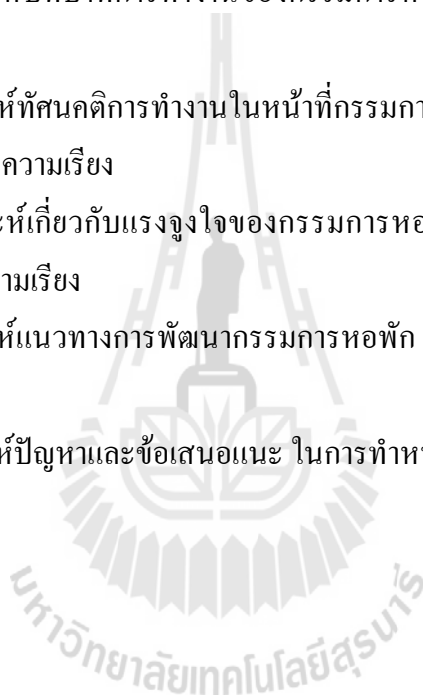
3.4.2 การวิเคราะห์บทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก ใช้ร้อยละ เสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.3 การวิเคราะห์ทัศนคติการทำงานในหน้าที่กรรมการหอพัก ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต เสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจของกรรมการหอพัก ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต เสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.5 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนากรรมการหอพัก ค่าเฉลี่ยเลขคณิต เสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.6 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการทำหน้าที่ของกรรมการหอพัก ใช้การจัดอันดับความสำคัญ





## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพกรรมการหอพัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง และวางแผนงานในการพัฒนากรรมการหอพัก ในหอพักสุรนีเวศทั้ง 15 หอพัก ซึ่งในแต่ละหอพักมีกรรมการหอพัก จำนวน 8-12 คน โดยได้แบ่งการศึกษออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 สถานภาพทั่วไปของกรรมการหอพัก

4.2 บทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อ 1

4.3 ทักษะคิดและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพัก เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อ 2

4.4 สภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของกรรมการหอพัก เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อ 3

4.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกรรมการหอพัก เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อ 4

#### 4.1 สถานภาพทั่วไปของกรรมการหอพัก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกรรมการหอพักซึ่งประกอบด้วย อายุ ชั้นปี สำนักวิชา กรรมการนักศึกษาในด้านต่างๆ และการเป็นกรรมการหอพัก ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพทั่วไปของกรรมการหอพัก

สถานภาพ	กรรมการหอพัก	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	89	44.9
หญิง	109	55.1
รวม	198	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	กรรมการหอพัก	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
19 ปี	17	8.6
20 ปี	82	41.4
21 ปี	71	35.9
มากกว่า 21 ปี	28	14.1
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>
<b>ชั้นปีที่กำลังศึกษา</b>		
ปีที่ 2	87	43.9
ปีที่ 3	77	38.9
ปีที่ 4	34	17.2
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>
<b>สำนักวิชา</b>		
วิศวกรรมศาสตร์	115	58.1
วิทยาศาสตร์	8	4.0
เทคโนโลยีการเกษตร	9	4.5
เทคโนโลยีสังคม	15	7.6
วิชาแพทยศาสตร์	51	25.8
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>
<b>การเป็นกรรมการอื่น ๆ ที่มีใช้กรรมการหอพัก</b>		
เป็น	28	14.14
ไม่เป็น	170	85.86
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	กรรมการหอพัก	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>จำนวนการเป็นกรรมการหอพัก</b>		
1 ครั้ง	191	96.5
2 ครั้ง	6	3.0
มากกว่า 2 ครั้ง	1	.5
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>
<b>เข้าอบรมกรรมการหอพัก</b>		
เข้าร่วม	182	91.9
ไม่เข้าร่วม	16	8.1
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>
<b>เข้าร่วมปฐมนิเทศกรรมการฯ</b>		
เข้าร่วม	190	96.0
ไม่เข้าร่วม	8	4.0
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของนักศึกษาที่เป็นกรรมการหอพัก สรุณิเทศ จากกลุ่มตัวอย่าง 198 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุเฉลี่ย 20 ปี กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 และสังกัดสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ส่วนการเป็นกรรมการอื่นๆ เช่น กรรมการองค์การบริหารนักศึกษา กรรมการสภานักศึกษา กรรมการชมรมฯ และการเป็นแกนนำกิจกรรมฯ พบว่า ส่วนใหญ่กรรมการหอพักไม่ได้เป็น กรรมการอื่นๆ

ส่วนจำนวนครั้งในการเป็นกรรมการหอพักพบว่าส่วนใหญ่เป็นกรรมการหอพักครั้งแรกที่ ผ่านการปฐมนิเทศ และการอบรมความรู้ก่อนเข้าปฏิบัติงาน

#### 4.2 บทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก

ผลการวิเคราะห์บทบาทของกรรมการหอพัก โดยได้วิเคราะห์จากแหล่งความรู้ ความเข้าใจ ในนโยบายของหอพัก บทบาทการทำงานในหอพัก ภาวะความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2 และ ตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหอพัก

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>แหล่งความรู้ของกรรมการหอพัก</b>			
- การปฐมนิเทศกรรมการหอพักชุดใหม่	4.10	0.70	มาก
- การอบรมกรรมการหอพัก	4.05	0.82	มาก
- ที่ปรึกษาหอพัก	4.18	0.79	มาก
- เพื่อนกรรมการหอพักรุ่นเดียวกัน	3.69	0.84	มาก
- เอกสาร ตำรา ประกาศต่างๆ	3.46	0.85	ปานกลาง
- เว็บไซต์ของหอพักนักศึกษา	3.13	0.88	ปานกลาง
- สืบทอดความรู้จากกรรมการหอพักรุ่นพี่	3.55	0.98	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>
<b>ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหอพักนักศึกษา</b>			
- มีความเข้าใจในนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหอพักนักศึกษา	3.73	0.79	มาก
- มีความรู้เกี่ยวกับแผนงานของหอพักนักศึกษา	3.63	0.66	ปานกลาง
- เข้าใจบทบาทหน้าที่ของกรรมการหอพัก	3.98	0.68	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าในภาพรวมกรรมการหอพักมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับหอพัก

4.2.1 ด้านแหล่งความรู้ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวม 3.73 โดยแหล่งความรู้ 3 อันดับแรกของกรรมการหอพักมาจาก ที่ปรึกษาหอพัก การปฐมนิเทศกรรมการหอพัก และการอบรมกรรมการหอพัก มีค่าเฉลี่ย 4.18 , 4.10 และ 4.05 ตามลำดับ

4.2.2 ด้านความเข้าใจในนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหอพักนักศึกษา อยู่ในเกณฑ์ระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวม 3.78 โดยมีความเข้าใจ 3 อันดับแรก คือ บทบาทหน้าที่ของกรรมการหอพัก นโยบายของมหาวิทยาลัย ความเข้าใจในแผนงานของหอพักมีค่าเฉลี่ย 3.98 3.73 และ 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 บทบาทของกรรมการหอพักและการทำกิจกรรมในหอพัก

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</b>			
- สามารถเขียนโครงการเพื่อขอทุนสนับสนุนกิจกรรมได้	2.74	1.03	ปานกลาง
- เข้าร่วมการประชุมกรรมการหอพัก	4.12	0.75	มาก
- มีการเดินตรวจห้องพัก ในโซนที่ตนเองรับผิดชอบ	3.64	0.96	ปานกลาง
- มีการพบปะทำความคุ้นเคยกับเพื่อนๆ ในโซนที่ตนเองรับผิดชอบ	3.57	0.92	ปานกลาง
- สามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนๆ ในหอพักได้	3.73	0.80	มาก
- มีการประชุมร่วมกับที่ปรึกษาหอพักเสมอ	3.78	0.88	มาก
- มีการประชุมเพื่อนๆ ในโซนที่ตนเองรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	2.89	1.06	ปานกลาง
- รายงานปัญหาที่เกิดขึ้นในหอพักให้ที่ปรึกษาหอพักทราบ	3.56	0.86	ปานกลาง
- ช่วยเหลืองานที่สำนักงานบริการหอพัก	3.37	0.95	ปานกลาง
- มีการตรวจหอพักเพื่อดูแลความเรียบร้อยทั่วไป	3.59	0.83	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.90</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความเป็นผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรม</b>			
- เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมในหอพัก	3.47	0.89	ปานกลาง
- เป็นผู้ริเริ่มในการทำกิจกรรมในหอพัก	3.41	0.88	ปานกลาง
- มีบทบาทสำคัญในการนำปัญหาของนักศึกษาเสนอต่อผู้บริหารฯ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของหอพัก	3.16	0.85	ปานกลาง
- มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในหอพัก	3.09	0.88	ปานกลาง
- มีกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายในหอพัก	3.25	0.94	ปานกลาง
- มีกิจกรรมส่งเสริมความรักสามัคคีในหอพัก	2.79	1.04	ปานกลาง
- มีกิจกรรมด้านสันติภาพในหอพัก	3.46	0.94	ปานกลาง
- มีกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ข่าวสารต่างๆ ในหอพัก	3.45	0.85	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.91</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ในภาพรวมกรรมการหอพักมีบทบาทการทำงาน ตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นผู้นำกิจกรรมในหอพัก และมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์ปานกลางหรือมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

**4.2.3 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย** พบว่าในภาพรวม มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ อยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.50 โดยหน้าที่ที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ 3 อันดับแรก ได้แก่ การเดินตรวจห้องพักในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ การตรวจห้องพักดูแลความเรียบร้อยทั่วไป และการทำความสะอาดคั่นเคียบกับนักศึกษาในโซนที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.64 3.59 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นในระดับมากหรือกิจกรรมที่กระทำบ่อยครั้งได้แก่ การเข้าร่วมประชุมกรรมการหอพัก การประชุมร่วมกับที่ปรึกษาหอพัก และการให้ความช่วยเหลือเพื่อนๆ ในหอพัก มีค่าเฉลี่ย 4.12 3.78 และ 3.73 ตามลำดับ

**4.2.4 ด้านความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์** พบว่าในภาพรวมกรรมการหอพักมีความเป็นผู้นำอยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้นำ 3 อันดับแรก ได้แก่ การเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมในหอพัก มีกิจกรรมด้านสันตนาการในหอพัก และมีกิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารในหอพัก มีค่าเฉลี่ย 3.47 3.46 และ 3.45 ตามลำดับ

#### 4.3 ทักษะและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพัก

ผลการวิเคราะห์ทักษะและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพัก โดยได้วิเคราะห์แยกเป็น 2 ประเด็น คือ ทักษะในเชิงบวกที่มีต่อหอพักนักศึกษาและแรงจูงใจที่ทำให้ตัดสินใจเป็นกรรมการหอพัก ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ทักษะและแรงจูงใจของกรรมการหอพักต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ทักษะของกรรมการหอพัก</b>			
- กรรมการหอพักมีความจำเป็นต่อหอพักนักศึกษา	4.31	0.77	มาก
- กรรมการหอพักมีส่วนในการพัฒนาหอพัก	4.12	0.81	มาก
- กรรมการหอพักเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในหอพัก	3.99	0.90	มาก
- กรรมการหอพักมีส่วนช่วยให้ผลการเรียนของนักศึกษาในหอพักดีขึ้น	3.17	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
- กรรมการหอพักช่วยให้นักศึกษาในหอพักอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข	3.61	0.85	ปานกลาง
- การเป็นกรรมการหอพักเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ	4.01	0.87	มาก
- กรรมการหอพักต้องการสวัสดิการมากกว่านักศึกษาทั่วไป	2.89	1.20	ปานกลาง
- กรรมการหอพักไม่จำเป็นต้องมีค่าตอบแทน	3.63	1.12	ปานกลาง
- การมีกรรมการหอพักทำให้นักศึกษาต้องการอยู่หอพักมากขึ้น	3.06	1.00	ปานกลาง
- การเป็นกรรมการหอพักทำให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น	4.04	0.83	มาก
- การเป็นกรรมการหอพักเป็นการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำได้	4.29	0.73	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.91</b>	<b>มาก</b>
<b>แรงจูงใจการเป็นกรรมการหอพัก</b>			
- เพื่อนชวนให้เป็น	2.96	1.17	ปานกลาง
- ที่ปรึกษาหอพักแนะนำให้เป็น	2.95	1.24	ปานกลาง
- คิดว่าเป็นงานที่มีเกียรติ	3.81	0.93	มาก
- เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง	3.90	0.87	มาก
- มีความสนใจเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว	3.74	1.00	มาก
- ทำให้รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.21	0.87	มาก
- เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.33	0.77	มาก
- ทำให้สามารถเลือกอยู่หอพักที่ตนเองต้องการได้	3.53	1.11	ปานกลาง
- อยากได้เกียรติบัตรรับรองการทำงาน	3.48	1.14	ปานกลาง
- อยากช่วยเหลือเพื่อนๆ ในหอพัก	3.70	0.88	ปานกลาง
- อยากให้เพื่อนๆ ในหอพักรู้จัก	3.22	1.09	ปานกลาง
- อยากจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหอพัก	3.77	0.79	มาก
- มีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีกับกรรมการหอพัก	4.00	0.84	มาก
- เห็นบทบาทการทำงานของกรรมการหอพักรุ่นก่อน	3.82	0.99	มาก
- อยากสืบต่อการทำงานของกรรมการหอพักรุ่นเก่า	3.65	1.00	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.95</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ในภาพรวมกรรมการหอพักมีทัศนคติ และแรงจูงใจในการเป็นกรรมการหอพัก อยู่ในระดับสูงหรือมาก แสดงว่ากรรมการหอพักมีทัศนคติในเชิงบวกกับหอพัก โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 ด้านทัศนคติของกรรมการหอพักต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการหอพัก ในภาพรวมพบว่า กรรมการหอพักมีทัศนคติ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดย 3 อันดับแรก ได้แก่ กรรมการหอพักมีความจำเป็นต่อหอพักนักศึกษา การเป็นกรรมการหอพักเป็นการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้นำ และกรรมการหอพักมีส่วนช่วยพัฒนาหอพักนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.31 4.29 และ 4.12 ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่กรรมการหอพักเห็นด้วยในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ กรรมการหอพักไม่จำเป็นต้องมีค่าตอบแทน กรรมการหอพักช่วยให้นักศึกษาในหอพักอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และการเป็นกรรมการหอพักทำให้เกิดการเรียนรู้ในห้องเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.63 3.61 และ 3.57 ตามลำดับ

4.3.2 ด้านแรงจูงใจการเป็นกรรมการหอพัก พบว่าในภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงหรือมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.78 แสดงว่าการมีสิ่งกระตุ้นจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเป็นกรรมการหอพัก ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นกรรมการหอพักส่วนใหญ่ 3 อันดับแรก ได้แก่ เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทำให้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีกับกรรมการหอพักรุ่นพี่ มีค่าเฉลี่ย 4.33 4.21 และ 4.00 ตามลำดับ

#### 4.4 สภาพปัญหาและอุปสรรคการทำงานของกรรมการหอพัก

ผลการวิเคราะห์ปัญหาที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานของกรรมการหอพัก ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในหน้าที่กรรมการหอพัก

สภาพปัญหาการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
- โครงสร้างของกรรมการหอพัก (จำนวน การบริหารงาน การบังคับบัญชา)	2.87	1.05	ปานกลาง
- ด้านภาระหน้าที่ในการเรียนหนังสือ	2.85	1.08	ปานกลาง
- ด้านการสร้างเครือข่ายกรรมการหอพัก (กรรมการกลางฯ)	2.80	1.03	ปานกลาง
- สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำหน้าที่ (ห้องประชุม ห้องทำกิจกรรม ที่ทำงานกรรมการหอพัก)	2.73	1.06	ปานกลาง



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สภาพปัญหาการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพัก และการทำงานร่วมกัน	3.01	1.16	ปานกลาง
- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	2.66	1.09	ปานกลาง
- การอบรมให้ความรู้ก่อนการทำงานในตำแหน่งกรรมการหอพัก	2.41	1.07	ปานกลาง
- การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมระหว่างกรปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการหอพัก	2.44	1.10	ปานกลาง
- การประสานงานกับเจ้าหน้าที่หอพัก	2.50	1.17	ปานกลาง
- การขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายใน	2.82	1.08	ปานกลาง
- การขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก	3.00	1.12	ปานกลาง
- เวลาในการทำงานกรรมการหอพัก (การแบ่งเวลาทำงานสาขา งานชมรม ฯลฯ)	3.02	1.15	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.76</b>	<b>1.10</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าในภาพรวมกรรมการหอพักมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.76 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่กรรมการหอพักมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ระดับปานกลาง ซึ่งมีปัญหาและอุปสรรค 3 อันดับแรก ได้แก่ เวลาในการทำงาน กรรมการหอพัก การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพัก และการขอความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ย 3.02 3.01 และ 3.00 ตามลำดับ

#### 4.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก

ข้อเสนอแนะ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
- โครงสร้างของกรรมการหอพัก (จำนวนกรรมการหอพัก การบริหารงาน การบังคับบัญชา)	1.61	0.63	น้อย
- ด้านภาระหน้าที่ในการเรียนหนังสือ	1.73	0.71	น้อย
- ด้านการสร้างเครือข่ายกรรมการหอพัก (กรรมการกลางฯ)	1.72	0.70	น้อย
- การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก (ห้องน้ำ ห้องทำกิจกรรม ที่ทำงานกรรมการหอพัก)	1.81	0.78	น้อย
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพักและการทำงานร่วมกัน	2.03	0.76	น้อย
- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	1.75	0.72	น้อย
- การอบรมให้ความรู้ก่อนการทำงานในตำแหน่งกรรมการหอพัก	1.68	0.73	น้อย
การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำกิจกรรมระหว่างการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการหอพัก	1.9	0.68	น้อย
การประสานงานกับเจ้าหน้าที่หอพัก	1.73	0.74	น้อย
การขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายใน	1.84	0.78	น้อย
การขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก	1.94	0.77	น้อย
เวลาในการทำงานกรรมการหอพัก (การแบ่งเวลาทำงาน สาขา งานชมรม ฯลฯ)	1.91	0.73	น้อย
<b>ภาพรวม</b>	<b>1.80</b>	<b>0.73</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าในภาพรวมข้อเสนอแนะที่ทางกรรมการหอพักต้องการให้มหาวิทยาลัยแก้ไขหรือสนับสนุน อยู่ในเกณฑ์น้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 1.80 แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่กรรมการหอพัก มีความเห็นว่าปัญหาหรือแนวทางที่กำหนดให้ต่อนักกรรมการหอพักต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยช่วยเหลือในระดับน้อย ซึ่ง 3 อันดับแรก ได้แก่

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพัก การขอความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เวลาในการทำงานกรรมการหอพัก และการอบรมให้ความรู้ในการทำกิจกรรมระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการหอพัก มีค่าเฉลี่ย 2.03 1.94 และ 1.91 ตามลำดับ

ส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกรรมการหอพัก จากการสนทนากลุ่มย่อยกับกรรมการกลางหอพักทั้ง 22 คน ได้ข้อสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะร่วมกัน เรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหาดังนี้

4.5.1 ด้านโครงสร้างของกรรมการหอพัก กรรมการกลางหอพักมีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีระเบียบว่าด้วย บทบาทและหน้าที่ของกรรมการหอพักอย่างชัดเจน เช่น จำนวนกรรมการหอพัก การได้มาซึ่งกรรมการหอพัก บทบาทในการดูแลนักศึกษาในหอพัก หน้าที่ในการจัดทำกิจกรรมในหอพัก ผลประโยชน์สิ่งตอบแทนที่กรรมการหอพักได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

4.5.2 ด้านภาระหน้าที่ในการเรียนหนังสือมีข้อเสนอแนะ คือ กรรมการหอพักแต่ละบุคคลควรมีการจัดสรรเรื่องเวลาให้เป็นสัดส่วน

4.5.3 ด้านการสร้างเครือข่ายกรรมการหอพัก มีข้อเสนอแนะ คือ กรรมการหอพักชุดเก่าควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีเพื่อให้เป็นตัวอย่างให้กรรมการรุ่นต่อไป เป็นการสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายการเป็นกรรมการหอพักที่จะทำให้ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 เป็นกรรมการหอพัก และเครือข่ายในหอพักมีความเข้มแข็งเพราะเป็นเพื่อนกันมาตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 และให้มีการสร้างแรงจูงใจให้อยากเป็นกรรมการหอพัก เช่น การลดค่าหอพักครั้งหนึ่ง การลดหย่อนค่าไฟ การมีของขวัญตอบแทน หรือให้ใช้อินเทอร์เน็ต 24 ชั่วโมง

4.5.4 ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกมีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีห้องทำงาน และอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับกรรมการหอพักแต่ละหอพักเพื่อความสะดวกในการทำงาน

4.5.5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพักและการทำงานร่วมกันมีข้อเสนอแนะคือ ควรสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมระดับหอพักให้เพียงพอ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ของนักศึกษาแต่ละหอพัก ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษารุ่นพี่มีส่วนร่วมในกิจกรรมหอพักมากขึ้น และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในหอพัก เพื่อทำงานร่วมกัน และควรมีหลักเกณฑ์หรือข้อกำหนดที่แน่ชัดในการที่จะทำให้นักศึกษามีส่วนร่วม เช่น การประชุมแต่ละห้องควรมีผู้เข้าร่วมประชุมอย่างน้อยห้องละ 1 คน หรือใครเข้าประชุมหอพักมีสิทธิ์เข้าทบทวนรายวิชาที่หอพักจัดขึ้นหรือมีการให้คะแนนคนเข้าร่วมกิจกรรมที่จริงจัง

4.5.6 การอบรมให้ความรู้ก่อนการทำงานในตำแหน่งกรรมการหอพักมีข้อเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรมให้ความรู้มากกว่านี้ โดยเฉพาะเรื่องบทบาทหน้าที่และเรื่องการเงินโครงการเพื่อของงบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรม

4.5.7 เวลาการทำงานในหน้าที่กรรมการหอพักมีน้อย กรรมการหอพักปี 2 ถูกรุ่นพี่เรียกรวมกลุ่มบ่อย กรรมการหอพักปี 3 ดิด เรียกน้องมารวมกลุ่ม มีข้อเสนอแนะ คือ เรียกแกนนำกิจกรรมเหล่านั้นมาทำความเข้าใจและให้เห็นความสำคัญของคณะกรรมการหอพักในการทำกิจกรรมใหญ่ของมหาวิทยาลัย เช่น กีฬาน้องใหม่ และจัดอบรมให้ความรู้กรรมการหอพักให้รู้จักจัดสรรเวลาในการทำงานที่ให้ดีขึ้น



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพกรรมการหอพัก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจบทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก ทักษะคิดและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพัก สภาพปัญหาในการทำงานของกรรมการหอพักและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกรรมการหอพัก การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่เป็นกรรมการหอพัก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 3 กลุ่มคือ กรรมการหอพักเก่าจำนวน 99 คน กรรมการหอพักปัจจุบัน จำนวน 99 คน รวม 198 คน เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถาม ที่มีความเชื่อมั่น 0.8415 และกลุ่มกรรมการกลางหอพัก จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ในกลุ่มสนทนาย่อย การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการจัดลำดับความสำคัญ โดยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพทั่วไปของกรรมการหอพัก
2. บทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก
3. ทักษะคิดและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพัก
4. สภาพปัญหาและอุปสรรคการทำงานของกรรมการหอพัก
5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของกรรมการหอพัก

จากการวิเคราะห์ใน 5 ประเด็นดังกล่าวนามาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสถาบัน เรื่อง การศึกษาศักยภาพกรรมการหอพัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ตอบวัตถุประสงค์ 4 ประการดังต่อไปนี้

1.1 บทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก กรรมการหอพักเข้าใจในนโยบายของมหาวิทยาลัย แผนงานของหอพักนักศึกษาและบทบาทหน้าที่ของกรรมการหอพักในระดับดีมาก (เฉลี่ย 3.78) โดยเข้าร่วมประชุมกรรมการหอพัก ประชุมร่วมกับที่ปรึกษาหอพัก และให้ความ

ช่วยเหลือเพื่อนๆ ในหอพัก ในระดับดีมาก (เฉลี่ย 4.12 3.78 และ 3.73) ส่วนที่เหลือในระดับปานกลาง

1.2 ทักษะคิดและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพักต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับดีมาก แสดงว่ากรรมการหอพักมีทัศนคติในเชิงบวกกับหอพัก แสดงให้เห็นว่ากรรมการหอพักมีความจำเป็นต่อหอพักนักศึกษา การเป็นกรรมการหอพักเป็นการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้นำ กรรมการหอพักมีส่วนช่วยพัฒนาหอพักนักศึกษา (เฉลี่ย 3.72) ส่วนในด้านแรงจูงใจการเป็นกรรมการหอพักในระดับมาก แสดงว่าการมีสิ่งกระตุ้นจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเป็นกรรมการหอพักของนักศึกษาในหอพัก สิ่งจูงใจดังกล่าวประกอบด้วย เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทำให้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรู้สึกและมีทัศนคติที่ดีกับกรรมการหอพักรุ่นพี่ (เฉลี่ย 3.78)

1.3 สภาพปัญหาและอุปสรรคการทำงานของกรรมการหอพัก อยู่ระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ากรรมการหอพักมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ระดับปานกลาง ซึ่งปัญหาหลักประกอบด้วย เวลาในการทำงานกรรมการหอพักมีน้อย กรรมการหอพักปี 2 รุ่นพี่เรียกรวมกลุ่มบ่อย กรรมการหอพักปี 3 ติดเรียกน้องมารวมกลุ่ม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพัก การขอความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก และ โครงสร้างของกรรมการหอพัก (เฉลี่ยรวม 2.76)

1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของกรรมการหอพัก ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพัก การขอความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก และเวลาในการทำงานกรรมการหอพัก (ค่าเฉลี่ย 1.80) ซึ่งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพัก ควรสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมระดับหอพัก เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ของนักศึกษาแต่ละหอพัก ซึ่งจะช่วยให้ศึกษารุ่นพี่มีส่วนร่วมในกิจกรรมหอพักมากขึ้น ให้มีการสร้างแรงจูงใจให้อยากเป็นกรรมการหอพัก เช่น การลดค่าหอพักครั้งหนึ่ง การลดหย่อนค่าไฟ การมีของขวัญตอบแทน หรือให้ใช้อินเทอร์เน็ต 24 ชั่วโมง ด้านโครงสร้างของกรรมการหอพักควรมีการปรับปรุง ดังนี้ ควรมีระเบียบว่าด้วยบทบาทและหน้าที่ของกรรมการหอพักอย่างชัดเจน ซึ่งในระเบียบปัจจุบันไม่ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของกรรมการหอพักไว้เขียนไว้เพียงว่าให้มีกรรมการหอพักแต่ละหอพักไม่เกิน 12 คนเท่านั้น กรรมการหอพักจึงตั้งการให้มีระเบียบรองรับบทบาทหน้าที่ที่กรรมการหอพักสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น หน้าที่ในการดูแลนักศึกษาในหอพัก หน้าที่ในการจัดทำกิจกรรมในหอพัก ควรอบรมให้ความรู้กรรมการหอพักรู้จักจัดสรรเวลาในการทำหน้าที่ให้ดีขึ้น และมีการสร้างเครือข่ายกรรมการหอพักเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน และควรมีหลักเกณฑ์หรือข้อกำหนดที่แน่ชัดในการที่จะทำให้นักศึกษามีส่วนร่วม เช่น การประชุมแต่ละห้องควรมีผู้เข้าร่วมประชุมอย่างน้อยห้องละ 1 คน หรือ

ใครเข้าประชุมหอพักมีสิทธิ์เข้าตัววิชาที่หอพักจัดขึ้นหรือมีการให้คะแนนคนเข้าร่วมกิจกรรมที่จริงจัง และควรมีห้องทำงานสำหรับกรรมการหอพักเพื่อความสะดวกในการทำงาน

## 2. อภิปรายผล

จากการวิจัยสถาบัน เรื่อง การศึกษาศักยภาพกรรมการหอพัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีประเด็นต่างๆ ที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

**2.1 บทบาทการทำงานของกรรมการหอพัก** ความคิดเห็นโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางหรือได้ปฏิบัติเป็นบางครั้ง โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเดินตรวจห้องพักในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ การตรวจหอพักดูแลความเรียบร้อยทั่วไป การทำความคุ้นเคยกับนักศึกษาในหอพัก การรายงานปัญหาที่เกิดขึ้นในหอพักให้ที่ปรึกษาหอพักทราบ การช่วยงานที่สำนักงานหอพัก การประชุมนักศึกษาในหอพักส่วนที่รับผิดชอบ การเขียนโครงการเพื่อสนับสนุนการทำกิจกรรม ส่วนกิจกรรมที่ความคิดเห็นในระดับมากหรือกิจกรรมที่กระทำบ่อยครั้งโดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเข้าร่วมประชุมกรรมการหอพัก การประชุมร่วมกับที่ปรึกษาหอพัก และการให้ความช่วยเหลือเพื่อนๆ ในหอพัก ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของนักศึกษาช่วยเพื่อนตามระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยหอพักนักศึกษา พ.ศ. 2536

**2.2 ทักษะและแรงจูงใจในการทำงานของกรรมการหอพัก** ความคิดเห็นโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงหรือมาก แสดงว่ากรรมการหอพักมีทัศนคติในเชิงบวกกับหอพัก ความคิดเห็นดังกล่าวเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กรรมการหอพักมีความจำเป็นต่อหอพักนักศึกษา การเป็นกรรมการหอพักเป็นการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้นำ กรรมการหอพักมีส่วนช่วยพัฒนาหอพักนักศึกษา การเป็นกรรมการหอพักทำให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น การเป็นกรรมการหอพักเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ และกรรมการหอพักเป็นผู้ทำกิจกรรมในหอพัก ส่วนประเด็นที่กรรมการหอพักเห็นด้วยในระดับปานกลาง ประกอบด้วย กรรมการหอพักไม่จำเป็นต้องมีค่าตอบแทน กรรมการหอพักช่วยให้นักศึกษาในหอพักอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข การเป็นกรรมการหอพักทำให้เกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียน กรรมการหอพักมีส่วนช่วยให้ผลการเรียนของนักศึกษาในหอพักดีขึ้น การมีกรรมการหอพักทำให้มีนักศึกษาต้องการอยู่หอพักมากขึ้นและประเด็นที่กรรมการหอพักส่วนใหญ่มีทัศนคติระดับเห็นด้วย และกรรมการหอพักต้องการสวัสดิการมากกว่านักศึกษาทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีดุลยภาพ (Balance theory หรือ P-O-X theory) ของไฮเดอร์ ไฮเดอร์เชื่อว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะวิงวาดดุลยภาพในระบบทัศนคติ นั่นคือมนุษย์เรามีแนวโน้มที่จะปรับทัศนคติที่ขัดแย้งกันให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยมีแนวทางในการปรับได้ 3 วิธี คือ

- เปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อคนอื่น “O”
- เปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อสถานการณ์หรือสิ่งของ “X”
- ไม่รับรู้ทัศนคติที่มีต่อคนอื่น หรือสถานการณ์

ส่วนในด้านแรงจูงใจการเป็นกรรมการหอพัก ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงหรือมาก แสดงว่าการมีสิ่งกระตุ้นจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเป็นกรรมการหอพักของนักศึกษาในหอพัก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทำให้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรู้สึกและมีทัศนคติที่ดีกับกรรมการหอพักรุ่นพี่ เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถของตนเอง เห็นบทบาทการทำงานของกรรมการหอพักรุ่นก่อน คิดว่าเป็นงานที่มีเกียรติ อยากจะช่วยเหลือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหอพัก มีความสนใจเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว และอยากช่วยเหลือเพื่อนๆ ในหอพัก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของมาโลน (Malone) ปัจจัย 4 ประการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ได้แก่ ความท้าทาย จินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และความรู้สึกที่ได้ควบคุมบทเรียน และทฤษฎีแรงเสริม พฤติกรรมใด แสดงออกแล้วได้รับรางวัล ความชื่นชม

**2.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกรรมการหอพัก ที่น่าสนใจ**  
นำมาอภิปรายผลตามลำดับความสำคัญดังนี้

2.3.1 ด้านการสร้างเครือข่ายกรรมการหอพัก มีข้อเสนอแนะดังนี้ กรรมการหอพักชุดเก่าควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีเพื่อให้เป็นตัวอย่างให้กรรมการรุ่นต่อไป เป็นการสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายการเป็นกรรมการหอพักว่าจะให้นักศึกษาชั้นปีที่ 2 เป็นกรรมการหอพัก และเครือข่ายในหอพักมีความเข้มแข็งเพราะเป็นเพื่อนกันมาตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 และให้มีการสร้างแรงจูงใจให้อยากเป็นกรรมการหอพัก เช่น การลดค่าหอพักครึ่งหนึ่ง การลดหย่อนค่าไฟ การมีของขวัญตอบแทน หรือให้ใช้อินเทอร์เน็ต 24 ชั่วโมง

2.3.2 ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรมีห้องทำงานสำหรับกรรมการหอพักแต่ละหอพักเพื่อสะดวกในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ มาส โลว์ มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 5 ระดับ ตามความสำคัญคือ (1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในทางทรัพย์สิน เป็นต้น

2.3.3 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในหอพักและการทำงานร่วมกัน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมระดับหอพัก เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ของนักศึกษาแต่ละหอพัก ซึ่งจะช่วยให้ศึกษารุ่นพี่มีส่วนร่วมในกิจกรรมหอพักมากขึ้น และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในหอพัก เพื่อทำงานร่วมกัน และควรมีหลักเกณฑ์หรือข้อกำหนดที่แน่ชัดในการที่จะทำให้นักศึกษามีส่วนร่วม เช่น การประชุมแต่ละห้องควรมี



ผู้เข้าร่วมประชุมอย่างน้อยห้องละ 1 คน เป็นไปตาม. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม ที่กล่าวไว้ว่าหลังจากที่ได้ให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมบางอย่างจะพบว่าสามารถทำให้เขาเปลี่ยน ทัศนคติ และพฤติกรรมได้เพราะการที่บุคคลใดได้เข้ากลุ่มอภิปรายถกเถียงออกแรงความคิด ในกลุ่มเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ถือว่า บุคคลได้ทำการลงทุนลงแรง ทัศนคติของกลุ่มจะผลักดันให้บุคคลเปลี่ยนแปลง ทัศนคติของตนเองด้วย

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

3.1.1 บทบาทของกรรมการหอพัก ควรมีการส่งเสริมให้กรรมการหอพักมีบทบาทมากขึ้น โดยมีการสร้างเครือข่ายการทำงานของกรรมการหอพักกับนักศึกษาในหอพัก มีการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอต่อการทำกิจกรรมในหอพัก และมีสถานที่ให้กรรมการหอพักทำงาน ควรสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมระดับหอพักเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ของนักศึกษาแต่ละหอพักซึ่งจะช่วยให้ศึกษารุ่นที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมหอพักมากขึ้น และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหอพักเพื่อทำงานร่วมกัน

3.1.2 ทัศนคติ และแรงจูงใจในการทำหน้าที่กรรมการหอพัก กรรมการหอพักมีทัศนคติที่ดีกับหอพักนักศึกษายู่แล้ว ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้อยากเป็นกรรมการหอพัก เช่น การลดค่าหอพักครั้งหนึ่ง การลดหย่อนค่าไฟ การมีของขวัญตอบแทน หรือให้ใช้อินเทอร์เน็ต 24 ชั่วโมง

3.1.3 ปัญหาในการทำงานของกรรมการหอพัก พบว่า ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับเวลาในการทำ เนื่องจากว่ากรรมการหอพักส่วนใหญ่อยู่ชั้นปีที่ 2 จึงถูกรุ่นพี่เรียกรวมกลุ่มบ่อยทำให้มีเวลาทำงานให้หอพักน้อยลงจึงควรทำความเข้าใจกับรุ่นพี่เพื่อให้เห็นความสำคัญของคณะกรรมการหอพักในการทำกิจกรรมในหอพัก และอบรมให้ความรู้กรรมการหอพักรู้จักจัดสรรเวลาในการทำงานให้ดีขึ้น

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

3.2.1 ควรมีการกำหนดภาระหน้าที่ที่ชัดเจนของกรรมการหอพัก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานของกรรมการหอพัก จากความคิดเห็นของกรรมการหอพักได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่ไม่มีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจนต่างคนต่างทำตามคำชี้แนะของอาจารย์ที่ปรึกษาหอพัก

3.2.2 ให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการทำงานระหว่างกรรมการหอพักกับนักศึกษาในหอพักทุกชั้นปี โดยสนับสนุนงบประมาณที่พอเพียง

### 3.3 ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

3.3.1 มหาวิทยาลัย ควรมีการร่างระเบียบหอพักนักศึกษาให้มีหมวดว่าด้วย กรรมการหอพักนักศึกษา บทบาท อำนาจหน้าที่ ให้ชัดเจนเพราะระเบียบปัจจุบัน คือ ระเบียบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยหอพักนักศึกษา พ.ศ. 2536 ไม่ได้ระบุเรื่องนี้ไว้

3.3.2 มหาวิทยาลัย ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กรรมการหอพัก เช่น ห้องทำงาน และอุปกรณ์สำนักงานพื้นฐาน

3.3.3 มหาวิทยาลัย ควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอกับการทำงานของ กรรมการหอพักในแต่ละหอพัก

3.3.4 มหาวิทยาลัย ควรเสริมสร้างแรงจูงใจการทำงานของกรรมการหอพัก เช่น การลดค่าหอพักครึ่งหนึ่ง การลดหย่อนค่าไฟ การมีของขวัญตอบแทน หรือให้ใช้อินเทอร์เน็ต 24 ชั่วโมง

3.3.5 มหาวิทยาลัย ควรจัดอบรมให้ความรู้กรรมการหอพักให้รู้จักจัดสรรเวลาในการทำหน้าที่ให้ดีขึ้น



## รายการอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2536). ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วย  
หอพักนักศึกษา พ.ศ. 2536. วันที่ 24 เดือนเมษายน พ.ศ. 2536
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. (2543). การพัฒนา: เน้นการพัฒนาสังคมและแนวความคิดจำเป็นพื้นฐาน.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). การวัดผลการเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- จิรวัดน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2538). ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. แปลโดย  
กรุงเทพมหานคร: สามดีการพิมพ์.
- กาญจน์ศรีน รอดเชื้อและคณะ. แรงจูงใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง. [ออนไลน์]. ได้จาก:  
<http://www.thaito.com/kmutt/index2.html>.
- ธีรพร อูวรรณโน. (2539). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราและเอกสารทาง  
วิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุบิน บุระรัช. (2550). ทฤษฎีการวัดทัศนคติ. [ออนไลน์]. ได้จาก: [http://www.bloggang.com/  
viewdiary.php?id=inthedark&month=06-2007&date=27&group=2&gblog=27](http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=inthedark&month=06-2007&date=27&group=2&gblog=27).
- วิกรม อารีราษฎร์. (2547). ความพร้อมของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการย้ายที่  
ทำการจากท่าอากาศยานสากลกรุงเทพ (ดอนเมือง) ไปสู่ท่าอากาศยานสากลสุวรรณภูมิ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กฤตรัช อันชื่น. (2549). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเกษตรที่ยั่งยืน อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัด  
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

## ประวัติผู้วิจัย

### 1. นายกฤตชัย อันชื่น (หัวหน้าโครงการ)

**ระดับการศึกษา:**

เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

**สถานที่ติดต่อ:**

สำนักงานบริการหอพัก 11-12 ส่วนกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  
โทรศัพท์ (044) 225171

### 2. นางสาวสุจิตรา จันทร์เส (ผู้ร่วมวิจัย)

**ระดับการศึกษา:**

บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศ)

**สถานที่ติดต่อ:**

สำนักงานบริการหอพัก 11-12 ส่วนกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  
โทรศัพท์ (044) 225171

