มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
RAJAPRUK UNIVERSITY

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
Academic Journal of RAJAPRUK UNIVERSITY

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566
ISSN XXXX-XXXX (online)

portfolio
KYRIE PETRAKIS

Editorial
บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ (Academic Journal of Rajapruk University) เป็นวารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index) ซึ่งปรากฏใน website ของ Thaijo ตั้งแต่ ฉบับปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566) และ ฉบับนี้เป็น ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2566) วารสารมีความมุ่งหวังให้วารสารส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสาขาสหวิทยาการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ รวมทั้งนักวิชาการอิสระได้นำเสนอผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่มีความหลากหลาย ซึ่งบทความทุกเรื่องได้ผ่านกระบวนการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกให้ตีพิมพ์เผยแพร่ จำนวน 3 ท่าน

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้นำเสนอผลงานทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจส่งบทความมาตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่สละเวลาในการพิจารณาต้นฉบับ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านและสร้างประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพด้านการบริหารการศึกษาต่อไป

ดร.สุกัญญา สุดารารัตน์
บรรณาธิการประจำฉบับ

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.สุกัญญา สุดารารัตน์

กองบรรณาธิการวารสารวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

ศาสตราจารย์ ดร.สุมิตร สุวรรณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร. ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.สุเมษย์ หนกหลัง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ.ดร.วิเศษ ชิณวงษ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
ผศ.ดร.ระพิณ ชูชื่น	มหาวิทยาลัยราชธานี
พ.ท.หญิง ผศ.ดร.องค์อร ประจันเขตต์	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
อาจารย์ ดร.ประสาท จูมพล	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน	สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
อาจารย์ ดร.สุกัญญา สุดารารัตน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวจนา	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
อาจารย์ ดร.ชมแข พงษ์เจริญ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

สารบัญ

บทความวิจัย

- **แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5** 1
  พุฒิเศรษฐ์ พุ่มจำเนียร และไตรรัตน์ สิทธิทูล
- **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3** 20
  ณัฏฐกิตติ์ เล่าทรัพย์ และภัทร์ธมณฑน์ เรืองวิทยาวุฒิ
- **การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1** 32
  ระเบียบ ฆ้องคำ และพิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์
- **ปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์** 49
  เศรษฐาพล ปิติจะ และโกวิทย์ กังสนันท์
- **การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี** 70
  สโรชา กิ่มเทิ้ง และโกวิทย์ กังสนันท์
- **Guidelines for Supporting the Adaptation of Freshmen at the Faculty of Tourism and Aviation of Haikou University of Economics** 86
  Zhang. Jingshu และ Laddawan Petchroj
- **Learning and Teaching Management of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics** 99
  Guo Zhiweo และ Laddawan Petchroj
- **The Performance Management System of Faculty Members at Nanhai Academyof Fine Arts in Haikou University of Economics in Digital Age** 110
  Liu Zhaohui และ Samreng Onsampant

สารบัญ(ต่อ)

- **ภาวะผู้นำของคณบดีมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว** 125
  Zhao Zhe และศักดา สถาพรวจนา
- **Faculty's Performance Motivation of College of International Trade and Foreign Languages Haikou University of Economics** 145
  Dong Xuejiang และ Chalabhorn Suwansumrit
- **The Management of General Education at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics** 158
  Lin Xuanjiangi และ Laddawan Petchroj

แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5

Guidelines for the Development of Administration Based on the Good Governance of School Administrators under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 1, Group 5

พุฒิเศรษฐ์ พุ่มจำเนียร[1]
Puttiset Poomjamnear
ไตรรัตน์ สิทธิทูล[2]
Tirat Sittithool

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 ค่าอาหารว่างประชุมหลักสูตร ครั้งที่ 11/2566 2) เปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 จากสถานศึกษา 11 แห่ง จำนวน 291 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น .91 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้าน

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

[2] อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

หลักความคุ้มค่า และด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 พบว่า (1) ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารต้องยึดและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และมีการบังคับใช้อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน (2) ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดถือประโยชน์ของทางราชการสูงสุด มีความยุติธรรมเป็นกลางและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารต้องใช้งบประมาณอย่างถูกต้อง ตรวจสอบได้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง (4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ (5) ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ นิเทศ กำกับ ติดตาม และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง (6) ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาสูงสุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed 1) to study the administration based on the good governance of school administrators, 2) to compare the administration based on the good governance of school administrators, and 3) study guidelines for the development of administration based on the good governance of school administrators. The samples were 291 teachers, and key informants. The research determined the sample size by using Krejcie and Morgan Table and using proportional simple randomization. The research instruments were a 5-rating scale questionnaire with a reliability value of .91 and a semi-structured interview. The

statistics used to analyze the data were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, t-test, One-way ANOVA, LSD , and content analysis.

The results of the research were as follows: 1) the administration based on the good governance of school administrators were at a high level, in overall and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean : Responsibility , Morality, Transparency , Rule of law , Value, and Participation respectively, 2) the comparison of the administration based on the good governance of school administrators, classified by gender was statistically significant at the .01 level, while the differential experience was statistically significant at the .05 level, whereas the opinions of the teachers classified by school size were not statistically significant, and 3) guidelines for the development of administration based on the good governance of school administrators under the secondary education service area office Bangkok 1 , group 5. it was found that (1) Rule of law: the administrators must adhere to and abide by the laws, regulations, and government regulations. and are enforced fairly and equally, (2) Morality: The administrators must perform their duties with honesty and integrity and uphold the highest governmental interests. fair and neutral, and being a good role model for subordinates, (3) Transparency: the administrators must use budgets accurately, verify them, and prepare information systematically. and continually disseminate accurate information, (4) Participation: The administrators must provide opportunities for all sectors to play a role in the operations of educational institutions. Meetings were held to exchange ideas with school committees, teachers, communities, and other organisations, (5) Responsibility: The administrators must clearly define policies and goals. Responsible for overseeing, directing, monitoring, and reporting results continuously, and (6) Value: The administrators must allocate limited resources to the most cost-effective and beneficial to the management of education.

Keywords: Guidelines for the development, Administration based on the good governance, School administrators

บทนำ

ในปัจจุบันมีการเรียกร้องประชาธิปไตยและความเท่าเทียมกันในสังคม ก่อให้เกิดการปรับตัวในภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ที่เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเสริมสร้างสังคมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักธรรมาภิบาลมีบทบาทที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์โดยตรงกับความเป็นประชาธิปไตย เป็นหลักการที่นำมาใช้ในการบริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เพราะช่วยส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับทุกภาคส่วนในสังคมรัฐเกิดความเข้มแข็ง มั่นคง มีเสถียรภาพ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม และเป็นการระดมความคิดจากส่วนประกอบที่สำคัญของสังคม (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542) หน่วยงานในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรหลักที่สำคัญในสังคมจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปให้ดียิ่งขึ้น การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินการจึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการศึกษามุ่งให้หน่วยงานในสังกัดทุกระดับมีการบริหารราชการและบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าและตอบสนองความต้องการของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าวสำนักนายกรัฐมนตรีจึงออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ การบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน และสถานศึกษาของรัฐต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนรวม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้ความสำคัญกับการบริหารงานภายใต้กรอบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) รวมถึงนโยบายส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการและเสริมสร้างระบบคุณธรรม บริหารงานและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม มีความโปร่งใส และปราศจากการทุจริต อีกทั้งยังมุ่งเน้นที่จะบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างความศรัทธา และความเชื่อมั่นแก่สังคมว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นองค์กรธรรมาภิบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2562) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 อยู่ภายใต้การกำกับของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จึงต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานศึกษาต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในสถานศึกษา และการบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

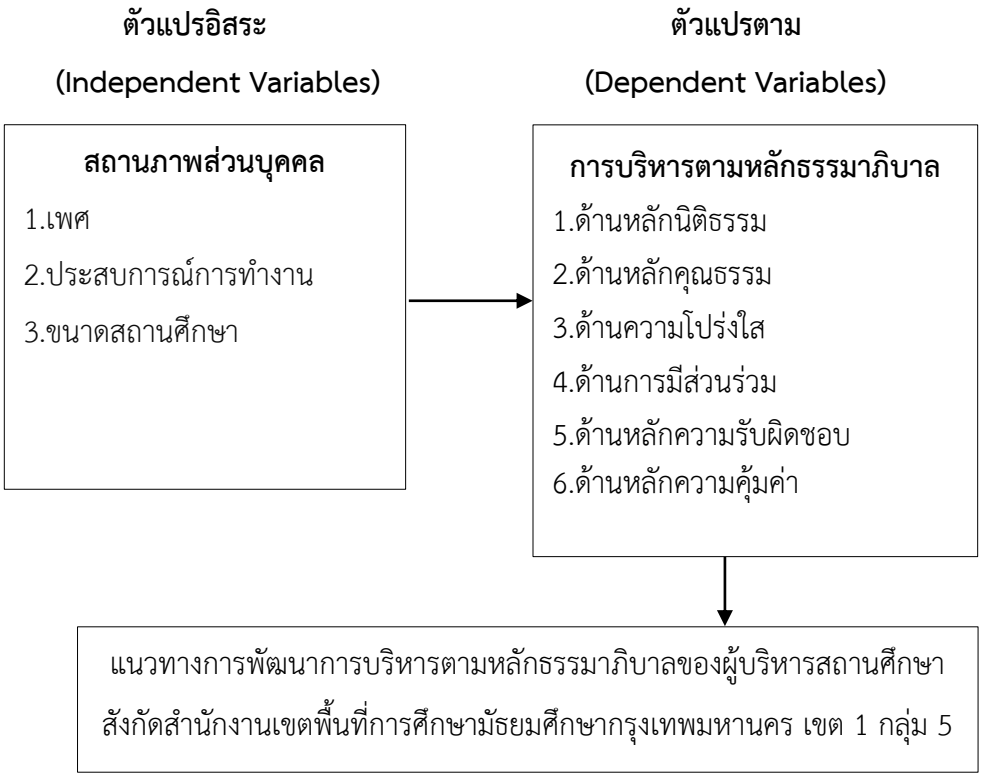
จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 เพื่อต้องการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อ

ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัย รายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,115 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp.607-610) และใช้การสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน (Simple Random Sampling) ได้ตัวอย่าง จำนวน 291 คน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้สัมภาษณ์ จำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 แบบ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนี้

1) แบบสอบถามในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายงาน (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักนิติธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า วิธีตอบแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.91 (Cronbach, 1971, pp. 202-204)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 โดยครูผู้สอน โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

2) แบบสัมภาษณ์ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี งานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 ให้ครอบคลุมเนื้อหา และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likerts (1967)

4. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของภาษา ความสมบูรณ์ครบถ้วนตามนิยาม และหาค่า IOC (Index of Item - Objective Concurrence) โดยค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามกับครูที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ความเที่ยงทั้งฉบับได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) เท่ากับ .91 ซึ่งถือว่ามีคุณภาพเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงมากกว่า .70 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อนำวิจัยไปยังผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้แบบสอบถาม จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 เปรียบเทียบตามเพศ โดยการทดสอบค่า t-test เปรียบเทียบตามประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Least-Significant Difference : LSD

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 โดยครูผู้สอน โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วทำการสรุปผล

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วทำการสรุปผลการสัมภาษณ์

6. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยครูผู้สอน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยผู้บริหารสถานศึกษา มาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านหลักความรับผิดชอบ รองลงมา คือด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตามเพศ โดยการทดสอบค่า t-test พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในด้านหลักความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตามประสบการณ์ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านหลักความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 กล่าวโดยสรุปได้ ดังนี้

3.1 ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารต้องยึดและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และมีการบังคับใช้อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

3.2 ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดถือประโยชน์ของทางราชการสูงสุด มีความยุติธรรมเป็นกลาง และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารต้องใช้งบประมาณอย่างถูกต้อง ตรวจสอบได้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการต่างๆของสถานศึกษา มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ

3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ นิเทศ กำกับ ติดตาม และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาสูงสุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้นำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมาภิบาล

มาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นนิติบุคคล โดยบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษา โดยมุ่งให้หน่วยงานในสังกัดทุกระดับมีการบริหารราชการและบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 ให้ความสำคัญกับการบริหารงานภายใต้กรอบ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมถึงนโยบายส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการและเสริมสร้างระบบคุณธรรม บริหารงานและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม มีความโปร่งใส และปราศจากการทุจริตดำเนินการตามแนวทางสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเสริม เกื้อสังข์ (2551) ที่ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลนครตรัง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครตรังใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านหลักความรับผิดชอบ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ และต่อความคาดหวังของสังคม กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของครูและบุคลากร นิเทศ กำกับ ติดตาม และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกัน และดำเนินการด้วยความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร จันกรม (2552) ที่ได้กล่าวสรุปว่า หากมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้วก็จะนำองค์กรนั้นสู่การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความก้าวหน้า สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

2. เปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตามเพศ โดยการทดสอบค่า t-test พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 ให้ความสำคัญกับการบริหารงานภายใต้กรอบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี รวมถึงนโยบายส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการและเสริมสร้างระบบคุณธรรม แต่ด้วยความเชื่อมั่น ความศรัทธา ทัศนคติที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่นความเที่ยงธรรมในการบริหาร การบังคับใช้กฎ ระเบียบที่ถูกต้อง เป็นธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส การเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การใช้งบประมาณอย่างถูกต้องคุ้มค่า และการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษารวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดเห็นที่ต่างกัน เช่น การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของพระปรเมศวร์ ปญฺญาวชิโร (2554) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตามประสบการณ์ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานสูงสุด ดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์กรที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ และเป็นคนดีของสังคม บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 บริหารงานตามพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสิทธิอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในเรื่องของการได้รับประโยชน์ตอบแทนและการประกันความมั่นคง ขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ด้วยในปัจจุบันประสบการณ์ในการทำงานล้วนมีผลต่อการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งส่งผลต่อค่าตอบแทน รายได้ ขวัญกำลังใจ และหลักประกันในชีวิต จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิม เที่ยงสงค์ (2549) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านหลักนิติธรรม และหลักคุณธรรมแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการนำหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาทำให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดธรรมาภิบาลในสถานศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม ดี เก่ง มีสุข และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม ดำเนินการตามแนวทางสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน มุ่งเน้นที่จะบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความศรัทธา และความเชื่อมั่นแก่สังคม สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาตามเป้าหมายที่ได้ถูกกำหนดไว้โดยหน่วยงานการศึกษาต้นสังกัด และต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาสูงสุด จึงทำให้ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร จันกรม (2552) ที่ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5

3.1 ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารต้องยึดและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และมีการบังคับใช้อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาจะต้องกำหนดให้ ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ได้ให้ความหมายว่า หลักนิติธรรม หมายถึงกฎหมาย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรมตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน กฎเกณฑ์นี้อาจหมายถึงตัวบทกฎหมาย ระเบียบ วินัย ข้อบังคับ กติกา หรือข้อตกลงในระดับต่างๆ

3.2 ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดถือประโยชน์ของทางราชการสูงสุด มีความยุติธรรมเป็นกลาง และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หลักธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็น ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม เป็นกลาง และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับสำนักนายกรัฐมนตรี (2546) ได้ให้ความหมายว่า หลักคุณธรรม หมายถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้มีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3.3 ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารต้องใช้งบประมาณอย่างถูกต้อง ตรวจสอบได้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใส จัดทำสารสนเทศอย่างมีระบบ ตรวจสอบได้ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้อง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544) ได้ให้ความหมายว่า ความโปร่งใส หมายถึงการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนเข้าถึงได้สะดวกและมีส่วนร่วม ตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญ เป็นส่วนหนึ่งของการใช้สิทธิที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน (2546) ได้ให้ความหมาย หลักการมีส่วนร่วม ว่าจะต้องมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมและเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญในการบริหารบ้านเมืองและจัดการการศึกษา

3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ นิเทศ กำกับ ติดตาม และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาต้องมีคำสั่งปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน มีการกำกับ ติดตาม และผู้ปฏิบัติต้องตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546) ได้ให้ความหมาย หลักความรับผิดชอบ ว่าจะต้องมีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนและผู้อื่น สำนึกและรับผิดชอบในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทรัพยากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ การใช้ทรัพยากรนั้นต้องมีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546) ได้ให้ความหมาย หลักความคุ้มค่า ว่าสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชน และประชาชนที่สถานศึกษารับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งในด้านการจัดการศึกษา แนวทางในการจัดการศึกษา โดยการรับฟังข้อเสนอแนะ ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน และครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ดังนั้น

ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และทัศนคติที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา ด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น การบังคับใช้กฎ ระเบียบที่ถูกต้อง เป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วม กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า เปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา และคำนึงถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย การมีสิทธิอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การประกันความมั่นคง ขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. จากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 5 โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ผู้บริหารต้องกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความชัดเจนเป็นปัจจุบัน มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ มีการนำไปใช้อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน มีความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม โปร่งใส ยุติธรรม คำนึงถึงความถูกต้อง ใช้งบประมาณอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตรวจสอบและเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน และจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.*กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

เฉลิม เที่ยงสงค์. (2549). *การศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย.* กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

บังอร จันกรม. (2552). *การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระปรเมศวร์ ปญฺญาวชิโร. (2554). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

เสริม เกื้อสังข์. (2551). *การศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครตรัง.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต).

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2562). การส่งเสริมความโปร่งใส. *ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เรื่องนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตในการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. เข้าถึงได้จาก https://backup.sesao1.go.th/www/2564/media/files/256206130201.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *คู่มือการปฏิบัติงานเขตพื้นที่การศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

_____ . (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

_____ . (2551). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544, 1 ตุลาคม). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549).* เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_ dl_link.php?nid=3784

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Journal Education and Psychology Measurement. 3(30), 607-610.

Likert, Rensis. (1961). *New Patterns of Management*. Tokyo: McGraw–Hill Book company.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

The Relationship between Transformational Leadership of School Administrator and Organization Commitment of Teachers in Schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area 3

ณัฏฐกิตติ์ เล่าทรัพย์[1]
Natthakit. Laosap
ภัทร์ธมณฑน์ เรืองวิทยาวุฒิ[2]
Phatthamon Rueangwittayawut

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมผู้บริหารมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมพบว่าครูมีระดับพฤติกรรมความรู้สึกผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็น

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

[2] อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

สมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความผูกพันต่อองค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the transformational leadership of school administrators under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3, 2) the organizational commitment of teachers under Kanchanaburi Primary Educational Service Area 3, and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and the organizational commitment of teachers under Kanchanaburi Primary Educational Service Area 3. The samples used in this research were 288 teachers under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area 3 by using a Krejcie and Morgan table. The instrument was used as a 5-rating scale questionnaire with the reliability value of .97. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research were found that: 1) Transformational leadership of school administrators in overall were at a high level ,when considering each aspect , ranking the highest to the lowest: Inspirational motivation, followed by Charisma, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration, 2) Organization Commitment of teachers in overall, It was at a high level When considering each aspect were at a high level, ranking from the highest to the lowest mean : Willingness to devote their best efforts for the benefit of the organization, followed by the confidence and acceptance of the goals and values of the organization, and the need to maintain organizational membership , and 3) the relationship between the transformational leadership of the school administrators and the teachers' organizational commitment under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3 in overall was the positive correlation at a high level with a statistical significance at .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, school Administrators

บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร แต่มิใช่ทุกองค์กรจะที่มีผู้บริหารที่มีความสามารถในการที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จได้เสมอไป เนื่องจากผู้บริหารอาจจะต้องใช้ศักยภาพและความสามารถที่ตนมีเพียงบางส่วนหรือใช้อย่างไม่เต็มที่ แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารอาจมองไม่เห็นจุดอ่อนเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตนมีอย่างชัดเจนจนอาจทำให้ละเลยที่จะพัฒนาตนเองเพื่อแก้ไขจุดอ่อนนั้น แต่ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถส่วนตนมากเกินไปจนลืมพัฒนาความสามารถของคนในองค์กรให้มีขีดความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้เพราะการทำงานให้ประสบความสำเร็จไม่สามารถที่จะทำได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ หากผู้บริหารต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น สิ่งที่ผู้บริหารควรระลึกไว้ในใจเสมอคือ การทำอย่างไรจะทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้เต็มตามศักยภาพและความสามารถที่พวกเขามีอย่างดีที่สุด ซึ่งประเด็นนี้อาจถือได้ว่าเป็นจุดหนึ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างมาก (นรินทร์สุดา พันธฤทธิ์, 2557)

จากการศึกษาที่ผ่านมาจะพบว่า มีประเด็นปัญหาที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ยังไม่ค่อยมีความผูกพันต่อองค์กรเท่าที่ควร เห็นได้จากการที่ผู้บริหารไม่มีการสร้างบารมี ไม่สร้างแรงบันดาลใจ ไม่กระตุ้นเชาว์ปัญญา และไม่คำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล จึงทำให้ครูไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Bass and Avolio (1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารควรมี คือ การสร้างบารมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ยังได้กล่าวถึงความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ซึ่งจากสภาพปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะมีให้พบเห็นบ่อยๆ ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 คือ ครูไม่ค่อยมีความผูกพันต่อองค์กร มักเปลี่ยนงานบ่อย หรือลาออก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับครู ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะมี

ความสำคัญต่อความอยู่รอด และความสำเร็จของสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถมัดใจครูให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ก็จะทำให้ครูไม่อยากที่จะปฏิบัติงาน และมักจะขอย้ายโรงเรียนกันทุกปี ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการชักจูง สร้างอิทธิพลต่อความรู้สึกและความต้องการทำงานของครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเห็นได้จากผู้นำที่เป็นผู้เปลี่ยนแปลง ผู้ร่วมงานให้มีการยอมรับ มีความเชื่อมั่น มีความศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,152 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน จากจำนวน 23 โรงเรียน ได้ตัวอย่าง จำนวน 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบเลือกคำตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคร์ท (1971) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มีข้อคำถามแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และ สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคร์ท (1971) ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มีข้อคำถามแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้ในแบบสอบถาม โดยได้ติดตามด้วยตนเองจนได้แบบสอบถามครบตามที่กำหนดได้รับคืนจากครูผู้สอนจำนวน 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ อายุ ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปรความหมาย โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความผูกพันในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความผูกพันในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) โดยส่วนเกณฑ์การแปลผลข้อมูลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีเกณฑ์การแปลผล (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์สูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	4.06	0.51	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.50	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา	4.06	0.55	มาก	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	4.04	0.55	มาก	4
รวม	**4.07**	**0.51**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.11) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมีด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความผูกพันต่อองค์กร			
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.11	0.45	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.21	0.47	มาก	1
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	4.10	0.46	มาก	3
รวม	**4.14**	**0.42**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์

ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.21) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของครู			
	Y_1	Y_2	Y_3	ΣY
1. ด้านการสร้างบารมี X_1	0.72**	0.51**	0.61**	0.67**
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ X_2	0.77**	0.60**	0.66**	0.74**
3. ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา X_3	0.76**	0.54**	0.66**	0.72**
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล X_4	0.76**	0.54**	0.65**	0.71**
รวม	**0.78****	**0.57****	**0.67****	**0.74****

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.74)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.74) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญากับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.72) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือด้านการสร้างบารมีกับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.67) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนาศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ในปัจจุบันนั้น มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอีกทั้งปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนนับว่า มีความสำคัญและมีบทบาทเป็น

อย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธุมากร เจดีย์คำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผล ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม มีความรู้สึกผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) สอดคล้องกับการวิจัยของ Buchanan (1974) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสำคัญของ บุคคล การเป็นที่พึ่งได้ของบุคคลในองค์การ เจตคติของบุคคลต่อองค์การ และสอดคล้องกับการวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับความผูกผันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือ ด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย 2) ความผูกผันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.74) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.74) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญากับความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.72) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือด้าน

การสร้างบารมีกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.67) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01สอดคล้อง Rutebuka (2000) ได้ทำการสำรวจครูในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคริสต์ เพื่อวัดระดับความพึงพอใจต่องาน ความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และเงื่อนไขในการเลือกงาน ประชากรที่ศึกษา คือครูที่สอนในโรงเรียนคริสต์ พบว่าโดยทั่วไปครูพึงพอใจกับงานและสาเหตุที่ เลือกงานเพราะมีความผูกพันกับศาสนาคริสต์ ความผูกพันต่อวิชาชีพครูมีลักษณะงานที่ท้าทาย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การคริสต์ในด้านตรงข้ามลักษณะส่วนบุคคลมีความผูกพันอาชีพครูและสอดคล้องกับการวิจัยของ ชมบวร เซ็นทองหลาง และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2562) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวม มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณางานปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลสะท้อนกลับของงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร รองลงมาคือ ด้านความภักดีต่อองค์กร และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ผู้ร่วมงานเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารต้องคำนึงถึงความเชื่อถือศรัทธาในสิ่งต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานไม่ก้าวก่ายสิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่า จะสามารถ บรรลุเป้าหมายได้ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาหลายแง่มุม และ ผู้บริหารเป็นผู้คิดสร้างสรรค์วิธีการแบบใหม่ให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลรับฟังความคิดเห็นและให้ ความสำคัญ กับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารให้ความสนใจเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล จะต้องเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ที่ดีและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy)

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2. ควรวิจัยแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยใช้ระเบียบวิธวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูล เชิงลึก

บรรณานุกรม

ชมบวร เซ็นทองหลาง และ กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2562*). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2562) น. 140- 152

ธุมากร เจดีย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยสาสน์

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 7)

กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558). *แรงจูงใจกับความผูกผันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร)

Bass, B.M. & Avolio, B.J., (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership.* (Thousand Oak: Sage).

Buchanan II, (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization.* Administrative Science Quarterly, 19, pp. 533-546.

Drbrin.J. (1998). *Leadership Research Findin:Practice and Skills.* Boston Hoyghtion:Mifflin Company.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.

Moorhead.G &Griffin,R.W. (1995)**. *Organization Behavior***. *(4th ed.).* Boston:Houghton Mifflin

Rutebuka, A.K. (2000*). "Job satisfaction among Teacher inSeventy – day AdventistSchool and its Relationship to Commitment andSelected Work Conditions,"* Journalof Research on Christian Education. 9 (3):257 -289

การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

Teachers' Perceptions for School Administration using Good Governance Principles of School Administrators Opportunities Expanding School under Sra Kaew Primary Educational Service Area Office 1

ระเบียบ ฆ้องคำ[1]
Rabear Gongkham
พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์[2]
Pimparit Thiangphak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 33 แห่ง จำนวน 248 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe’s method

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่าและ ด้านการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ มี 3

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

[2] อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านความโปร่งใส ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การรับรู้ของครู, หลักธรรมาภิบาล, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

This research aimed 1) to study teachers' perceptions for school administration using good governance principles of school administrators opportunities expanding school under Sra Kaew Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to compare teachers' perceptions for school administration using good governance principles of school administrators opportunities expanding school under Sra Kaew Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, educational level and work experience. The sample consisted of 248 teachers at 33 Educational Opportunity Expansion Schools by determining Sample size from Krejcie and Morgan Table. The research tool a 5-rating scale questionnaire with the reliability value of .91. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-value by using Scheffe's method.

The results of the research were as follows: 1) teachers' perceptions for school administration using good governance principles of school administrators opportunities expanding school under Sra Kaew Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level in overall, when considering each aspect, it was found that there were three aspects at the highest level : Responsibility , followed by Value, and Participation , while there were three aspects at a high level : Law, followed by Morality, and Transparency respectively, and 2) the comparison of teachers' perceptions of school administration using good governance of school administrators expanding educational opportunities under the Office of Sra Kaew

Primary Educational Service Area 1, classified by gender, education level and work experience in overall were not statistically significant.

Keywords: School administration, good governance, opportunities expanding schools

บทนำ

วชิระ ขินหนองจอก (2551) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง การรู้สึกสัมผัสที่ได้รับการตีความให้เกิดความหมายแล้ว เช่นในขณะนี้ เราอยู่ในภาวการณ์รู้สึก (Conscious) คือลืมตาตื่นอยู่ ในทันใดนั้นเรารู้สึกได้ยินเสียงดังปังมาแต่ไกล (การรู้สึกสัมผัส Sensation) แต่เราไม่รู้ความหมายคือไม่รู้ว่าเป็นเสียงอะไร เราจึงยังไม่เกิดการรับรู้ แต่ครู่ต่อมามีคนบอกว่าเป็นเสียงระเบิดของยางรถยนต์เราจึงเกิดการรู้ความหมายของการรู้สึกสัมผัสนั้น ดังนี้เรียกว่าเราเกิดการรับรู้การรับรู้เป็นผลเนื่องมาจาการที่มนุษย์ใช้อวัยวะรับสัมผัส (Sensory motor) ซึ่งเรียกว่า เครื่องรับ (Sensory) ทั้ง 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง จากการวิจัยมีการค้นพบว่า การรับรู้ของคนเกิดจากการเห็น 75% จากการได้ยิน 13% การสัมผัส 6% กลิ่น 3% และรส 3% การรับรู้จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้น อยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพล หรือปัจจัยในการรับรู้ ได้แก่ ลักษณะของผู้ รับรู้ลักษณะของสิ่งเร้า เมื่อมีสิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดให้เกิดการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องมีการรับรู้เกิดขึ้นก่อน เพราะการรับรู้เป็นหนทางที่นำไปสู่การแปลความหมายที่เข้าใจกันได้ ซึ่งหมายถึง การรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ถ้าไม่มีการรับรู้เกิดขึ้นการเรียนรู้ย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ การรับรู้จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ทำให้เกิดความคิดรวบยอดและทัศนคติของมนุษย์

Bernstein (1999) กล่าวว่า การรับรู้คือ ขบวนการที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่สิ่งเร้า กระตุ้นการรู้สึกและถูกตีความเป็นสิ่งที่มีความหมายโดยใช้ความรู้ ประสบการณ์และความเข้าใจของ บุคคล การรับรู้เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (perception is learned) ดังนั้นถ้าขาดการเรียนรู้หรือประสบการณ์ จะมีเพียงการรับสัมผัสเท่านั้น

สรุปได้ว่า การรับรู้หมายถึง การตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ของบุคคล โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่เคยกระทำมาแล้วในอดีต ตลอดจนความต้องการและความสนใจในขณะนั้น ทำการวิเคราะห์ และตีความหมายด้วยกระบวนการทางสมองจากการรับสัมผัสจากสิ่งเร้าต่าง ๆ แล้วแปรความหมายออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อนำไปใช้ในการเรียนรู้ต่อไป

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน ผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยดี ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษานอกจาก

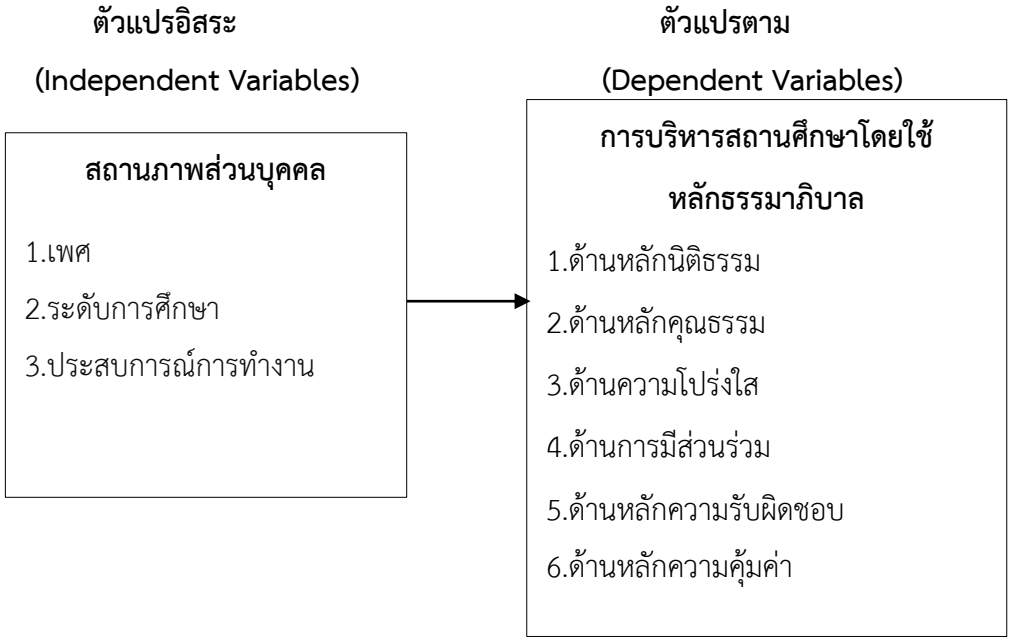
จะมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เรียกว่า “หลักธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารการจัดการศึกษา และการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน ซึ่งหลักการดังกล่าวประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า เพราะจะต้องนำพาและพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานศึกษานั้น ๆ และยังมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา พัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ ด้วยการใช้ทรัพยากรที่ประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ (ก่อเกียรติ สัพโส, 2553)

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษายังมีปัญหาการใช้กฎระเบียบอย่างเป็นธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใสในการทำงาน สามารถตรวจสอบได้ สร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ประชาชนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ที่สะดวก เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินปัญหา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง บริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร (ก่อเกียรติ สัพโส, 2553) ส่วนปัญหาการรับรู้ของครู ธรรมาภิบาล คือการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ มีทักษะ มีคุณธรรมและ จริยธรรม แต่ในปัจจุบันพบว่า ปัญหาที่ ยังพบในสถานศึกษา คือ ครูบางส่วนยังขาดกระบวนการเรียนการสอนที่ดี สังคมให้ความสำคัญในการ เห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมลดลง ระบบบริหารงานในสถานศึกษาประสบปัญหาการบริหารงานที่ ผิดพลาด ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ รวมถึงตัวบุคคล การมีเรื่องราวร้องทุกข์ฟูองร้อง ขอ ความเป็นธรรม มีคดีความที่ต้องสืบสวน เป็นจำนวนมาก บุคลากรมีการสร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้น สถานศึกษา ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้วิจัยเห็นว่าถ้าบุคลากรในสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการที่ดี (Good Governance) ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ที่เหมาะสมนำมาเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาย่อมส่งผลในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และ 2)

เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัย รายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 728 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการหยิบฉลากครูในแต่ละชื่อโรงเรียน (Simple random sampling) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน จากจำนวน 33 โรงเรียน ได้ตัวอย่าง จำนวน 248 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายงาน (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักนิติธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า วิธีตอบแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 (Cronbach, 1971, pp. 202-204)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี งานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้ครอบคลุมเนื้อหา และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likerts (1967)

4. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของภาษา ความสมบูรณ์ครบถ้วนตามนิยาม และหาค่า IOC (Index of Item - Objective Concurrence) โดยค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามกับครูที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ความเที่ยงทั้งฉบับได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) เท่ากับ .91 ซึ่งถือว่ามีคุณภาพเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงมากกว่า .70 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อนำวิจัยไปยังผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้แบบสอบถาม จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล กรณีตัว

แปร 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent) และกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	105	42.34
1.2 หญิง	143	57.66
รวม	248	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	170	68.55
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	78	31.45
รวม	248	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	97	39.11
3.2 6-10 ปี	100	40.32
3.3 มากกว่า 10 ปี	51	20.56
รวม	**248**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 57.66 ส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 68.55 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.32

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.41	0.17	มาก	4
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.04	0.31	มาก	5
3. ด้านความโปร่งใส	3.89	0.36	มาก	6
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.54	0.24	มากที่สุด	3
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.73	0.22	มากที่สุด	1
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.60	0.26	มากที่สุด	2
รวม	**4.37**	**0.81**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.37, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.73, S.D. = 0.22) รองลงมา คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.60, S.D. = 0.26) และด้านการมีส่วนร่วม ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.54, S.D. = 0.24) อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.41, S.D. = 0.17) ด้านหลักคุณธรรม ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.04, S.D. = 0.31) และ ด้านความโปร่งใส ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.89, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามเพศ

การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ชาย (105)		หญิง (143)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.42	0.17	4.40	0.17	1.04	0.29
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.02	0.31	4.05	0.30	-0.69	0.48
3. ด้านความโปร่งใส	3.95	0.33	3.84	0.38	2.33	0.02*
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.54	0.26	4.54	0.23	-0.18	0.85
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.74	0.22	4.72	0.22	0.73	0.46
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.58	0.27	4.62	0.26	-1.07	0.28
รวม	**4.38**	**0.08**	**4.36**	**0.10**	**1.12**	**0.26**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความโปร่งใสมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	ปริญญาตรี (70)		สูงกว่าปริญญาตรี (78)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.40	0.18	4.41	0.16	-0.33	0.73
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.06	0.31	3.99	0.30	1.62	0.10
3. ด้านความโปร่งใส	3.89	0.36	3.89	0.36	-0.15	0.87
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.55	0.24	4.51	0.26	1.22	0.22
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.71	0.22	4.77	0.20	-2.07	0.04*
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.60	0.27	4.61	0.27	-0.30	0.75
รวม	**4.37**	**0.09**	**4.37**	**0.09**	**0.29**	**0.76**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักความรับผิดชอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	1.01	0.36
	ภายในกลุ่ม	7.64	245	0.03		
	รวม	7.70	247			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	3.66	0.02*
	ภายในกลุ่ม	23.36	245	0.09		
	รวม	24.05	247			

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	0.585	2	0.29	2.20	0.11
	ภายในกลุ่ม	32.58	245	0.13		
	รวม	33.17	247			
4. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	3.55	0.03*
	ภายในกลุ่ม	14.72	245	0.06		
	รวม	15.14	247			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.40	0.66
	ภายในกลุ่ม	12.20	245	0.05		
	รวม	12.24	247			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.36	0.69
	ภายในกลุ่ม	17.90	245	0.07		
	รวม	17.95	247			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.01**	**2**	**0.01**	**0.43**	**0.64**
	ภายในกลุ่ม	**2.22**	**245**	**0.02**		
	รวม	**2.23**	**247**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักคุณธรรมและด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จ สามารถหาคำตอบได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยและผลการวิจัยที่เสนอข้างต้น มีข้อสังเกตที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. การรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้ใช้แนวทางในการบริหารสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2546 ด้วยการเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมการบริหารของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพศักดิ์ ใครอุบล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความโปร่งใสมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น โดยภาพรวมจึงปฏิเสธสมมติฐานนั้นหมายความว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิรินญา ศิริประโคน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ

ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักความรับผิดชอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น โดยภาพรวมจึงปฏิเสธสมมติฐาน นั่นหมายความว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรียากร พยุงตน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักคุณธรรมและด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน นั่นหมายความว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตรแก้ว แจภูเขียว (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง กลุ่มเครือข่ายที่ 28 สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูที่ประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกแตงกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรียากร พยุงตน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนในเครือข่ายที่ 43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาพิจารณาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาให้ชุมชนรับทราบ เพื่อก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีและการพัฒนาส่งเสริมความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปตามหลักความถูกต้องดีงามและจรรยาบรรณในวิชาชีพด้วยการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกัน ด้วยการออกคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลากรทุกคน ที่เป็นลายลักษณ์อักษร จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานขึ้นมาโดยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลและนำมาปรับให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงที่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์และประเมินการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยมาประกอบการวางแผนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

ก่อเกียรติ สัพโส. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.*วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฉัตรแก้ว แจฎูเขียว (2560). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง กลุ่มเครือข่ายที่ 28 สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. วารสารออนไลน์บัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ลืบค้นจาก http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstract Data/viewIndex/1092.ru.

รินญา ศิริประโคน. (2561). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

ปรียากร พยุงตน. (2564).*การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43* สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensarn Academi., 6(2), 1-4 สืบค้นจาก https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246917/167487

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์. (2551). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เทพศักดิ์ ใครอุบล. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธีรวัฒน์ ชูญาติ. (2552). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 2*. การค้นคว้าอิสระ การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสาน.

วชิระ ขินหนองจอก. (2552). *ทฤษฎีการรับรู้.* สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2558[ออนไลน์]: https://www.gotoknow.org/posts/282194

สันถวันท์ พยาเลี้ยง. (2552). *การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สถาบันพระปกเกล้า. (2544). *การปรับปรุงกระบวนการริเริ่ม การนำเสนอการพิจารณาและการอนุมัติกฎหมายไทย บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 2 . นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.

สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2552). *คู่มือการจัดระดับการก ากับดูแล องค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : พรีเมียร์โปรการพิมพ์, 2552), คำานำ.

อัมพร พุดมี. (2551). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 2*. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

ปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

The Conducive Factors to The Patient Safety Culture in the Department of Corrections Hospital

เศรษฐาพล ปิติจะ[1]
Setthapol. Pitija
โกวิทย์ กังสนันท์[2]
Kowit Kunsanun

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ 2) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อกูลวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มสายวิชาชีพด้านสาธารณสุข กลุ่มสนับสนุนทางการแพทย์ กลุ่มสนับสนุนทั่วไป ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 181 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านทีม ด้านงาน ด้านผู้ป่วยและผู้ให้บริการ ด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือ ด้านองค์การ ด้านสิ่งแวดล้อม 2) วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านผู้บริหารระดับสูงมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัย ด้านการรับรู้สภาวะความปลอดภัยในองค์การ ด้านผู้นำระดับหน่วยงานมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย ด้านผลกระทบจาการรายงานเหตุการณ์ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการรายงาน ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อกูลวัฒนธรรมความ

[1] นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

[2] รองศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the conducive factors to the patient safety culture in the Department of Corrections Hospital (DCH). 2) to study the level of patient safety culture in the DCH, and 3) to study the relationships between these conducive factors to patient safety culture that affected the level of patient safety culture in the DHC. The research samples involved 181 DCH personnels that comprised of administrators, health professions, medical assistants, and general administrative staff with over one-year tenure. The research also used survey-based questionnaires as a tool for data collection and statistical procedures for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient .

This research found what follows. First, the overall conducive factors to the patient safety culture in DCH was at high level; when subdivided into individual aspects, the average of each aspect was also at high level, namely work-team, task, patient and services, technology and equipment, organization, and environment. Second, the overall patient safety culture in DCH was at high level; when subdivided into individual aspects, the average of each aspect was also at high level, namely high-level administrators' support, perception of safety environment in the organization, unit manager's promotion of safety, impact from event reports, learning culture, reporting culture, and safety learning behaviors. Third, the overall relationships of the conducive factors to patient safety culture and the patient safety culture in DCH was at high level.

Keywords: Patient safety culture, Department of Corrections Hospital.

บทนำ

ความปลอดภัยมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ทางสุขภาพของผู้ป่วยทุกวัย และการบรรลุเป้าหมายของการเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ ซึ่งมุ่งเน้นให้การจัดการบริการสุขภาพมีประสิทธิภาพ และปลอดภัยแก่ผู้ป่วยและผู้มารับบริการ รวมถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่รักษาพยาบาล และควบคุม ซึ่งความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมในการรักษาพยาบาลและรูปแบบการให้บริการที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้การให้บริการสุขภาพในแต่ละวันมีความเสี่ยงต่อการเกิดความผิดพลาด ในการรักษาพยาบาลอย่างมากมาย ส่งผลกระทบคุณภาพในการให้บริการ การดูแล และทำให้เสี่ยงต่อชีวิตของผู้ป่วย ตลอดจนอนาคตการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพผู้ให้บริการ

ประเทศไทยเริ่มมีแผนปฏิรูประบบสุขภาพในปี พ.ศ.2504 และมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องจนปัจจุบัน เป็นแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ซึ่งเป็นแผนการปฏิรูประบบสุขภาพของเพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงระบบสุขภาพที่เท่าเทียมกันลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยจัดระบบบริการสุขภาพให้ครอบคลุมประชาชนทุกระดับ โดยมุ่งเน้นทั้งการให้บริการเป็นเลิศ และด้านบุคลากรผู้ให้บริการเป็นเลิศ การดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องอาศัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ครอบคลุมในทุกภาคส่วน เพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระบบบริการสุขภาพ ซึ่งได้นำการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็นแนวปฏิบัติ โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การเป็นหลัก ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ เพื่อการให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ สถานพยาบาลจึงได้นำกระบวนการพัฒนาคุณภาพและรับรองคุณภาพในการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรในองค์การใช้เป็นแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น(กระทรวงสาธารณสุข, 2560)

การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการกับเกิดเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกสาขาวิชาชีพโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตและทรัพย์สินของผู้มารับบริการมากที่สุด เพื่อให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการดูแลรักษาพยาบาล คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จึงได้กำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงในระดับหน่วยงานไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การค้นหาความเสี่ยง โดยบุคลากรแต่ละหน่วยงานต้องค้นหาความเสี่ยงในหน่วยงานของตนเองทั้งจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต จากประสบการณ์ของผู้อื่น ประสบการณ์ในปัจจุบันและการสำรวจสิ่งแวดล้อม

เพื่อบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นและป้องกันการเกิดปัญหาในอนาคต 2) การวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อประเมินระดับความรุนแรงและผลกระทบของความเสี่ยงเพื่อนำไปสู่การวางแผนจัดการความเสี่ยง 3) การจัดการความเสี่ยง เป็นการจัดการกับความเสี่ยงในระดับหน่วยงาน เช่น การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การป้องกันความเสี่ยง การผ่องถ่ายและแบ่งแยกความเสี่ยงเป็นต้น และ 4) การประเมินผลการจัดการความเสี่ยง เป็นการประเมินผลกระทบในระดับหน่วยงานที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดในระบบประกันสุขภาพโดยติดตามจากเครื่องมือชี้วัดความเสี่ยงระดับหน่วยงานและการตรวจสอบความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 500 เตียง มีวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรชั้นนำ ในด้านการดูแลสุขภาพผู้ต้องขัง มีพันธกิจ คือ ผู้ต้องขังได้รับการดูแลแบบองค์รวมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และสอดคล้องกับนโยบายของกรมราชทัณฑ์ โดยมีเข็มมุ่งในการร่วมการทำงานเพื่อสู่เป้าหมาย โดยมีจุดเน้นนโยบายด้าน 2P Safety Hospital ปี 2564 เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยโดยใช้หลัก “SIMPLE” สื่อสารให้หน่วยงานรับรู้ว่าเป็นนโยบายที่ต้องปฏิบัติตาม จากสถิติการรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยงของทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์พบว่า พบว่ามีการรายงานความเสี่ยง ปี 2562-2563 คิดเป็นร้อยละ 50 และ ร้อยละ 55 อยู่ในเกณฑ์ระดับพอใช้ (คณะกรรมการความเสี่ยง ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์, 2564)

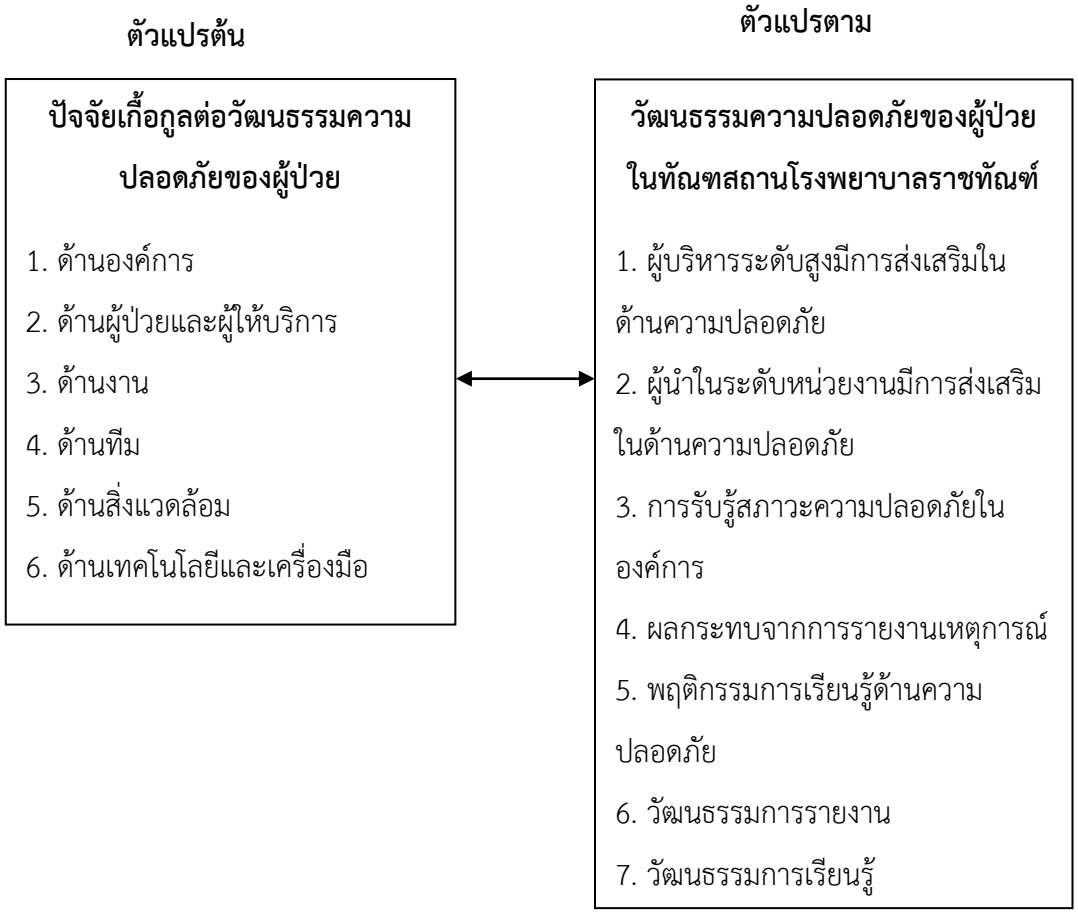
จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ได้เล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมและคุณภาพความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยมีนโยบายเรื่องความปลอดภัยของผู้ป่วย รวมถึงการรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีความปลอดภัยมากขึ้น นอกจากนี้ยังไม่มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของบุคลากร ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของบุคลากร ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยใช้กรอบแนวคิดของ รีสัน (Reason, 1997) และ กินซ์เบอร์ก (Ginsburg et al., 2007) เพื่อให้ผู้บริหารทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในองค์การ เพื่อสร้างองค์การให้เป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมแห่งความปลอดภัยที่เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการให้บริการและปรับปรุงพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อกูลวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยตัวแปรต้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยนำมาจากแนวคิดของรีสัน (Reason, 1997) และตัวแปรตาม นำมาจากแนวคิด วัฒนธรรมความปลอดภัยผู้ป่วยของกินซ์เบอร์ก และคณะ (Ginsburg et al., 2007) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มสายวิชาชีพด้านสาธารณสุข กลุ่มสนับสนุนทางการแพทย์ กลุ่มสนับสนุนทั่วไป ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 329 คน (งานกองการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลราชทัณฑ์, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรในการคำนวณตามวิธีของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 181 คน วิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ คือ แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร มีลักษณะเป็นคำถาม แบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และนโยบาย รวมทั้งเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างประเด็นคำถามโดยกำหนดให้ครอบคลุมตามตัวแปรต้นและตัวแปรตามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามไปให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruency) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) เครื่องมือฉบับนี้ มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.67- 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5.นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.94

6. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยทางอีเมลล์ และ google form แล้วส่งแบบสอบถามกลับมาทางอีเมลล์ และ google form

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. สถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} ซึ่งของ (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และแปรผลค่า r ตามเกณฑ์ของ David's Descriptors (อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุลและสุภาพ ฉัตราภรณ์. 2541: 91)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวม (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวม

ปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์	$\overline{X}$	SD	ระดับปัจจัย	อันดับ
1. ด้านองค์การ	3.77	0.75	มาก	5
2. ด้านผู้ป่วยและผู้ให้บริการ	4.00	0.60	มาก	3
3. ด้านงาน	4.01	0.56	มาก	2
4. ด้านทีม	4.02	0.66	มาก	1
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.73	0.68	มาก	6
6. ด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือ	3.79	0.67	มาก	4
รวม	**3.89**	**0.50**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, SD= 0.50) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านแสดงว่าปัจจัยด้านทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, SD= 0.66) รองลงมา ปัจจัยด้านงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, SD= 0.56) ปัจจัยด้านผู้ป่วยและผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, SD= 0.60) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79,SD= 0.67) ปัจจัยด้านองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, SD= 0.75) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73, SD= 0.67)

2.ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในภาพรวม (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวม

วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถาน	$\overline{X}$	SD	ระดับความปลอดภัย	อันดับ
1. ด้านผู้บริหารระดับสูงมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัย	3.88	0.64	มาก	1
2. ด้านผู้นำระดับหน่วยงานมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย	3.82	0.67	มาก	3
3. ด้านการรับรู้สภาวะความปลอดภัยในองค์การ	3.87	0.55	มาก	2
4. ด้านผลกระทบจากการรายงานเหตุการณ์	3.76	0.57	มาก	4
5. ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย	3.58	0.69	มาก	7
6. ด้านวัฒนธรรมการรายงาน	3.68	0.64	มาก	6
7.ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้	3.70	0.69	มาก	5
รวม	**3.76**	**0.51**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76, SD= 0.51) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน แสดงว่าด้านผู้บริหารระดับสูงมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, SD= 0.64) รองลงมา ด้านการรับรู้สภาวะความปลอดภัยในองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, SD= 0.55) ด้านผู้นำระดับหน่วยงานมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, SD= 0.67) ด้านผลกระทบจากการรายงานเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76, SD= 0.57) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70, SD= 0.69) ด้านวัฒนธรรมการรายงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68,SD= 0.64) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58, SD= 0.69)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยภาพรวม

ตัวแปร ปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย	วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยภาพรวม		
	r	p	การแปลผล
1. ด้านองค์การ	0.634**	0.000	สูง
2. ด้านผู้ป่วยและผู้ให้บริการ	0.543**	0.000	สูง
3. ด้านงาน	0.550**	0.000	สูง
4. ด้านทีม	0.556**	0.000	สูง
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.613**	0.000	สูง
6. ด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือ	0.612**	0.000	สูง
รวม	**0.759****	**0.000**	**สูงมาก**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (r=0.759) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านองค์การ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือ ด้านทีม ด้านผู้ป่วยและผู้ให้บริการ ด้านงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1.ระดับปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

1.1 ด้านองค์การ พบว่า ปัจจัยด้านองค์การในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานของท่านมีเป้าหมายรูปแบบการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ และหน่วยงานของท่านมีนโยบายตามโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิตา เขียนโพธ (2563) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ผลการวิจัย พบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ รับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านงาน ด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือ ด้านองค์การ และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่

1.2 ด้านผู้ป่วยและผู้ให้บริการ แสดงว่า ปัจจัยด้านผู้ป่วยและผู้ให้บริการในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วยและเมื่อมีสถานการณ์ฉุกเฉิน ท่านมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ สติและมีตระหนักถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ ศรีรัตนา (2563) การจัดการความปลอดภัยของผู้ป่วย;วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย;บุคลากรทางการพยาบาล;โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี ผลวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานช่วยการพยาบาล มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามพบว่าระหว่างพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรที่ไม่ใช่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในขั้นตอนการสนับสนุนการรายงานอุบัติการณ์ และการสื่อสารและส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนมีส่วนร่วม ผลการศึกษานี้ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลได้ทราบความก้าวหน้าของการจัดการความปลอดภัยของผู้ป่วยของโรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรีและข้อเสนอแนะให้ทำการประเมินผลการจัดการความปลอดภัยของผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการจัดบริการทางด้านสุขภาพที่ปลอดภัยแก่ผู้ป่วย

1.3 ด้านงาน แสดงว่า ปัจจัยด้านงานในค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เพราะมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดีเมื่อเจองานหรือสถานการณ์ที่เร่งด่วนและฉุกเฉิน และ เพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความเคารพและให้เกรียติซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ศรีรัตนา (2563) การจัดการความปลอดภัยของผู้ป่วย;วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย;บุคลากรทางการพยาบาล; โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรีผลการศึกษาพบว่า 1. การจัดการความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้

ของบุคลากรทางการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง การจัดการความปลอดภัยของผู้ป่วย ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่าการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย การนำและสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากร การบูรณาการกิจกรรมการบริหารความเสี่ยง การสนับสนุนการรายงานอุบัติการณ์ การสื่อสารและส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนมีส่วนร่วม การวิเคราะห์สาเหตุรากของปัญหา และการลงมือเพื่อป้องกันอันตรายอยู่ในระดับสูง

1.4 ด้านทีม แสดงว่า ปัจจัยด้านทีม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก มีความร่วมมือกันเป็นอย่างดีเมื่อเจองานหรือสถานการณ์ที่เร่งด่วนและฉุกเฉิน พร้อมทั้ง เพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร สันติประสิทธิ์กุล (2561) วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ ของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐพบว่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้เรื่องวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยด้านการบริหารความปลอดภัย ความ ปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงาน การสื่อสารภายในหน่วยงาน อยู่ระดับมาก และด้านการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา อยู่ระดับปาน กลาง ด้านการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยการทำงานเป็นทีมระหว่างพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป

1.5 ด้านสิ่งแวดล้อม แสดงว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ในการทำงานได้รับความสะดวกสบายจาก เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน พร้อมทั้ง รู้สึกถึงความมั่นคงต่อตำแหน่ง หน้าที่การงาน และความก้าวหน้า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวชิระ สุริยะวงค์, พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ, มธุรส ทิพยมงคลกุล (2560) วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน ด้วยความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งผลการศึกษาพบว่า การทำงานด้วยความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการศึกษาครั้งนี้ โรงพยาบาลควรส่งเสริมการรับรู้ในพยาบาลวิชาชีพถึงการรับรู้ต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร และประเมินพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยที่สามารถนำไปสู่การลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุการสัมผัสเลือดและสารคัดหลั่งได้อย่างเหมาะสมต่อไป

1.6 ด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือ แสดงว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เพราะมีการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการปฏิบัติที่ปลอดภัยสำหรับการปฏิบัติงานและอุปกรณ์ และมีการการบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้พร้อมใช้ ในการปฏิบัติงานได้ในทันที สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ เมธะพันธ์ (2556) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยของบุคลากรทีปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาหนึ่งกลุ่ม โรงพยาบาลภาคเอกชนไทย

ผลการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน หน่วยงาน ตำแหน่ง และมิติความปลอดภัยของผู้ป่วยด้านความคาดหวังต่อหัวหน้างาน/ผู้จัดการในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน ด้านการจัดคนทำงาน ด้านการส่งต่องานและการเปลี่ยนผ่านของโรงพยาบาล ด้านการสื่อสารที่เปิดกว้าง ด้านการสื่อสารและการรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ ความผิดพลั้ง ด้านการทำงานเป็นทีมระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ วัฒนธรรมความปลอดภัย

2. ระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

2.1 ด้านผู้บริหารระดับสูงมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัย แสดงว่า ด้านผู้บริหารระดับสูงมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัย ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงในองค์การการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศให้ความสำคัญกับกิจกรรมในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความปลอดภัย และผู้บริหารระดับสูงในองค์การมีแนวนโยบายและการส่งเสริมกระบวนการจัดการด้านความปลอดภัยและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความปลอดภัย สอดคล้องกับแนวคิดของ กินซ์เบอร์ก และคณะ (Ginsburg et al., 2007) กล่าวว่า ผู้บริหารระดับสูงมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย คือ การที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์การมีการรับรู้ว่าผู้บริหารระดับสูงในองค์การมีการให้ความสำคัญกับกิจกรรมในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมกระบวนการจัดการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การเปิดกว้างในแนวนโยบายในด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความปลอดภัย การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความปลอดภัย การติดต่อสื่อสารและส่งเสริมการอภิปรายในเรื่องของความปลอดภัย การพิจารณาในระบบของการให้รางวัลในด้านการปฏิบัติกิจกรรมด้านความปลอดภัยเพื่อความสำเร็จในการพัฒนางานด้านความปลอดภัย

2.2 ด้านผู้นำระดับหน่วยงานมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย แสดงว่า ด้านผู้นำระดับหน่วยงานมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เพราะผู้นำระดับหน่วยงานมีการสื่อสารกับบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้อธิบายถึงความความผิดพลาดต่างๆที่เกิดขึ้นจากการรักษาและด้านความปลอดภัยกับผู้ป่วย และผู้นำระดับหน่วยงานช่วยแก้และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานตามแนวทางในด้านความปลอดภัยผู้ป่วย สอดคล้องกับแนวคิดของ วีณา จีระแพทย์, และเกรียงศักดิ์ จีระแพทย์ (2555) กล่าวว่า การมีผู้บริหารระดับสูงขององค์การและผู้นำในทุกหน่วยงาน/แผนก ซึ่งมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับ

ความปลอดภัยของผู้ป่วย สามารถแสดงให้เห็นแนวทางการนำนโยบายไปใช้ เพื่อความเป็นเลิศในการจัดบริการ ตลอดจนมีการสื่อสารและให้ข้อมูลย้อนกลับ ที่สร้างความตระหนักในสถานะความปลอดภัยในการจัดการบริการให้แก่บุคลากร พร้อมสนับสนุนการสร้างทีมสหสาขาที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการจัดบริการสุขภาพ โดยมีเกณฑ์ประเมินการทำงานเป็นทีมของทีมสหสาขา (Multidisciplinary teamwork)

2.3 ด้านการรับรู้สภาวะความปลอดภัยในองค์การ แสดงว่า ด้านการรับรู้สภาวะความปลอดภัยในองค์การ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเองที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย และมีการรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่และแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด วีณา จีระแพทย์, และเกรียงศักดิ์ จีระแพทย์ (2555) กล่าวว่า ผลลัพธ์ด้านลบจากการบำบัดรักษาทำให้ผู้ป่วยที่ต้องรักษาตัวในโรงพยาบาลนานขึ้นและสูญเสียค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ทุพพลภาพในระยะสั้นหรือถาวร และสูญเสีย ชีวิตโดยไม่จำเป็นอีกทั้งสูญเสียความไว้วางใจของพ่อแม่/ญาติพี่น้องของผู้ป่วยต่อระบบบริการสุขภาพ สำหรับบุคลากรทางสุขภาพ เมื่อกระทำผิดพลาดพบว่า มีผลให้ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานถูกฟ้องร้องทางกฎหมาย และ/หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้โรงพยาบาลหรือองค์การสุขภาพได้รับผลกระทบจากการสูญเสียลูกค้า เสื่อมเสียชื่อเสียงด้านบริการ และถูกฟ้องร้องทางกฎหมายเพื่อเรียกค่าเสียหาย ซึ่งการบริหารความปลอดภัยเชิงรุกที่สามารถป้องกันและลดความเสียหายต่อผู้ป่วย บุคลากรทางสุขภาพ และองค์การทางสุขภาพจึงเกิดขึ้นเพื่อประกันคุณภาพการบริการที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่า การเข้ารับบริการสุขภาพของผู้ป่วยแต่ละครั้งจะเป็นสิ่งที่ช่วยบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ไม่ใช่การทำให้เกิดอันตรายและปัญหาสุขภาพเพิ่มมากขึ้น

2.4 ด้านผลกระทบจากการรายงานเหตุการณ์ แสดงว่า ด้านผลกระทบจากการรายงานเหตุการณ์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะทางหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถการรายงานปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ป่วย และหน่วยงานมมีการเปรียบเทียบสถิติการเกิดอุบัติการณ์ และมีการวางแผนปฏิบัติการเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และลดความรุนแรงของผลกระทบจากสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของรัชนิตา เขียนโพธ์ (2562) อธิบายว่า ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และทัศนคติของสมาชิกในองค์กร โดยที่ความปลอดภัยของผู้ป่วยอยู่ในความคิดคำนึงของบุคลากรทุกคน มีการตระหนักและการเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มว่าอาจเกิดความผิดพลาด นำไปสู่การยึดถือปฏิบัติเพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างปลอดภัย สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดได้ โดยทั้งบุคลากรและองค์กรสามารถระบุความผิดพลาดและมีการกระทำเพื่อแก้ไขให้

เกิดสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อหลีกเลี่ยงหรือป้องกันการบาดเจ็บต่อผู้ป่วยหรือเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากกระบวนการดูแลผู้ป่วย

2.5 ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย แสดงว่า ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และหน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่นโยบาย และจัดอบรมแนวปฏิบัติการ และการสื่อสารปัญหาและอุบัติการณ์ความไม่ปลอดภัยของผู้ป่วยและญาติ สอดคล้องกับแนวคิดของจุฑารัตน์ ช่วยทวี (2559) กล่าวว่าผลกระทบจากความไม่ปลอดภัยก่อให้เกิดภาวะไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยนอกจากทำให้เกิดอันตรายต่อผู้ป่วยด้านร่างกายทั้งที่เป็นอันตรายน้อย หรือรุนแรงมากถึงชีวิตหรือก่อให้เกิดความพิการ ย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจ เศรษฐกิจและสังคมของผู้ป่วย ครอบครัวตลอดจนบุคลากรที่ให้การรักษาพยาบาลที่ได้รับผลกระทบทั้งสิ้น ดังนั้น การส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย จึงเป็นสิ่งที่ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลผู้ป่วยเสมอมา

2.6 ด้านวัฒนธรรมการรายงาน แสดงว่า ด้านวัฒนธรรมการรายงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติในการรายงานการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นในองค์การเป็นไปในแนวทางเดียวกันและมีการรายงานและแจ้งในสถานการณ์ให้ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วยรับรู้ทุกขั้นตอนและนำทุกสถานการณ์วิเคราะห์ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำเป็นแนวทางปฏิบัติในครั้งต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของวีณา จีระแพทย์, และเกรียงศักดิ์ จีระแพทย์ (2555) กล่าวว่าการรายงานสิ่งที่ผิดพลาดขึ้น เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการสร้างระบบบริการทางสุขภาพที่ปลอดภัยสำหรับผู้ป่วย โดยมีกิจกรรมสำคัญ 3 ประการ คือ1. สนับสนุนบุคลากรทุกคนในการรายงานปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ป่วย2. ติดตามและเทียบเคียงสถิติการเกิดอุบัติการณ์และวิธีการจัดการกับอุบัติการณ์ขององค์การกับองค์การอื่น3. ตั้งเป้าหมายในการลดความรุนแรงของผลกระทบจากสถานการณ์ และวางแผนปฏิบัติการเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ ในทุกการตายที่เกี่ยวข้องกับอุบัติการณ์ของความปลอดภัย ไม่ปลอดภัย

2.7 ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ แสดงว่า ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะหน่วยงานมีการออกแบบระบบขั้นตอนการปฏิบัติงานและนำความคิดผิดพลาดที่เกิดขึ้นนำมาพัฒนางานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอที่ช่วยให้บุคลากรทำงานสะดวกขึ้น และลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยในอนาคตและหน่วยงานมีวิธีการจัดการความปลอดภัยของผู้ป่วยโดยให้ความสำคัญของข้อมูลที่จำเป็นต้องรายงาน หรือแจ้งให้ผู้ป่วยได้รับรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กล่าวว่ารัชนิตา เขียนโพธ์ (2562) อธิบายว่า ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ

และทัศนคติของสมาชิกในองค์กร โดยที่ความปลอดภัยของผู้ป่วยอยู่ในความคิดคำนึงของบุคลากรทุกคน มีการตระหนักและการเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มว่าอาจเกิดความผิดพลาด นำไปสู่การยึดถือปฏิบัติเพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างปลอดภัย สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดได้ โดยทั้งบุคลากรและองค์กรสามารถระบุความผิดพลาดและมีการกระทำเพื่อแก้ไขให้เกิดสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อหลีกเลี่ยงหรือป้องกันการบาดเจ็บต่อผู้ป่วยหรือเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากกระบวนการดูแลผู้ป่วย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อกูลวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

3.1 ด้านผู้บริหารระดับสูงมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัย แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกสบายจาก เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เมธะพันธ์ (2556)ปัจจัยทีมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยของบุคลากรทีปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาหนึ่งกลุ่ม โรงพยาบาลภาคเอกชนไทย ผลวิจัยพบว่าปัจจัยทีมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้วัฒนธรรม ความปลอดภัยได้แก่ ปัจจัยความปลอดภัยของผู้ป่วยด้านความคาดหวังทีมีต่อหัวหน้างาน/ผู้จัดการในการ ดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย และปัจจัยความปลอดภัยของผู้ป่วยด้านการส่งต่องานและการ เปลี่ยนผ่านของโรงพยาบาล โดยอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ ˈ16 (P< 0.05) การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทีดีในโรงพยาบาล ผู้บริหารควรมีการจัดแนวทางการปฏิบัติด้าน ความปลอดภัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เน้นการแก้ปัญหาเชิงระบบมากกว่าการตำหนิหรือลงโทษผู้กระทำผิด เพื่อสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกาลังใจให้บุคลากรตระหนักถึงความปลอดภัย

3.2 ด้านผู้นำระดับหน่วยงานมีการส่งเสริมในด้านความปลอดภัย แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อกูลวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะรู้สึกถึงความมั่นคงต่อตำแหน่ง หน้าที่การงาน และความก้าวหน้า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เมธะพันธ์ (2556) ปัจจัยทีมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยของบุคลากรทีปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาหนึ่งกลุ่ม โรงพยาบาลภาคเอกชนไทย ผลวิจัยพบว่าปัจจัยทีมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้วัฒนธรรม ความปลอดภัยได้แก่ ปัจจัยความปลอดภัยของผู้ป่วยด้านความคาดหวังทีมีต่อหัวหน้างาน/ผู้จัดการในการ ดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมความ

ปลอดภัย และปัจจัยความปลอดภัยของผู้ป่วยด้านการส่งต่องานและการ เปลี่ยนผ่านของโรงพยาบาล การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดีในโรงพยาบาล ผู้บริหารควรมีการจัดแนวทางการปฏิบัติด้านความปลอดภัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เน้นการแก้ปัญหาเชิงระบบมากกว่าการตำหนิหรือลงโทษผู้กระทำผิด เพื่อสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกาลังใจให้บุคลากรตระหนักถึงความปลอดภัย

3.3 ด้านการรับรู้สภาวะความปลอดภัยในองค์การ แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อกูลวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะรู้สึกถึงความมั่นคงต่อตำแหน่ง หน้าที่การงาน และความก้าวหน้า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและหน่วยงานของมีการกำหนดลักษณะงานและขอบเขต ของงานที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวชิระ สุริยะวงค์, พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ, มธุรส ทิพยมงคลกุล (2560) วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน ด้วยความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ผลวิจัยพบว่าผลการศึกษาพบว่า การทำงานด้วยความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง เพียงร้อยละ 46.3 เท่านั้น และพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) จากผลการศึกษาครั้งนี้ โรงพยาบาลควรส่งเสริมการรับรู้ในพยาบาลวิชาชีพถึงการรับรู้ต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร และประเมินพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยที่สามารถนำไปสู่การลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ การสัมผัสเลือดและสารคัดหลั่งได้อย่างเหมาะสมต่อไป

3.4 ด้านผลกระทบจาการรายงานเหตุการณ์ แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อกูลวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดีเมื่อเจองานหรือสถานการณ์ที่เร่งด่วนและฉุกเฉิน และหน่วยงานของมีนโยบายตามโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ ศรีรัตนา (2563) การจัดการความปลอดภัยของผู้ป่วย;วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย;บุคลากรทางการพยาบาล;โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี ผลวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานช่วยการพยาบาล มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามพบว่าระหว่างพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรที่ไม่ใช่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในขั้นตอนการสนับสนุนการรายงานอุบัติการณ์ และการสื่อสารและส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนมีส่วนร่วม

3.5 ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อกูลวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความเคารพและให้เกรียติซึ่งกันและกันและหน่วยงานของมีเป้าหมายรูปแบบการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิตา เขียนโพธ (2563) ปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ ผลวิจัยพบว่าปัจจัยเกื้อกูลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ โดยปัจจัยด้านงานสามารถ อธิบายความแปรปรวนของการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยได้มากที่สุด

3.6 ด้านวัฒนธรรมการรายงาน แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อกูลวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและในการทำงาน ได้รับความสะดวกสบายจาก เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ ศรีรัตนา (2563) การจัดการความปลอดภัยของผู้ป่วย;วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย;บุคลากรทางการพยาบาล;โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี ผลวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานช่วยการพยาบาล มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามพบว่าระหว่างพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรที่ไม่ใช่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในขั้นตอนการสนับสนุนการรายงานอุบัติการณ์ และการสื่อสารและส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนมีส่วนร่วม

3.7 ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกื้อกูลวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ที่มีผลต่อระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะหน่วยงานของมีเป้าหมายรูปแบบการบริหารงานที่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้และในการทำงาน ได้รับความสะดวกสบายจาก เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ และรู้สึกถึงความปลอดภัย มีระบบป้องกัน และมาตรการป้องกันความปลอดภัยในทุกด้าน ในสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภจรีย์ เมืองสุริยา (2556) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยผู้ป่วยของพยาบาลและอุบัติการณ์ของเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ในโรงพยาบาลเชียงแสนในจังหวัดเชียงราย พบว่าความสำพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการรายงานอุบัติการณ์ของเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์การทบทวน การดูแลผู้ป่วย และ

การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพพบว่า ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และการได้รับอบรมความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในระดับต่ำระยะเวลาการปฏิบัติงานและการได้รับการอบรมความรู้มีความสัมพันธ์กับ การมีส่วนร่วมในการทบทวนการดูแลผู้ป่วยในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การกำหนดลักษณะงานและขอบเขต ของงาน บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจนเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารขององค์การควรมีแนวนโยบายและการส่งเสริมกระบวนการจัดการด้านความปลอดภัยและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความปลอดภัยระบบป้องกัน และมาตรการป้องกันความปลอดภัยในทุกด้าน ในสถานที่ทำงาน และเอื้ออำนวยความสะดวกสบายจาก เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

3. หน่วยงานควรมีการพิจารณาระบบของการให้รางวัลในด้านการปฏิบัติกิจกรรมด้านความปลอดภัยเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนางานด้านความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น

4. การดูและผู้ป่วยในฐานะผู้ให้บริการควรเพิ่มการดูแลเอาใจใส่เอื้อเฟื้อ ยิ้มแย้ม แจ่มใส อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและญาติของป่วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กนกวรรณ เมธะพันธุ์. (2556) **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาหนึ่งกลุ่มโรงพยาบาลภาคเอกชนไทย** . มหาวิทยาลัยมหิดล/กรุงเทพฯ

จุฑารัตน์ช่วยทวี และณิชกานต์ ทรงไทย.(2560) **ปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิษณุโลก.** วารสารการพยาบาลและสุขภาพ. 11(3): 43-61.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. (2564). **รายงานความเสี่ยง ปี 2562-2563**. กรมราชทัณฑ์

รัชนิตา เขียนโพธิ์ (2562) **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร่.หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร**.วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์.ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2564

วราภรณ์ ศรีรัตนา (2563).**การจัดการความปลอดภัยของผู้ป่วย;วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย;บุคลากรทางการพยาบาล;โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี.**คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วชิระ สุริยะวงค์, พิมพ์พรรณ ศิลปะสุวรรณ และมธุรส ทิพยมงคลกุล. (2560). **วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง.** วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(1), 103-118.

วีณา จีระแพทย์, และเกรียงศักดิ์ จีระแพทย์(2555).**การบริหารความปลอดภัยของผู้ป่วยแนวคิด กระบวนการ และแนวปฏิบัติความปลอดภัยทางคลินิก.กรุงเทพฯ** : ด่านสุทธาการพิมพ์

ศุภจรีย์ เมืองสุริยา. (2556). **การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยผู้ป่วยของพยาบาลและอุบัติการณ์ของเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ในโรงพยาบาลเชียงแสน จังหวัดเชียงราย.** วารสารการพยาบาล การสาธารณสุข และการศึกษา, 14(3), 42-53.

Ginsburg, R.L., Tregunno, D., Fleming, M., Flemons, W., Gilin, D., & Norton, P. (2007). **Perceptions of patient safety culture in six Canadian health care organizations.Patient** Safety Culture Research, 1-35.

Reason, J. T. (1997). **Managing the risk of organizational accidents**. Aldershot: Ashgate Publishing Ltd

Vincent, C. (2011). **Patient safety (2nd ed.).** Chichester: Wiley Blackwell.

WHO. (2009). **Conceptual framework for the international classification for patient safety version 1.1 : Technical Report**. Geneva.

Yamane, Taro. (1973 : 155) **Introductory Analysis**. 3th ed. Tokyo : Harper International Education

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรีจังหวัดนนทบุรี

The People Perception of Public Information in Nonthaburi Metropolitan Area, Nonthaburi Province

สโรชา กิ่มเทิ้ง[1]
Sarocha Kimtaeng
โกวิทย์ กังสนันท์[2]
Kowit Kunsanun

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล ด้านการเลือกให้ความสนใจ ด้านการเลือกและรับรู้และตีความหมาย ด้านการเลือกจดจำกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ประชาชนที่อยู่ในเทศบาลนนทบุรี อำเภอเมืองนนทุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test, และ One-way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเลือกให้ความสนใจ ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล ด้านการเลือกจดจำ และด้านที่มีเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย ผลการเปรียบเทียบตามสถานภาพส่วนบุคคลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เทศบาลนครนนทบุรี

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

[2] รองศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

The objectives of this study were to investigate and compare the people perception of public information in Nonthaburi Metropolitan Area in 4 aspects; open choices of public information, informational attention, perception and interpretation, and choices of remembrance. The research samples of 400 were drawn from people who resided in the Nonthaburi Metropolitan Area, Mueng District, Nonthaburi Province. The research instrument utilized survey-based quantitative questionnaires and applied statistical procedures such as frequency, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA and Least Significant Difference (LSD)

The research results found that the overall people perception of public information in Nonthaburi Metropolitan Area was at high level. When subdivided into individual aspects, the people perception of public information in all aspects were at high level; however, the ranking structure from high to low as follows, informational attention, open choices of public information, choices of remembrance, and perception and interpretation. The tests of paired personal factors and their impact on perception of public information revealed that gender, age, educational level, occupation, and monthly income made differences in people perception of public information of Nonthaburi Metropolitan Area at .05 statistical significance.

Keywords: Informational perception, Nonthaburi Metropolitan Area

บทนำ

เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบัน เป็นยุคข้อมูลข่าวสารที่ไร้ขีดจำกัดไร้พรมแดน อันเป็นยุคที่และการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจสังคม การเมือง การใช้เทคโนโลยีสารสานเทศเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตและการสื่อสารเป็นอย่างมาก มีความเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้จากพื้นที่ที่ห่างไกลกันสามารถ ติดต่อกันได้ภายในเวลาอันสั้น ทำให้หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ต้องมีการปรับตัว ในการเสนอข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในทุก ๆ ด้านให้ได้ทันท่วงที ทันต่อสถานการณ์ที่ เกิดในปัจจุบัน

ปัจจุบันภาครัฐมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการแจ้งข้อมูล ข่าวสารบริการของภาครัฐ เหตุฉุกเฉินด้านภัยพิบัติ โดยผ่านช่องทางสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ที่เร็ว สั้น กระชับ อีกทั้งยังสามารถติดตามได้ทุกที่การจัดการข้อมูลข่าวสารในระบบผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์กลายเป็นช่องทางการสื่อสารที่จะเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน และทุกภาคส่วนได้รับข้อมูลข่าวสารและบริการอันเป็นประโยชน์ที่ส่งตรงจากภาครัฐถึงประชาชนและยังเป็นการเผยแพร่ผลงานของภาครัฐไปสู่ประชาชนอย่างแม่นยำชัดเจน (พิธุ วรรณ กิติคุณ, 2559)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งปรากฏอยู่ในส่วนสำคัญ 2 เรื่อง คือ ประเด็นสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารสาธารณะในมาตรา 58 และมาตรา 59 และประเด็นข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นมิติในเรื่องสิทธิความเป็นส่วนตัวในเชิงข้อมูล ในมาตรา 34 ในประเด็นสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารนั้น รัฐธรรมนูญ 2540 มาตรา 58 ระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลหรือข่าวสาธารณะในครอบครองของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชน หรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ”และมาตรา 59 ระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจง และเหตุผลจากหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นก่อนการอนุญาตหรือการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใดที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วนได้เสียสำคัญอื่นใดที่เกี่ยวกับตนหรือชุมชนท้องถิ่น และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นของตนในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ตามกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่กฎหมายบัญญัติ”(นคร เสรีรักษ์, 2562)

ปัจจุบันการรับรู้ข่าวสารภาครัฐของประชาชนมีความจำเป็นในการให้มาติดต่อราชการในศูนย์ราชการจังหวัดนนทบุรีเป็นอย่างมากการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐได้อย่างรวดเร็วและเข้าถึงประโยชน์และสิทธิของตนเอง ส่งผลให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ประสบผลสำเร็จมากขึ้น แต่ถ้าหากว่าการติดต่อสื่อสารมีปัญหาขึ้นอาจส่งผลเสียกับประชาชน ทำให้เกิดความผิดพลาดได้ ด้วยเหตุนี้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากการถ่ายทอดข้อมูลภาครัฐไปยังประชาชนภายในเวลาที่เหมาะสมและรวดเร็วจะทำให้ประชาชน จากเหตุผลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี นั้นมีประสิทธิภาพในการสื่อสารข้อมูลหรือไม่ จะได้นำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขเพื่อประโยชน์ของประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภารรัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

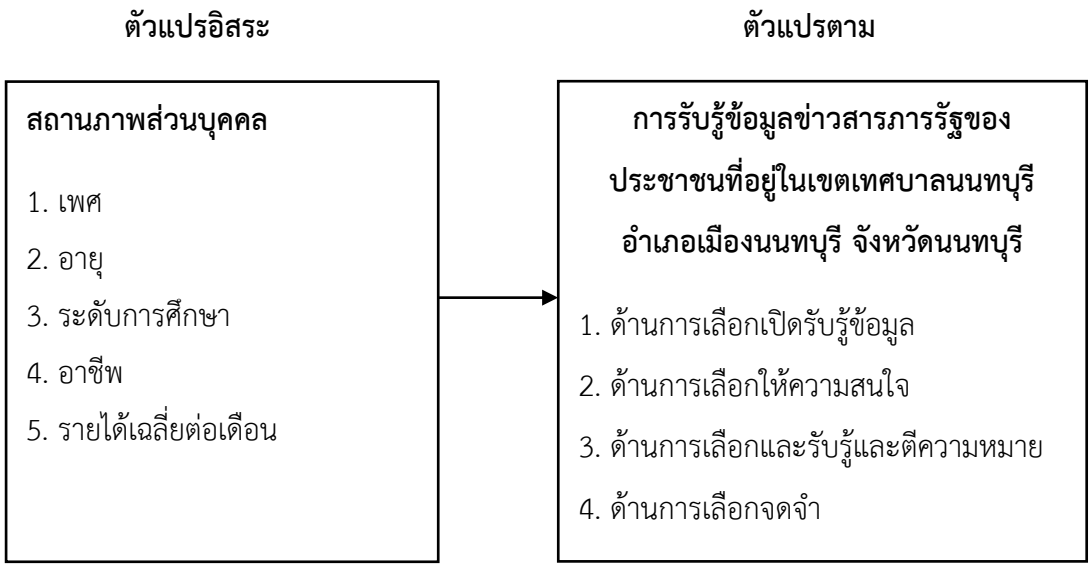
สมมติฐานของการวิจัย

1. ประชาชน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรีจังหวัดนนทบุรี มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของอยู่ในระดับปานกลาง

2. สถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรีโดยศึกษาได้นำแนวคิดของ Klapper, J.T.(1960) 4 ด้าน 1) ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล 2) ด้านการเลือกให้ความสนใจ 3) ด้านการเลือกและรับรู้และตีความหมาย และ 4) ด้านการเลือกจดจำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 249,835 คน ข้อมูล ณ วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 (สำนักงานเทศบาลนครนนทบุรี, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรในการคำนวณตามวิธีของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ คือ แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภารัฐของประชาชน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และนโยบาย รวมทั้งเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างประเด็นคำถามโดยกำหนดให้ครอบคลุมตามตัวแปรต้นและตัวแปรตามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามไปให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruency) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) เครื่องมือฉบับนี้ มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.67- 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชาชน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น

(Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.93

6. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยทางอีเมลล์ และ google form

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. สถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภารัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบสมมติฐานระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภารัฐของประชาชน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดย t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบคือ ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี	$\overline{X}$	SD	ระดับการรับรู้	อันดับ
1. ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล	4.11	0.51	มาก	2
2. ด้านการเลือกให้ความสนใจ	4.12	0.59	มาก	1
3. ด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย	3.95	0.65	มาก	4
4. ด้านการเลือกจดจำ	3.98	0.57	มาก	3
รวม	**4.04**	**0.51**	**มาก**	

จากตารางที่ 1. พบว่า ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.04,SD = 0.51) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเลือกให้ความสนใจ มีค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ($\overline{X}$= 4.12, SD = 0.59) รองลงมา คือ ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล ด้านการเลือกจดจำ และด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรีจำแนกตามเพศ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD		
1. ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล	4.25	0.58	4.02	0.44	0.39*	0.00
2. ด้านการเลือกให้ความสนใจ	4.11	0.67	4.13	0.53	0.31*	0.00
3. ด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย	4.15	0.60	3.82	0.64	5.17	0.20
4. ด้านการเลือกจดจำ	4.07	0.66	3.92	0.50	2.57*	0.00
รวม	**4.15**	**0.59**	**3.97**	**0.44**	**3.36***	**0.00**

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1. ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	4.938	3	1.646	6.485*	.000
	ภายในกลุ่ม	100.498	396	.254		
	รวม	105.436	399			
2. ด้านการเลือกให้ความสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	8.836	3	2.945	8.783*	.000
	ภายในกลุ่ม	132.792	396	.335		
	รวม	141.628	399			
3. ด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย	ระหว่างกลุ่ม	14.796	3	4.932	12.576*	.000
	ภายในกลุ่ม	155.296	396	.392		
	รวม	170.092	399			
4. ด้านการเลือกจดจำ	ระหว่างกลุ่ม	15.165	3	5.055	16.993*	.000
	ภายในกลุ่ม	117.797	396	.297		
	รวม	132.962	399			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**8.940**	**3**	**2.980**	**12.300***	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**95.943**	**396**	**.242**		
	รวม	**104.883**	**399**			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเทศบาลนครนนทบุรี	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1. ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2.851	2	1.425	5.517*	.004
	ภายในกลุ่ม	102.585	397	.258		
	รวม	105.436	399			
2. ด้านการเลือกให้ความสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.858	2	1.929	5.559*	.004
	ภายในกลุ่ม	137.770	397	.347		
	รวม	141.628	399			
3. ด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย	ระหว่างกลุ่ม	6.203	2	3.101	7.513*	.001
	ภายในกลุ่ม	163.889	397	.413		
	รวม	170.092	399			
4. ด้านการเลือกจดจำ	ระหว่างกลุ่ม	5.385	2	2.693	8.379*	.000
	ภายในกลุ่ม	127.576	397	.321		
	รวม	132.962	399			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**4.031**	**2**	**2.015**	**7.934***	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**100.852**	**397**	**.254**		
	รวม	**104.883**	**399**			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอาชีพ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเทศบาลนครนนทบุรี	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1. ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	23.129	4	5.782	27.750*	.000
	ภายในกลุ่ม	82.307	395	.208		
	รวม	105.436	399			
2. ด้านการเลือกให้ความสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	10.977	4	2.744	8.296*	.000
	ภายในกลุ่ม	130.652	395	.331		
	รวม	141.628	399			
3. ด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย	ระหว่างกลุ่ม	15.369	4	3.842	9.809*	.000
	ภายในกลุ่ม	154.723	395	.392		
	รวม	170.092	399			
4. ด้านการเลือกจดจำ	ระหว่างกลุ่ม	12.587	4	3.147	10.326*	.000
	ภายในกลุ่ม	120.375	395	.305		
	รวม	132.962	399			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**10.419**	**4**	**2.605**	**10.892***	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**94.464**	**395**	**.239**		
	รวม	**104.883**	**399**			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเทศบาลนครนนทบุรี	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1. ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	7.442	3	2.481	10.024*	.000
	ภายในกลุ่ม	97.994	396	.247		
	รวม	105.436	399			
2. ด้านการเลือกให้ความสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	9.077	3	3.026	9.039*	.000
	ภายในกลุ่ม	132.552	396	.335		
	รวม	141.628	399			
3. ด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย	ระหว่างกลุ่ม	11.509	3	3.836	9.579*	.000
	ภายในกลุ่ม	158.583	396	.400		
	รวม	170.092	399			
4. ด้านการเลือกจดจำ	ระหว่างกลุ่ม	7.273	3	2.424	7.638*	.000
	ภายในกลุ่ม	125.689	396	.317		
	รวม	132.962	399			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**5.901**	**3**	**1.967**	**7.870***	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**98.981**	**396**	**.250**		
	รวม	**104.883**	**399**			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

1.1 ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ด้านการเลือกเปิดรับรู้ข้อมูล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้ข่าวสารได้ จากสื่อวิทยุและโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์และทางอินเทอร์เน็ตพร้อมทั้งมีความคิดว่าข้อมูลข่าวสารจากสื่อออนไลน์มีความทันสมัยและ ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชานันต์ รัตนโชติ (2552) กล่าวว่า การเลือกเปิดรับหรือเลือกสนใจ (Selective Exposure or Selective Attention) หมายถึง การที่ผู้รับเลือกที่จะสนใจหรือเปิดรับสื่อจากแหล่งหนึ่งแหล่งใดที่มีอยู่ด้วยกันหลากหลายที่มา โดยกระบวนการการเลือกเปิดรับมีการทำการศึกษาอย่างแพร่หลาย พบว่า การเลือกเปิดรับมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ทัศนคติเดิมของผู้รับสาร คือบุคคลมักจะแสวงหาข่าวสารเพื่อสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่และหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ขัดแย้งกับความรู้สึกนึกคิดเดิมของตนเอง นอกจากทัศนคติดั้งเดิมที่เป็นตัวกำหนดในการเลือกเปิดรับสื่อที่ตนเองสนใจแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ทางด้านสังคม จิตใจ และลักษณะส่วนบุคคลอื่นมากมายหลายประการ ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ฯลฯ) ความเชื่อ อุดมการณ์ลัทธินิยม ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ประสบการณ์ ฯลฯ ที่มีส่วนในการกำหนดการเลือกเปิดรับข่าวสารอีกด้วย

1.2 ด้านการเลือกให้ความสนใจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ด้านการเลือกให้ความสนใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ข่าวสารต่างๆที่ได้รับรู้สามารถเสริมความรู้ให้มากยิ่งขึ้น และมีข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของชานันต์ รัตนโชติ (2552) การที่ผู้รับเลือกที่จะสนใจหรือเปิดรับสื่อจากแหล่งหนึ่งแหล่งใดที่มีอยู่ด้วยกันหลากหลายที่มา โดยกระบวนการการเลือกเปิดรับมีการทำการศึกษาอย่างแพร่หลาย พบว่า การเลือกเปิดรับมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ทัศนคติเดิมของผู้รับสาร คือบุคคลมักจะแสวงหาข่าวสารเพื่อสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่และหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ขัดแย้งกับความรู้สึกนึกคิดเดิมของตนเอง นอกจากทัศนคติดั้งเดิมที่เป็นตัวกำหนดในการเลือกเปิดรับสื่อที่ตนเองสนใจแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ทางด้านสังคม จิตใจ และลักษณะส่วนบุคคลอื่นมากมายหลายประการ ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ฯลฯ) ความเชื่อ อุดมการณ์ลัทธินิยม

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ประสบการณ์ ฯลฯ ที่มีส่วนในการกำหนดการเลือกเปิดรับข่าวสารอีกด้วย

1.3 ด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ด้านการเลือกรับรู้และตีความหมายโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การรับรู้และตีความข่าวสารจะเกิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมาของท่าน และมีการรับรู้ถึงนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงาน และผลงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางภาครัฐประชาสัมพันธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Klapper, J.T., (1960) กล่าวว่าการเลือกรับรู้และตีความหมาย (Selective Perception and Interpretation) คนเรามักเลือกรับรู้และตีความหมายสารแตกต่างกันไปตามความสนใจ ทัศนคติ ประสบการณ์ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวัง แรงจูงใจ สภาวะทางร่างกาย หรือสภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ฉะนั้นแต่ละคนอาจตีความเฉพาะข่าวสารที่สอดคล้องกับลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวนอกจากจะทำให้ข่าวสารบางส่วนถูกตัดทิ้งไปยังมีการบิดเบือนข่าวสารให้มีทิศทางเป็นที่น่าพอใจของแต่ละบุคคลด้วย

1.4 ด้านการเลือกจดจำ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ด้านการเลือกจดจำ ทั้งนี้จากจะเลือกจดจำข่าวสารที่มีเนื้อหาที่น่าสนใจและมีการเลือกจดจำข่าวสารในส่วนที่ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการ ทัศนคติของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hunt & Ruben, (อ้างถึงใน ปรมะ สตะเวทิน (2541) กล่าวว่าเป้าหมาย (Goal) มนุษย์ทุกคนมีเป้าหมาย มนุษย์ทุกคนกำหนดเป้าหมายในการ ดำเนินชีวิตทั้งในเรื่องอาชีพ การเข้าสมาคม การพักผ่อน เป้าหมายของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เรากำหนด ขึ้นนี้จะมีอิทธิพลต่อการเลือกใช้สื่อมวลชน การเลือกข่าวสาร การเลือกตีความหมาย และการเลือกจดจำเพื่อสนองเป้าหมายของตน

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ด้านเพศ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารัช หงษ์พงษ์ (2564) พฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารออนไลน์อย่างเหมาะสมของ นักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ผลการศึกษาพบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ที่มีเพศ

ต่างกัน มีพฤติกรรม การเปิดรับข้อมูลข่าวสารออนไลน์อย่างเหมาะสมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย เพศชายมีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารออนไลน์อย่างเหมาะสมสูงกว่าเพศหญิง 3. นักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ที่มีคณะวิชาต่างกัน มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารออนไลน์อย่างเหมาะสมไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านอายุ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาริณี ช้างเจริญ (2559) การรับรู้ข้อมูลจากสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพาของประชาชนในพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรีผลการศึกษาพบว่าการเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลจากสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พบว่า ประชาชนที่มีอายุ อาชีพ รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทของสื่อที่เข้าถึงที่ต่างกันมีการรับรู้ข้อมูลจากสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตแตกต่างกัน

2.3 ด้านระดับการศึกษา การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ โสภี (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์กับการรับรู้ ภาพลักษณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางนกแขวก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงครามผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ภาพลักษณ์ ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล บางนกแขวกพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรเพศอายุและการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

2.4 ด้านอาชีพ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของของวรารัช หงษ์พงษ์ (2564) พฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารออนไลน์อย่างเหมาะสมของ นักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ผลการศึกษาพบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรม การเปิดรับข้อมูลข่าวสารออนไลน์อย่างเหมาะสมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย เพศชายมีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารออนไลน์อย่างเหมาะสม สูงกว่าเพศหญิง 3. นักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ที่มีคณะวิชาต่างกัน มีพฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารออนไลน์อย่างเหมาะสมไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาริณี ช้างเจริญ (2559) การรับรู้ข้อมูลจากสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาของประชาชนในพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรีผลการศึกษาพบว่าการเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลจากสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พบว่าประชาชนที่มีอายุ อาชีพ รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทของสื่อที่เข้าถึงที่ต่างกันมีการรับรู้ข้อมูลจากสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. เทศบาลนครนนทบุรีควรมีการออกประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ผ่านผู้นำชุมชน และจากรถขยายเสียง หรือเสียงตามสายในชุมชน เพื่อเพิ่มการรับรู้ข้อมูลข่าวารสารให้กับประชาชนในชุมชน

2. เทศบาลนครนนทบุรี ควรมีจัดทำเนื้อหาประชาสัมพันธ์ให้มีความน่าสนใจมีความกระชับที่ชัดเจนเข้าใจง่ายกับประชาชนทุกเพศ ทุกวัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของประชาชนในเทศบาลใกล้เคียง เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบและเป็นแนวทางในปรับปรุงรูปแบบการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

2. ควรศึกษาผลการศึกษาที่ได้เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาขั้นตอนการประชาสัมพันธ์ข่าววารสารให้กับประชาชนในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

ชานันต์ รัตนโชติ. (2552). **ประโยชน์ในการรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ออนไลน์ของประชาชนในกรุงเทพมหานคร**, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

เทศบาลนครนนทบุรี (2564) **สำนักงานเทศบาลนครนนทบุรี** เข้าถึง 15 ตุลาคม 2565 สืบค้นที่ https://nakornnont.go.th/content/duty

นคร เสรีรักษ์, 2562. **“สิทธิที่จะรู้” ในรัฐธรรมนูญ.** สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เข้าถึง 15 ตุลาคม 2565 สืบค้นที่ https://www.fpps.or.th/

นพวรรณ โสภี (2558)**ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์กับการรับรู้ภาพลักษณ์ของ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางนกแขวก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม**.สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน.มหวิทยาลัยศิลปกร

พิธุวรรณ กิติคุณ. (2559). **การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของประชาชน.**กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วรารัช หงษ์พงษ์(2564) **พฤติกรรมการเปิดรับข้อมูลข่าวสารออนไลน์อย่างเหมาะสมของ นักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.**ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สาริณี ช้างเจริญ(2559) **การรับรู้ข้อมูลจากสื่อประชาสัมพันธ์.**หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Hunt, T. & Ruben, B.D. (1993). **Mass Communication: Producers and Consumers**. New York: Harper College Publishers.

Klapper, J.T. (1960). **The Effects of Mass Communication**. New York : The Free Press.

Wilbur Schramm (1974) **Nature of Communication between Humans**, Urbana 3: University of Illnois,p.12

Yamane, Taro. (1973) **Introductory Analysis**. 3th ed. Tokyo : Harper International Education

Guidelines for Supporting the Adaptation of Freshmen at the Faculty of Tourism and Aviation of Haikou University of Economics

Zhang Jingshu[1]
Laddawan Petchroj[2]

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the adaptation of the freshmen at Haikou University of Economics, 2) to compare the adaptation of the freshmen at Haikou University of Economics classified by personal background, and 3) to suggest the guideline for adaptation of the freshmen of Haikou University of Economics.The sample was freshmen in the Faculty of Tourism and Aviation of Haikou University of Economics. The research instrument was questionnaire had content validity, IOC between .67-1.00 and reliability at .89. The data analysis by frequency, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, LSD and content analysis.

The research results were as follows: 1) Adaptation of freshmen for Freshmen of Tourism and Aviation Faculty of Haikou University of Economics were moderate in overall and every aspects. The highest aspect was interpersonal adaptation, and the lowers were personal emotional adaptation and learning adaptation, 2) The compare of adaption classified by age, and living expenses founded that there were statistically significant at level .05, and 3) Guidelines for helping adaptation were establishment of a formal social support system in every faculty, center for university student mental health Education and consulting, establish informal social support systems: family, friends, classmates, teachers and mentors. Guidance for university freshmen.

Keywords: University freshmen, adaptation

[1] Student, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University
[2] Advisor, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University

Introduction

In the daily work of the education management of Haikou University at Economics, there are some freshmen who are unable to continue their studies due to various adaptive problems. These problems include a totally different living environment at university compared to the family they used to live with, dissatisfaction with their major and feeling confused about the future, not like class and being absent from class for no reason, difficulty developing interpersonal relationships with others, lack of motivation and goals for studying.Therefore, this research started from thinking about and analysis of the factors affecting the adaptation of students at Haikou University of Economics, looking for solutions to improve the adaptation of university students and exploring educational management strategies for the adaptation of university students.Researching and analyzing the adaptation problems of university students have great significance to the educational management of universities.It helps to explore how to improve the adaptation of university students, and it can also better help university students graduate smoothly and adapt to society as soon as possible.Improving the adaptation of university students can also effectively improve the quality of teaching and the effectiveness of education management.

Research objectives

1. To study the adaptation of the freshmen at Haikou University of Economics.

2. To compare the adaptation of the freshmen at Haikou University of Economics classified by personal background.

3. To suggest the guideline for adaptation of the freshmen of Haikou University of Economics.

Conceptual framework

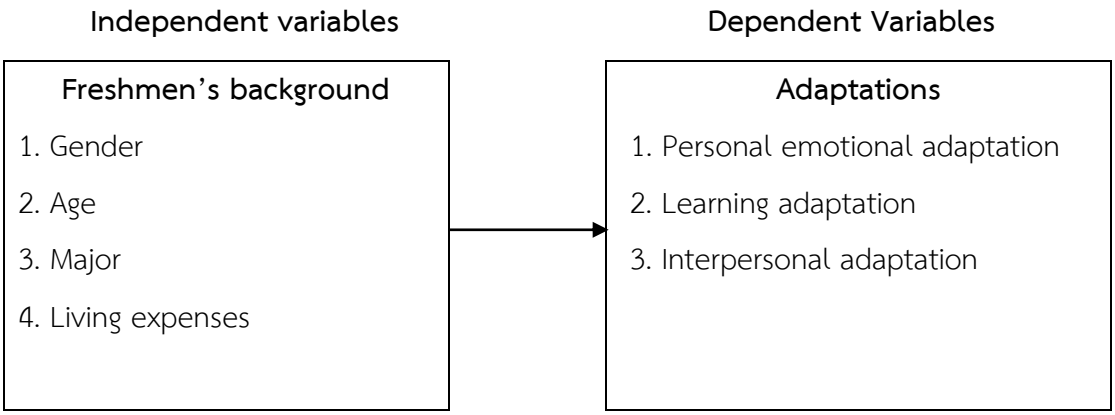


Figure 1 Conceptual framework

Research Results

Table 1: The mean and standard deviation of the adaptation of freshmen in the Faculty of Tourism and Aviation of Haikou University of Economics.

Aspect	Description	$\overline{X}$	SD	Meaning	Rank
1	Personal emotional adaptation	2.98	.88	moderate	3
2	Learning adaptation	2.98	.82	moderate	2
3	Interpersonal adaptation	3.09	1.00	moderate	1
	Total	**3.02**	**.72**	**moderate**	

From Table 1, it was shown that:The total was moderate. The highest aspect was interpersonal adaptation, and the lower aspects were personal emotional adaptation and learning adaptation. The description of each aspect was as follow table 2-4.

Table 2: The analysis of variance of freshmen in the Faculty of Tourism and Aviation of Haikou University of Economics in different personal backgrounds, classified by age.

Aspect	Adaptation of university freshmen	Sources of variance	SS	df	MS	F Ratio	Sig.
1	Personal emotional adaptation	Between Groups	102.53	2	51.26	128.08**	.00
		Within Groups	108.86	272	.40		
		Total	211.39	274			
2	Learning adaptation	Between Groups	122.50	2	61.25	196.76**	.00
		Within Groups	84.67	272	.31		
		Total	207.17	274			
3	Interpersonal adaptation	Between Groups	89.24	2	44.62	66.65**	.00
		Within Groups	182.11	272	.67		
		Total	271.34	274			
	Total	**Between Groups**	**103.75**	**2**	**51.87**	**384.34****	**.00**
		Within Groups	**36.71**	**272**	**.14**		
		Total	**140.46**	**274**			

**Statistical significance at level .01.

From Table 2, it was founded that the result analysis of variance of total and all aspects classified by age was statistically significance at level of .01.The comparison mean of two groups shown in table 3.

Table 3: The pair comparison of the adaptation of freshmen in the Faculty of Tourism and Aviation of Haikou University of Economics in different personal backgrounds, classified by age.

By Age		Less than 18 years old	18- 20 years old	Over than 20 years old
1.Personal emotional adaptation	$\overline{X}$	1.86	2.67	3.63
Less than 18 years old	1.86	_	-0.81*	-1.77*
18- 20 years old	2.67		_	-0.96*
Over than 20 years old	3.63			_
2.Learning adaptation	$\overline{X}$	1.86	2.58	3.71
Less than 18 years old	1.86	_	-0.72*	-1.85*
18- 20 years old	2.58		_	-1.13*
Over than 21 years old	3.71			_
3.Interpersonal adaptation	$\overline{X}$	2.27	2.70	3.74
Less than 18 years old	2.27	_	-0.43*	-1.47*
18- 20 years old	2.70		_	-1.04*
Over than 20 years old	3.74			_

From Table 3, in terms of personal emotional adaptation, learning adaptation, interpersonal adaptation,the results show that the “Over than 20 years old” group has a higher mean than the “18- 20 years old” and “Less than 18 years old” groups.

Table 4: The analysis of variance of freshmen in the Faculty of Tourism and Aviation of Haikou University of Economics in different personal backgrounds, classified by major.

Aspect	Adaptation of university freshmen	Sources of variance	SS	df	MS	F Ratio	Sig.
1	Personal emotional adaptation	Between Groups	2.41	3	.80	1.04	.37
		Within Groups	208.98	271	.77		
		Total	211.39	274			
2	Learning adaptation	Between Groups	5.80	3	1.94	2.60*	.05
		Within Groups	201.37	271	.74		
		Total	207.17	274			
3	Interpersonal adaptation	Between Groups	3.12	3	1.04	1.05	.37
		Within Groups	268.22	271	.99		
		Total	271.34	274			
Total		**Between Groups**	**3.35**	**3**	**1.12**	**2.27**	**.08**
		Within Groups	**133.47**	**271**	**.49**		
		Total	**136.82**	**274**			

*Statistical significance at the .05 level

From Table 4,the sample of major is significant in learning adaptation (p =0.05), which means that samples of different majors have differences in learning adaptation.

Table 5: The pair comparison of the adaptation of freshmen in the Faculty of Tourism and Aviation of Haikou University of Economics in different personal backgrounds, classified by major.

(n=275)

By major		Transportation	Hotel management/ Tourism management	Flight attendant	Chinese broadcast
2.Learning adaptation	$\overline{X}$	2.89	2.79	3.10	3.13
Transportation	2.89	_	.01	-.21	-.24
Hotel management/ Tourism management	2.79		_	-.31*	-.34*
Flight attendant	3.10			_	-.03
Chinese broadcast	3.13				_

*statistically significant at level .05.

From table 5, In terms of learning adaptation, It revealed the means of the groups “Chinese broadcast” and“Flight attendant” are higher than the group “Hotel management/Tourism management”.

Table 6: The analysis of variance of freshmen in the Faculty of Tourism and Aviation of Haikou University of Economics in different personal backgrounds, classified by living expenses.

Aspect	Adaptation of university freshmen	Sources of variance	SS	df	MS	F Ratio	Sig.
1	Personal emotional adaptation	Between Groups	111.55	3	37.18	100.93**	.00
		Within Groups	99.84	271	.37		
		Total	211.39	274			
2	Learning adaptation	Between Groups	141.91	3	47.30	196.43**	.00
		Within Groups	65.26	271	.24		
		Total	207.17	274			
3	Interpersonal adaptation	Between Groups	116.07	3	38.69	67.53**	.00
		Within Groups	155.27	271	.57		
		Total	271.34	274			
Total		**Between Groups**	**121.69**	**3**	**40.56**	585.63**	.00
		Within Groups	**18.77**	**271**	**.07**		
		Total	**140.46**	**274**			

**Statistical significance at the .01 level

From table 6, it was founded that the result analysis of variance of total and all aspects classified by living expenses was statistically significance at level of .05.The comparison mean of two groups shown in table 7.

Table 7: The pair comparison of the adaptation of freshmen in the Faculty of Tourism and Aviation of Haikou University of Economics in different personal backgrounds, classified by living expenses .

By living expenses		800-1000 yuan	1000-1500 yuan	1500-2000 yuan	Over than 2000 yuan
1.Personal emotional adaptation	$\overline{X}$	2.14	2.70	3.26	3.81
800-1000 yuan	2.14	_	-.56*	-1.12*	-1.67*
1000-1500 yuan	2.70		_	-.56*	-1.11*
1500-2000 yuan	3.26			_	-.55*
Above2000 yuan	3.81				_
2. Learning adaptation	$\overline{X}$	2.07	2.68	3.11	3.99
800-1000 yuan	2.07	_	-.61*	-1.04*	-1.92*
1000-1500 yuan	2.68		_	-.43*	-1.31*
1500-2000 yuan	3.11			_	-.88*
Above2000 yuan	3.99				_
3.Interpersonal adaptation	$\overline{X}$	2.36	2.75	3.13	4.06
800-1000 yuan	2.36	_	-.39*	-.77*	-1.70*
1000-1500 yuan	2.75		_	-.38*	-1.31*
1500-2000 yuan	3.13			_	-.93*
Above2000 yuan	4.06				_

From table 7, in terms of personal emotional adaptation, learning adaptation, interpersonal adaptation show that the means of the “Over than 2000 yuan” group is higher than the other three groups.

Part 3: Guidelines for adaptation

Guidelines for helping adaptation for freshmen of Haikou University of Economics.

1. In the aspect of personal emotional adaptation, the university should set up a network platform for students, establish a formal social support in every faculty, centre for university students' mental health education, integrate and absorb resources inside and outside the university, build a social practice platform, encourage students to participate in campus and social practice activities as early as possible.

2. In respect of learning adaptation, the university should cultivate students' interest in their majors with basic courses as the main focus and major courses in the first year; freshmen should be taught in groups according to different levels of basic knowledge; and the university should organize student-teacher communication meetings and inter-university student exchange activities to share learning methods and experiences; it is necessary to give students a chance to change their majors before the second year of university.

3. In the aspect of interpersonal adaptation, the university should target the development of students' interpersonal skills. Students will be taught about interpersonal communication in a variety of ways, and practice interpersonal communication through campus cultural activities.

Discussion

1. The highest mean aspect was interpersonal adaptation. Because it might be that students understood the policy of training on focusing of the Haikou University of Economics. Haikou University of Economics was an application-oriented university

and a comprehensive university and the focus is on developing students' vocational skills and social practice. Therefore, Haikou University of Economics focuses on the development of interpersonal skills in its students. This results related to research of Shi Wei, Lu Qing, and Zhou Yunsheng ,(2018)were similar.

2. Age differences : there were significant differences in personal emotional adaptation, learning adaptation, and interpersonal adaptation between the different age sample groups in this study.The results show that the "Over than 20 years old" group has a higher mean than the "18- 20 years old" and "Less than 18 years old" groups. The freshmen in the "Over than 20 years old" because of the sample group at Haikou University of Economics are mainly composed of retired military students, so the age of the freshmen in this group is high. A retired university student is one who has not completed higher education before joining the army, and has retired from the army after completing his or her military service to continue higher education in university. This result was similar to Ji Ying,(2009), her research founded that the compared with other groups of students in universities, retired university students have certain special characteristics. The military training and experience make this part of the freshmen have richer life experience, strong self-management ability, positive study attitude and high efficiency. Therefore, when they enter university, they are more adaptable in all aspects than freshmen of lower age groups. This corresponds to the LiuLI ,(2021) and Qiu Fenghua ,(2022)research on learning adaptation and social adaptation of retired students returning to universities.

3. Major Differences : there were differences in learning adaptation.This may be because the difficulty of the courses in the arts and liberal arts majors at Haikou University of Economics is easier compared to the science majors.Differences in learning adaptation by paired comparison of different major samples,the mean, from highest to lowest, is"Chinese broadcast","Flight attendant","Transportation","Hotel management/Tourism management". At Haikou University of Economics, the Chinese broadcast major belongs to the media art major, the Flight attendant major belong to the liberal arts major, and the Hotel management/Tourism management and

Transportation major belong to the science major.Compared study of Jin Shuang (2016), students of majors in liberal arts and majors in arts were more adaptive in their learning than students of majors in science.

4. Living expenses difference : the different living expenses samples were different in the aspects of personal emotional adaptation, learning adaptation, and interpersonal adaptation. By comparing pairs of adaptations in three aspects , show that the means of the “Over than 2000yuan” group is higher than the other three groups.It might be because when poor university students enter university, they often encounter more adaptive problems. According to the living expenses of today's Hainan Province in China, students with living expenses of "800-1000 yuan" are considered poor students.The comparison of the data shows that the adaptation is low in all aspects.The results of this study are consistent with the study of Zhang Xiaojing, Zhang Zobin, Liu Guangxin(2020).

5. Guidelines: the guidelines on how to help freshmen adapt at Haikou University of Economics can be more targeted according to students' characteristics and adaptation differences. Make full use of the work of the counselors, using mobile phones and computers to provide a platform for students to communicate and consult. Students may need more counselling services after school hours. Because there are many faculties and students at Haikou University of Economics. So it is suggested that each faculty of the university could set up a dedicated department or team for students to work on various adaptation problems. A file should be created for students who come to the counselling service to check on the resolution and improvement of their problems.This was consistent with the content of the suggested guidelines presented in Tian Miao, Tian Bing-jie,(2015)'s research.

References

Ji Ying.(2009) Research on the problems and countermeasures in the role transformation of demobilized college students[J]. **Journal of Theory**, 2009, (11) :23-25 .https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-LLDB200911037.htm

Jin Shuang (2016), ***Relationship between professional adaptation and academic self-efficacy of post-90s college students*** https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract?v=3uoqIhG8C44YLTlOAiTRKibYlV5Vjs7ijP0rjQD-AVm8oHBO0FTadq39Gg5Rj7jKdY1Xj8bV7TrvVBlpN_-OByq5a-GagavA&uniplatform=NZKPT

Qiu Fenghua (2022), ***Research on Social Adaptation of Retired College Students Returning to Colleges and Universities--Based on five university veterans*** https://www.docin.com/p-2694606477.html

Shi Wei, Lu Qing, and Zhou Yunsheng (2018), Investigation of University Freshmen's Adaptation Problems and Educational Countermeasures,[J] **Meitan Higher Education**, 36(03), 84-88, https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2018&filename=MTGJ201803017&uniplatform=NZKPT&v=A6eErE1tpgkhtYVG0WNaMWdZ2uc3cywzr2QoTyad1Ft1Hp43y0O%25mmd2FgCPCPMsgDqyY

Tian Miao, Tian Bing-jie (2015), Application of Peer Education in the Freshman adaptation Problem**,Advances in Social Science, Education and Humanities Research** Application of Peer Education in the Freshman adaptation Problem Atlantis Press (atlantis-press.com)

Zhang Xiaojing, Zhang Zobin, Liu Guangxin (2020), ***A Study of University Entrance Adjustment of Poor Students*** https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract?v=3uoqIhG8C44YLTlOAiTRKibYlV5Vjs7i8oRR1PAr7RxjuAJk4dHXohjwy7k4gVGEy0DSJor45A5uhpoFXcc3ewi60ITlOwW9&uniplatform=NZKPT

Learning and Teaching Management of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics

Guo Zhiweo[1]
Laddawan Petchroj[2]

Abstract

The objective of this research were to: 1) To study Learning and Teaching Management of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics according to the opinion of faculty.2)To compare learning and teaching management of according to the opinion of faculty classified by personal data . The sample were 43 Faculty of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics.using simple randomization sampling.The instrument used in the research was questionnaire, statistics used to analyze,including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and LSD.

The research results found that as follows: 1) Learning and Teaching Management of New Silk Road school of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics in over all was high. The highest average was aspect of, lower aspects were Organizing, Controlling. Leading and Planning, and 2) the comparison Learning and Teaching Management of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics when classified by gender, age, education level and teaching experience of faculty.shown that male and female were statistical significant at level .05 in Organizing. While Planing,leading,controlling and total were not different.

Keywords: Learning and Teaching Management, Faculty, Fashion Design University

[1] Student, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University
[2] Advisor, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University

Introduction

Art education is a form of education that is based on the needs of society. The content of art education is varied and encompasses multi-dimensional aspects such as music, sports, performance, and artistic skill development. Art students possess unique traits; therefore, it is crucial for educators to understand these characteristics when conducting art education. Effective management of art education is crucial to improving the quality of education and the students themselves. By considering the specific characteristics of art education and students, educators can effectively analyse and manage the art education process, leading to improved efficiency and student outcomes.

In recent years, art education has become a popular major among college undergraduates. However, despite its significance, there are still challenges faced in the implementation and assessment of this major, leading to low-quality student learning. Zhou (2018) analysed this issue in his article "Analysis and Countermeasures of the Current Situation of Geography Learning for Art Students in the College Entrance Examination" and identified insufficient motivation and interest among students as a major contributing factor. Upon entering university, art students may develop a misconception that professional courses are more important than cultural courses, which negatively affects their motivation and interest in learning.

Through the survey of various colleges and universities, especially New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education at Haikou University of Economics, it can be seen that the problems caused by the learning and teaching of teaching staff are mainly the limited learning and teaching abilities of teachers and the single teaching content and mode. During the period of COVID-19, most colleges and universities regard basic teaching as the key point. Continue to carry out the same guidance and teaching to improve students' abilities, but ignore whether students can study hard. Many students cannot understand the practical actions and knowledge points, which is not conducive to their development. The learning and teaching shown by the teachers are far from the ideal level, and the limited teaching

experience has led most teachers to choose to learn from the teaching experience of dance and other majors but ignore the needs of fashion majors, and the quality of teaching will naturally deteriorate. The fashion major has more prominent features than other majors. Practical teaching has irreplaceable significance for the teaching of this major. How to combine theory with practice has naturally become the core issue to which teachers pay attention.

Research objectives

1. To study the opinions of faculty staffs regarding Learning and Teaching Management of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics.

2. To compare the opinions of faculty staff of New Silk Road school of Fashion design and physical education Haikou University of Economics.

Research Hypothesis

The faculty and staff opinions regarding learning and teaching management aspects of the New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education at Haikou University of Economics are different when classified by gender, age, educational level, and teaching experience.

Conceptual framework

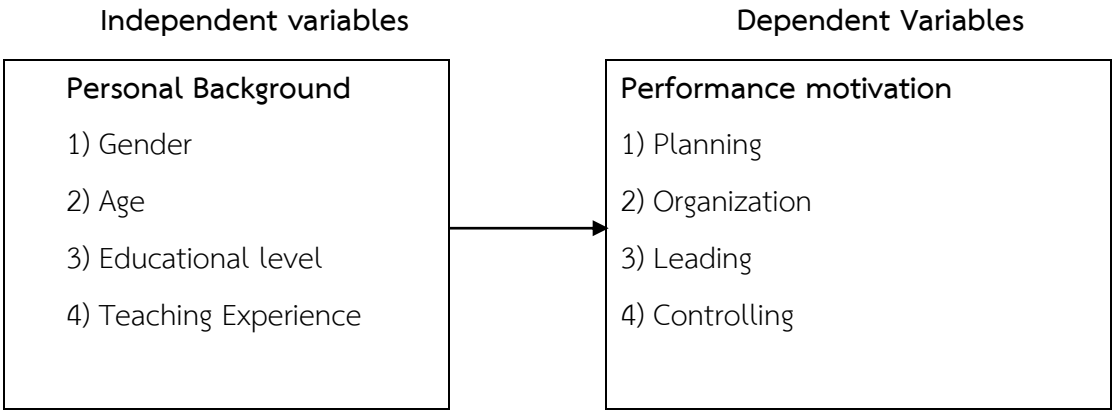


Figure 1 Conceptual framework

Research Methodology

The faculty staff were categorised based on personal status, including gender, age, education level, and teaching experience. A sample group of 43 faculty staff was selected randomly. To assess questionnaire content validity, the researcher showed the questionnaire to three experts, whose scores ranged from.67 to 1.00. The reliability was also confirmed through a tryout using a modified questionnaire. It was determined using the alpha coefficient method with 30 sample individuals, resulting in a reliability score of.95. The data was then analysed using frequency distribution, percentage, standard deviation, and t-test.

Research Results

Table 1: Mean and standard deviation of Learning and Teaching Management of Faculty staff of Fashion design and physical education Haikou University of Economics.Data Analysis Results.

Aspect	Learning and Teaching Management	$\overline{X}$	SD	Meaning	Rank
1	Planning	3.99	.68	High	4
2	Organization	4.05	.64	High	1
3	Leading	4.01	.77	High	3
4	Controlling	4.02	.35	High	2
	Total	**4.02**	**.51**	**High**	

From Table 1, Learning and Teaching Management was high in overall ($\overline{X}$= 4.02, SD.=.51), when considering in each aspects, ranking the highest to the lowest mean : Organizing ($\overline{X}$= 4.05 SD.=.64), followed by Controlling, Leading, and Planning.

Table 2: The comparison of the opinions of faculty staff on Learning and Teaching Management were classified by gender.

No.	Learning and Teaching Management	Gender				t	P value
		Male		Female			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	Planning	3.97	.60	4.02	.77	.25	.80
2	Organization	4.24	.45	3.85	.75	2.02*	.05
3	Leading	4.09	.63	3.90	.89	.82	.42
4	Controlling	4.00	.38	4.05	.31	.45	.66
	Total	**4.07**	**.35**	**3.95**	**.64**	**.75**	**.46**

*statistical significance at level of .05

From Table 2, it was shown that Male and Female respondents were not different except for the aspect of Organization with a statistically significant difference at .05 level

Table 3: The comparison of the opinions of faculty staff on Learning and Teaching Management were classified by Age.

Aspect	Learning and Teaching Management	Age				t	P value
		Under 30		≥30 years			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	Planning	3.92	.82	4.05	.56	.65	.52
2	Organization	4.24	.70	3.90	.56	1.76	.09
3	Leading	4.14	.84	3.89	.70	1.06	.30
4	Controlling	3.99	.43	4.05	.27	.64	.53
	Total	**4.07**	**.58**	**3.97**	**.46**	**.60**	**.55**

From Table 3, it was shown that Under 30 years old and 30-50 years old and More than 50 years old respondents were not different in overall and particular aspects

Table 4: The comparison of the opinions of faculty staff on Learning and Teaching Management were classified by Educational level.

Aspects.	Learning and Teaching Management	Educational level				t	P value
		Bachelor's degree		Master's degree and Doctoral			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	Planning	3.95	.70	4.05	.66	.51	.62
2	Organization	3.95	.62	4.17	.67	1.10	.28
3	Leading	3.96	.77	4.05	.78	.37	.72
4	Controlling	3.99	.37	4.07	.31	.75	.46
	Total	**3.96**	**.49**	**4.08**	**.54**	**.77**	**.45**

From Table 4, it was shown that Bachelor degree and Master's degree and Doctoral degree respondents were not different in overall and particular aspects.

Table 5: The comparison of the opinions of faculty staff on Learning and Teaching Management were classified by Teaching experience.

Aspect.	Learning and Teaching Management	Teaching experience				t	P value
		Less than 5 years		From 5 to more than 5			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	Planning	3.97	.79	4.02	.55	.25	.80
2	Organization	4.24	.68	3.85	.54	2.10*	.04
3	Leading	4.10	.84	3.88	.68	.94	.35
4	Controlling	4.01	.41	4.03	.27	.20	.84
	Total	**4.08**	**.57**	**3.95**	**.45**	**.86**	**.40**

From Table 5, it was shown that Less than 5 years and more than 5 years of respondents were not different except for the aspect of Organization with a statistically significant difference at .05 level

Discussion

Learning and Teaching Management of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics of Economics : 1) Planning 2) Organization 3) Leading 4) Controlling. It will improve the learning and teaching ability of teaching staff. This is in line with Malikhah I. An Effect of Planning, Organizing, Staffing, Leading and Controlling of Operational Leadership[J]. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 2021, 4(3): 4643-4652. The research agrees, "Based on the results of research and data analysis shows that the planning, organizing, staffing, leading, and controlling variables have a positive effect on operational leadership, meaning that if the independent variable increases, the dependent variable also increases, and If the independent variable decreases, the dependent variable also decreases."

When sorting side by side, it is found that Learning and Teaching Management of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics are sorted from more to less as follows:

Organization:Learning and Teaching Management of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics at high level.When considering each item, all items were found to be at a high level. The one with the highest average is creating an atmosphere conducive to studying the performing arts.

Because of the particularity of the courses of the New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics, different from other colleges which mainly focus on theoretical lectures, the teaching of the fashion college is mostly based on practical courses, which requires face-to-face teaching by faculty and staff, and requires a large teaching venue and environment in order to

give full play to the full potential. Good learning and teaching. Therefore, it was not suitable for online teaching. Under the influence of the covid-19, faculty staff hope to create an atmosphere conducive to learning performing arts.This is also one of the reasons Organizing was the highest.

Therefore, so the regression model could be said to have a positive and significant impact on faculty learning and teaching in this study.This was in line with Malikhah I. An Effect of Planning, Organizing, Staffing, Leading and Controlling of Operational Leadership[J]. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 2021, 4(3): 4643-4652." Indicates that the organization had a partial influence on operational leadership." Research agrees.

In learning and teaching, the status of faculty staff in the organization is not static, but dynamically adjusted within the organization through gender, age, education level, teaching experience and other matters.

Controling: Learning and Teaching Management of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics at high level.When considering each item, all items were found to be at a high level.At the highest level administrators require teachers to work within a legal, moral and moral framework. The bottom line is for administrators to reflect the monitoring results to each teacher to improve the teaching process and create innovative media. Therefore, the construction of the work framework should be strengthened in terms of the learning and teaching management control of the teaching staff. This is in line with Malikhah I. An Effect of Planning, Organizing, Staffing, Leading and Controlling of Operational Leadership[J]. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 2021, 4(3): 4643-4652." Explain that control has a partial impact on operational leadership." Research agrees.

Leading: Learning and Teaching Management of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics at high level.At the highest level are administrators who encourage teachers to develop themselves through the Internet. The lowest level is the promotional information

system to help students develop into professional fashion models. Therefore, in terms of the teaching staff's learning and teaching management leading, the continuous learning ability of the leading staff should be strengthened. This is consistent with Johnson, D. The four contemporary functions of management are planning, organizing, leading, and controlling.“Leadership tasks include creating vision, focus, and direction for the organization, encouraging employees to work at a high level, and ensuring that their activities be coordinated to achieve maximum results for the organization.” Research agrees.

Planning:Learning and Teaching Management of New Silk Road School of Fashion Design and Physical Education Haikou University of Economics at high level.At the highest level is to encourage teachers to properly manage online learning. At the lowest level is the University's policy of providing facilities for learning management. Therefore, the staff's learning and teaching management plan should strengthen the teacher's plan for a new teaching model. This is similar to Johnson D. The four contemporary functions of management are planning, organizing, leading, and controlling[J]. "These are the types of question management must ask under the banner of planning. Using all of the intelligence gathered from data analyzes the function of management is to create a 'road' map' to success for the organization." Research agrees.

Suggestions

School administrators should also foster a culture of collaboration and cooperation among staff, students, and the community. They should create opportunities for staff and students to engage in team building activities, such as problem-solving, brainstorming, and team-based projects, which can help build relationships and foster a sense of connectedness. Administrators should emphasize the importance of positive communication and provide training and support for staff and students to improve their communication and collaboration skills. School administrators should also use technology to facilitate collaboration among staff,

students, and the community. This could include online collaboration tools, such as video conferencing, and online discussion boards.

1. More research on the quality of learning and teaching management among university administrators.

2. More research on the vision of university administrators to improve learning and teaching management

3. More research on the collaboration between universities and communities

References

Ao, Y. F. & Yang, H. (2011). **The Change of Classroom Teaching Mode under the Background of New Curriculum Standards**

Boehmer, Q. & Wood, W. C. (2017). Student vs. faculty perspectives on quality instruction: Gender bias, “hotness,” and “easiness” in evaluating teaching. **Journal of Education for Business**, 92(4), 173–178.

Caires, Almeida, L., & Vieira, D. (2012). Becoming a teacher: student teachers’ experiences and perceptions about teaching practice. **European Journal of Teacher Education**, 35(2), 163–178.

Dong, G. N. (2013). Talking about the characteristics of German higher art design education. **Journal of Hubei University of Economics**: Humanities and Social Sciences Edition, 10(4), 3.

Gupta, Garg, D., & Kumar, P. (2018). Analysis of Students’ Ratings of Teaching Quality to Understand the Role of Gender and Socio-Economic Diversity in Higher Education. **IEEE Transactions on Education**, 61(4), 319–327.

Guo, X. (2020). Can art education be an independent discipline? [J]. Art Education, (9): 2

Geeraerts, Vanhoof, J., & Van Den Bossche, P. (2021). Flemish Teachers’ Age-related Stereotypes: Investigating Generational Differences.**Journal of Intergenerational Relationships**, 19(2), 179–195.

Hochweber, A & Vieluf, S. (2018). Gender differences in reading achievement and enjoyment of reading: The role of perceived teaching quality. **The Journal of Educational Research (Washington, D.C.)**, 111(3), 268–283.

Jiang, Y.(2009). Gender differences in modern organizational behavior in China. Human Resource Management, (10), 31-32.

Li, L.& Liu, Y. Q.(2010)On the Modeling of "Learning and Teaching" Mode. **Modern Educational Technology**,20(10):5-11.

Malikhah, I. (2021). An Effect of Planning, Organization, Staffing, Leading and Controlling of Operational Leadership. **Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)**, 4(3), 4643-4652.

Simons, Baeten, M., & Vanhees, C. (2020). Team Teaching During Field Experiences in Teacher Education: Investigating Student Teachers' Experiences With Parallel and Sequential Teaching. **Journal of Teacher Education**, 71(1), 24–40.

Torff, C. & Kimmons, K. (2021). Learning to Be a Responsive, Authoritative Teacher: Effects of Experience and Age on Teachers' Interactional Styles. **The Educational Forum (West Lafayette, Ind.)**, 85(1), 77–88.

Wang, H.O. (2004). Cold Thinking in the Art Education Enthusiasm.Shandong Education, (19): 2

Zhang, X. L. and Huang, S. (2005). An Overview of Contemporary Art Education in Japan——Joining the Sino-Japanese Art Education Research Conference. **Chinese Art Education**, (1), 41-45.

Zhou, X. Y.(2018).**Analysis and Countermeasures of the Current Situation of Geography Learning for Art Students in the College Entrance Examination**.http://wenku.baidu.com

Zhang, Y. X.(2022). **The Transformation of Classroom Teaching and Learning Modes under the Background of New Curriculum Standards**,https://www.sohu.com/

The Performance Management System of Faculty Members at Nanhai Academyof Fine Arts in Haikou University of Economics in Digital Age

Liu Zhaohui[1]
Samreng Onsampant[2]

Abstract

The objective of this research were to: 1) study the opinion of faculty members performance management system at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital age 2) To compare the opinions of faculty members regarding the performance management of instructors at Nanhai Academy of Fine Arts in digital age classified by gender, age, educational level and academic level. The sample were 36 teachers at Nanhai Academy of Fine Arts. Using simple randomization. The instrument used in the research was a questionnaire, statistics used to analyze the data, included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA analysis and LSD.

The results showed that 1) the performance management system at Nanhai Academy of fine Arts, Haikou University of Economics in digital age in total is high level, The highest level was in 2 aspects, sorted as follows: Incentives. Performance development and 3 aspects in high level descending order as follows: Performance appraisal, planning and the last one is performance monitoring. 2) Compare the opinion of Faculty Members at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital age are classified by gender and have opinions on the performance management system in were not difference. Opinions of educational level on planning were difference at the .05 level. The performance management system at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital

[1] Student, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University
[2] Advisor, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University

age, classified by age, in planning, performance monitoring, performance development, performance appraisal and incentives were not different. The teachers at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics are classified by academic rank were not different.

Keywords: Performance Management System, Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in Digital Age

Introduction

The annual performance evaluation serves as the cornerstone of employment management for university instructors. Personnel at the university level and performance evaluation results serve as crucial benchmarks for a variety of personnel decisions. regarding the development of an evaluation system and an index for gauging the effectiveness of university instructors. evaluating the performance of instructors in a comprehensive, precise, and unbiased manner. Integrated management that concentrates on the performance of individuals within the organisation constitutes the performance management system. In order to attain its predetermined objectives, the organisation must establish conducive working environments and methodologies that facilitate optimal performance from its personnel. Its primary objective is to increase performance and productivity, as well as to clarify performance in accordance with corporate performance objectives. As a result, performance evaluation is crucial for encouraging and enhancing the work of professors and for advancing the university's overall teaching quality.

A performance management system encourages return and development. Enhance overall and individual performance. Enhancing performance management objectives and assuming a comprehensive role in performance appraisal necessitates the implementation of rational and consistent progress. science for existing performance evaluation plans in order to develop a more comprehensive performance evaluation plan. Nevertheless, an issue arises from the operational circumstances:

despite the fact that universities and colleges have conducted performance evaluations with faculty members, an assessment phenomenon persists at this time. Simply, this is formal discourse. Furthermore, the incentives for the assessment were not implemented to the degree that the results are only marginally effective and ultimately meaningless. Hence, what are the most efficacious methods for assessing the performance of university instructors? It is a novel strategy that management must examine. college personnel, strategic management is, as is common knowledge, the foundation of organisational management. Human resource management is the foundation of strategic management. And performance management is one of the tenets of human resource management. One could say that comprehensive administration and operations The company as a whole is entirely preoccupied with efficiency.

The assessment of performance holds significant criticality within the framework of human resource management. Aim to enhance the operational efficacy of the organisation while fostering the professional growth of educators. Foster the growth of a thriving institution, invigorate a sense of eagerness towards tasks, and ultimately motivate both the institution and its instructors to collaborate harmoniously for the greater good. Performance appraisal is a critical component of performance management; its success has a direct bearing on the overall efficiency of the performance management procedure. A scientific method is utilised in assessment to evaluate the comprehensiveness of a teacher's duties. The degree of adherence to the professional obligations of the educator As well as the progress of the instructor in accordance with work objectives or performance criteria and constructive criticism To achieve satisfactory assessment outcomes for educators, one need only establish suitable performance evaluation metrics and assessment frameworks. To ensure the efficacy of a performance assessment, only a thorough and functional implementation is required. Without preparation, the performance would hardly be flawless. It is essentially a paper presentation. It cannot be compared to a plain sheet of paper and serves no purpose.

Additionally, performance evaluation is tied to the organization's strategic objectives, and effective action integrates teacher conduct with those objectives. The overall efficacy of the performance appraisal system Organisations must prioritise the integration of human resources and exercise effective coordination and control over teacher relations. Inaccurate or inconsistent evaluations of performance will not inspire positively. On the contrary, they impede the human resource management of the organisation in numerous ways. causing team spirit to suffer and teacher relations to become tense. Thus, both administrators and instructors should acknowledge the significance of performance evaluation effectiveness.

Research objectives

1. To study the performance management system at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital age.

2. To compare the opinions of faculty members regarding the performance management of faculty members at Nanhai Academy of Fine Arts in digital age classified by gender, age, educational level and academic rank.

Conceptual framework

This research uses principle about the performance management system from the Office of the Civil Service Commission has developed a performance management system, or as we call it, the PM system to make this system a tool for effective performance management in five aspects.

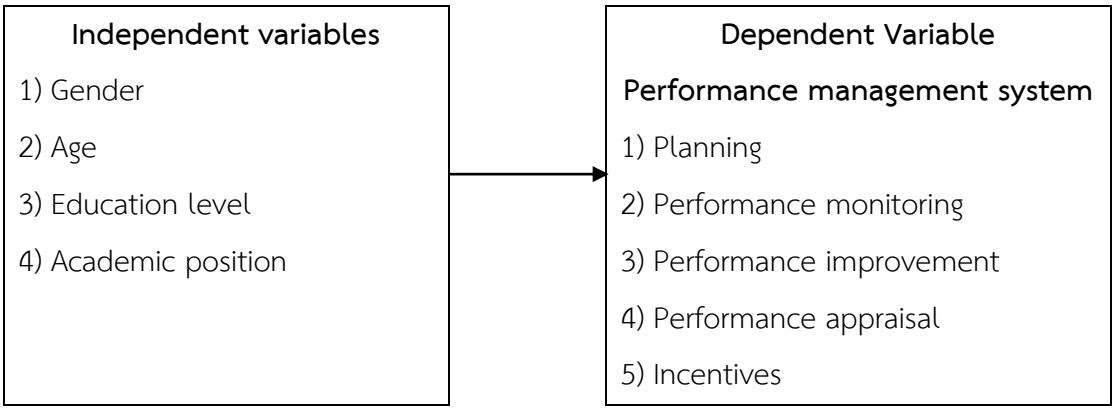


Figure 1 Conceptual framework

Research Methodology

Research, Performance Management of faculty members at Nanhai Academy of Fine Arts. The objectives were to study the performance management of faculty members at Nanhai Academy of Fine Arts, and compare the performance management opinions at Nanhai Academy of Fine Arts teachers classified by gender, age, position and work experience. The details of the implementation according to the researcher using the research methodology are as follows:

Population and Samples

The research population were teachers Associate teachers Lecturers and Tutors at 40 totally at the Nanhai Academy of Fine Arts. The sample consisted of professor, Associate professor, Lecturers and Tutors at Nanhai Academy of Fine Arts by using the table of Krejcie and Morgan get 36 less a lottery of 36 respondents and use simple random sampling method.

Research Instruments

Instrument used in this research is an opinion details as follows: The opinion is a question about performance management of teachers at the Nanhai Academy of Fine Arts. The researcher considered the conceptual framework and related variables to create the questionnaire. The structure of the questionnaire created by the researcher is divided into 2 parts as follows:

Part 1 Question about general information of the respondents, namely gender, age, education and academic rank.

Part 2 Question about variables Management of the performance of teachers in the Nanhai Academy of Fine Arts in 5 areas: planning; performance monitoring; performance development; performance appraisal; incentive.

Procedures in Conducting Research

The researcher used the questionnaire created to test the accuracy and confidence as follows:

Step 1: The content of the questionnaire validity was determined using the Index of Item Objective Congruence (IOC). The researcher presented the questionnaire

with 3 experts to determine the validity of the content consistent with the objectives. The applicable questions have a consistency index between .67-1.00.

The researcher brought the questionnaire back to improve it according to the recommendations of the experts. Edited and presented to the advisor for consideration and then used to find the correctness.

Step 2: Determination of straightness (Reliability) of the tool by using the questionnaire to experiment with teachers in college 20 sets of non-sample samples were then used to determine the confidence value by finding Cronbach's Alpha Coefficient using a packaged program. The confidence value of the questionnaire that can be used has a confidence value of more than 0.7.

Step 3: Prepare a complete questionnaire to collect data with the specified sample group in research

Data analysis

The researcher used the data obtained from the data collection for analysis using research statistical methods. By using a statistical package and presented in the form of a table accompanying the description as follows:

1. Inquire about general information of the respondents Analyzed by frequency distribution and percentage calculation.

2. Inquire about the teacher's performance management by finding the mean (Mean) and the standard deviation (Standard Deviation: S.D.).

3. Analyze the comparison of the differences in the data. The mean of the data from the two respondents was compared using the t-test. For the comparison of the mean of the data from the three respondents, one-way ANOVA was used. The statistical significance level was set at 0.05.

Case of the analysis of variance found that there was a significant difference The pair mean pairs are compared using LSD method to determine which sample pairs are different.

Research Results

The performance management system of Faculty Members at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital age.

Table 1: The mean and standard deviation of the performance management system at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital age.

Aspect	Performance Management System	$\overline{X}$	SD.	Level	Ranked
1	Planning	4.48	.82	High	4
2	Performance monitoring	4.37	.77	High	5
3	Performance improvement	4.50	.79	Highest	2
4	Performance appraisal	4.49	.82	High	3
5	Incentives	4.51	.72	Highest	1
	Total	**4.47**	**.74**	**High**	

From Table 1, the opinions of respondents on Performance Management System were at a high level ($\overline{X}$= 4.47 SD.=.74) in overall, when considering in each aspects, the highest mean was Incentive ($\overline{X}$= 4.51 SD.=.72) at the highest level, followed by Performance improvement, Performance appraisal, Planning, and Performance monitoring respectively.

Table 2: The comparison of the opinions of respondents on the performance management system at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital age, by educational level.

No.	Performance Management System	Educational level				t	P value
		Bachelor degrees		Master Degree and Doctoral Degrees			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1	Planning	3.72	1.19	4.61	.69	-2.40*	.02
2	Performance monitoring	4.05	.96	4.42	.74	.-99	.33
3	Performance improvement	4.06	1.04	4.58	.73	-1.38	.18
4	Performance appraisal	4.10	1.09	4.56	.77	-1.16	.26
5	Incentives	4.23	.83	4.56	.70	.-95	.35
	Total	**4.03**	**1.00**	**4.55**	**.68**	**-1.46**	**.16**

* statistical significance at level .05

According to Table 2, the comparison of the opinions of respondents on the performance management system classified by educational level were not different, in overall and particular aspects, except for the aspect of Planning with a statistically significant difference at the level of .05.

Discussion

The study was successful. The answer can be found based on the above research objectives and research results. Some observations are as follows: 1) The result of performance management system of Faculty Members at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital age. The total and every aspect are at a high level. When considering each aspect, The performance management system of teachers in digital age were found that at the highest level in

2 aspects and a high level in 3 aspects. Descending order by mean were Incentives and performance development were at the highest level and performance appraisal planning and performance monitoring at a high level because the faculty members read and search new knowledge for performance development some are control monitor and performance appraisal also that they receive many Incentives for work and for life and having appraisal supervisors for action plan and expert committee for action plan. Assessors will be assigned tasks to assesses. Target values related to the expected achievement. That same as HB Huang , GN University (2015) The following are some approaches for such a performance appraisal system: to make the guideline clear and form the culture of human-oriented performance: to involve the third party in the assessment and use multiple appraisal methods; to encourage the appraisal objects to participate in the process of assessment so as to change the passive self-observation into the active one; and to open the feedback and explanation of the results. At the same time, relevant systems, such as external supervisory mechanism, mechanism of appealing and motivation mechanism, should be established as the guarantee of the system.

When discerning order, the performance management system of Faculty Members at Nanhai Academy of Fine arts in Haikou University of Economics in digital age were as follows: 1) Incentives in total of the performance management system of Faculty Members at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital age were the highest level. Because the current unit performance management system is very fair. Supervision and cooperation among colleagues. Rewards and penalties are directly linked to salary increases. Developmental promotion emphasis on self-development of teachers. Encourage each employee to consciously discover and improve themselves. Rewards and penalties are directly linked to salary increases. The current unit performance management system is very fair and fair because the faculty members want to more salary for the better live and happy to work and performance working the faculty members want to the manger is very fair to judge and evaluate. That same as XI

Heng-Zhen (2010) On the Necessity of Implementing the Developmental Teacher Evaluation System in universities. The scientific and effective evaluation system for university teachers is the key to ensuring the healthy and stable development for the higher education face the present situation of college teachers: emphasis on rewards and punishment and the distinction while neglecting the promotion and development emphasis on scientific research while neglecting teaching emphasis on "things" while neglecting "persons" emphasis on re-assessment while neglecting self-assessment emphasis on quantitative evaluation while neglecting qualitative evaluation colleges and universities need to change the traditional teacher evaluation system and implement of the developmental teacher evaluation system. 2) Performance development in total of the performance management system of Faculty Members at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital age were the highest level. Because developing Innovative problem-solving skills. Link performance with job salary, and pay reasonable wages. Encourage and motivate Employees receive continuous training and development towards the future. Critical thinking development. Determine work objectives and check work completion. Promote the intercultural Communication Skills and high social responsibility. Improve the efficiency and ability of employees to achieve organizational goals. That same as Stephen Pilbeam Marjorie Kobnaki (2003). The practice of human resource management. Analysis to performance management is the core content of enterprise human resource management, all human resource work in the enterprise is carried out around improving the work performance of employees. It is to achieve the strategic goals of the enterprise by improving the performance of employees, and it is a process of continuous communication between managers and employees. With the increasingly fierce competition, enterprises pay more and more attention to improving the performance of employees, because the performance of employees directly affects the operating efficiency and development of enterprises. 3) Performance appraisal in total of the performance management system of Faculty Members at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital

age were at a high level. Because Active listening helps employees explain results including obstacles to work. Assessors use a number of methods to verify employee performance. The orientation of the performance appraisal is clear and reasonable. The assessor checks the work according to the indicators set. Performance appraisals are accurate and fair. Assessors give suggestions that promote self-development of employees. That same as Zhang Nan Xing, Wang Chunchun, Jiang Zhaohui (2015) College performance evaluation: the theoretical thinking of practical exploration. Into the new stage of performance evaluation of colleges and universities, must complete its theoretical construction and since: universities has the natural elements of performance evaluation, performance evaluation can reflect through the structural quantitative quality quality, performance indicators can be comprehensive statistics and pedagogy selected from the educational activities, performance evaluation can innovate more perspectives of performance comparison to reduce the marginal effect, performance evaluation because of the difference has different boundaries. With the deepening of research and practice, the performance evaluation of colleges and universities will get greater attention, recognition and application. 4) planning in total of the performance management system of Faculty Members at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital age were at a high level. Because having expert committee for action plan. Having appraisal supervisors for action plan. Assessors will be assigned tasks to assesses. Target values related to the expected achievement. That same as Zhang Min (2013) In the analysis of how to strengthen enterprise performance management and realize the rapid development of enterprises, in practice, many enterprises do not have a perfect performance management system, and there are many problems. The primary task of an enterprise is to establish an effective performance management system. The process of performance management includes: performance planning, performance consultation, performance appraisal and feedback stage, and the application stage of performance appraisal. Only by connecting these processes closely can the benefits of performance management be truly brought into play and have inestimable value

for the development of enterprises. 5) Performance monitoring in total of the performance management system of Faculty Members at Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in digital age were at a high level. Because coaching with teachers or do OJT (On-the-job Training) to teach jobs that teachers have less experience. Providing effective and consistent feedback. Review the feasibility of the goals. The current performance appraisal system takes into account all the factors that should be considered. That same as Qian Weiyan (2021), On the Relationship between Enterprise Performance Management and Enterprise Strategy, proposed the strategic oriented performance management to coordinate the work of various departments to establish a set of financial and non-financial system, which provides a monitoring mechanism for the implementation of enterprise strategy. Regularly track the indicators, analyze the deviation with the target, understand and grasp the implementation of the enterprise strategy, and make timely adjustments, provide a clear plan for the enterprise reform, and effectively realize the strategic management of the enterprise goal.

The comparison results show that, the performance management system of Faculty Members at Nanhai Academy of Fine arts in Haikou university of economics in digital age. Is not different from the teachers' gender, age and academic rank. But educational level is different of planning. Because the master's degree and doctoral degree have the opinion for planning at the highest level but the bachelor's degree has the opinion of planning at high level. When the bachelor's degree of planning, the master's degree and doctoral degree implement having expert committee for action plan. Having appraisal supervisors for action plan. Assessors will be assigned tasks to assesses. Target values related to the expected achievement. That same as Robert Bakwa (2021) studied that Performance management: how to appraise employee performance proposed mainly through the employees Ability analysis, reasonable analysis and scientific comparison of employees' job performance, identify the comprehensive quality and working ability of employees, identify high-quality and low-quality employees, provide real and reliable data for

the selection of talents, provide plastic space for the cultivation, growth and development of talents, and improve the utilization rate of enterprise resources.

Suggestions

Suggestions on implementation research results according to the suggestions, the research results show that the incentive is much larger than any other aspect, with the highest average. Therefore, the managers at Nanhai Academy of fine arts should formulate policies, make effective plans, implement performance monitoring, plan performance development, improve performance appraisal, enrich and implement incentive measures. Future - oriented, and planning Performance monitoring Performance development and Performance appraisal, Incentives.It is helpful for teachers to have a better development direction, improve the shortcomings, and finally improve the ability of all aspects, and effectively achieve the mission and goals.

Further research is recommended

1) To determine whether The Times will predict whether the future will evolve and whether we must continuously innovate or enhance those facets in order to assist the instructors at Nanhai Academy of Fine Arts in becoming more proficient.

2) An examination of the teaching performance appraisal system's specific component analysis is warranted.

References

Abeysiriwardana, P. C., & Jayasinghe-Mudalige, U. K. (2022). Single window performance management: a strategy for evaluation integrated research culture in the commercial agriculture sector. **SN Business & Economics**, 2(9), 128.

Carla, Tardi. (2022) **Performance Management: Definition, How It Works, and Examples of Programs** (investopedia.com)

Heng-Zhen, X. I. . (2010). On the necessity of implementing the developmental teacher evaluation system in universities. **Journal of Sichuan College of Education**.

Huang, H. B. , & University, G. N. . (2015). Construction of human-oriented performance appraisal system for faculty members in colleges and universities. **Journal of Guangxi Normal University(Philosophy and Social Sciences Edition)**.

Gneezy, U., Meier, S., & Rey-Biel, P. (2011). When and why incentives (don't) work to modify behavior. **Journal of economic perspectives**, 25(4), 191-210.

Grant, Anthony M. (2012). "An integrated model of goal-focused coaching: an evidence-based framework for teaching and practice". **International Coaching Psychology Review.** 7 (2): 146–165 (149).

Larson, J. R., & Callahan, C. (1990). Performance monitoring: How it affects work productivity. **Journal of Applied Psychology**, 75(5), 530–538.

Locke, Edwin A.; Latham, Gary P. (2006). "New directions in goal-setting theory". **Current Directions in Psychological Science**. 15 (5): 265–268

Man, Cheung. (2011). How to strengthen the enterprise performance management to realize the rapid development of enterprises. **Chinese folk dwellings: Academic Journal** (12), 2.

Nixon, A. (2011). **A handbook for measuring employee performance**. Office of Personnel Management, US Government [Online].

Qian, Weiyan. (2012). On the relationship between enterprise performance management and enterprise strategy. **Modern Economic Information** (21), 2.

Smith, Marisa. & Bititci, Umit Sezer. (2017). "Interplay between performance measurement and management, employee engagement and performance". International Journal of Operations & Production Management. 37 (9): 1207–1228.

Pilbeam, S., & Corbridge, M. (2002). **People resourcing: HRM in practice**. Ft Press.

Suddendorf, T & Corballis, MC (June 2007). "The evolution of foresight: What is mental time travel and is it unique to humans?" . **The Behavioral and Brain Sciences**. 30 (3): 299–313, discussion 313–51.

Tyskbo, D. (2020). Line management involvement in performance appraisal work: Toward a practice-based understanding. Employee Relations: **The International Journal.**

Wu, JingJun. (2009). PMD. Apple Daily. **B1 headline**

Zhang, Nan Xing., Wang, Chunchun., & Jiang, Zhaohui. (2015). College performance evaluation: the theoretical thinking of practical exploration. **Educational research**, 36 (6), 10.

ภาวะผู้นำของคณบดีมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว

Dean Leadership of Haikou University of Economics

Zhao Zhe[1]
ศักดา สถาพรวจนา[2]
Sakda Sathapornwajana

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานทำงาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยได้แก่ อาจารย์ผู้สอนในระดับปริญญาตรี ใน 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และ มอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยสถิติ (One –way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่วภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำแบบสั่งการ รองลงมาคือ ผู้นำแบบมอบอำนาจ ผู้นำแบบขายความคิด และผู้นำแบบมีส่วนร่วมงาน และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ คณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว

---

[1] นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

[2] **อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**

Abstract

The objectives of this research were 1) to study Dean Leadership of Haikou University of Economics and 2) to compare the opinions of teachers on Dean Leadership of Haikou University of Economics classified by gender, education level, academic position and work experience. The sample group consisted of 226 teachers under Haikou University of Economics, and randomly selected by stratify random sampling and simple random sampling. The research instrument was 5- rating scale questionnaire with an IOC validity level of 0.67-1.00 and reliability at 0.97.The data were statistically analyzed by using Frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One –way ANOVA

The summary of the findings were as follows: 1) Dean Leadership of Haikou University of Economics, overall was rated at a moderate level, in order by mean of highest level were Telling, Delegating, Selling and Participating, and 2) Comparison of Dean Leadership of Haikou University of Economics, Classify by Gender, Education level, Academic Position and Work Experience were considered statistically significant at .01 level.

Keywords: Leadership, Dean, Haikou University of Economics

บทนำ

ด้วยความสำเร็จในการก่อสร้าง "One Belt, One Road" ของจีนในศตวรรษใหม่ บริษัทต่าง ๆ เริ่มพยายามออกไปนอกประเทศและเข้าสู่โลกมากขึ้น “รายงานความเสี่ยงทั่วโลกปี 2559” เผยแพร่โดย World Economic Forum เมื่อเดือนมกราคม 2559 ชี้ให้เห็นว่าเศรษฐกิจของจีนมีขนาดใหญ่และพัฒนาอย่างรวดเร็ว การมีส่วนร่วมในการลงทุนในต่างประเทศโดยเฉพาะแนวโน้มการลงทุนตาม “Belt and Road” และอเมริกาเหนือมีบทบาทสำคัญในการกำหนดโครงสร้างเศรษฐกิจโลก อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน กลุ่มผู้มีความสามารถที่มีความเป็นผู้นำหลักและความสามารถในการใช้กลยุทธ์โลกาภิวัตน์นั้นไม่เพียงพอต่อความต้องการของบริษัทจีนที่ออกไปต่างประเทศ (The Global Risks Report, 2016)

ในปี 2011 นิตยสารของ Time ได้ตีพิมพ์บทความชื่อว่า "India's Leading Export: CEOs" โดยชี้ให้เห็นว่าในบรรดาบริษัทชั้นนำ 500 แห่งในสหรัฐอเมริกา นอกเหนือจากชาวอเมริกัน ผู้บริหารระดับสูง (CEO) ส่วนใหญ่มีต้นกำเนิดในอินเดีย ตัวอย่างเช่น Sundar CEO ของ Google ที่มีชื่อเสียง พิชัย ประธานบริษัทไมโครซอฟท์ และสัตยา นาเดลลา ประธานและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการของอะโดบี ชานทานู นารายัน ผู้บริหารระดับสูงเหล่านี้ปกครองซิลิคอนวัลเลย์ไปเกือบครึ่งแล้ว และระดับสูงสุดของจีน คือ รองประธาน ที่เป็นผู้บริหารชั้นนำของจีนล้าหลังในที่ทำงานในฐานะผู้นำ (Time Weekly: India's Leading Export: CEOs,2011)

Zeng Li ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลทั่วโลกของ ZTE Corporation กล่าวว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ระดับโลก ทรัพยากรมนุษย์และวัสดุ การสะสมตนเอง และความสามารถในการทำงานในต่างประเทศนั้นหายากมากใน ZTE และบริษัทอื่น ๆ มีปัญหาเดียวกัน ดังนั้น การเผชิญกับปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ การอบรมความเป็นผู้นำเป็นสิ่งจำเป็น

ฮาชิมกล่าวไว้ว่า ทุกคนควรเรียนรู้แนวคิดและความสามารถในการเป็นผู้นำขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อให้พฤติกรรมความเป็นผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกทิศทาง ไม่ใช่แค่จากบนลงล่างเท่านั้น" จากประสบการณ์การเติบโตของผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด สามารถสรุปได้ว่าระดับมหาวิทยาลัยเป็น ช่วงเวลาสำคัญ สำหรับการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำ และง่ายต่อการสร้างค่านิยมความเป็นผู้นำที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงสามารถพัฒนาคุณภาพความเป็นผู้นำได้เช่นกัน ในปี 1970 และ 1980 การศึกษาความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาได้เกิดขึ้นในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในอเมริกา และมีประสิทธิภาพมาก ต่อจากนั้น ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และประเทศอื่น ๆ อีกมากมายได้ดำเนินการตามความเหมาะสมและดำเนินการศึกษาความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยตามคุณลักษณะของตนเอง และในปี พ.ศ. 2541 รัฐบาลเทศบาลกรุงปักกิ่งและมหาวิทยาลัยชิงหวาได้ร่วมกันจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 มหาวิทยาลัยฟู่ตั้นได้จัดตั้งศูนย์ความเป็นผู้นำมหาวิทยาลัยฟู่ตันเพื่อฝึกอบรมความเป็นผู้นำของผู้จัดการอาวุโส และในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยครูปักกิ่ง ได้ดำเนินการตามโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศกับมหาวิทยาลัยเพิร์ธ ประเทศออสเตรเลีย โดยทั้งสองฝ่ายร่วมกันจัดชั้นเรียนเพื่อฝึกอบรมความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาตามโครงการ Professional Learning Hub ที่ซึ่งกำลังจะเกิดขึ้นในเร็ว ๆ นี้ ส่วนการการศึกษาความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยในประเทศจีนอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาและยังคงต้องการความเอาใจใส่และการปรับปรุงมากขึ้น (Robert E .Colvin,2003) วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนของเราใช้ระบบความรับผิดชอบหลักภายใต้การนำของคณะกรรมการ ปัจจุบัน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่ในประเทศจีนยังคงถูกควบคุมโดยผู้จัดงานหรือประธานคณะกรรมการ

และอาจารย์ใหญ่อยู่ในตำแหน่งรองใน ความเป็นผู้นำ อย่างไรก็ตามด้วยความก้าวหน้าของกระบวนการปฏิรูปการจัดการศึกษาเอกชน การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางนิเวศวิทยาภายนอกของมหาวิทยาลัยเอกชน และการกระจายหน้าที่ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอกชนจะต้องเผชิญกับการจำแนกประเภทกำไรและไม่แสวงหาผลกำไร และกลุ่มผลประโยชน์รวมทั้งความเป็นผู้นำจะได้รับการจัดระเบียบใหม่ นอกจากนี้ สิทธิและผลประโยชน์ของโรงเรียนจะถูกแจกจ่ายซ้ำ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในยุคใหม่ ภูมิหลังใหม่ และสภาพแวดล้อมใหม่จำเป็นต้องมีผู้จัดการมืออาชีพมากขึ้น อาจารย์ใหญ่มืออาชีพ อธิการบดีและเป็นมืออาชีพไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาทางสังคมและประวัติศาสตร์ แต่ยังช่วยให้มหาวิทยาลัยเอกชนบรรลุการพัฒนาใหม่ ๆ ประธานาธิบดีมีอิทธิพลชี้ขาดต่อการจัดตั้งที่ประสบความสำเร็จ การดำเนินงานที่ราบรื่น นวัตกรรม และความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย" ในขั้นตอนใหม่ของการปฏิรูปและพัฒนาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน บทบาทและความสำคัญของอาจารย์ใหญ่จะมีความโดดเด่นมากขึ้นในการพัฒนาโรงเรียน (Sui Yifan,2001)

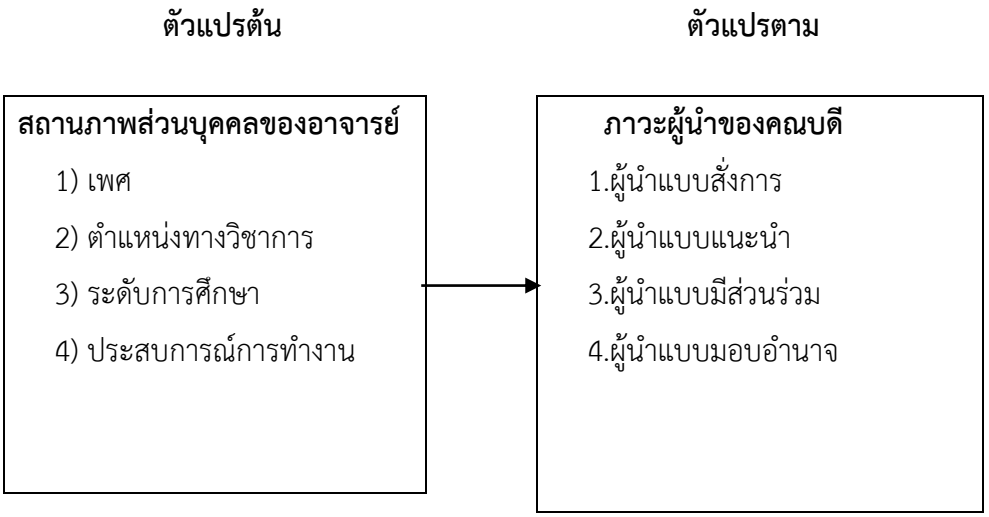
จากสภาพปัจจุบันและปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำดังที่กล่าวว่าแล้ว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ทำวิจัยเกี่ยวเรื่องภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารในสถาบันการศึกษาของประเทศจีนให้มีเพิ่มมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยได้หลักการและแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามแนวคิดของ เฮอร์เซย์และบลานชาร์ด (Hersey, P., Blanchard, K.H., & Johnson, D.E.,2013) ได้แบ่งผู้นำ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของคณบดีมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนในระดับปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 532 คน ใน 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนในระดับปริญญาตรี ใน 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำนวนทั้งสิ้น 226 คน ด้วยการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และ มอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. 1970 อ้างถึงใน ธีรวุฒิเอกะกุล, 2543) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วน (proportional allocation)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรมข้อมูลการวิจัย ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตนเอง เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562: 142)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนิยามศัพท์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์

3. กำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบภาวะผู้นำของคณบดีมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ที่กำหนดไว้

4. ยกร่างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา และความชัดเจนของข้อคำถามแล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency: IOC) ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553)

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน –1 เมื่อแน่ใจว่าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

โดยแบบสอบถามนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น

ของแบบสอบถามไว้ว่า ต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

8. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ถึง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ประเทศจีน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยทางอีเมลล์ และ google form เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แล้วส่งแบบสอบถามกลับมาทางอีเมลล์ และ google form

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปใช้ในการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที แบบเป็นอิสระต่อกัน Independent t-test (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) และ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และหากพบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553)

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ภาพรวม และรายด้าน

ลำดับ	ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว	$\bar{X}$	S.D.	การแปล	อันดับ
1	ผู้นำแบบสั่งการ (Telling)	3.35	.81	ปานกลาง	1
2	ผู้นำแบบขายความคิด (Selling)	3.25	.84	ปานกลาง	3
3	ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating)	3.24	.78	ปานกลาง	4
4	ผู้นำแบบมอบอำนาจ(Delegating)	3.29	.77	ปานกลาง	2
	เฉลี่ยรวม	**3.28**	**.75**	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.28 และ S.D. =.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำแบบสั่งการ (Telling) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.35 , S.D. = .81) รองลงมาคือ ผู้นำแบบมอบอำนาจ (Delegating) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.29 , S.D. = .77) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.25 , S.D. = .84) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.24 , S.D. = .78) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ภาวะผู้นำของคณบดีมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว	สถานภาพส่วนบุคคล							
	เพศ		ตำแหน่งทางวิชาการ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์การทำงาน	
	t	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
ผู้นำแบบสั่งการ	18.36**	.00	495.08**	.00	416.49**	.00	443.36**	.00
ผู้นำแบบขายความคิด	15.94**	.00	212.27**	.00	279.25**	.00	301.77**	.00
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	15.12**	.00	319.74**	.00	262.01**	.00	311.94**	.00
ผู้นำแบบมอบอำนาจ	17.73**	.00	303.67**	.00	326.80**	.00	331.36**	.00
ภาพรวม	**19.98****	**.00**	**889.60****	**.00**	**611.26****	**.00**	**704.52****	**.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของคณาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายการวิจัย ในประเด็นต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว

ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำแบบสั่งการ (Telling) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือ ผู้นำแบบมอบอำนาจ (Delegating) อยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) อยู่ในระดับ ปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำแบบร่วมงาน

(Participating) อยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสวรรณ ค้ำฝัน (2558) ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชากับประสิทธิผลของภาควิชา. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ คณบดีจำเป็นต้องค้นหาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จมากที่สุดจากความสามารถ บุคลิกภาพ และสถานะที่แตกต่างกันของคณาจารย์แต่ละท่าน ดังที่ เฮอร์ซีย์และแบลนชาร์ดนำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำ (1969) ไว้ว่า “การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นเกิดขึ้นได้จากการเลือกรูปแบบความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีนี้ถือว่าวุฒิภาวะของผู้นำมีสองมิติ นั่นคือ วุฒิภาวะในการทำงานของผู้นำและวุฒิภาวะทางจิตใจ การรวมกันของ 2 มิตินำเสนอสถานการณ์ 4 ประการ: M1 ยังไม่บรรลุนิติภาวะ, M2 บรรลุนิติภาวะในขั้นต้น, M3 บรรลุนิติภาวะค่อนข้างสมบูรณ์, และ M4 โตเต็มที่แล้ว ตามวุฒิภาวะของผู้นำที่แตกต่างกัน ผู้นำจำเป็นต้องเลือกรูปแบบการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกัน และคณบดีควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อความสำเร็จของงานโดยการบริหารจัดการผ่านรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มาจากทุกภาคส่วนของคณะ หรือการขายความคิดเห็นให้ผู้ร่วมงานได้เป็นผู้เลือกวิธีการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จของงานได้ด้วยตนเอง หรือ โดยการมอบอำนาจให้กับผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างอิสระในกรณีที่ผู้ร่วมงานมีความรู้ ความสามารถและมีความรับผิดชอบต่องานสูง ดังที่ Hersey (2002) กล่าวไว้ว่า “เราไม่ควรเน้นย้ำถึงความสำคัญของความสามารถในการตัดสินของผู้นำมากเกินไป เมื่อความสามารถและความเต็มใจในการทำงานของผู้นำเปลี่ยนไป ผู้นำควรสามารถรับรู้และรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างก่อนและหลัง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้นำจะมีทักษะในการตัดสินที่ดี ความเป็นผู้นำของเขาจะไม่เกิดผลหากเขาไม่สามารถเลือกรูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสมตามข้อกำหนดของสภาพแวดล้อมได้ สำหรับทุกอาชีพ พื้นฐานของการทำงานคือกระบวนการเรียนรู้และทำซ้ำได้ แพทย์จำเป็นต้องทำการวินิจฉัยก่อนที่จะใช้มาตรการการรักษา และเมื่ออาการและสภาวะต่างๆ เปลี่ยนไป มาตรการการรักษาก็ควรเปลี่ยนตามไปด้วย นี่ไม่ใช่การลองผิดลองถูกหรือการทดลองแบบสุ่ม แต่เป็นกระบวนการเชิงตรรกะ” และผลจากงานวิจัยเล่มนี้ พบว่า ภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำแบบสั่งการ (Telling) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำเป็นต้องสนับสนุนให้ผู้บริหารในแต่ละระดับของมหาวิทยาลัยลดภาวะผู้นำแบบสั่งการลดลงจะใช้เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานหรือองค์กร และสนับสนุนให้ผู้บริหารมุ่งใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากขึ้นเพราะจะก่อให้เกิดความร่วมมือ หรือพลังร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ

(2556) กล่าวไว้ว่า “ผู้นำแบบร่วมใจ ผู้นำในลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะใช้อำนาจแบบประชาธิปไตย เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เป็นการเปิดโอกาสในเรื่องต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนั้น ผู้นำจะคอยแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมาย” และสอดคล้องกับ Hersey, Blanchard & Johnson (2013) กล่าวไว้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า “ผู้นำแบบการให้มีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ พฤติกรรมแบบนี้ผู้ตามต้องการการสนับสนุนเป็นอย่างมากและต้องการการชี้นำเพียงเล็กน้อยในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำต้องให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ”

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ผู้วิจัยอภิปรายผลตามตัวแปรอิสระของงานวิจัยเรื่องนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตาม เพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน โดยอาจารย์เพศชาย มีความคิดเห็นอยู่ระดับ มาก และอาจารย์เพศหญิง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ นาคบาง (2556: บทคัดย่อ) เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ชัย พูลสวัสดิ์ (2558: บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำแนกตามเพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ อิทธิพล และวัฒนธรรมจีนแบบดั้งเดิมทำให้ผู้หญิงต้องรับผิดชอบครอบครัวมากขึ้นใน ในขณะที่ผู้ชายต้องรับผิดชอบทางสังคมมากขึ้น ดังนั้นที่ Haikou University of Economics คณาจารย์และเจ้าหน้าที่หญิงจะให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าผู้ชายที่ให้ความสำคัญกับงานมากกว่า

2) ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ภาพรวม และรายด้านของอาจารย์ผู้สอนที่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยสอน อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ - รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ นาคบาง (2556: บทคัดย่อ) เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์ชัย พูลสวัสดิ์ (2558: บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ

Haikou University of Economics เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะประยุกต์ของนักศึกษาเพื่อตอบสนองการประเมินระดับปริญญาของโรงเรียนตามกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ซึ่งในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้จ้างงานอาจารย์ โดยเฉพาะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ผู้ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถระดับสูงจากสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มาทำการสอนหรือบริหารจัดการมากขึ้น จึงทำให้เกิดมุมมอง และความคิดเจตคติของคนแต่ละตำแหน่งเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน บริหารจัดการ หรือปฏิบัติงานในความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Zhong Binglin และ Zhou Haitao (2011) งานวิจัยของพวกเขาได้ให้ข้อมูลอ้างอิงที่ค่อนข้างสมบูรณ์สำหรับการเลือกผู้บริหารในประเทศของฉัน พวกเขาเสนอว่าอาจารย์ใหญ่ควรมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและทักษะในการวางแผน พวกเขาให้ความรู้แจ้งและข้อเสนอแนะในการคัดเลือก กลไกและกลไกการจ้างงาน เช่น ปรับปรุงกลไกการคัดเลือกและแต่งตั้งอธิการบดีและกำหนดมาตรฐานการแต่งตั้งอธิการบดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang Yingqiang (2016) ได้ทำการวิจัยโดยการสำรวจตัวอย่างขนาดใหญ่ของอธิการบดีของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยทั่วไป 759 แห่งในประเทศของจีนจาก 4 ระดับของข้อมูลประชากร ภูมิหลังทางการศึกษา ประวัติการทำงาน และบทบาททางสังคม นี่คือลักษณะกลุ่มล่าสุดและสถานการณ์พื้นฐานของฉัน อธิการบดีมหาวิทยาลัยของประเทศ จากการศึกษาพบว่าลักษณะเฉพาะกลุ่มของอธิการบดีมหาวิทยาลัยในประเทศของเราส่วนใหญ่เป็นรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยได้เลื่อนตำแหน่งเป็นอธิการบดีและภาพรวมเขาดำรงตำแหน่งอธิการบดีมา 4.6 ปี

3) ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตาระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวม และรายด้านของอาจารย์ผู้สอนที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ นาคบาง (2556: บทคัดย่อ) เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์ชัย พูลสวัสดิ์ (2558: บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และได้รับตำแหน่งทางการบริหารในมหาวิทยาลัย ภาพรวมแล้วส่วนใหญ่เป็นคณาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาคณะ หรือมหาวิทยาลัยในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สอดคล้องกับ Zhang Yingqiang (2016) ได้ทำการวิจัยโดย

การสำรวจตัวอย่างขนาดใหญ่ของอธิการบดีของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยทั่วไป 759 แห่งในประเทศของจีนจาก 4 ระดับของข้อมูลประชากร ภูมิหลังทางการศึกษา ประวัติการทำงาน และบทบาททางสังคม นี่คือลักษณะกลุ่มล่าสุดและสถานการณ์พื้นฐานของฉัน อธิการบดีมหาวิทยาลัยของประเทศจากการศึกษาพบว่าลักษณะเฉพาะกลุ่มของอธิการบดีมหาวิทยาลัยในประเทศของเราส่วนใหญ่เป็นสมาชิกพรรคคอมมิวนิสต์จีน มีวุฒิปริญญาเอก และเคยดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยมาก่อน ที่ซึ่งเขาดำรงตำแหน่งอธิการบดีมา 4.6 ปี

4) ภาวะผู้นำของคณบดี มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวม และรายด้านของอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ อ่ำสาริกา (2545:บทคัดย่อ) เรื่อง ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรีตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าพิจารณารายด้าน มี 3 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอยู่ 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ นาคบาง (2556: บทคัดย่อ) เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์ชัย พูลสวัสดิ์ (2558: บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา Haikou University of Economics ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและความสามารถในการจัดการของคณาจารย์ที่เพิ่งได้รับคัดเลือกอย่างเป็นระบบและเป็นทางการมากขึ้น โดยการจัดการบรรยายและการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ ซึ่งยังช่วยให้คณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และผู้ที่ทำงานมาหลายปี สามารถเชี่ยวชาญทักษะการสอนขั้นพื้นฐานและการจัดการได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้คณาจารย์เหล่านั้นมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งไปถึงความสำเร็จในอนาคตให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สามารถคิดหาวิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เมื่อพบปัญหาก็สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ไม่ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลวิน (1999) อธิการบดีมหาวิทยาลัยเยล ใช้ชาร์ลส์ เอลเลียต อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเป็น

แบบอย่าง และสรุปคุณสมบัติ 8 ประการที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยควรมี คือ พัฒนาวิสัยทัศน์และแสดงออกอย่างชัดเจน ขัดเกลาเป้าหมายและ ก้าวหน้าทีละน้อย แต่อย่าตัดทอนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ใช้ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์และตอบสนองต่อปัญหาเหล่านี้ล่วงหน้า กล้าเสี่ยง ไม่กลัวความล้มเหลว ใช้วิธีการที่เหมาะสมในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมและให้อำนาจที่สอดคล้องกัน ให้สิ่งจูงใจเพื่อทำให้เป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กรสมบูรณ์แบบ รวมกัน และสอดคล้องกับ Wang Hongcai (2006) ได้ทำการวิเคราะห์คุณสมบัติของอธิการบดีที่ครอบคลุมมากขึ้น เขาเชื่อว่าอธิการบดีของมหาวิทยาลัยควรมีคุณสมบัติ 8 ประการ: การตระหนักรู้สถานการณ์โดยรวม ความสามารถในการเป็นผู้นำ การมองการณ์ไกลทางวิชาการ กิจกรรมทางสังคมที่แข็งแกร่ง ทักษะการพูดที่ดี ความสามารถในการจัดทำงบประมาณทางเศรษฐกิจ ปรัชญาของโรงเรียนที่ไม่เหมือนใคร และร่างกายที่แข็งแรง คุณสมบัติส่วนบุคคลของอาจารย์ใหญ่จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาอาชีพของโรงเรียนโดยตรง

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ควรส่งเสริมให้คณบดีบริหารจัดการคณะด้วยภาวะผู้นำของคณบดีแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบขายความคิด ให้มากขึ้นเพื่อเสริมสร้างพลังความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อคณะ

2. คณบดีของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ควรส่งเสริม กระตุ้น ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้ร่วมงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ของคณะตามที่ได้กำหนดไว้

3. คณบดีของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ควรส่งเสริมให้อาจารย์เพศหญิง การทำงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานของคณะเพิ่มมากขึ้น เพราะจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมและพลังในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของคณะมากขึ้น

4. คณบดีของมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไหโข่ว ควรส่งเสริม และพัฒนาการสื่อสารเป้าหมาย วัตถุประสงค์และความสำเร็จของคณะและมหาวิทยาลัยไปยังผู้ร่วมงานทุกระดับอย่างทั่วถึง เพื่อเกิดผลลัพธ์ที่สัมพันธ์สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของคณะเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของคณบดีของคณบดีกับประสิทธิผลของคณะ สังกัดวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยใน

2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยใน

3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำผู้นำของคณบดีคณบดีหรืออธิการบดีของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยใน

บรรณานุกรม

กีรติกรณ์ รักการดี.(2561) . **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1**:วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธวัช บุณยมณี. (2550). **ภาวะผู นำและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร .

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: วีพริ้นท์.

นภัสวรรณ คำฝั้น.(2557).**ภาวะผู้นำพิสัยเต็มของหัวหน้าภาควิชากับประสิทธิผลของภาควิชา**: มหาวิทยาลัย ศิลปากร

นพรัตน์ นาคบาง.(2556). **ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**: หลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สันต์ชัย พูลสวัสดิ์. (2558).**ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง**:วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ฐาปนา ฉิ่นไพศาล(2559).**องค์การและการจัดการ**.นนทบุรี : ธนธัชการพิมพ์

ศิณีย์ สังข์รัศมี.(2558) .**พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**:มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์.(2563).**ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**:

หลักสูตรบัณฑิตศึกษาภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประมุข ชูสอน ดาวรุวรรณ ถวิลการ จตุภูมิ เขตจัตุรัส.(2561).**การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำของคณบดีคณะครุศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์:**วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศักดิ์เดช สังคพัฒน์ วิทยา เจริญศิริ ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ.(2558).**ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**:วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

สมคิด บางโม. (2558). **องค์การและการจัดการ**.(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพ: บริษัท จามจุรีโปรดักส์. จำกัด.

สมคิด บางโม. (2555). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์.(2550).**ภาวะความเป็นผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพมหานคร**: บริษัท ส.เอเซียเพรส (1989) จำกัด

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นา ทฤษฎีและปฏิบัติ**. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.

Colvin, R. E. (2003). **Leadership studies and liberal education**:Journal of Leadership Education

Lin Zhaowen & Wu Weiku. (2007). **Leadership creation based on emotional intelligence**. Academic Forum (6), 4.

Peter Northouse.(2009).**Leadership**: Theory and Practice Fifth edition: Sage Publications

Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbeic, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

Li Jishun. (2008). **Research on the motivation of knowledge workers based on the leadership life cycle theory**: Management World.

Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (2013).**Management of organizational behavior –Leading human resources**. Pearson Prentice Hall: Upper Saddle River, NJ:

Stogdill, Ralph M. (1974). **Handbook of Leadership**. New York: Free Press.

Xu Lianlun & Yang Lin Lin. (1991). **Research on Leadership Behavior**. Huazhong University of Science and Technology Press.

Wu Yan (1996). **Leadership Psychology**: Huazhong University of Science and Technology Press.

Guo Hongyan & Ouyang Xiujun. (2022). **Research on Principals' Effective Leadership Strategies from the Perspective of Leadership Life Cycle**: Education and Management.

Li Jishun. (2008). **Research on the motivation of knowledge workers based on the leadership life cycle theory**: contemporary economy.

Quan shoujie&Zhang lixia.(2017). **Analysis of the leadership situation and role characteristics of Chinese university deans**: modern education management

Zhao jun.(2011). **Research on the leadership management system framework of secondary colleges in universities based on subject organization**: Research in Teaching

Wang yang.(2012). **Research on the Leadership of Secondary College Deans Based on Leadership Theory**: higher education

Faculty's Performance Motivation of College of International Trade and Foreign Languages Haikou University of Economics

Dong Xuejiang[1]
Chalabhorn Suwansumrit[2]

Abstract

This research aimed 1) to study the level of Faculty's Performance Motivation at College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University of Economics, and 2) to compare the Faculty's Performance Motivation at College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University of Economics, classified by personal status including gender, age, educational level and work experience. The sample consisted of 36 teachers in faculty at College of International Trade and Foreign Languages Haikou University of Economics using stratified sampling. The instrument for data collection was a set of 5-rating scale questionnaires concentrating on Faculty's Performance Motivation at College of International Trade and Foreign Languages with a validity (IOC values) between 0.67-1.0 and a reliability value of alpha-coefficient equal .99. The statistics used frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and LSD.

The results of the research were as follows: 1) the level of Faculty's Performance Motivation at College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University of Economics was at a high level in overall, and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean: labor results, Interpersonal relationships in the organization, Job description and In-service promotion and progress, and 2) the comparison of opinions of teachers on Faculty's Performance Motivation at College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University

[1] Student, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University
[2] Advisor, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University

of Economics, classified by gender, age, work experience and educational level were not different.

Keywords: Faculty, Performance Motivation, College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University of Economics

Introduction

In managing the organization for effectiveness and efficiency are operating in the same direction Create an atmosphere of cooperation to perform duties of the organization to achieve the goals set by the organization effectively. It depends on the management factor, which is the factor that is related to motivation. which is an important component of a person's behavior as it is the motivating element. Motivate and motivate workers to perform the tasks assigned by the organization willingly and with full capacity (Steers, 1977, pp. 60-139). Educational institutions are of paramount importance in society. It is responsible for developing quality products from human cost to society. Helping to drive the nation forward and result in development in every aspect because people in society with quality result in the nation's development. The efficiency of an educational institution depends on many factors, including building management. Teaching style, teaching media, materials, and equipment, but most importantly, personnel, such as administrators, faculties or other personnel, all have an important influence on the quality of learners. Because these personnel are the key to all operations within the school to ensure that the school can function smoothly and effective for the intended purpose and in accordance with the needs of the community and the nation.

Motivation is a key factor that will make the operation successful as the goal. Executives need to understand Have the ability to motivate personnel in the organization to work together to their full potential, resulting in satisfaction and commitment to the organization. Executives must have the skills to motivate personnel in the organization to be alert (Arousal) to meet expectations. to drive

behavior in the same direction In order for the organization to achieve its goals effectively (Pharadee Anannawee, 2008; cited in Jompong Mongkolvanich, 2012, p.215). Work motivation is an important driving force in the organization. necessary for intellectual capital management Motivation is the basis and factor that people choose to do. It is a factor of the personnel's level of dedication to completing the task and is also the basis of the amount of time it takes for the personnel to complete the task. Motivated personnel will work efficiently and effectively. than unmotivated personnel. In addition, personnel motivation will have a significant impact on the performance of the organization. Motivation is closely related to job satisfaction. Job satisfaction is how an individual feels about the work they have to accomplish. Job satisfaction can be attributed to physical and social characteristics at work. The more employees are satisfied with their work, the more Personnel will only be motivated to do their job very well (Nattaya Sintrakarnphol, 2006; Prachuap Khiri Khan). Cited in Chompong Mongkolvanich, 2012, p.215), administrators of educational institutions must have a vision to lead change. decide to take appropriate action Must play the role of the custodian of human capital. Create incentives for the performance of personnel in their own organizations. for the organization to survive and grow steadily.

Research objectives

1. To study the opinion of teacher regarding teacher's performance motivation at College of International Trade and Foreign Languages Haikou University of Economics.

2. To compare the opinions of faculties regarding teacher's performance motivation at College of International Trade and Foreign Languages Haikou University of Economics Classified by gender, educational level and work experience.

Research hypothesis

Teachers with different gender, age, educational level and work experiences opinion regarding teacher's performance motivation at College of International Trade and Foreign Languages Haikou University of Economics.

Expected Benefits

1. Acquiring information and knowledge about Faculty's motivation for performance College of International Trade and Foreign Languages Haikou University of Economics.

2. The results of the comparison of Faculty's motivation for performance Faculty's performance motivation College of International Trade and Foreign Languages Haikou University of Economics Classified by gender, educational level and work experience

3. Administrators can use research findings as data for improving Faculty motivation. College of International Trade and Foreign Languages Haikou University of Economics.

Conceptual framework

It is a study of the Faculty's Performance Motivation at College of International Trade and Foreign Languages Haikou University of Economics According to Herzberg's motivation factor (Herzberg, 1968); Motivators factors include:1) Labor Results, 2) Job Description, 3) In-service Promotion and Progress,4) Interpersonal relationships in the organization.

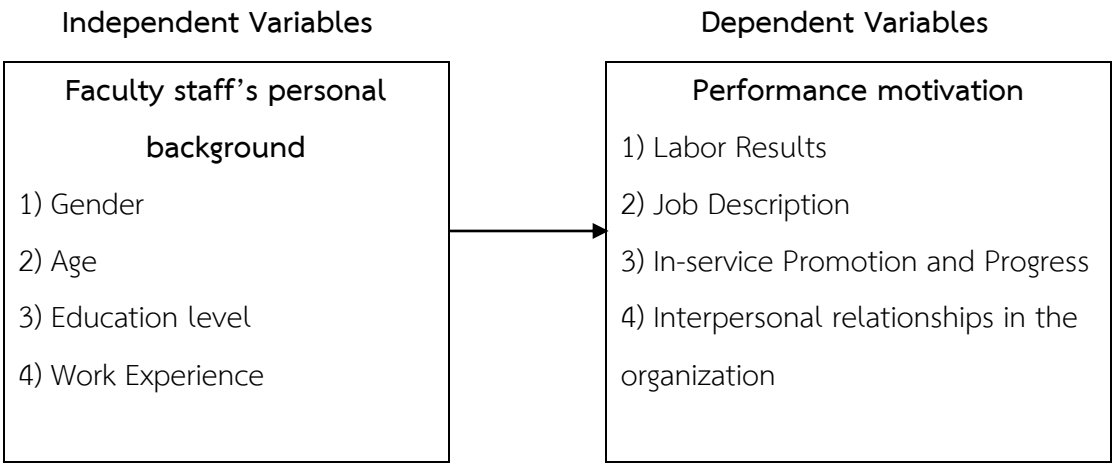


Figure 1 Conceptual framework

Research Results

Table 1: The mean and standard deviation of the Faculty's Performance Motivation at College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University of Economics .

Factor	Faculty's Performance Motivation	$\bar{X}$	SD.	Level	Ranked
1	Labor results	3.88	.77	High	1
2	Job description	3.74	.81	High	3
3	In-service promotion and progress	3.59	.86	High	4
4	Interpersonal relationships in the organization	3.77	.83	High	2
	Overall	**3.75**	**.82**	**High**	

From Table 1, the opinions of the faculty staff on the Faculty's Performance Motivation were at a high level ($\bar{X}$=3.75, SD.=.82), in overall and particular aspects,

ranking the highest mean to the lowest mean : Labor results ($\bar{X}$=3.88 SD.=.77), followed by Interpersonal relationships in the organization, Job description, and In-service promotion and progress respectively.

Table 2: The comparison of the opinions of faculty staff on the Faculty's Performance Motivation at College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University of Economics , classified by gender.

Factor	Faculty staff's performance motivation	Gender				t	Sig.
		Male		Female			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	Labor results	3.66	1.01	4.03	.50	-1.33	.20
2	Job description	3.62	1.07	3.83	.57	-.76	.45
3	In-service promotion and progress	3,53	1.02	3.63	.74	-.34	.75
4	Interpersonal relationships in the organization	3.61	1.10	3.88	.58	-.94	.36
	Overall	**3.61**	**1.04**	**3.84**	**.51**	-.82	**.42**

From Table 2, there was found that the opinions of faculty staff on performance motivation, classified by gender were not different in overall and particular aspects.

Table 3: The comparison of the opinions of faculty staff on the Faculty's Performance Motivation at College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University of Economics, by education level.

Factor	Faculty staff's performance motivation	educational level				t	Sig.
		Bachelor degrees		Master Degree			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	Labor results	3.67	.89	4.04	.64	-1.34	.19
2	Job description	3.64	.92	3.82	.74	-.64	.53
3	In-service promotion and progress	3.45	.91	3.70	.83	-.85	.40
4	Interpersonal relationships in the organization	3.61	.95	3.88	.74	-.98	.33
	Overall	**3.60**	**.91**	**3.83**	**.66**	**-1.00**	**.32**

From Table 3, there was found that the opinions of faculty staff on performance motivation, classified by education level ere not different in overall and particular aspects.

Table 4: The mean and standard deviation of the Faculty's Performance Motivation, classified by Age.

Factor	Faculty staff's performance motivation	Age					
		25-30 years old		31-35 years old		More than 35 years old	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1	Labor results	3.80	1.06	3.95	.59	3.92	.45
2	Job description	3.74	1.11	3.54	.52	3.87	.53
3	In-service promotion and progress	3.64	1.04	3.29	.84	3.73	.61
4	Interpersonal relationships in the organization	3.72	1.14	3.83	.58	3.79	.55
	Overall	**3.72**	**1.07**	**3.65**	**.47**	**3.83**	**.49**

From Table 4, there was found that in the overall mean of faculty staff's performance motivation among the respondents' ages where the age with the highest mean was more than 35 years old ($\bar{X}$ = 3.83, SD = .49), followed by 25 – 30 years old, and 31 – 35 years old respectively.

Table 5: Single variable analysis of age variability in the Faculty's Performance Motivation.

Factor	Faculty staff's performance motivation	Variance sources	SS	Df.	MS	F Ratio	P- Value
1	Labor results	Between groups	.16	2	.78	.13	.88
		Within a group	20.42	33	.62		
		Total	20.58	35			
2.	Job description	Between groups	20.55	2	.27	.40	.67
		Within a group	22.59	33	.68		
		Total	23.14	35			
3	In-service promotion and progress	Between groups	1.01	2	.51	.68	.52
		Within a group	24.67	33	.75		
		Total	25.68	35			
4	Interpersonal relationships in the organization	Between groups	.08	2	.04	.05	.95
		Within a group	24.16	33	.73		
		Total	24,23	35			
	Overall	**Between groups**	**.16**	**2**	**.08**	**.13**	**.88**
		Within a group	**20.58**	**33**	**.62**		
		Total	**20.74**	**35**			

From Table 5, there was found no statistically significant difference among the respondents' ages regarding faculty staff's performance motivation.

Table 6 The mean and standard deviation of the Faculty's Performance Motivation, classified by Work experience.

Factor	Faculty's Performance Motivation	Work experience					
		Within 5 years		5-10 Years		More than 10 years	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1	Labor results	3.78	1.14	3.68	.77	4.03	.82
2	Job description	3.77	1.14	3.57	.89	3.81	.54
3	In-service promotion and progress	3.61	1.15	3.52	.74	3.61	.77
4	Interpersonal relationships in the organization	3.83	1.18	3.69	.96	3.77	.52
	Overall	**3.75**	**1.13**	**3.62**	**.81**	**3.81**	**.49**

From Table 6, there was found that in the overall mean of faculty staff's performance motivation among the respondents' work experiences where the work experience with the highest mean was more than 10 years ($\overline{X}$ = 3.81, SD = .49), followed by within 5 years, and 5 - 10 years respectively.

Table 7: One-way ANOVA analysis of Work experience variability in Faculty's Performance Motivation.

Factor	Faculty's Performance Motivation	Variance sources	SS	Df.	MS	F Ratio	P-Value
1	Labor results	Between groups	.81	2	.42	.70	.50
		Within a group	19.74	33	.60		
		Total	20.58	35			
2	Job description	Between groups	.36	2	.18	.26	.77
		Within a group	22.77	33	.69		
		Total	23.14	35			
3	In-service promotion and progress	Between groups	.06	2	.03	.04	.97
		Within a group	25.63	33	.78		
		Total	25.68	35			
4	Interpersonal relationships in the	Between groups	.10	2	.05	.07	.94
		Within a group	24.14	33	.73		
		Total	24.23	35			
	Overall	**Between**	**.22**	**2**	**.11**	**.17**	**.84**
		Within a group	**20.53**	**33**	**.62**		
		Total	**20.74**	**35**			

From Table 7, there was found no difference among the respondents' work experiences regarding faculty staff's performance motivation.

Discussion

Discussion on the research results is as follows.

1. Labor results which was found as being at the top of faculty staff's performance motivation at the College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University of Economics. Because it might be that faculty perform well when

satisfied and feel pleasure. This finding is in line with the study of Genelyn R. Baluyos on “Faculties’ Job Satisfaction and Work Performance” (2019). The study proposed that the more fruits of labor, the higher faculties’ satisfaction. The fruits of labor might be in the form of recognition, opportunity to take responsibility or involve in the School or College work, or salary increase. These things drive faculty staff to improve themselves for better quality of their performance.

2. Regarding interpersonal relationships in the organization which is the second top faculty staff’s performance motivation in accordance with the respondents, because it might be that the faculty staff’s performance motivation, the significance of motivation cannot be overlooked, particularly when one is honored for getting rewards for the work performed and feeling contentment on the job. It is generally well-known that any form of individual will be enhanced by increasing motivation. it is consistent to the work of Renate Motschnig and Seyhan Güver. (2016) on “The Interpersonal Relationship at Work: The Preconditions of Transformative Communication” The work proposed that in the field of university faculty staff, the main problematic factors are not methodological or technical issues, but human issues are. As being found from this research, there were significant motivation factors in the light of interpersonal relationships in the organization at the College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University of Economics that were seen as motivating faculty staff’s performance contributing to the solution of human issue problems. These factors included consultation from colleagues, including good feedback on work., work with colleagues to solve problems at work, and good relationships with colleagues which reflected friendly atmosphere of sharing and learning.

3. With respect to job description which is found as the third place of faculty staff’s performance motivation, because it might be that motivate faculty staff are a fair promotion system, adequate resources, a good working environment, incentives, high employee salaries, supervision practices, training and development, good organizational guidelines, and performance appraisal. it might be seen as being consistent to Xu Rongrong’s Matching Theory of Person and Position (2012). The

theory is concerned with requirements for a particular position. Only when an individual faculty staff have a full and best qualifications to reach those requirements, that staff can get that position. That is to say, if faculty staff feel that a position or a job is incompatible to their ability, they will lack enthusiasm to work. The lack of enthusiasm may result in either depression, or attempt for improvement toward the position or job that is right for them.

4. With respect to in-service promotion and progress, this was rated by the respondents as being the last priority of performance motivation. This might be in line with the work of Nasrun on “Exogenous and Endogenous Impacts into Faculties’ Work Performance Sphere” (2015). The work proposed that the leaders should inspire motivation by support learning and training of their staff contributing to the enhancement of performance quality. However, in terms of the staff themselves, in-service promotion and progress may of their less concern than what they can obtain from the results of the task that they can accomplish in a friendly atmosphere.

5. Gender, age, educational level, and work experience had no effect on the opinions of faculty staff regarding performance motivation at the College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University of Economics. This is in consistence with the studies of Samukkarn, P. (2011), Boontongkaew, R. (2009), and Kosipap, P. (1996) which found that both school teachers and university faculty staff, no matter their gender, age, educational level, and work experience would be, have the same perception on providing the best quality work they can, having equal opportunity for self-development and position promotion, and expecting security and happiness both in working and living environements.

Suggestions

1. Suggestions on implementation research results according to the suggestions, the research results show that the Labor results is much larger than any other aspect, with the highest average. Therefore, the managers at College of International Trade and Foreign Languages should formulate policies, make effective

plans, Improve their work enthusiasm, rationally use the incentive mechanism, and finally find a strategy to promote the work motivation of college faculties. Pay attention to the internal needs of college faculties and the acquisition of the sense of self-control of teaching, rationally use external rewards, form college faculties' positive cognition and experience of external incentives, and promote the integration of their work motivation and the improvement of teaching quality.

2. Further research is recommended

1) To study whether the future will change with The Times, and we need to constantly innovate or improve those aspects to help the faculties at Nanhai Academy of Fine Arts become better and better.

2) The specific component analysis of the Faculty's Motivation of Work Performance should be studied.

References

Alderfer, C. P. (1972). **Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting**. New York: Free Press. Davis, K. & Newstrom, J. W.

Baluyos, G., Rivera, H. and Baluyos, E. (2019). **Teachers' Job Satisfaction and Work Performance**. Open Journal of Social Sciences, 7, 206-221.

Herzberg, F. (1968). **One More Time: How Do You Motivate Employees?** Harvard Business Review, 46, 53-62.

J. Michael Syptak, MD, David W. Marsland, MD, and Deborah Ulmer. (1999). **Job Satisfaction: Putting Theory into Practice**. 87.

Li, Jian. (2005). **Discussion on the design and function of performance appraisal system** [J]

Man Cheung. (2011). **How to strengthen the enterprise performance management to realize the rapid development of enterprises**. Chinese folk dwellings: Academic Journal (12), 2.

McClelland, David C. (1999). **Identifying Competencies with Behavioral-event interviews.** Psychological Science, 9(5). Retrieved December 11, 2005, from www.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei.htm.

Nasrun, (2016). **Exogenous and Endogenous Impacts into Teachers' Work Performance Sphere.** International Education Studies, 09 (02). pp. 99-110.Putting Theory Into Practice. Retieved: https://www.aafp.org/fpm/1999/1000/p26.html

Peine, J. (2007). **The educator's professional growth plan: A process for developing staff and improving instruction.** Thousand Oaks, CA: Corwin.

Petchroj, Laddawan. (2019). Statistics for Research and SPSS Application Techniques, Bangkok: Charean Dee Mankong Karnpim.

Renate Motschnig and Seyhan Güver. (2016). **Effects of Diversity in Teams and Workgroups: A Qualitative Systematic Review.** International Journal of Business, Humanities and Technology. Vol. 7, No. 2, June 2017.

Rattana Nuengkaew .(2005). **Needs for supporting personnel development of Faculty of Medicine, Thammasat University**. Asian Academy of Management. Journal, Vol. 16 (1), pp. 73–94.

Tan, Teck Hong & Waheed, Amna. (2011). **Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: the mediating effect of love of money.** MPRA Paper 30419, University Library of Munich, Germany.

Wan Fauziah W. Y. & Tan S.K. (2013). **Generation Differences in Work Motivation: From Developing Country Perspective.** International Journal of Economy, Management and Social Sciences, 2(4), pp 97-103.

Xu Rongrong. (2017). **Create a classroom to help students improve their abilities.** Primary school teaching reference: Chinese version. (11), 1.

Yeo, R. (2003). **Linking organisational learning to organisational performance and success: Singapore Case Studies**. Leadership and Organisational Development Journal. 24:2 (2003) pp. 70-83.

Zhu, C. J. (2005). **Human Resource Management in China: Past, Current and Future HR Practices in the Industrial Sector**. London: Routledge.

Zhang Nan Xing, Wang Chunchun, & Jiang Zhaohui. (2015). **College performance evaluation: the theoretical thinking of practical exploration**. Educational research, 36 (6), 10.

The Management of General Education at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics

Lin Xuanjiangi[1]
Laddawan Petchroj[2]

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the opinions of students on the management of general education at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics, 2) to compare the opinions of students classified by study majors on the management of general education at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics, and 3) to propose suggestions on the management of general education at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics. The sample were 126 teachers at the Conservatory of Music at HUE with the validity value of .07-1.00, and the reliability value of .89. The instrument used in the research was a questionnaire, statistics used to analyze the data, included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA analysis, LSD, and content analysis.

The results showed that 1) The overall opinion of students on the management of general education at the Conservatory of Music of HUE was at a moderate level, an aspect with the highest mean was motivation for students' enthusiasm in learning, followed by curriculum content, and the learning and teaching process management respectively, 2) 2) There was found difference in the opinions of students from different study majors on management of general education at the Conservatory of Music of HUE regarding curriculum content, and learning and teaching process management at the statistical difference level of .05,

[1] Student, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University
[2] Advisor, Master of Education in Educational Administration, Rajapruk University

while no difference was found with regard to motivation for students' enthusiasm in learning, and 3) Suggestions on the management of general education at the Conservatory of Music of HUE included more attention to be paid to students' perceptions of how general education contributes to learning goals, the number of general education courses, and faculty members' teaching quality.

Keywords: Performance Management System, Nanhai Academy of Fine Arts in Haikou University of Economics in Digital Age

Introduction

The general education (GE) courses at Haikou University of Economics are aimed at guiding students on how to improve their own human quality and cultivate moral and social culture before entering society. In addition, students can also develop awareness of the intellectual, moral, aesthetic, and social contexts of their lives. The Conservatory of Music of Haikou University of Economics has encountered many problems, for example, students' negative attitude towards and lack of interest in general education courses due to their perception that general education courses have nothing to do with the major they are studying or the way of teaching in classes. Many students think that general education has nothing to do with their future employment. Some of the drawbacks of general education itself are also more prominent. There are a large number of public elective courses being offered for the students at the Conservatory of Music. While the requirement for graduation includes the completion of professional courses and of at least one or two courses in each category of public elective courses, Most of the students, however, spend most of their time taking professional courses seriously. After class, professional courses are to be practiced, such as campus singer contests, individual concerts, and chorus competitions.

Taking general education courses, students feel it is more pressure than study because they have no time to rest (through student inquiry). In the case of more

class arrangements, students cannot fully learn all the course content, and the enthusiasm for class will be relatively low, especially for students. In courses like literacy education, for example, the number of people in general education classes will be larger, the classrooms will be larger, and the faculty members' classroom management will also be limited. If faculty members can't take care of every student, the student's learning will be poorer. In particular, the students of the Conservatory of Music pay more attention to the study of art and are not very concerned about the general education courses. This is also due to the fact that the college's emphasis on general education courses has not reached a certain level. Excessive emphasis on the division of professional knowledge limits the scope of students' learning to a narrow field of knowledge, which is not conducive to the overall development of students.

The preparation and development of the general education curriculum can provide opportunities for faculty members to grow professionally and assist student's in achieving educational goals and objectives, it will be better to follow the recommendation of Jacobs and Kritsonis (2006) "How to Implement the Ways of Knowing Through the Realms of Meaning in Human Resource Management Ten Recommendations for Selecting Campus Administrators " involving (1) the curriculum should have a specific scope, (2) curriculum must have a logical sequence, (3) the curriculum should consider student growth factors, (4) educators should be selective in choosing curriculum materials that can evoke meaning, (5) The curriculum should be coupled with discipline; (6) The curriculum should pay attention to the ideas of each of the courses taught on campus. (7) The curriculum should have a valuation method; (8) the curriculum should take into account the student's enthusiasm for learning; (9) the curriculum should be taught in a friendly environment; (10) the curriculum should be interesting and excite the imagination of study.

From problems and concepts of general education, the researcher would like to study the management of general education at the Conservatory of Music of Haikao University of Economics. The benefit of this study will be for the university's

administrators to have information for setting educational policy and an operational plan to enhance the goal-attainment of general education provision as a whole.

Research objectives

1. To study students' opinions regarding general education management at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics.

2. To compare students' opinions regarding general education management at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics as being classified by study majors.

3. To propose suggestions on general education management at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics.

Conceptual framework

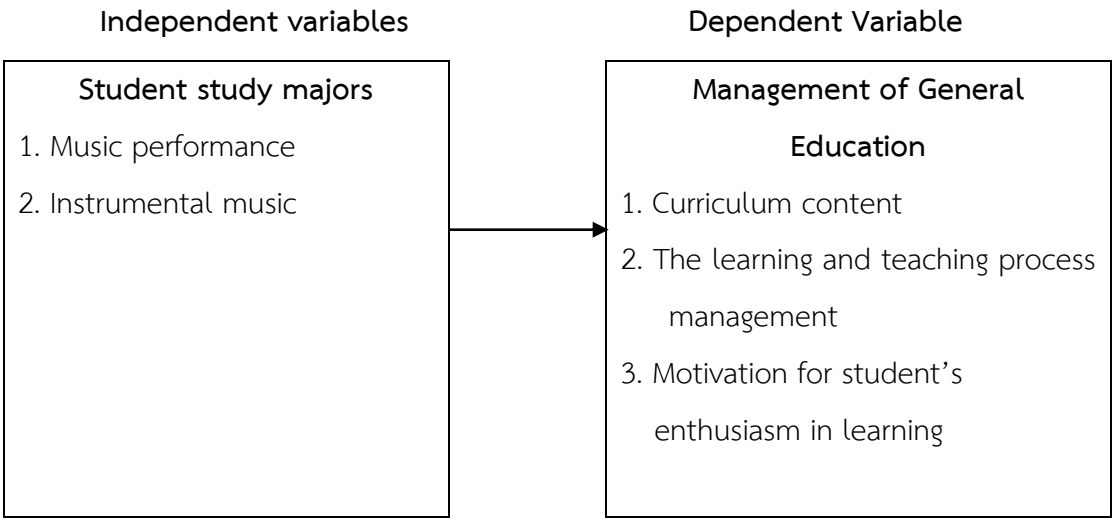


Figure 1 Conceptual framework

Research Results

The results of data analysis regarding the research on "The Management of General Education at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics" are presented as follows.

Table 1: Frequency and percentage of respondents classified by study majors.

(n=126)

Students Data	Frequency	Percent
Major		
1. Music performance	107	84.92
2. Instrumental music	19	15.08
total	**126**	**100.00**

From Table1, The number of respondents from music performance major (84.92%) was more than those from Instrumental music major .

Table 2: The mean and standard deviation of the respondents' opinions on the management of general education at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics.

(n=126)

Aspect	Description	$\overline{X}$	SD	meaning	rank
1	Curriculum content	3.37	1.22	moderate	2
2	learning and teaching process management	3.27	1.33	moderate	3
3	Motivation for student's enthusiasm in learning	3.70	.80	high	1
	Total	**3.45**	**1.03**	**moderate**	

From Table 2, the overall management of general education at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics according to the respondents' opinions was at a moderate level ($\overline{X}$ = 3.45, SD = 1.03). Among the three aspects, Motivation for student's enthusiasm in learning was at the highest

mean ($\overline{X}$ = 3.70, SD = .80), followed by Curriculum content, and Learning and teaching process management respectively.

Table 3: The comparison of the respondents' opinions regarding the management of general education at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics by Major.

(n=126)

Aspect	Management on general education	major				t	Sig.
		Music performance		Instrumental music			
		$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD		
1	Curriculum content	3.48	1.20	2.75	1.17	2.45*	.02
2	Learning and teaching process management	3.38	1.30	2.68	1.35	2.13*	.04
3	Motivation for student's enthusiasm in learning	3.73	.84	3.54	.58	1.21	.24
	Total	**3.53**	**1.03**	**2.99**	**.94**	**2.26***	**.03**

* statistical significance at level of .05

From Table 3**,** there was found difference in the opinions of the respondents from different study majors regarding the curriculum content, and learning and teaching process aspects of the management of general education at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics at the statistical significance level of .05, while no difference was found regarding motivation for student's enthusiasm in learning.

Discussion

According to the opinions of the students, the management of general education at the Conservatory of Music, HUE was carried out at a moderate level,

and the aspect of curriculum content was carried out at a higher level than the other two. In addition, within the aspect of curriculum content, most respondents thought that general education offered at present is reasonable. This might be because on orientation day, the dean of Conservatory of Music of Haikou University of Economics have emphasized the importance of general education courses which consistent to Chang Lefei, Liu Xinzhi (2023) said that Aesthetic education plays an important role in improving people's aesthetic ability and cultivating their comprehensive development. Music general education has the advantages of simple and easy to understand content, wide coverage, and is an important carrier for universities to implement aesthetic education.

Moreover, the reason that students saw curriculum content of general education is as being reasonable might be their thought that general education is just something general about music, Art, Marx philosophy, introduction to Chairman Mao, aesthetic education, labor education. So Therefore, general education is just indifferent to them so they are not interested in the content of general education courses. As Dana Lynn Driscoll (2014) in the topic on “A longitudinal study of student beliefs of general education, vocationalism, and transfer of learning” found that, for many students, vocationalism creates a single- minded focus on student’s career preparation and major coursework and invites disregard for the value of general education courses that do not appear to immediately relate to student’s future careers.

The students saw learning and teaching process management of general education at the Conservatory of Music Haikou University of Economics In total as being carried out at a moderate level, and what saw homework due date as being at the top of this aspect of management. This might be because students thought that they are only to complete the tasks assigned by the teacher to obtain credits for the subject, and will be criticized and punished by the teacher if they have not completed the task. This is consistent to what Cao Yong (2021) in the topic of on “Managing the teaching and learning process” pointed out that the process of

teaching and learning is presented through teaching, which is the configuration of the atmosphere in which learners interact and study how to learn. Instructional technology is designed to impart knowledge, impart skills and develop attitudes, values and instincts. Students should pay attention to the learning process, experience the fun of learning, and feel the knowledge and happiness brought by learning, instead of coping with learning and ignoring the meaning of learning itself.

With respect to motivation for student's enthusiasm in learning of general education of at the Conservatory of Music Haikou University of Economics, the students saw it as being carried out at a high level, with satisfied with the current way of teaching general education was carried out more than the others. This might be because students hope to be recognized through their studies. They study hard and hope that they will succeed in their studies and have a positive impact on themselves in the future. This is just in line with Judy Willis (2019) in the topic on "Maintaining Student's Motivation for Learning as the Year Goes On" who stated that motivation has a major impact on student's effort, academic success, and joy of learning. Providing choices for learners to engage with new learning and to progress through achievable challenges, with feedback on their progress toward their chosen goals, will make a difference in sustaining their motivated effort throughout the school year ahead.

The difference in the opinions between students from music performance and music instrument majors regarding the curriculum content and the learning and teaching process aspects of the management of general education might be because music performance and instrumental music performance are both performing arts, so they have some commonality. However, music performance refers to the form of music sung by human voice, which can add the emotions and emotions of the performers to be able to perform different emotional atmospheres, and produce different music. Compared with music performance, instrumental music performance is relatively simple and complex, such as piano, guitar, and flute, each instrument has only its own tone, and multiple instruments are needed to better create a

musical atmosphere. Moreover, the time for instrumental music practice Longer, some need to practice from a young age, for many people it is boring, need more patience and perseverance to persist. Related to it is as Li Yingyong (2022) in the topic on "Individuality and Commonality in Music Performance and Instrumental Performing Arts" pointed out that musical performance, step in the musical process during which musical ideas are realized and transmitted to a listener. In Western music, performance is most commonly viewed as an interpretive art, though it is not always merely that performers to some degree determine aspects of any music they play. Issues of tempo, phrasing, dynamics, and, in some types of music, pitches and instrumentation are subject to a performer's discretion.

Suggestions

Suggestion on Curriculum content is that faculty members should interact more with students when teaching general education course content of management of general education the Conservatory of Music of Haikou University of Economics. Faculty members should be develop content and teaching in response to a current situation especially emphasizing on innovation and technology such as online, video, website etc.

Suggestion on learning and teaching process management of general education at the Conservatory of Music of Haikou University of Economics is that faculty members should make the best use of technology and innovation to make teaching general education more interesting and stimulating. Blended teaching like Online education and offline practice etc. should be considered in order to lessen students' time for class attendance and greater that for practice and recreation contributing to learning depress reduction.

Suggestions on motivation for student's enthusiasm in learning is that faculty members should create good and friendly learning environment through increasing learning interaction and interactive lecture skills using extracurricular activities, etc.

References

Cao, Y. (2021). Research on general design courses in China's general colleges and universities from the perspective of literature. *Art Education Research*, *03*, 116-119.

Dana Lynn Driscoll (2014) .A longitudinal study of student beliefs of general education, vocationalism, and transfer of learning. *Teaching & Learning Inquiry: The ISSOTL Journal*, Vol. 2, No. 1 (2014), pp. 21-37 (18 pages)

Jacobs, K. D., & Kritsonis, W. A. (2006). How to Implement the Ways of Knowing through the Realms of Meaning in Human Resource Management: Ten Recommendations for Selecting Campus Administrators. Online Submission, 3(1).

Judy Willis (2019) in the topic on “Maintaining Student’s Motivation for Learning as the Year Goes Motivation has a major impact on students’ effort, academic success, and joy of learning.

Li Yingyong (2022) in the topic on “Individuality and Commonality in Music Performance and Instrumental Performing Arts” pointed out that Music performance, as a way of presenting music aesthetics, balances the authenticity and creativity of music art creation through the presentation of actions, stage effects, and music art forms, which is the harmonious and unified development of commonality and individuality. 185-188

Zhang, H. J., Li, P., & Wang, J. H. (2021). Cultural Confidence and Continuity of Context: An Analysis of the Integration of Traditional Folk Sports Culture into the General Education Curriculum System of Colleges and Universities. *Journal of Guangzhou Sport University*, *41(05)*, 58-62.

Chang , L . F, Liu X . Z(2023). Exploring the Path of Music General Education in Universities from the Perspective of Aesthetic Education in the New Era. *Characteristic journal,* 71-74.