



มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
RAJAPRUK UNIVERSITY

ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 : กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

ISSN : XXX-XXXX (ONLINE)

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Academic Journal of RAJAPRUK UNIVERSITY





Editorial

บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ฉบับนี้เป็น ฉบับปีที่ 15 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2567) วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ มุ่งมั่นในการส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในสาขาต่างๆ เพื่อเป็นพื้นที่สำหรับนักวิจัย อาจารย์ นักศึกษา และผู้ที่สนใจในการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาวิชาการให้ก้าวหน้า โดยในฉบับนี้วารสารมีบทความวิจัยจำนวน 10 เรื่อง ที่สะท้อนถึงประเด็นปัจจุบันในหลากหลายมิติ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนานักศึกษา ความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี และการจัดการศึกษาออนไลน์

ในฉบับนี้ วารสารได้นำเสนอผลงานวิจัย 10 บทความที่สะท้อนถึงประเด็นสำคัญในแวดวงการศึกษาและการบริหารจัดการยุคปัจจุบัน โดยเริ่มจากแนวทางบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยด้านนาฏศิลป์ในไต้หวัน ประเทศจีน และการพัฒนาแนวคิดเชิงผู้ประกอบการในนักศึกษาวิทยาลัยนวัตกรรมการประกอบการ นอกจากนี้ ยังมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทีมในนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของสถาบันภาพยนตร์ และปัจจัยจูงใจของอาจารย์ในวิทยาลัยการค้ำระหว่างประเทศที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน บทความที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีครอบคลุมการจัดการรูปแบบการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในนักศึกษาศิลปกรรมศาสตร์ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะในเทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังมีงานวิจัยด้านบทบาทผู้นำทางเทคโนโลยีในมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ไอโซว และการจัดการหลักสูตรโยคะผ่านช่องทางออนไลน์ บทความอื่นๆ ยังสำรวจบทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยนาฏศิลป์ และบทบาทของทักษะ Soft Skills ในผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ซึ่งล้วนเน้นความสำคัญของทักษะและความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการยุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

สุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการพิจารณาบทความทุกเรื่อง และขอขอบคุณนักวิจัยที่ไว้วางใจนำผลงานวิจัยมาส่งเสริมคุณภาพของวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ให้เป็นแหล่งข้อมูลอันทรงคุณค่าต่อสังคมวิชาการ

ดร.ดรณี ปัญจรัตน์กร

บรรณาธิการประจำฉบับ



บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.ดรุณี ปัญจรัตนกร

กองบรรณาธิการวารสารวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2567)

ศาสตราจารย์ ดร.สุมิตร สุวรรณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.สุเมษย์ หนกหลัง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ.ดร.วิเศษ ชินวงษ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์
ผศ.ดร.ระพีณ ชูชื่น	มหาวิทยาลัยราชธานี
พ.ท.หญิง ผศ.ดร.องค์อร ประจันเขตต์	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
อาจารย์ ดร.ประสาธ จูมพล	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน	สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
อาจารย์ ดร.สุกัญญา สุदारรัตน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรพวงนา	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
อาจารย์ ดร.ชมแข พงษ์เจริญ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลับกรองบทความ
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

รศ.ดร.ชมภูณัฐ หุ่นนาค	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
รศ.ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.ทินกร บัวชู	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.จิโรจน์ จิวแหยม	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
ดร.ดรุณี ปัญจรัตนกร	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.สุพิรพัทธ์ พิมพ์มาศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ดร.ฉัตรกุล เอื้อพิพัฒน์กุล	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.ชมแข พงษ์เจริญ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.ณัฐชยา สมมาศเดชสกุล	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ดร.ทินกร พูลพุด	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

สารบัญ

บทความวิจัย

- การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน
ประเทศจีน 1
Wu Pengsui และ คักดา สถาพรพวงนา
- Entrepreneurial Orientation of Students from the College of
Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of
Economics (HUE) 15
Shi Lin and Chalabhorn Suwansumrit
- Freshman's Team Improvement of Nanhai Film Academy in
Haikou University of Economics 30
Zhang Yuan and Laddawan Petchroj
- Incentive Factors of Faculty Members in Oriental College of
International Trade and Foreign Languages of School
Management in Haikou University of Economics 43
He Zhengui and and Laddawan Petchroj
- Management of Students Learning Style on Information and
Communication Technology of Nan Hai Academy of Fine
Arts of Haikou University of Economics 57
Li Dongze and Laddawan Petchroj
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่เทศบาล
เมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 70
ศุภวัช ชุณหศิริรักษ์ และ เสาวนารถ เล็กเลอลินธุ์



สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย

- Technology Leadership of Administrators as Perceived by Faculty Members in Gathering Stars Digital Economics in Haikou University of Economics 89
Li Jing and Sukanya Sudararat
- The Academic Management on Online Channels for Yoga Courses of Haikou Economic University 105
Yang Junhong and Piyanart Boonmepipit
- Leadership Roles of Administrators as Perceived by Faculty Members in Dance College, Haikou University of Economics 119
Zhang Qiuping and Vinutthaput Phophet
- ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน 138
แดนทัย จำปาบุรี และ ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์
มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน
Administrators' Strategic Management of Dance University
in Hainan, China

Wu Pengsui¹

ศักดา สถาพรวงษา²

Sakda Sathapornwachana

E-mail: sasath@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน 2) เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน ตามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน จำนวนทั้งสิ้น 40 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงวัดด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 – 1.00 มีความเที่ยงเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One - way ANOVA และ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดทิศทาง รองลงมา คือ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการควบคุมกลยุทธ์ และ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดทิศทางและการกำหนดกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์



Abstract

The objectives of this research were 1) to study the administrators' strategic management of Dance University and 2) to compare the opinions of teachers on the administrators' strategic management of Dance University, classified by gender, age, education level, and work experience. The sample random sampling consisted of 40 teachers. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire with content validity (IOC=.67-1.00) and reliability (Cronbach's α = .96). The data were statistically analyzed by using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One –way ANOVA and LSD.

The results of the research were as follows: 1) the administrators' strategic management of Dance University was at a high level, in overall and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean: Establishing Organization Direction, followed by Strategy Implementation, Strategy Formulation, Environment Analysis, and Strategy Control, and 2) the opinions of teachers on the administrators' strategic management of Dance University, classified by gender, were statistically significant differences at the .05 level, while the differential education level and work experience were not different. Moreover, the opinions, classified by age, were not different except for Establishing Organization Direction and Strategy Formulation, with a statistically significant level of .05.

Keyword: Strategic Management, Dance University, Hainan China

บทนำ

ปัจจุบันจีนมีระบบการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ สถาบันการศึกษามี ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยและบัณฑิตวิทยาลัย กฎหมายการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน กำหนดว่า รัฐบาลรับผิดชอบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี นั่นคือ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น รัฐบาลจีนให้ความสำคัญต่อการศึกษาอย่างมากเหนือกว่าการพัฒนาสาขาใดๆ รัฐบาลจีนได้กำหนดนโยบายการพัฒนาประเทศด้วยวิทยาศาสตร์และการศึกษา นอกจากนั้นยังมุ่งที่จะปฏิรูประบบการศึกษาในแนวลึกโดยการจัดการศึกษาแบบให้เปล่าถึง 9 ปี รัฐบาลจีนได้สนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐในทุกระดับ เพิ่มการลงทุนทางด้านการศึกษาและส่งเสริมให้ประชาชนทุกสาขาอาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาในทุกช่องทางและทุกวิถีทาง การศึกษาของจีนยึดมั่นในหลักการ “การพัฒนาสู่ความทันสมัยเปิดสู่โลกและอนาคต” จากนโยบายเปิดประเทศของจีนทำให้ รัฐบาลจีนมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาของประเทศอย่างจริงจังโดยพิจารณาได้จากนโยบายปฏิรูปการศึกษาปี ค.ศ.1998 ที่ขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 9 ปีเป็น 12 ปีการออกมาตรการต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้ภาคเอกชนเพิ่มการลงทุนประกอบธุรกิจจัดตั้งสถานศึกษามากขึ้น (ธนิดา โชคคุณานันท์กุล และกานต์ โกวิทย์สมบูรณ์, 2560)

ประธานาธิบดี สี จิ้นผิง กล่าวว่า “การศึกษา คือ รากฐานในการพัฒนาประเทศ เราจึงต้อง มุ่งเน้นไปที่การสร้างเยาวชนคนรุ่นใหม่” ในเดือน 23 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2020 รัฐบาลจีนได้ออกนโยบาย “ยุทธศาสตร์ การศึกษาจีนสู่ความทันสมัยปี 2035” ได้ประกาศยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อชี้แนะทิศทาง ไปสู่ความทันสมัยในอีก 15 ปี ข้างหน้า ทางจีนกำหนดให้หน่วยงานทุกพื้นที่ต้องบูรณาการไปสู่การ ปฏิบัติอย่างจริงจัง ยุทธศาสตร์ใหม่นี้มุ่งเน้นแนวคิดพื้นฐาน 8 ประการ ได้แก่ 1) คุณธรรมนำหน้า 2) พัฒนาคอนอย่างรอบด้าน 3) เข้าถึงการศึกษาโดยทั่วถึง 4) เรียนรู้ตลอดชีวิต 5) เรียนรู้ตามศักยภาพ หรือความสนใจของผู้เรียน 6) ตระหนักถึงภัยภายในสู่การลงมือปฏิบัติ 7) พัฒนาแบบบูรณาการ 8) ร่วมสร้างและแบ่งปัน โดยยึดหลักการดำเนินงานตามลักษณะเฉพาะแบบจีน เพื่อบรรลุเป้าหมายไปสู่ ความทันสมัย ให้ประเทศจีนมีการศึกษาที่เข้มแข็ง เป็นประเทศแห่งการเรียนรู้ มีความเข้มแข็งด้าน พลังทรัพยากรมนุษย์ มีรากฐานที่มั่นคง สร้างประเทศสังคมนิยมที่ทันสมัย มั่งคั่ง เป็นประชาธิปไตยที่มี อารยธรรม ความสามัคคีและสวยงามในช่วงกลางศตวรรษที่ 21 โดยมีจุดเน้นที่โดดเด่น 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ศึกษาแนวคิดสังคมนิยมแบบเฉพาะของจีนยุคใหม่ 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนา การศึกษาให้มีคุณภาพสูงระดับโลกด้วยลักษณะเฉพาะแบบจีน 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลักดันการศึกษา ให้มีคุณภาพสูงในทุกระดับการศึกษา 4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 เน้นความเท่าเทียมด้านบริการสาธารณะขั้น พื้นฐานทางการศึกษา 5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อปวงชน 6) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับการบ่มเพาะผู้มีความสามารถพิเศษ 7) ยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างกลุ่มครูมืออาชีพและนวัตกรรม

ที่มีคุณภาพสูง 8) ยุทธศาสตร์ที่ 8 เร่งปฏิรูปการศึกษาในยุคข้อมูลข่าวสาร 9) ยุทธศาสตร์ที่ 9 สร้างรูปแบบใหม่ของการศึกษาที่เปิดกว้างสู่ภายนอก และ 9) ยุทธศาสตร์ที่ 10 ส่งเสริมความทันสมัยและความสามารถในการกำกับดูแลการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการของสาธารณรัฐประชาชนจีน, 2019)

จากคำกล่าวของประธานาธิบดี สี จิ้นผิง และ“ยุทธศาสตร์ การศึกษาจีนสู่ความทันสมัยปี 2035” จึงส่งผลให้สถาบันทางการศึกษาของจีนในทุกกระดับต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการศึกษาของแต่ละสถาบันทางการศึกษาอย่างเร่งด่วนเพื่อสนองตอบต่อนโยบาย ด้วยการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของสังคม และการขยายการลงทุนของรัฐในด้านการศึกษา โดยที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยไม่เพียงแต่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาในระดับที่ไม่มีมาก่อนเท่านั้น แต่ยังได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วย ตั้งแต่ก่อตั้งมหาวิทยาลัย การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยก็เริ่มปรากฏให้เห็นด้วยการพัฒนาวิชาชีพของการจัดการมหาวิทยาลัย มีความยากในการจัดการมหาวิทยาลัยจึงเพิ่มขึ้นทุกวัน มหาวิทยาลัยไม่ได้พยายามที่จะดำรงอยู่เพียงเป็นสถานที่สอนอีกต่อไป แต่ยังต้องมีการบริหารจัดการหน้าที่ด้วยที่ซึ่งก่อนการปฏิรูปและการเปิดประเทศ การจัดการมหาวิทยาลัยนั้นค่อนข้างง่าย และโดยทั่วไปแล้วจะมีการดำเนินการโดยครูและนักศึกษา โดยในเวลานั้นขนาดของมหาวิทยาลัยค่อนข้างเล็กและข้อกำหนดสำหรับการจัดการไม่สูง โดยพื้นฐานแล้ว กิจกรรมทั้งหมดสามารถทำได้ โดยใช้การจัดการที่หลากหลาย แต่ตอนนี้ระดับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น ความยากในการจัดการก็เพิ่มขึ้น และเนื้อหาของการจัดการก็ละเอียดขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น หากต้องการรักษาการดำเนินกิจการตามปกติของมหาวิทยาลัยต้องมีทีมผู้บริหารมืออาชีพ และทีมผู้บริหารมืออาชีพต้องมีผู้บริหารมืออาชีพ แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังไม่มีความต้องการในการบริหารจัดการความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัย และไม่มีระบบที่เป็นมาตรฐาน และกลไกการพัฒนาวิชาชีพ สถานการณ์เช่นนี้จึงเป็นข้อจำกัดการพัฒนามหาวิทยาลัย

กระทรวงศึกษาธิการแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ยังกล่าวถึงเจตนารมณ์ ฉบับที่ 1 ปี ค.ศ. 2014 ว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาด้านศิลปะในโรงเรียน การกีฬาเพื่อสุขภาพและการศึกษาศิลปะ โดยมีการดำเนินการสร้างระบบการประเมินและพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านศิลปะ การพัฒนาการศึกษาวิชาชีพด้านศิลปะได้กลายมาเป็นเนื้อหาที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพมหาวิทยาลัย ต่อมาในปี ค.ศ. 2019 กระทรวงศึกษาธิการแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนได้ออกข้อกำหนดเกี่ยวกับการเสริมสร้างทีมครูการศึกษาด้านสุนทรียศาสตร์ ปฏิรูปการสอน ส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมและนวัตกรรม ตลอดจนยกระดับความสามารถในการรับใช้สังคม มหาวิทยาลัยต้องยกระดับการศึกษาศิลปะ ให้อยู่ในระดับที่รัฐกำหนดและมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการปรับปรุงระดับการจัดการภายในต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการของสาธารณรัฐประชาชนจีน, 2019)

ปัญหาในการจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ในประเทศจีน ดังที่ Jin (2015) กล่าวว่า

ประการแรกขาดความตระหนักในการดำเนินการและประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ผู้นำของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยหลายแห่งขาดความรับผิดชอบในการจัดการการบริหาร ทำให้ไม่สมกับบทบาทและทำงานไม่ล้าสมัย งานหลายอย่างอยู่ในรูปแบบเดิม ประการที่สองขาดความจริงจังในวิทยาลัยศิลปะไม่ที่จะเป็นการจัดการหรือการทำงานก็ไม่ได้ระมัดระวังตลอดเวลาในการดำเนินการ และประการที่สามโครงสร้างองค์กรไม่มีเหตุผลและการประสานงานและความร่วมมือระหว่างแผนกไม่เพียงพอ มีสถาบันการจัดการมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวิทยาลัยศิลปะและการทำซ้ำหลายครั้งในแง่ของหน้าที่และการแบ่งงาน ซึ่งถูกละเมิดด้วยโครงสร้างองค์กรที่ไม่มีความคล่องตัวและหลักการของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และสัมพันธ์กับ Dong (2022) กล่าวไว้เกี่ยวกับการศึกษาของประเทศจีนไว้ ดังนี้ 1) การตั้งค่าและการดำเนินงานของสถาบันการปกครองของวิทยาลัยศิลปะในประเทศโดยทั่วไปนั้นบริหารจัดการและดำเนินงานของหน่วยงานรัฐบาล เมื่อมีการเพิ่มแผนกและผู้ได้บังคับบัญชาใหม่ก็จะนำไปเป็นเป็นปัญหาที่ใหญ่ที่สุดในการบริหารจัดการของวิทยาลัยศิลปะหรือมหาวิทยาลัย 2) แนวโน้มของการบริหารจัดการของวิทยาลัยศิลปะกำลังแย่ลงเรื่อย ๆ 3) เจ้าหน้าที่บริหารของวิทยาลัยศิลปะและมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ดำเนินกิจกรรมการสอนที่ตามมาตรฐานแต่ส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจกับการปรับปรุงและพัฒนาการรู้หนังสือของตนเอง 4) ประสิทธิภาพการทำงานและบทบาทการส่งเสริมการขายยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 5) มหาวิทยาลัยศิลปะได้รับการจัดตั้งขึ้นตามระบบการจัดการบริหารของรัฐบาลที่เป็นการวางแผนระยะยาวซึ่งทำให้การแข่งขันงานไม่รุนแรงผู้จัดการขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและความคิดริเริ่มและขาดความคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปและการสร้างนวัตกรรม

จากสภาพปัญหารวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศจีน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการทำวิจัย เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน” ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาเพื่อ การเพิ่มประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย มณฑลไห่หนานต่อไป

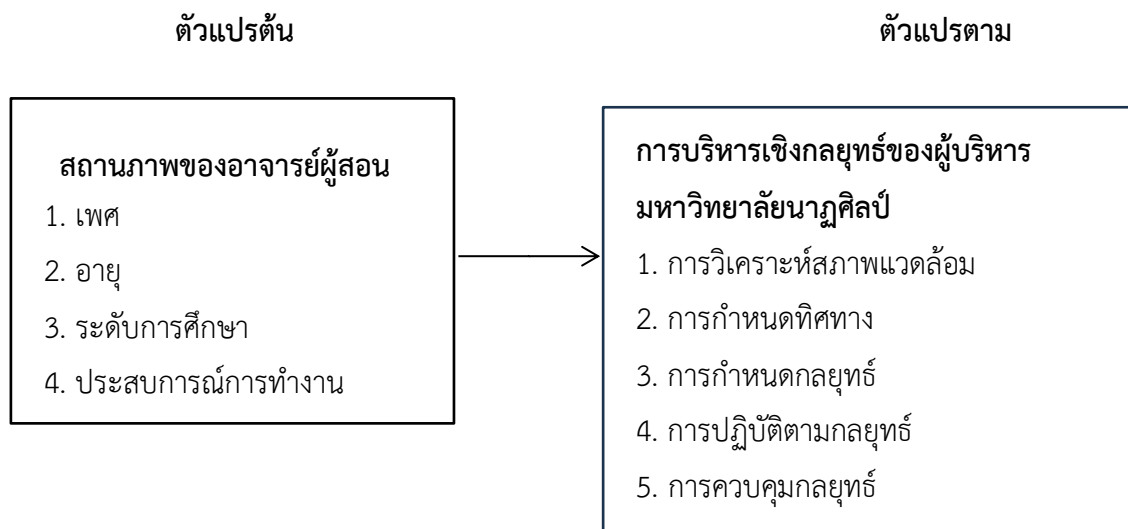
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของอาจารย์ผู้สอน

สมมติฐานของการวิจัย

อาจารย์ผู้สอนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน จำนวนทั้งสิ้น 46 คน จาก 1 วิทยาลัยและ 3 มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย Haikou University of Economics, Hainan Normal University, Hainan Technology and Business College and Qiongtai Normal University ที่ทำการเปิดสอนนาฏศิลป์

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไห่หนาน ประเทศจีน จำนวนทั้งสิ้น 40 คน ด้วยการเปิดตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) โดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา และและประสบการณ์การทำงานของอาจารย์ผู้สอน และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสาร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.3 กำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.4 ยกร่างแบบสอบถาม

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (ชูศรีวงศ์รัตน์, 2553)

3.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไว้ว่า ต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3.8 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้สถิติ ประกอบด้วย

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของอาจารย์ผู้สอน โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1. ผลการการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศ

จึง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และที่ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทาง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และด้านการควบคุมกลยุทธ์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง และด้านกฎหมาย รองลงมา คือ มีการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ SWOT มาทำเป็นตาราง TOWS Matrix อยู่ในระดับมาก

1.2) ด้านการกำหนดทิศทาง พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์มีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์อย่างชัดเจน และสื่อสารให้คณาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้รับรู้ว่าเป็นเป้าหมายของมหาวิทยาลัยร่วมกัน รองลงมา คือ มีการกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์สอดคล้องและสนองต่อความต้องการตามนโยบายของประเทศ สังคม ชุมชนและของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดเป็นเป้าประสงค์ของผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นไว้อย่างชัดเจน

1.3) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ให้คณาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันระดมสมองเพื่อหาวิธีการหรือทางเลือกที่หลากหลายของการบริหารจัดการการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ รองลงมา คือ ให้คณาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเสนอวิธีการหรือทางเลือกที่หลากหลายของการบริหารจัดการการศึกษาของมหาวิทยาลัยดังกล่าว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ผู้บริหารระดับต่างๆของมหาวิทยาลัยหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนของมหาวิทยาลัยร่วมกันตัดสินใจในการเลือกทางเลือกหรือกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

1.4) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร โครงสร้างงานและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการการปฏิบัติงานจนจนบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้ รองลงมา คือ ให้คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยจัดทำเป็นโครงการและกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานและบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุผล

สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

1.5) ด้านการควบคุมกลยุทธ์ พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ให้คณะกรรมการดังกล่าว ดำเนินการนิเทศ กำกับและติดตามการดำเนินงานของคณาจารย์และบุคลากรทุกระดับระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา รองลงมา คือ ให้คณะกรรมการชุดดังกล่าว ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานให้กับทางผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ได้ทราบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการการควบคุมกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดทิศทางการกำหนดกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทาง ที่เป็นเช่นนี้ เพราะ อาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวันได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ทุกคนสามารถสื่อสาร บริหารจัดการ พัฒนาบุคลากร ให้คำแนะนำในการปฏิบัติร่วมกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยร่วมกัน สอดคล้องกับ Zhang (2015) ที่กล่าวว่า “มีความจำเป็นต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนและจัดการทีมไปสู่ทิศทางที่กำหนดปรับปรุงระดับโดยรวมของทีมผู้บริหารและสร้างระดับสูงทีม”

2. การเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีนจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน จำแนกตามเพศ พบว่าผู้บริหารชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารหญิง ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารชายมีเป้าหมายการบริหารและระบบการทำงานที่ชัดเจนกว่า รวมถึงมีความสามารถในการตัดสินใจและวิเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่า สอดคล้องกับข้อมูลที่ระบุว่า แม้ว่าผู้หญิงจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของจีน แต่การเป็นตัวแทนของผู้หญิงในระดับ

การตัดสินใจยังคงต่ำ (Spacebar, 2022)

2.2 เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาจารย์ที่มีอายุ สูงกว่า 40 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มอายุตั้งแต่ 25 ปี – 30 ปี อยู่ในระดับมาก และกลุ่มอายุที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อายุ สูงกว่า 30 ปี – 40 ปี อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีนที่บริหารจัดการมหาวิทยาลัย และร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ มีอายุมากกว่า 40 ปี ถือได้ว่าเป็นคนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นช่วงวัยของการทำงาน เพื่อค้นหาความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของการทำงาน สอดคล้องกับ Chen (2013) เนื่องจากข้อจำกัด ในรูปแบบ ระบบแบบดั้งเดิม เงินเดือนและผลประโยชน์ การสร้างทีมผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่สำคัญค่อนข้างล่าช้าหลังเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศบางแห่ง คุณภาพของบุคลากรที่ครอบคลุมอยู่ในระดับต่ำความรู้ระดับมืออาชีพของการบริหารจัดการ การคุณวุฒิการศึกษาต่ำและอายุมาก ฯลฯ ซึ่งส่งผลกระทบอย่างจริงจังต่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยและในเวลาเดียวกัน ทรัพยากรการศึกษาที่เสียไปอย่างมากภายในมหาวิทยาลัย

2.3 เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีนจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยเรียงกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาจารย์ที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ครูที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยระดับปริญญาโท ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ภาพรวมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีนส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับการศึกษาอื่นๆซึ่งเป็นช่วงวัยของการทำงาน เรียนรู้การทำงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของชีวิตตนเอง สอดคล้องกับ Chen (2013) เนื่องจากข้อจำกัด ในรูปแบบ ระบบแบบดั้งเดิม เงินเดือนและผลประโยชน์ การสร้างทีมผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่สำคัญค่อนข้างล่าช้าหลังเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศบางแห่ง คุณภาพของบุคลากรที่ครอบคลุมอยู่ในระดับต่ำความรู้ระดับมืออาชีพของการบริหารจัดการ การคุณวุฒิการศึกษาต่ำและอายุมาก ฯลฯ ซึ่งส่งผลกระทบอย่างจริงจังต่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยและในเวลาเดียวกัน ทรัพยากรการศึกษาที่เสียไปอย่างมากภายในมหาวิทยาลัย

2.4 เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน ประเทศจีน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่าง กลุ่มอาจารย์ที่ประสบการณ์การทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ภาพรวมอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ มณฑลไต้หวัน

ประเทศจีน เป็นช่วงวัยที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เป็นช่วงวัยที่เริ่มต้นการทำงาน เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานด้วยตนเองและจากผู้ที่มีประสบการณ์สำเร็จของการทำงาน สอดคล้องกับ Chen (2013) กล่าวว่า ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา คุณภาพของการบริหารงานด้านบุคลากรจะส่งผลโดยตรงต่อระดับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย เนื่องจากข้อตกลงความร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัยในประเทศและมหาวิทยาลัยต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ระหว่างในประเทศมักใช้ประสบการณ์ของมหาวิทยาลัยต่างประเทศซึ่งได้ปรับปรุง การเน้นการก่อสร้างทีมผู้บริหาร การบริหาร การสรรหาได้ดึงดูดกลุ่มบุคลากรด้านการบริหารรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาระดับสูง ได้กลายเป็นเทรนด์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประเด็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ SWOT มาทำเป็นตาราง TOWS Matrix มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสำคัญของการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงวิเคราะห์เข้ากับการวางแผนกลยุทธ์ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ SWOT และ TOWS Matrix อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทีมงาน โดยให้คณาจารย์และบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล และออกแบบกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความรอบคอบและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านการกำหนดทิศทาง ประเด็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์มีการกำหนดเป็นเป้าประสงค์ของผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการนำเครื่องมือ เช่น SMART Goals มาใช้ เพื่อให้เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ สามารถบรรลุได้จริง มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจ และมีระยะเวลากำหนดชัดเจน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมให้แก่คณะบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ประเด็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ให้ผู้บริหารระดับต่างๆของมหาวิทยาลัยหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนของมหาวิทยาลัยร่วมกันตัดสินใจในการเลือกทางเลือกหรือกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรสร้างกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยควรเริ่มจากการจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เป็นตัวแทนจากผู้บริหารระดับต่าง

ๆ คณาจารย์ และบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน พร้อมนำเสนอข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจและสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ นอกจากนี้ การใช้เทคนิคการบริหารจัดการ เช่น Delphi Method หรือการประชุมเชิงกลุ่มระดมสมอง (Brainstorming) อาจช่วยกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจร่วมกันที่มีคุณภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมอย่างเปิดเผยจะช่วยให้กระบวนการตัดสินใจมีความโปร่งใสและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายมากขึ้น

1.4 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ ประเด็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานและบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์ (Results-Based Management) ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยเริ่มจากการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายเชิงปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้ พร้อมทั้งระบุขั้นตอนและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ (Standard Operating Procedures) ที่ระบุบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับ รวมถึงกำหนดระยะเวลาและตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการใช้เครื่องมือบริหารจัดการ เช่น Balanced Scorecard หรือ Key Performance Indicators (KPIs) เพื่อช่วยติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านการควบคุมกลยุทธ์ ประเด็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์แต่งตั้งคณะกรรมการการควบคุมกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจัดตั้งคณะกรรมการการควบคุมกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากทุกระดับของมหาวิทยาลัย เช่น ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าภาควิชา บุคลากรฝ่ายสนับสนุน และตัวแทนจากคณาจารย์และนักศึกษา เพื่อสร้างระบบการตรวจสอบและประเมินผลที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ หน้าที่ของคณะกรรมการนี้ควรรวมถึงการติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานกลยุทธ์ การประเมินความเหมาะสมของแผนงานในระหว่างดำเนินการ และการให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงในกรณีที่เป้าหมายไม่สามารถบรรลุได้ตามแผนที่กำหนด นอกจากนี้ ควรกำหนดกรอบเวลาการรายงานผลที่ชัดเจน เช่น การประชุมรายไตรมาสหรือรายเดือน เพื่อให้การควบคุมกลยุทธ์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านการกำกับดูแลและการประเมินผลกลยุทธ์สำหรับคณะกรรมการ รวมถึงการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ เช่น Dashboard หรือ Performance Monitoring Systems จะช่วยให้กระบวนการควบคุมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เจาะลึกถึงปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ เช่น บริบททางวัฒนธรรม การสนับสนุนจากรัฐบาล หรือโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรือแผนปฏิบัติที่ตอบสนองต่อความท้าทายเฉพาะของมหาวิทยาลัยนาฏศิลป์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเสริมการศึกษาเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่มกับอาจารย์ผู้สอนหรือผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจความคิดเห็นและประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมายอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการศึกษาเชิงปริมาณและให้ข้อมูลที่มีมิติหลากหลายมากขึ้นสำหรับการปรับปรุงการบริหารเชิงกลยุทธ์ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการของสาธารณรัฐประชาชนจีน. (2019). ยุทธศาสตร์การศึกษาจีนสู่ความทันสมัยปี 2035. สืบค้นจาก <https://www.onec.go.th/th.php/page/view/Outstand/4387>
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ธนิดา โชคคุณานันท์กุล, และ กานต์ โกวิทย์สมบุญ. (2560). ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของสาธารณรัฐประชาชนจีน: ศึกษากรณีมหานครเซี่ยงไฮ้. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 3(1-2), 199-210. <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/jdbs/article/view/355>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาส อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุงครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- Chen, H. (2013). Analysis of the status quo of administrative management of colleges and universities. *Heilongjiang Education (Research and Evaluation of Higher Education)*, 11(1), 91-92.
- Dong, T. T. (2022). Research on administrative innovation paths of art colleges and universities. *Journal of Jiangxi Vocational and Technical College of Electricity*, 35(4), 88-89.
- Jin, Y. (2015). Exploration of the Implementation of the Administrative Management Execution of Art College. *Journal of the Northern Music*, 35(20), 207.
- Spacebar. (2022, 8 มีนาคม). ผู้หญิงจีนเก่งไม่แพ้ผู้ชาย แต่ทำไมก้าวไม่ถึงตำแหน่งผู้นำระดับสูงๆ. สืบค้นจาก <https://spacebar.th/world/why-china-has-so-few-female-leaders-no>



women-on-politburo

Zhang, L. W. (2015). The Important and Implementation Strategy Research on the Administrative Management of Art College. *Journal of Jiamusi Vocational Institute*, 154(09), 472-474.



Entrepreneurial Orientation of Students from the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE)

Shi Lin¹

E-mail: 515739689@qq.com

Chalabhorn Suwansumrit²

E-mail: chsuwa@rpu.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the entrepreneurial orientation of students from the college of innovation and entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE). and 2) to compare the entrepreneurial orientation of students from the college of innovation and entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE) as classified by genders, ages and college years. The research sample consisted of 44 students from the College of Innovation and Entrepreneurship at HUE selected by a stratified sampling technique. An instrument for data collection was a set of 5-rating scale questionnaires with a validity between .67-100 and a reliability value of .91. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and LSD.

The results of the research were as follows: 1) students' opinions regarding an entrepreneurial orientation of students were at a high level. An aspect with the highest mean was Innovativeness, followed by Competitive Aggressiveness, Proactiveness, Autonomy and Risk-taking. and 2) There was no difference in the opinions regarding entrepreneurial orientation among students of different genders and college years. However, there were found differences in the opinions of the respondents of different ages regarding an entrepreneurial orientation in the light of Innovativeness, Risk-taking and Competitive Aggressiveness at a statistically significant level of .01 and in the light of Autonomy and Proactiveness at a statistically significant level of .05.

¹ Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

² Lecturer of Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

Keyword: Entrepreneurial Orientation, College of Innovation and Entrepreneurship,
Haikou University of Economics

Introduction

Entrepreneurship is the attribute of those who lead change. It starts with new initiatives and recruiting socio-economic resources to create a new desired business or product. Acceptance of potential risks or failures. Taking on the risks that may arise with respect to funds, time, or professional commitments that will create value for a product or service that may be new or unique. The independent entrepreneurship of individuals or organizations to create innovative ideas that stand out from the competition will cause the characteristics of new products and services. A commitment to creating products and considering the success that will meet the needs of consumers will encourage that person to be successful in entrepreneurship (Michael, 2000).

Entrepreneurship is very important for personal and economic development (Manning, 2018). Entrepreneurship and entrepreneurship globalization are important because entrepreneurship is the main catalyst for the country's economic growth (Audretsch, 2007). This is because entrepreneurship aims to carry out economic transformation and wealth creation through the ability and effectiveness of an individual in recognizing opportunities and changing opportunities into reality in the form of potential goods or services. (Obembe et al., 2014). Firms that show entrepreneurial behaviour have greater profitability and growth than those that do not adopt entrepreneurial systems (Antonicic, 2007). Furthermore, Antonicic stated that organizations that use entrepreneurship have more open communication and formal controls and are able to adapt to an intensive environment, including management, innovation, continuously renewing and proactive. Consequently, entrepreneurship is today a permanent attitude that firms should develop. According to Franco and Haase (2013), entrepreneurial orientation is a key concept in understanding whether a firm adopts entrepreneurial activities or not. Miller (1983) was the first author to identify entrepreneurship as three entrepreneurial activities,

innovation, proactive action, and Risk-taking, and stated that companies that showed these activities had an entrepreneurial relationship.

The main function of the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou Economics University is to provide education to develop students' competencies to meet the needs of national development. Innovation and Entrepreneurship Therefore, it emphasizes that students are capable of innovation. It is managed by both the College of Innovation and Entrepreneurship to develop a modern education management system quality that meets the needs of society and is universal by applying it to be appropriate to the management context of the College of Innovation and Entrepreneurship. It will make students have academic excellence, communication skills, thinking process skills, creative production, and jointly take responsibility for the global society. This is a feature that will step into the 21st century and develop learners in accordance with the goals of national development to have the characteristics and skills to learn creativity and innovation. Cooperation skills, teamwork and leadership, information communication skills, and media literacy. Career Skills Emphasis on Entrepreneurship.

The Chinese Central Government has launched a few policies to encourage college students and graduates to actively partake in entrepreneurial activities since the late 1990s in the hope of rendering entrepreneurship a new growth point in driving college student employment. Along with China's economic "new normal," the Chinese Central Government proposed the "mass entrepreneurship and innovation" policy in 2015 to promote China's entrepreneurial activities toward a climax. As the key to entrepreneurship is innovative talent, Chinese central and provincial-level governments expect college students, who are persons of high quality and high ability, to serve as a strong reserve force for entrepreneurial activity. Chinese universities also carry out the practices for the entrepreneurship education of college students, provide venture funds and services, and establish startup hubs and incubation bases so as to encourage and support the self-employment and entrepreneurial activities of college students. (You & Ding, 2017).

The College of Innovation and Entrepreneurship, therefore, takes it as a prime

concern to promote and fulfil the necessary qualities of entrepreneurship among students. It helps students who want to be entrepreneurs to be ready to go out and do business successfully by developing and creating added value for their businesses, increasing the value of the domestic economy.

Therefore, it is advisable to study a management approach to the development of entrepreneurial concepts perceived by students at the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics. The results of this research will provide information for educational institution administrators to consider and improve a management approach that could effectively and efficiently provide an entrepreneurial foundation to students at the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics.

Research Objectives

1. To study the entrepreneurial orientation of students from the college of innovation and entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE).
2. To compare the entrepreneurial orientation of students from the college of innovation and entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE) as classified by genders, ages and college years.

Expected Benefits

To enable educational institutions to understand the opinions regarding an entrepreneurial orientation of students to develop a teaching curriculum to fulfill the attributes of students' entrepreneurial orientation consistently and effectively.

Research Conceptual framework

It is a study of opinions regarding the Entrepreneurial Orientation of Students from the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics by synthesizing entrepreneurial orientation concepts consisting of 1) Innovativeness, 2) Autonomy, 3) Risk-taking, 4) Proactiveness, 5) Competitive Aggressiveness (Michael, 2000; Miller, 1983; Lumpkin & Dess, 1996).

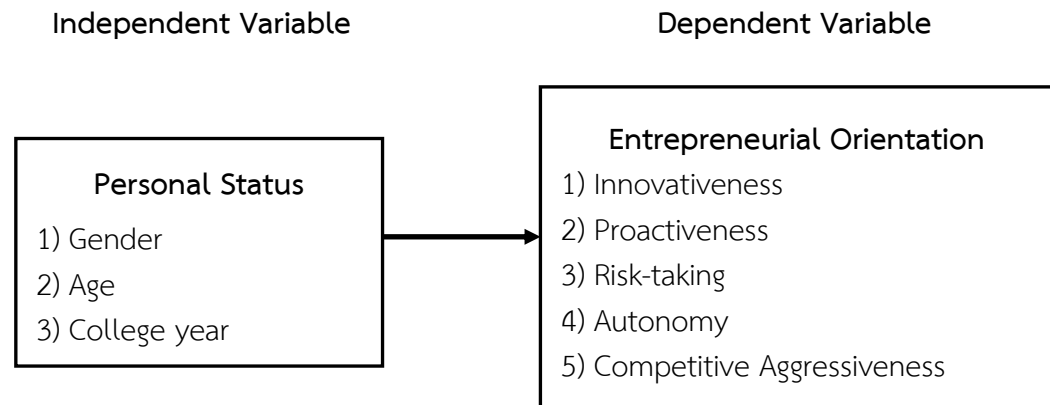


Figure 1 Conceptual framework

Research Methodology

This research It is descriptive research in the form of Survey Research (Survey Research).

1. Population and sample

The total population is 50 students from the College of Innovation and Entrepreneurship in Haikou University of Economics.

The sample is 44 students, the researcher used stratified random sampling following by Krejcie and Morgan's table (1970) to determine the sample size for a given population. (Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan, 1970 cited in Petchroj, 2019) and selected by stratified random based on-type of group.

2. Making tools and inspecting tool quality

2.1 Review relevant theories and research regarding an entrepreneurial orientation and questionnaire construction for behavioral and social science research.

2.2 Study methods for constructing a competency scale of the entrepreneurial orientation of students from the college of innovation and entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE).

2.3 Create the questionnaire about the entrepreneurial orientation of students from the college of innovation and entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE). It is a questionnaire according to the actual conditions based on the 5-point Likert scale.

2.4 Take the questionnaire about the entrepreneurial orientation of students from the college of innovation and entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE) was modified and collected and was interpreted based on the scoring

criteria and interpretation. To three experts to examine its validity (Content Validity) to make improvements. The IOC or (Index of Item-Objective Congruence) value of this thesis is between .67-1.0, which it is higher than .50 of IOC Value based on the IOC criteria.

2.5 Improve and revise the questionnaire according to the advice of experts. Then present it to the supervising teacher. The thesis is checked again before being put to trial.

2.6 The questionnaire was brought for try-out with 30 non-research sample groups from the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics. Cronbach's Alpha Coefficient value was then calculated, and it was found that the reliability value of the questionnaire was acceptable at .91. (Petchroj et al., 2019).

2.7 Improve, edit and publish it as an actual questionnaire for further use in collecting data with the sample group.

3. Data Collection

3.1. Request an official letter from the Master of Education program, Department of Educational Administration, Rajapruk University and send it to the College of Innovation and Entrepreneurship, Haikou University of Economics asking cooperation and assistance in collecting research data.

3.2 After obtaining an approval from the College of Innovation and Entrepreneurship Haikou University of Economics, 44 copies of the questionnaire were distributed as google form to the sample group by E-mail, QQ and WeChat.

3.3 When the copies of questionnaire were returned, the completeness of each copy was checked, and then prepared for data analysis.

4. Data analysis

4.1 Analyze personal status data of respondents. By distributing Frequency (Frequency) and Percentage (Percentage).

4.2 Analyze the entrepreneurial orientation of students from the college of innovation and entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE) by finding the mean (\bar{X}) and standard deviation (S.D.).

4.3 Analysis of data comparing the entrepreneurial orientation of students from the college of innovation and entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE) as classified by genders, ages and college years. Used to analyze data with 2 groups of primary variables: gender. And test the hypothesis. One-way ANOVA

was used to compare the entrepreneurial orientation of students from the college of innovation and entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE and classified by ages, and college year to conduct hypothesis testing, and compare the pairwise means using LSD (least significant difference).

Results

Analysis Results of the entrepreneurial orientation of students from the college of innovation and entrepreneurship at Haikou University of Economics (HUE).

Table 1 The mean and standard deviation of the overall score of the opinions regarding an entrepreneurial orientation of students from the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics by entrepreneurial orientation attributes.

(n=44)

No.	Entrepreneurial orientation	\bar{X}	S.D.	Level	Rank
1.	Innovativeness	4.50	.46	Highest	1
2.	Proactiveness	4.45	.49	High	3
3.	Risk-taking	4.42	.49	High	5
4.	Autonomy	4.44	.52	High	4
5.	Competitive Aggressiveness	4.46	.49	High	2
Overall		4.46	.46	High	

From Table 1, the overall opinion of the respondents regarding an entrepreneurial orientation was at a high level (\bar{X} =4.46 S.D.=.46), and the attribute with the highest mean was Innovativeness (\bar{X} =4.50 S.D.=.46), followed by Competitive Aggressiveness, Proactiveness, Autonomy and Risk-taking respectively.

As large as a country, as small as a university, innovation is also required. Innovation is the primary driving force leading development, innovation is the soul of a nation's progress, and an inexhaustible driving force for a country's prosperity. Through the questionnaire survey, it is known that many college students dare not take responsibility or avoid risks when undertaking Risk Taking.

Table 2 The comparison of the opinions regarding an entrepreneurial orientation of students from the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics by genders.

(n=44)

No.	Entrepreneurial orientation	Genders				t	P-valve
		Male		Female			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	Innovativeness	4.52	.50	4.49	.44	.23	.82
2.	Autonomy	4.46	.49	4.45	.50	.05	.96
3.	Risk-taking	4.45	.50	4.41	.49	.30	.76
4.	Proactiveness	4.49	.52	4.41	.53	.49	.63
5.	Competitive Aggressiveness	4.51	.49	4.41	.50	.63	.53
Overall		4.49	.47	4.43	.47	.36	.72

From Table 2, there was found no difference in the opinions of the respondents with different genders regarding both overall and each attribute of an entrepreneurial orientation.

Table 3 The comparison of the opinions regarding an entrepreneurial orientation of students from the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics by ages.

(n=44)

No.	Entrepreneurial orientation	Ages				t	P-valve
		Less than 20		20-25			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	Innovativeness	4.10	.08	4.52	.46	-5.02**	.00
2.	Autonomy	4.14	.25	4.48	.49	-2.06*	.12
3.	Risk-taking	4.05	.08	4.45	.50	-4.46**	.00
4.	Proactiveness	4.04	.22	4.47	.52	-2.83*	.05

Table 3 (Cont.)

No.	Entrepreneurial orientation	Ages				t	P-valve
		Less than 20		20-25			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5	Competitive Aggressiveness	4.00	.00	4.49	.49	-6.41**	.00
	Overall	4.07	.09	4.49	.47	-4.65**	.00

* Statistically significant at the .05 level

** Statistically significant at the .01 level

From Table 3, there was found differences in the opinions of the respondents with different ages regarding an entrepreneurial orientation in the light of Innovativeness, Risk-taking and Competitive Aggressiveness at a statistically significant level of .01, and in the light of Autonomy and Proactiveness at a statistically significant level of .05.

Table 4 The comparison of the opinions regarding an entrepreneurial orientation of students from the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics by college years.

(n=44)

No.	Entrepreneurial orientation	College years				t	P-valve
		Junior		Senior			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	Innovativeness	4.51	.45	4.43	.58	.20	.78
2.	Autonomy	4.45	.49	4.49	.54	-.14	.90
3.	Risk-taking	4.42	.50	4.49	.47	-.30	.78
4.	Proactiveness	4.44	.52	4.51	.55	-.30	.78
5.	Competitive aggressiveness	4.45	.50	4.51	.48	-.28	.80
	Overall	4.45	.46	4.49	.51	-.14	.90

From Table 4, there was found no difference in the opinions of the respondents with different college years regarding both overall and each attribute of an entrepreneurial orientation.

Discussion

1. Innovativeness was found to be at the top of students' opinions regarding an entrepreneurial orientation at the College of Innovation and Entrepreneurship of Haikou University of Economics. This shows that innovation is the first driving force leading development. Only with innovation and creation can we start a business and find employment.

This finding is in line with the study by Xiao (2019) on, The College Students' Entrepreneurial Orientation Should Highlight Innovation. The key to entrepreneurship is the word "innovation". Innovation is a conceptualization process characterized by new thinking, new inventions and new descriptions. It has three meanings, first, to update; second, to create new things; third, innovative education is an education that is based on the basic value of cultivating people's innovative spirit and innovative ability. It is a new educational model that is different from traditional education. College students have passion, dreams, and certain abilities and experiences. More importantly, they can be independent and have the spirit of innovation. In recent years, innovation and entrepreneurship education has been carried out in colleges and universities, providing a new path for college students and cultivating independent innovation and entrepreneurship talents for society.

2. Competitive aggressiveness is the second-highest opinion of students regarding an entrepreneurial orientation. Each college student has a promising entrepreneurial project, so his competitive aggressiveness is particularly important. It is generally well-known that any form of individual will be enhanced by increasing motivation.

This is consistent with Guolin (2020), on Fully mobilized the enthusiasm and creativity of college to carry out entrepreneurial work. Taking innovation and entrepreneurship practice as an important extension of innovation and entrepreneurship education through holding innovation and entrepreneurship

competitions, lectures, forums, simulation practices, and setting up SRTP research topics, etc., enriches students' knowledge and experience of innovation and entrepreneurship and enhances students' innovative spirit and entrepreneurial ability. At the same time, it organically combines innovation and entrepreneurship education with the results of practical activities, focuses on incubating outstanding entrepreneurial projects emerging from innovation and entrepreneurship activities, and effectively supports a group of college students to realize self-employment. Students who have achieved exceptional results in entrepreneurial practice are given appropriate general education limited course credits, creating more entrepreneurial time and development space for students and fully mobilizing students' entrepreneurial enthusiasm.

3. With respect to Proactiveness which is found as the third place of students' opinions regarding an entrepreneurial orientation, it could be seen that the college students are willing to pursue entrepreneurial goals and entrepreneurial actions. It might be seen as being consistent with Dongming (2018) on the interaction between entrepreneurial initiative and the entrepreneurial intention of college students. The stronger the initiative of the college students in entrepreneurial practice, the stronger their willingness to start a business and their willingness to act. This is obviously also in line with the reality of Haikou University of Economics. Individuals always tend to choose occupations that are consistent with their personality traits, and personality traits with strong initiative are more suitable for entrepreneurial practice. That is to say, the stronger the initiative of the college students, the more they expect to realize their ability value through entrepreneurship. At the same time, they also have a very high probability of practising entrepreneurial action enhancement.

4. With respect to autonomy, which is found as the fourth place of students' opinions regarding an entrepreneurial orientation, it might be seen as being consistent with Green (2021), Research on the current situation and improvement measures of the college students' innovation and entrepreneurship ability. One is self-directed learning: Self-directed learning takes students as the main body of learning, and the purpose of using this as an indicator is to pay attention to students' ability to collect and process information, ability to analyze and solve problems, and ability to communicate and

cooperate.

Secondly, it improves the capability of independent innovation in the entrepreneurial plans submitted by students. There needs to be a mention of preferential policies for entrepreneurship provided by the national or regional government, and there needs to be more information about entrepreneurship financing, which shows that students need to learn how to obtain external resources. Therefore, students need to develop the ability of independent innovation, change the bad habit of procrastination, learn to extract effective knowledge in the Internet age of information explosion, and improve their perception of the external environment. Expand knowledge through various online and offline channels, and at the same time, actively pay attention to the market, keep abreast of market characteristics and development direction, and constantly improve your knowledge system.

5. Risk-taking refers to making a firm decision under uncertain circumstances. The respondents rated this as being the last priority of students' opinions regarding an entrepreneurial orientation. It might be seen as being consistent with Wang (2020) in Research on Innovation and Entrepreneurship Education for College Students from the Perspective of Big Data. Raise risk awareness of the college students' innovation and innovation. For the college students, entrepreneurship may be the first contact between the college students and the society. Suppose college students do not fully understand the risks of college students' entrepreneurial projects and cannot greatly improve their risk awareness and ability to prevent risks. In that case, they may be in the process of starting a business, and problems such as a broken capital chain, loss of customer base, insufficient cash flow of the company, and inability to maintain the daily operation of the company may prevent the further advancement of college students' entrepreneurship. Therefore, in the next work, it is necessary to improve the risk awareness of college students in entrepreneurship and help them to have a full understanding of the entrepreneurial environment and the risks that exist and to prepare them deeply so as to improve the risk awareness and the ability to control risks can also urge college students to improve their abilities and levels in all aspects. They can not only actively learn various professional theories and knowledge, enrich

their theoretical foundation, but also improve their practical ability. Able to apply acquired knowledge to specific work.

Genders and college years were found not to affect the opinion of students from the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics, while ages slightly did. This is consistent with the research of Gao & Su (2013), Chu & Zhang (2013) and Tang & Yu (2012), which found that many college students in China, regardless of their genders, ages, and college years, are more likely to provide better innovation and entrepreneurship policies, fair competition opportunities and other self-development and innovation and entrepreneurship opportunities, as well as Innovativeness, proactive, Risk-taking, autonomy, and competitive aggressiveness and other aspects have the same view.

Recommendation

1. Entrepreneurship education should grasp three points. First, for most students, the focus is on entrepreneurship education, cultivating entrepreneurial awareness, and understanding the basic knowledge of entrepreneurship. After the necessary accumulation of social and professional practice, embark on the road of entrepreneurship. Secondly, entrepreneurship education should be integrated into the entire curriculum system. Combining professional self-employment and self-employment will be a wider and wider road and should become an organic part of professional education. Thirdly, the main body of innovation and entrepreneurship education should be secondary colleges, which are more conducive to the establishment of professional entrepreneurship guidance groups and more conducive to guiding students to combine professional entrepreneurship.

2. Further research is recommended

2.1 The specific component analysis of an entrepreneurial orientation of students from the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics should be studied.

2.2 Research and development of a particular scheme for an entrepreneurial orientation of students from the College of Innovation and Entrepreneurship at Haikou University of Economics using the results of this research

should be undertaken

References

- Antonic, B. (2007). Intrapreneurship: a comparative structural equation modeling study. *Industrial Management & Data Systems*, 107 (3), 309-25.
- Audretsch, D. B. (2007). *Entrepreneurship capital and economic growth*. Oxford Review of Economic Policy, 23(1), 63-78. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grm001>
- Chu, H., & Zhang, K. (2013). Study on the status and influencing factors of entrepreneurship of college students in hebei province. *Journal of Shijiazhuang University of Economics (in Chinese)*, 36(5), 136-140.
- Green, T. (2021). Entrepreneurship Education-Oriented Incentives for College Students: Theoretical Thinking Educational Research of Practical Exploration, *Educational Research*, 11(2), 27.
- Guolin, C. (2020). Fully mobilized the enthusiasm and creativity of the college to carry out entrepreneurial work. *Chinese Higher Education Journal*, 9(1), 21–23.
- Dongming, W. (2018). The interaction between entrepreneurial initiative and entrepreneurial intention of college students. *Innovation and Entrepreneurship Education for College Students*, 9(1), 29-35.
- Franco, Mário & Haase, Heiko. (2013). Firm resources and entrepreneurial orientation as determinants for collaborative entrepreneurship, *Management Decision*, 51(3), 680 – 696.
- Gao, G., & Su, Y. (2013). An empirical study of entrepreneurial competence of the college students: construct and concept. *Higher Education Development and Evaluation (in Chinese)*, 29(3), 27-35.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9602161568>
- Michael. (2000). Let's Put the Person Back into Entrepreneurship Research: A Meta-Analysis on the Relationship Between Business Owners' Personality Traits, Business Creation, and Success. *December 2007 European Journal of Work and Organisational Psychology* 16(4), 353 – 385.
- Manning, L. (2018). Enabling entrepreneurial behaviour in a land-based university. Education and Training. This version is made available under the CC-BY-ND-NC licence: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



- Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science*, 29 (7), 770–791.
- Obembe, E., Otesile, O. and Ukpong, I. (2014). Understanding the students’ perspectives towards entrepreneurship, *ICGSM 2014, Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 145(1), 5-11.
- Petchroj, L. (2019). *Statistics for research and SPSS application techniques*. Chareon Dee Monkong Kanpim.
- Petchroj, L., Ansuchat, S., & Chamniprasant, A. (2019). *Statistics for research and SPSS application techniques*. Charean Dee Mankong Karnpim.
- Tang, M., & Yu, H. (2012). Research on present situation and countermeasures of the college student entrepreneurship in zhejiang province. *Education Teaching Forum*, 10B, 273-275.
- You, Y., & Ding X, h. (2017). College Student Entrepreneurship in China: Results from a National Survey of Directors of Career Services in Chinese Higher Education Institutions. *Current Issues in Comparative Education (CICE)*, 19(2), 2-3.
- Xiao, C. (2019). The college students' entrepreneurial orientation should highlight innovation. *Foundation and Practice of Entrepreneurship for the College Students*, 22(2), 63-72.



Freshman's Team Improvement of Nanhai Film Academy in Haikou University of Economics

Zhang Yuan¹

E-mail: 2733395525@qq.com

Laddawan Petchroj²

E-mail: lapetc@rpu.ac.th

Abstract

The objectives of this study were 1) To study opinions on the freshman team improvement of Nanhai Film Academy in Haikou University of Economics. 2) To compare freshmen' opinions towards the freshman team improvement of Nanhai Film Academy in Haikou University of Economics, classified by gender, type of student leader, and major. The samples of this research were 50 freshmen of Nanhai Film Academy in Haikou University of Economics. The questionnaires were 5 rating scales with validity by IOC between .67-1.00, and reliability was .95. The statistics used an analysis of the data to obtain various descriptive statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and LSD.

The research result found that: 1) The freshmen' opinions on the freshman's team improved of Nanhai Film Academy in the Haikou University of Economics, as a whole, at a high level. When considering each aspect found that freshman's team improvement mean ranked highest for personal involvement, followed by teacher involvement, team construction, and team activities. 2) The freshman' opinions on the freshman team improvement of Nanhai Film Academy in the Haikou University of Economics, classified by gender and major, found that the comparison of opinions on freshman team improvement was not different. However, there was statistically significant at the level of .05 in the type of student leader in total, and aspect of teacher involvement, and the sample showed that the student leader group was higher than the non-student leader group.

Keyword: Team improvement, Team construction, Personal involvement

¹ Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

² Lecturer of Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

Introduction

Today's society is a group society, many things need teamwork to complete. Understanding how dynamics in teams influence the effectiveness of students' teamwork and behaviours improves instructors' ability to manage student teams. This research study explored the freshman's team improvement of Nanhai Film Academy in Haikou University of Economics. that find out have no aspect for team improvement espactsily personal involvement, team construction, team activities, and teachers' involvement have no behavioral dimensions of teamwork. However, from daily study and life, some students, such as freshmen, because they just arrived at school, need to become more familiar with everything in school and new classmates. There is no learning goal; many freshmen are self-centered with strong self-consciousness and lack collective consciousness. According to the report on the freshmen of the Nanhai Film Academy in Haikou University of Economics (Nanhai Film Academy, 2021), the conclusion was that there was 1) Low personal involvement, they have no sense of teamwork and lack collective identity. at the same time, they also do not know how to communicate with their classmates around them 2) Poor team construction. Without the guidance of team goals, they lack initiative and cannot actively share team tasks and play their role in the team. This leads to organizational fragmentation and a need for more cohesion.

As a freshman, in school life, many learning arrangements and class affairs need to be completed by classmates. Team improvement is very important. A cohesive and active team can stimulate freshmen' enthusiasm for learning, promote communication among freshmen, and help them improve their professional level and personality. It can help freshmen learn to observe and think in a good team atmosphere, promote freshmen' sense of community and participation, and overcome difficulties and challenges more confidently and calmly. The important performance of freshmen' growth and maturity is that they learn to learn, learn to plan, know how to blend in and make progress. There is also the need for social development to fully explore and release the inner potential of freshmen and improve their ability and value.

Therefore, it is very important to improve the freshman team. Now, it is necessary to study how to improve the freshman team of Nanhai Film Academy at Haikou University of Economics. Therefore, the researcher is interested in studying

research management for the freshman team improvement of Nanhai Film Academy at Haikou University of Economics, which will benefit educational administration and education administrators.

Research Objectives

1. To study opinions on the freshman team improvement of Nanhai Film Academy in Haikou University of Economics.
2. To compare freshmen' opinions towards the freshman team improvement of Nanhai Film Academy in Haikou University of Economics, classified by gender, type of student leader, and major.

Research Hypothesis

The freshman's opinions on the freshman's team improvement at Nanhai Film Academy in Haikou University of Economics are different when classified by gender, type of student leader, and major.

Conceptual Framework

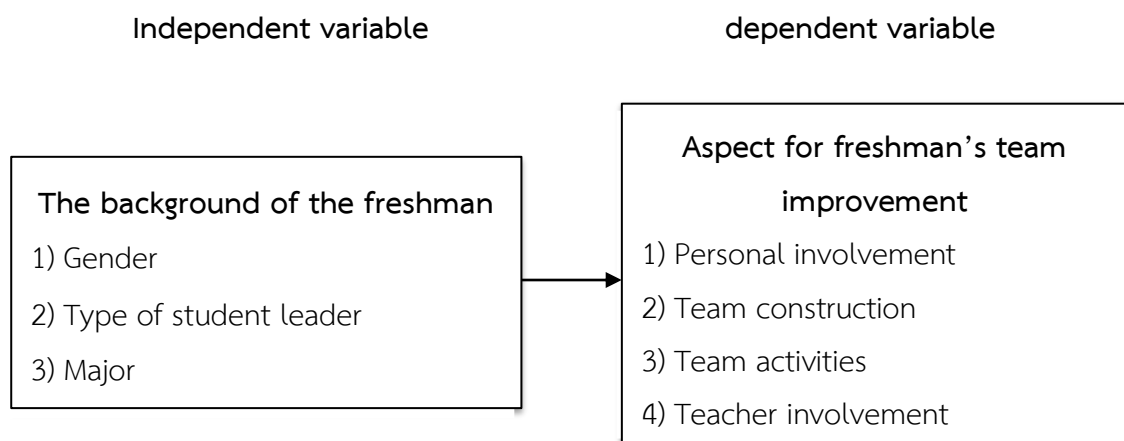


Figure 1 Conceptual framework

Research Methodology

This research used a quantitative approach. The researcher distributed questionnaires to collect raw data, which can be used to study the opinions of

freshmen of different genders, student leaders, and majors on the aspects of freshman team improvement and analyze the measures of freshman team improvement through the survey results.

The study population consisted of freshmen from 4 majors of Nanhai Film Academy, Academic Year 2022, totalling 150 people. The sample used in the research was freshmen of Haikou University, academic year 2023; the researcher determined the sample size of 50 faculty members by using the ready-made table of Krejcie and Morgan (Robert V. Krejcie & Eayle W. Morgan, 1970, as cited in Petchroj, 2019). The total sample was 50 people from the Haikou University of Economics. The questionnaires were 5 rating scales with validity by IOC between .67-1.00, and reliability was .95. The statistics used an analysis of the data to obtain descriptive statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and LSD.

Results

Table 1 Mean, standard deviation, meaning and rank of freshman's opinions on team improvement.

(n=50)

Aspect	Team improvement	\bar{X}	S.D.	Level	Ranked
1.	Personal involvement	4.39	.83	High	1
2.	Team construction	4.24	.98	High	3
3.	Team activities	4.03	1.16	High	4
4.	Teacher involvement	4.37	.93	High	2
Total		4.26	.90	High	

From table 1, it revealed that the freshman's opinions for team improvement in total was high (\bar{X} =4.26, S.D.=.90). When considered in each aspect, the highest aspect was personal involvement (\bar{X} =4.39, S.D.=.83). followed by Teacher involvement, team construction, team activities

Table 2 Mean, standard deviation, meaning and rank of freshman's opinions on personal involvement.

Item	Personal involvement	\bar{X}	S.D.	level	Ranked
1.	Team members have a collective mindset.	4.54	.86	Highest	1
2.	Team members enjoy communication and exchange	4.40	.97	High	2
3.	Team members are able to comply with class rules.	4.30	.99	High	4
4.	Team members can actively participate in class affairs.	4.30	.95	High	3
Total		4.39	.83	High	

From table 2, it revealed that the freshman's opinions for personal involvement in total was high (\bar{X} =4.39, S.D.=.83). The highest item was team members have a collective mindset (\bar{X} =4.54, S.D.=.86). followed by team members enjoy communication and exchange, team members can actively participate in class affairs, and team members were able to comply with class rules.

Table 3 Mean, standard deviation, meaning and rank of freshman's opinions on team construction

Item	Team construction	\bar{X}	S.D.	level	Ranked
1.	The class has a strong class culture	4.06	1.11	High	5
2.	Harmonious interpersonal relationships in the class	4.33	.97	High	1
3.	The class has a clear class management system	4.18	1.10	High	4
4.	The class has won many honors	4.18	1.07	High	3
5.	The class has clear development goals	4.26	1.03	High	2
Total		4.24	.98	High	

From table 3, it revealed that the freshman's opinions for team construction in total was high (\bar{X} =4.24, S.D.=.98). The highest item was harmonious interpersonal relationships in the class (\bar{X} =4.33, S.D.=.97). followed by the class has clear development goals, the class has won many honors, the class has a clear class management system, and the class has a strong class culture.

Table 4 Mean, standard deviation, meaning and rank of freshman's opinions on team activities

Item	Team activities	\bar{X}	S.D.	level	Ranked
1.	Carry out enrollment education for freshman	4.18	1.26	High	1
2.	Regularly engage in outdoor leisure activities	4.10	1.20	High	2
3.	Regularly engage in sports competitions	3.88	1.30	High	3
4.	Socialize with other classes	3.86	1.35	High	4
Total		4.03	1.16	High	

From table 4, it revealed that the freshman's opinions for team activities in total was high (\bar{X} =4.03, S.D.=1.16). The highest item was carried out enrollment education for freshman (\bar{X} =4.18, S.D.=1.26). followed by regularly engage in outdoor leisure activities, regularly engage in sports competitions, and socialize with other classes.

Table 5 Mean, standard deviation, meaning and rank of freshman's opinions on teacher involvement.

Item	Teacher involvement	\bar{X}	S.D.	level	Ranked
1.	Teachers attach importance to class development	4.32	1.04	High	3
2.	Teachers and students are on good terms	4.46	.91	High	1
3.	Teachers have strong Organizational capacity	4.33	1.11	High	2
Total		4.37	.93	High	

From table 5, it revealed that the freshman's opinions for teacher involvement in total was high (\bar{X} =4.37, S.D.=.93). The highest item was teachers and freshmen are on good terms (\bar{X} =4.46, S.D.=.91). followed by teachers have strong organizational capacity, and teachers attach importance to class development.

Comparison of freshman's opinions on freshman's team improvement when classified by gender, type of student leader and major.

Table 6 The comparison of items that freshman's team improvement by gender.

Aspect	Freshman's team improvement	Gender				t	Sig.
		Male		Female			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	Personal involvement	4.50	.99	4.30	.70	.83	.41
2.	Team construction	4.27	1.16	4.22	.85	.16	.87
3.	Team activities	4.18	1.36	3.92	1.00	.77	.45
4.	Teacher involvement	4.41	1.09	4.35	.80	.25	.80
Total		4.34	1.07	4.20	.77	.54	.59

From table 6, t-test was used to study the opinions on freshman's team improvement by gender. There was not different in total and every aspect.

Table 7 The comparison of items that freshman's team improvement by type of student leader.

Item	Freshman's team improvement	Type of student leader				t	Sig.
		Student		Non-student			
		leader		leader			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	Personal involvement	4.60	.88	4.18	.73	1.79	.08
2.	Team construction	4.50	.89	3.98	1.02	1.95	.06
3.	Team activities	4.32	1.09	3.74	1.17	1.81	.08
4.	Teacher involvement	4.68	.83	4.06	.94	2.47*	.02
Total		4.52	.88	3.98	.86	2.18*	.03

*Statistically significant at level .05

From table 7, the comparison of opinions on freshman's team improvement classified by type of student leader in total and teacher involvement were statistically significant at level of .05, the sample showed that the student leader group was higher than non-student leader group.

Table 8 Mean and standard deviation of aspect that freshman's team improvement by major.

Aspect	Freshman's team improvement	Major							
		Director		Photography		Performance		Art	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	Personal involvement	4.52	.75	4.13	1.22	4.52	.63	4.34	.60
2.	Team construction	4.53	.73	4.12	1.35	4.03	1.12	4.20	.64
3.	Team activities	4.37	.93	3.81	1.60	3.85	1.06	4.00	1.00
4.	Teacher involvement	4.56	.74	3.94	1.33	4.53	.80	4.43	.69
Total		4.49	.76	4.00	1.31	4.23	.79	4.24	.63

From table 8, there was found that in total mean of freshman's team improvement among the freshman's major, where the highest mean was director (\bar{X} = 4.49, S.D. = .76), followed by art, performance and photography.

Table 9 The analysis of variance of freshman's team improvement classified by major.

Aspect	Freshman's team improvement	Variance sources	SS	df	MS	F	Sig
1. Personal involvement		Between groups	1.31	3	.44	.64	.60
		Within group	32.21	46	.70		
		Total	33.53	49			
2. Team construction		Between groups	2.00	3	.67	.68	.57
		Within group	45.44	46	.99		
		Total	47.44	49			
3. Team activities		Between groups	2.65	3	.88	.65	.59
		Within group	62.93	46	1.37		
		Total	65.58	49			
4. Teacher involvement		Between groups	3.03	3	1.01	1.18	.33
		Within group	38.45	45	.85		
		Total	41.47	48			
Total		Between groups	1.64	3	.55	.65	.59
		Within group	37.60	45	.84		
		Total	39.24	48			

From table 9, ANOVA was used to study the freshman's opinions on the freshman's team improvement by major. There were not different of freshman team improvement for all aspects and in total.

Discussion

Personal involvement was found to be at the top 1 of freshman's team improvement in the freshman's opinion of Nanhai Film Academy, Haikou University of Economics. The team was composed of every freshman, giving full play to the main role, and everyone took the initiative to participate in the management and activities of the class. This sense of self-management can make every freshman regard the class as their home so as to improve the improvement of team cohesion. This finding was in line with the study of Guo (2017), Research on Strategies to Promote Student Participation in Class Management. The study proposed that students can only have personal engagement in the class and develop toward the goals of harmony, unity, and progress by being personally involved in the affairs of the class. The concept that the rise and fall of the class were closely related to oneself was deeply rooted in the hearts of every student. Only then can students love the class more, adhere to classroom rules, and be willing to work together with classmates and teachers to establish a cohesive and positive class collective. With such a class collective, students can learn happily and grow healthily.

Teacher involvement was identified as the second most important factor for team improvement according to the freshmen's opinions. The responsibility of teachers is very important: to lead the class, to impart knowledge to freshmen, and also to guide freshmen to grow up. As the manager of the class, teachers and freshmen can establish a positive relationship to unite the class and improve team cohesion. This finding was in line with the study of Li (2015) on how a class teacher does a good job in team construction. Research showed that the teacher was the organizer, leader, and educator of the whole class, the guide to the healthy growth of the freshmen, the bridge between the school, the family, and the society, and the important figure in the education of the freshmen. The quality of the teacher and the quality of the work have a profound impact on the formation and development of the class and the growth of the freshmen.

Team construction, which was found to be the third-place freshman's team improvement the freshman's opinion, includes class culture, class interpersonal relationship, class management system, and class development goals; the class won many honors. It might be that positive team construction can create a good class

culture, narrow the distance between freshmen, let freshmen from the first day into the class, have a sense of pleasure in the class, gradually form a sense of identity, and then strengthen the unity among freshmen, improve the cohesion. This finding was in line with the study of Huang and Yu (2022), Research on the path of undergraduate team construction -Take Beijing University of Technology as an example. Research showed that team construction was an important carrier of ideological and political education for college students. Strengthening team collective construction to form excellent class style, study style, and school spirit was an important way and channel for college campus construction and talent training.

The freshmen rated team activities as being the last priority of freshman team improvement. Li (2014) stated in her analysis of innovative strategies for team activities in higher education classes that collective construction was the foundation of the construction of an academic atmosphere and a beautiful campus. The most effective and direct way to build a class collective was to carry out activities that are diverse, diverse, and of high value and educational significance. Nowadays, college students tend to engage in individual activities and lack enthusiasm for team activities. However, at the same time, it was undeniable that team activities also play a positive role in team improvement, and freshmen also expressed their recognition of this in the survey.

In terms of age, type of student leader, and major, freshmen' opinions on freshman team improvement were as follows: age and major had no impact on freshman' opinion, while in terms of type of student leader was statistically significant at the level of .05, type of student leader get the highest average score, which means that student leader, as class managers, had more leadership and collective consciousness, and were more willing to create a cohesive class. At the same time, student leaders had more opportunities to interact with teachers, had closer relationships with them, and were more willing to collaborate with teachers to conduct class construction.

Recommendation

From the research results, after consulting more than 5 teachers, make the following suggestions for Nanhai Film Academy, Haikou University of Economics:

1) Personal involvement: Improve personal involvement. For example, a "Freshman's First Class" can be held during the freshman enrollment period. The content includes school introduction, professional learning, collective life, and interpersonal relationships. Freshmen are encouraged to showcase themselves in the first class and get to know other new freshmen more quickly. In this way, freshmen can form a sense of ownership from the beginning so as to quickly understand the school, integrate into university life, treat the school as their own home, and actively participate in team improvement.

2) Teacher involvement: Create good teacher-student terms. For example, a teacher-student communication mechanism can be established, and regular "teacher-student communication days" can be held. Through communication between teachers and freshmen, teachers can timely understand the problems faced by freshmen in their learning and life and help them solve them in a timely manner. At the same time, teachers can also express their concern and support for freshmen and plan for class development through communication. In this way, sufficient trust will be established between teachers and freshmen, and it will also be more conducive to strengthening the team improvement.

3) Team construction: Strengthen team construction and advocate for 'returning classes to freshmen'. In team construction, encourage freshmen to decide on class activities and manage class life independently. We can try many methods, such as establishing a "weekly class monitor system", where the whole class takes turns to be the weekly monitor, setting class goals, and managing the daily affairs of the class. After a week, they can express their management feelings and suggestions for class management. This way, freshmen can have opportunities to showcase their talents in the class. While exercising their management skills and leadership abilities, they also gain a sense of identification and participation in the team, and the team will become stronger and more united.

4) Team activities: Mobilize the enthusiasm of freshmen to participate in team activities and organize activities that freshman enjoys. This requires listening to the freshmen' thoughts on the activities and starting with organizing interesting and

simplified activities that are suitable for freshmen, enhancing their participation. At the same time, timely encouragement and praise should be given to make everybody enjoy team activities. If sufficient innovation space and exercise opportunities are provided for freshmen, they will actively participate and receive good activity results, thereby improving the team.

References

- Guo, Z. (2017). Research on strategies to promote students' participation in class management. *The Road to Success*, Issue, (4), 97-98.
- Huang, H., & Yu, L. (2022). A study on the path of undergraduate team construction: A case study of Beijing University of Technology. *Journal of Fujian Open University*, (5), 28–31.
- Petchroj, L. (2019). *Statistics for research and SPSS application techniques*. Chareon Dee Monkong Kanpim.
- Li, Ge. (2015). How to do a good job in Team construction. *Journal of Kaifeng College of Education*, 35(1), 235-236.
- Li, W. (2014). Analysis of Innovative strategies of class team activities in colleges and universities. *Journal of Yunnan Socialist University*, (1), 359-360.
- Nanhai Film Academy. (2021). *The report on the freshmen of the Nanhai Film Academy in Haikou University of Economics*. Haikou University of Economics.



Incentive Factors of Faculty Members in Oriental College of International Trade and Foreign Languages of School Management in Haikou University of Economics

He Zhengui¹

E-mail: 369647780@qq.com

Laddawan Petchroj²

E-mail: lapetc@rpu.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the incentive factors of faculty members in Oriental College of International Trade and Foreign Languages of school management in Haikou University of Economics, and 2) to compare the opinions of faculty members on the incentive factors, classified by gender, age, education level, work experience. The samples consisted of 35 faculty members. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire with a validity (IOC values) between .67 to 1.00 and a reliability value of .97. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The results of the research were as follows: 1) the incentive factors of faculty members in Oriental College of International Trade and Foreign Languages of school management in Haikou University of Economics were at a high level, in overall and particular aspects. The highest mean was Career achievement, followed by the school incentive system and Rewards, and 2) the opinions of faculty members on the incentive factors of faculty members in Oriental College of International Trade and Foreign Languages of school management at Haikou University of Economics, classified by gender, age, education level, work experience was not different.

Keyword: Incentive factors, faculty member, Oriental College of International Trade and Foreign Languages, Haikou University of Economics

¹ Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

² Lecturer of Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

Introduction

Universities are places where talents gather and are also the cradle of talent cultivation. University teachers are the core resources for the development of universities. How to introduce, cultivate, maintain, and develop university teacher resources is the fundamental foundation of university development. However, there are many problems in the construction of the teaching staff in China's universities today, such as many universities not forming a complete circular mechanism for talent selection, cultivation, and use, low wages and benefits, and work environment that cannot meet the needs of teaching and research, social service and culture problems, emphasizing power and obedience, management and control in the process of teacher management, and lacking two-way emotional communication and communication, Insufficient spiritual motivation. Therefore, there is an urgent need to strengthen research on the incentive management of university teachers in response to the current situation.

Incentive theory (Herzberg et al., 2017) is the core content of human resource management and the central link of incentive management for university teachers. The Two-factor theory is one of the most influential theories in the incentive theory. It was proposed by Herzberg, an American psychologist and management theorist. It is the abbreviation of the incentive factor and health factor theory. The Two-factor theory has an important reference significance for the motivation of college teachers, which is highlighted in the comparability of research objects. The research object of the Two-factor theory is similar to the basic situation of college teachers in China. In Herzberg's research, engineers and accountants are the research objects of the Two-factor theory. Most of these people are well educated, have a skill, and have relatively stable income and corresponding social status. And teachers in Chinese universities are also professionals with unique skills, stable income, and certain social status. From the perspective of labor nature, the labor of university teachers, like that of accountants and engineers, belongs to mental labor and is comparable. Therefore, this paper selects the Two-factor theory as the basis to study the incentive management of college teachers, eliminate teachers' dissatisfaction from the aspect of health care factors,

provide teachers with a good working and living environment, and enable teachers to devote themselves to teaching and scientific research. Fully mobilize the enthusiasm, initiative, and creativity of teachers from the perspective of incentive factors, and do a better job in teaching and educating people. The theoretical significance of this study lies in expanding the research scope of the Two-factor theory and enriching the research content; The practical significance lies in providing theoretical reference and policy suggestions for the incentive management of university teachers in China.

Based on the Two-factor theory, the following three major problems of Haikou University of Economics are summarized:

1. The mobility of teaching staff is high, and the teaching team is unstable (This conclusion comes from data analysis by the Personnel Department of the college in 2023)

Haikou University of Economics mostly sets up its teaching staff in three ways. The first and most common method is to recruit formal teachers through social recruitment. Most of these teachers are newly graduated master's students, and the school's employment contract is similar to that of enterprises, with clear rewards and punishments. The system manages personnel and adopts a sitting class system. Teachers have dedicated teaching promotion personnel to attend classes, and there are many restrictions on teachers' classes. The second way is to hire retired senior teachers from public universities who are older and have very few substitute classes due to physical reasons. The third way is to recruit professionals from society who work in related professions for part-time jobs. These part-time personnel leave after completing classes on behalf of others and are basically separated from the school, with very little communication with formal teachers.

2. The internal management mechanism of the school makes teachers lack a sense of belonging and self-achievement (This conclusion comes from union data analysis in 2023)

The board makes the most important decisions in the school of directors, and the chairman mostly trusts the members of the board. Although the school has a principal for recruitment, it is a matter of major decision-making, and neither the

principal nor the dean has the power to make decisions. Due to this organizational atmosphere, the decisions made by the college leaders are often made solely by the leader, resulting in a lack of democratic awareness in the management process. Teachers only need to obey and do not need to participate in school decision-making. Over time, teachers have developed a feeling that teachers are just labourers, which is just a sense of work without a sense of belonging to the school or a sense of achievement in their work.

3. School management is mainly based on institutional management, with heavy punishment and light rewards. The career development path of teachers is tortuous (This conclusion comes from data analysis by the Academic Affairs Office in 2023)

The management of teachers by most school leaders is similar to the management of employees by corporate superiors, and even stricter than that of enterprises. They believe that teachers should selflessly contribute and serve students, and students are God. Once a student reports a teacher, the teacher will be dismissed. At the same time, it is considered appropriate for teachers to do well, rather than praise and appreciation. Once a teacher makes mistakes or violates school rules, they will be criticized by the entire school and deducted corresponding money, or even expelled, causing not only economic losses but also mental damage to the teacher. Therefore, teachers are full of apathy towards the school. In terms of job development, the number of positions provided is limited, and the positions lack attractiveness. Some management levels lack the ability and demeanor to cultivate subordinates, resulting in grassroots employees not only lacking opportunities for performance, but also being buried and stifled. Therefore, most teachers are disheartened and have a callous work attitude.

The researcher of this paper has made a deep analysis and research on incentive factors for faculty members in Oriental College of Foreign Trade and Foreign Languages of school management in HUE during the epidemic period and put forward suggestions for rectification, which can be used as reference and to help our school and other schools when taking online teaching again in the future. This is the practical significance

and purpose of this paper. There is more rich value for faculty members and administrators to accumulate more experience in school management in the post-epidemic period. The research result of incentive factors for faculty members in Oriental College of Foreign Trade and Foreign Languages of school management in HUE during the epidemic period could be applied to school management as well.

Research Objectives

1. To study the incentive factors of faculty members in Oriental College of International Trade and Foreign Languages of school management in Haikou University of Economics.
2. To compare the opinions of faculty members on the incentive factors, classified by gender, age, education level, work experience

Research Hypothesis

The opinions of faculty members in Oriental College of International Trade and Foreign Languages classified by the different personal data (gender, age, education level, work experience) were different.

Conceptual Framework

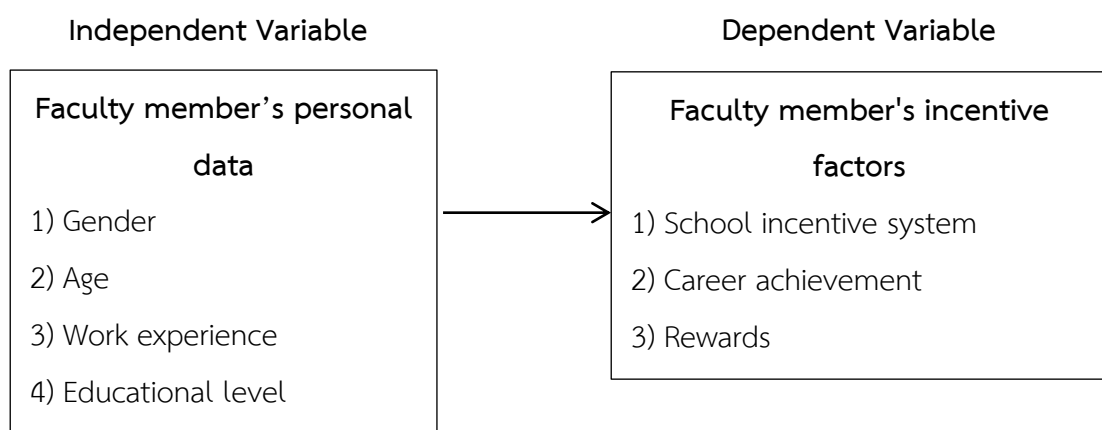


Figure 1 Conceptual Framework

Research Methodology

This research used a quantitative approach. The researcher distributed questionnaires to collect data, which can be used to study the opinions of faculty members and analyze the improvement based on the survey results.

The study population consisted of faculty members from the Oriental College of International Trade and Foreign Languages, Academic Year 2022, totaling 35 people. The sample used in the research was faculty members from the Oriental College of International Trade and Foreign Languages, the academic year 2023; the researcher determined the sample size was 32 faculty members. The total sample was 32 faculty members of the Oriental College of International Trade and Foreign Languages by random sampling. The questionnaires were 5 rating scales with validity by IOC between .67-1.00 and reliability with a coefficient of Cronbach's alpha was .97. The statistics used an analysis of the data to obtain descriptive statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test One-way ANOVA and LSD.

Results

1. Analysis results of the incentive factors

Table 1 The mean and standard deviation of incentive factors regarding incentive factors of faculty members of school management in Haikou College of Economics.

(n=32)

Factor	Incentive Factors	\bar{X}	S.D.	Level	Ranking
1.	The school incentive system	3.53	.91	High	2
2.	Career achievements	3.54	.96	High	1
3.	Rewards	3.42	.93	High	3
Total		3.50	.90	High	

From Table 1, the mean and standard deviation of the incentive factors was at a high level (\bar{X} =3.50 S.D.=.90). When concerned each factor founded that the highest mean was the career achievements (\bar{X} =3.54 S.D.=.96), followed by the school incentive system and rewards.

Table 2 The mean and standard deviation of the items on the school incentive system.

(n=32)

Item	School Incentive System	\bar{X}	S.D.	Level	Ranking
1.	The financial incentive system	3.47	.92	High	5
2.	The honor incentive system	3.56	1.01	High	1
3.	The promotion incentive system	3.53	.95	High	3
4.	The consulting work system	3.56	1.05	High	2
5.	The spiritual incentive system	3.53	1.05	High	4
Total		3.53	.91	High	

From Table 2, the mean and standard deviation of the school incentive system was at a high level (\bar{X} = 3.53 S.D.=.91). When concerned each factor founded that the highest mean was the honor incentive system (\bar{X} =3.56 S.D.=1.01), followed by the consulting work system, the promotion incentive system, the spiritual incentive system, and the financial incentive system, respectively.

Table 3 The mean and standard deviation of the items on the career achievement.

(n=32)

Item	Career Achievement	\bar{X}	S.D.	level	Ranking
1.	The job development prospects	3.72	.96	High	2
2.	The excellent school culture	3.75	1.05	High	1
3.	The school promotion mechanism	3.53	1.05	High	3
4.	The generous remuneration	3.22	1.21	High	5
5.	The academic position	3.50	.95	High	4
Total		3.54	.96	High	

From Table 3, the mean and standard deviation of the career achievement was at a high level (\bar{X} = 3.54 S.D.=.96). When concerned each factor founded that the highest mean was the excellent school culture (\bar{X} =3.75 S.D.=1.05), followed by job

development prospects, the school promotion mechanism, the academic position and the generous remuneration.

Table 4 The mean and standard deviation of the items on rewards.

(n=32)

Item	The Rewards	\bar{X}	S.D.	level	Ranking
1.	The financial reward	3.28	1.14	High	4
2.	The training opportunities rewards	3.37	.98	High	3
3.	The certificate of honor rewards	3.59	.95	High	2
4.	The public praise rewards	3.69	.93	High	1
5.	The travel rewards	3.16	1.22	High	5
Total		3.42	.93	High	

From Table 4, the mean and standard deviation of the rewards were at a high level (\bar{X} = 3.42 S.D.=.93). When concerned, each factor found that the highest mean was the public praise rewards (\bar{X} =3.69 S.D.=.93) followed by the certificate of honor rewards, the training opportunities rewards, the financial reward and the travel rewards.

Table 5 The comparison of the incentive factors by gender.

(n=32)

Factor	Incentive Factors	Gender				t	Sig.
		Male		Female			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	The school incentive system	3.66	.91	3.40	.92	.82	.42
2.	Career achievements	3.68	.99	3.41	.95	.77	.45
3.	Rewards	3.62	.92	3.38	.90	.57	.58
Total		3.62	.92	3.38	.90	.74	.47

From Table 5, the opinions of respondents on the incentive factors classified by gender, showed there was no difference. Males mean is higher than females' mean.

Table 6 The comparison of the incentive factors by ages.

(n=32)

Factor	Incentive Factors	age					
		under 30		30-39		40-49	
		years old		years old		years old	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	The school incentive system	3.70	1.05	3.47	.80	3.58	1.10
2.	Career achievements	3.75	1.11	3.39	.91	3.74	1.05
3.	Rewards	3.70	1.05	3.33	.89	3.46	1.02
Total		3.72	1.07	3.40	.83	3.59	1.04

From Table 6, there was found that in the overall mean of the incentive factors where the age with the highest mean was under 30 years old (\bar{X} = 3.72, S.D. = 1.07), followed by 40-49 years old, and 30-39 years old.

Table 7 The analysis of variance regarding the incentive factors by age.

(n=32)

Factor	Incentive Factors	Variance sources	SS	df	MS	F Ratio	P-Value
1.	The school incentive system	Between Groups	.21	2	.11	.12	.89
		Within Groups	25.20	29	.87		
		Total	25.41	31			
2.	Career achievements	Between Groups	.99	2	.49	.52	.60
		Within Groups	27.75	29	.96		
		Total	28.74	31			

Table 7 (Cont.)

Factor	Incentive Factors	Variance sources	SS	df	MS	F Ratio	P-Value
3.	Rewards	Between Groups	.47	2	.23	.29	.77
		Within Groups	26.12	29	.90		
		Total	26.59	31			
	Total	Between Groups	.47	2	.23	.27	.76
		Within Groups	24.84	29	.86		
		Total	25.31	31			

From Table 7, there was found no statistically significant difference among the respondents' ages regarding the incentive factors.

Table 8 The comparison of the incentive factors by work experience.

(n=32)

Factor	Incentive Factors	Work experience					
		1-5 years		6-10 years		More than 10 years	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	The school incentive system	3.38	.69	4.05	.79	3.46	1.00
2.	Career achievements	3.35	.77	4.00	.81	3.51	1.07
3.	Rewards	3.45	.79	4.00	.71	3.25	1.00
Total		3.39	.71	4.01	.77	3.41	1.00

From Table 8, there was found that in the overall mean of the incentive factors among the respondents' work experiences where the work experience with the highest mean was 6-10 years (\bar{X} = 4.01, S.D. = .77), followed by more than 10 years and 1-5 years.

Table 9 The analysis of variance regarding the incentive factors by work experience.

(n=32)

Factor	Incentive Factors	Variance sources	SS	df.	MS	F Ratio	P-Val
1.	The school incentive system	Between Groups	1.58	2	.79	.96	.40
		Within Groups	23.83	29	.82		
		Total	25.41	31			
2.	Career achievements	Between Groups	1.37	2	.69	.72	.49
		Within Groups	27.37	29	.94		
		Total	28.74	31			
3.	Rewards	Between Groups	2.22	2	1.11	1.32	.28
		Within Groups	24.37	29	.84		
		Total	26.59	31			
Total		Between Groups	1.58	2	.79	.96	.39
		Within Groups	23.73	29	.82		
		Total	25.31	31			

From Table 9, there was found no difference among the respondents' work experience regarding the incentive factors.

Table 10 The comparison of the incentive factors by educational level.

(n=32)

Factor	Incentive Factors	Educational level				t	Sig.
		Bachelor		Master			
		degree		Degree			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	The school incentive system	3.64	.90	3.35	.93	.87	.39
2.	Career achievements	3.62	.96	3.42	.99	.57	.57
3.	Rewards	3.50	.92	3.28	.96	.63	.53
Total		3.59	.91	3.35	.91	.71	.48

From Table 10, the opinions of respondents on the incentive factors classified by educational level showed there was no difference. Bachelor's degree's mean is higher than Master's Degree's mean.

Discussion

In studying incentive factor of faculty members in Oriental College of International Trade and Foreign Languages of school management in Haikou University of Economics, the result of the study is discussed as follows:

1. The school incentive system was at a high level. Each aspect was high level; the highest aspect was the honour incentive system, followed by the consulting work, the spiritual incentive system, the promotion incentive system and the financial incentive system because it might be that the school incentive system in HUE was suitable for faculty members and related to Zhu (2020) found that the incentive system was the sum of the structure, mode, relationship and evolution law of the incentive subject system that used various incentive means and made them standardized and relatively fixed and interacts and restricts with the incentive object in the organizational system. Including spiritual motivation, salary motivation, honour motivation, and work motivation.

2. The career achievement was at a high level. Each aspect was high level, the highest aspect was the excellent school culture, followed by job development prospects, the school promotion mechanism, the academic position and the generous remuneration. Because it might be that the career achievement in HUE made faculty member felt comfortable and had belonging and related to He (2015) found that achievement came from improving oneself. When you are able to continuously improve yourself, learn new knowledge and skills, solve difficult problems or overcome difficulties in your work, you will feel a sense of pride and satisfaction. This feeling comes from the confidence and satisfaction you gain in your own improvement and progress. Achievement comes from achieving goals. In work, setting goals and achieving them can bring a great sense of achievement. When you start a new project or task, setting clear goals can not only help guide direction, but also give you confidence in

yourself. When you achieve a difficult goal, you will feel very proud and joyful, and at the same time, you will also receive recognition and praise from others.

3. The reward was at a high level .Each aspect was high level, the highest aspect was the public praise rewards ,followed by the certificate of honor rewards, the training opportunities rewards, the financial reward and the travel rewards .Because it might be that the reward in HUE could meet the need of faculty members and related to Hu (2018) found that rewards were a means of motivation, a measure to inspire people's sense of honor and enterprising spirit, a management method to mobilize the enthusiasm of administrative personnel and management counterparts, and maximize the exploration of potential abilities.

To compare incentive factors for Faculty Members in Oriental College of International Trade and Foreign Languages of School Management in HUE classified by gender, age, education level, and work experiences. The opinions of respondents on the incentive factors classified by gender, age, education level, and work experiences, showed that there was no difference.

Recommendation

From the research results, make the following suggestions for Haikou University of Economics:

1. HUE administrators should improve the financial incentive system for university teachers. The use of material means to provide material satisfaction to the stimulated, thereby further mobilizing their enthusiasm, initiative, and creativity. Material incentives include funds, prizes, etc. By meeting requirements, they stimulate their motivation to work hard and produce. Its starting point is to care for the vital interests of the masses and constantly meet the growing needs of people's Material culture life.

2. HUE administrators should improve the generous remuneration for university teachers. The salary of college teachers in China consists of post salary, salary scale salary and Performance-related pay. The position salary and salary level salary are determined based on the teacher's professional title and working years. Performance-related pay is divided into basic Performance-related pay and incentive Performance-

related pay. Basic Performance-related pay mainly reflects regional economic development, price level, unit category, job responsibilities and funding sources. Incentive Performance-related pay mainly reflects workload, actual contribution and other factors.

3. HUE administrators should improve travel rewards. The excellent results achieved by schools cannot be separated from the efforts of teachers. Therefore, travel reward is to reward all teachers in the school and school teachers who have outstanding achievements in their work and consider it as an opportunity for honor and communication. It can motivate teachers to work hard, while also increasing the work ability and unity building of the teaching team. It can also demonstrate the school's care for outstanding talents and promote more teacher talents to flow into the school.

References

- Haikou University of Economics. (2023). *Official data*. HUE Academic.
- He Weikang. (2015). Application of incentive theory in school management. *Asia Pacific Education*, 1,105.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The motivation to work* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315124827>
- Hu Wenbin. (2018). On the application of incentive theory in university management. *Abstract of management science*, 5, 45-46.
- Zhu, B. (2020). Construction of a talent stability mechanism in underdeveloped areas in the perspective of the Two-factor theory. *Journal of Inner Mongolia University (Philosophy and Social Sciences Edition)*, 6(1), 45-56.



Management of Students Learning Style on Information and Communication Technology of Nan Hai Academy of Fine Arts of Haikou University of Economics

Li Dongze¹

E-mail: 749213173@qq.com

Laddawan Petchroj²

E-mail: lapetc@rpu.ac.th

Abstract

The objectives of this study were 1) To study the management of students' learning styles on information and communication technology of Haikou University of Economics students, 2) To compare the management of students' learning styles on information and communication technology of HUE students, classified by different genders and majors. The samples of this research were 170 senior students of Nan Hai Academy of Fine Arts of Haikou University of Economics. The questionnaires were 5 rating scales with validity by IOC between .60-1.00, and reliability was .99. The data were statistically analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and LSD.

The research results found that 1) The evaluation of learning style by senior students at Nan Hai Academy of Fine Arts is the highest level, and 2) Students from the Nan Hai Academy of Fine Arts, HUE, in terms of gender and major, there was no difference in their views on learning style, but there was statistical significance in visual learners at the .05 level, and the sample showed that female group was higher than male group, there was no difference in perceptions of management of student learning style.

Keyword: Learning style, learning plan, learning process, learning measurement and verification.

¹ Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

² Lecturer of Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

Introduction

In the study of learning styles, these styles refer to various approaches or methods of learning that are unique to each individual. They reflect personal preferences in interacting with, absorbing, and processing information. Most people tend to favor specific methods that they believe enable them to learn most effectively. The concept of individualized learning styles emerged in the 1970s and gained significant popularity.

Learning styles are influenced by various factors, including individual experiences, different types of intelligence, and personality traits, such as a preference for learning alone or in a group. Our learning style can affect how we manage everyday tasks, such as reading a map or cooking a meal. For example, consider how we learn to use a new piece of technology. Understanding different learning style approaches allows us to identify an individual's dominant or preferred way of thinking, which can enhance our ability to learn more effectively in less time.

Effective management in education provides direction for students' efforts, helping them focus on the overall goals of their learning. By improving students' learning efficiency and giving teachers control over their progress, educators can set clear expectations and development goals. Good management practices can foster a positive learning environment and motivate each student to achieve their personal goals.

This paper examines the management of students' learning styles in the context of information and communication technology. It analyzes the differences among students through data analysis and aims to enhance the teaching of information and communication technology. The goal is to ensure that every student can build a solid foundation for their studies, careers, and lives in an increasingly information-driven society.

Research Objectives

1. To investigate the opinions of the learning style on information and communication technology of HUE students.

2. To compare the management of students' learning styles about information and communication technology of HUE students classified by different genders and majors.

Research Hypothesis

The students' opinions about managing the students' learning style in information and communication technology at HUE Nan Hai Academy of Fine Arts are different by gender and major.

Conceptual Framework

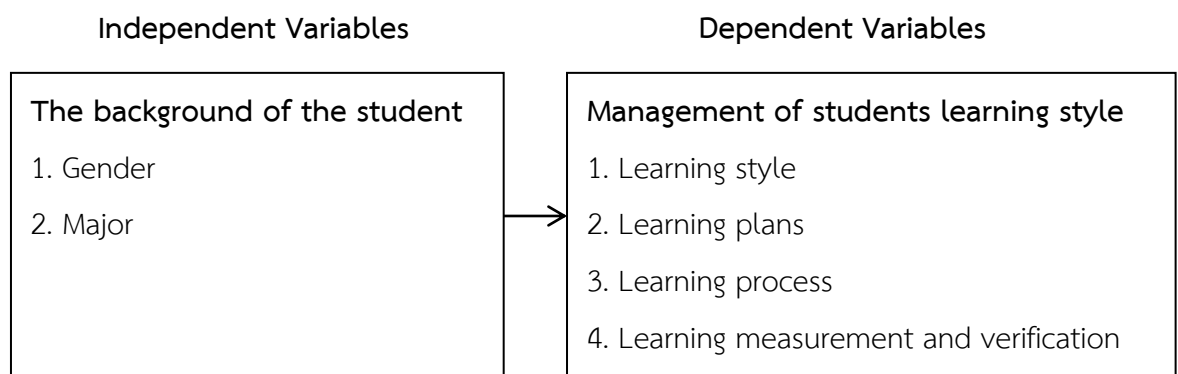


Figure 1 Conceptual Framework

Research Methodology

The population for this study consists of 300 senior students from the Nan Hai Academy of Fine Arts at HUE. The research sample includes 170 senior students, determined using Krejcie and Morgan's Table for Sample Size Determination (Krejcie & Morgan, 1970, as cited in Petchroj, 2019). To collect data, the researcher developed a questionnaire. This questionnaire aimed to gather information on the respondents' personal backgrounds, including gender, major, learning style, and management of their learning styles. It comprises three parts and utilizes a five-point Likert scale, ranging from 1 to 5.

Three experts assessed the validity of the instrument using the Item Objective Congruence (IOC) method, with validity scores ranging from .6 to 1.00. To evaluate reliability, a sample of 35 students was used, yielding a Cronbach's Alpha score of .99.

Data collection was carried out through WeChat forms. The analysis of the data included calculating frequencies, means, standard deviations, t-tests, one-way ANOVA, and LSD tests.

Results

Investigate the opinions of the learning style, and to compare the management of students learning style about information and communication technology of HUE students classified by different gender and major.

Table 1 Means, standard deviations, meanings, and rankings of respondents on learning style.

Aspect	Learning style	\bar{X}	S.D.	Meaning	Rank
1.	Visual learners	4.07	.47	High	1
2.	Aural learners	4.05	.45	High	3
3.	Verbal learners	4.02	.46	High	8
4.	Social learners	4.03	.45	High	5
5.	Logical learners	4.02	.44	High	6
6.	Physical and tactile learners	4.05	.45	High	3
7.	Solitary learners	4.06	.45	High	2
8.	Naturalist learners	4.02	.45	High	7
Total		4.04	.38	High	

From Table 1, respondents' overall opinions on learning style are high ($\bar{X}=4.04$, S.D.=.38), the highest preference for visual learners ($\bar{X}=4.07$, S.D.=.47), followed by solitary learners, aural learners, physical and tactile learners, social learners, logical learners, naturalist learners, and verbal learners.

Table 2 Means, standard deviations, meanings, and rankings of respondents on management of students learning style.

Aspect	Management of Students Learning Style	\bar{X}	S.D.	Meaning	Rank
1.	Learning plan	4.03	.45	High	3
2.	Learning process	4.04	.48	High	2
3.	Learning Measurement and Verification	4.05	.47	High	1
Total		4.03	.43	High	

From Table 2, student overall opinion about management of students learning style was high (\bar{X} =4.03, S.D.=.43), the highest preference for learning measurement and verification (\bar{X} =4.05, S.D.=.47), followed by learning process and learning plan.

Comparison of student's opinions on Management of Students Learning Style on Information and Communication Technology by gender, major.

Table 3 Results of comparing mean and standard deviation of opinions on learning style by student's gender:

Aspect	Learning Style	Gender				t	sig
		Male		Female			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	Visual learners	3.99	.38	4.14	.52	-2.13*	.03
2.	Aural learners	4.03	.39	4.06	.48	-.40	.69
3.	Verbal learners	4.00	.40	4.07	.50	-1.35	.18
4.	Social learners	3.99	.38	4.07	.50	-1.07	.28
5.	Logical learners	3.99	.38	4.06	.48	-.95	.34
6.	Physical and tactile learners	4.04	.35	4.06	.52	-.37	.71
7.	Solitary learners	4.04	.39	4.08	.49	-.54	.59
8.	Naturalist learners	4.01	.39	4.04	.49	-.34	.73
Total		4.01	.31	4.07	.43	-1.08	.28

*Statistically significant at level .05

From Table 3, t-test is used to study the students' opinions on learning style by gender. The mean difference is significant in total and all aspects visual learner, with a statistically significant at level .05, showing a level of .03. The average of female was highest the male.

Table 4 Deviation of comparing on visual learners by student's gender.

Aspect	Visual learners	Gender				t	sig
		Male		Female			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	Extent to which visual learning style is used.	4.00	.52	4.06	.74	-.65	.52
2.	Like to study by video.	3.99	.61	4.17	.68	-1.83	.07
3.	Like to see differences through images.	3.96	.69	4.20	.64	-2.32	.02
4.	Prefer to learn visual aid on picture.	4.03	.60	4.16	.69	-1.31	.19
5.	Like to distinguish learning content through different colours.	3.95	.62	4.13	.65	-1.82	.07
Total		3.99	.38	4.14	.52	-2.13*	.03

*Statistically significant at level .05

From Table 4, t-test is used to study the students' opinions on visual learners by gender. The mean difference is significant in total and all aspects like to see differences through images, showing a level of .02. The average of female was highest the male.

Table 5 Results of comparing mean and standard deviation of opinions on management of students learning style by student's genders:

Management of Students		Gender				t	sig
Aspect	Learning Style	Male		Female			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	Learning Plan	4.00	.36	4.04	.51	-.75	.45
2.	Learning Process	4.01	.39	4.07	.55	-.94	.35
3.	Learning Measurement and Verification	4.02	.39	4.10	.52	-.69	.49
Total		4.01	.33	4.10	.49	-.87	.38

From Table 5, t-test is used to study the opinions on management of students learning style on information and communication technology by gender. There was not different in total and every aspect.

Table 6 The analysis of variance of student opinions on the learning style by major.

Aspect	Learning style	Sources of variance	SS	df	MS	F	Sig
1.	Visual learners	Between Groups	.77	6	.13	.57	.75
		Within Groups	36.45	163	.22		
		Total	37.22	169			
2.	Aural learners	Between Groups	.61	6	.10	.50	.81
		Within Groups	32.91	163	.20		
		Total	33.53	169			
3.	Verbal learners	Between Groups	.93	6	.16	.72	.63
		Within Groups	34.93	163	.21		
		Total	35.8	169			
4.	Social learners	Between Groups	.99	6	.17	.81	.56
		Within Groups	33.12	163	.20		
		Total	34.11	169			

Table 6 (cont.)

Aspect	Learning style	Sources of variance	SS	df	MS	F	Sig
5	Logical learners	Between Groups	.96	6	.16	.83	.55
		Within Groups	31.38	163	.19		
		Total	32.34	169			
6	Physical and tactile learners	Between Groups	.65	6	.11	.52	.78
		Within Groups	34.18	163	.21		
		Total	34.82	169			
7	Solitary learners	Between Groups	1.24	6	.21	1.03	.41
		Within Groups	32.77	163	.20		
		Total	34.00	169			
8	Naturalist learners	Between Groups	1.51	6	.25	1.24	.29
		Within Groups	33.05	163	.20		
		Total	34.56	169			
		Between Groups	.60	6	.10	.67	.68
Total		Within Groups	24.31	163	.15		
		Total	24.90	169			

From Table 6, One-Way ANOVA is used to study the difference of the learning style by major. The sample did not show significance ($p > 0.05$) for all items and in total, showing consistency and there was no difference.

Table 7 The analysis of variance on the management of student's learning style opinions by major.

Aspect	Management of Students Learning Style	Sources of variance	SS	df	MS	F	Sig
1.	Learning plan	Between Groups	1.63	6	.27	1.34	.24
		Within Groups	32.98	163	.20		
		Total	34.61	169			
2.	Learning Process	Between Groups	1.93	6	.32	1.40	.22
		Within Groups	37.93	163	.23		
		Total	39.32	169			
3.	Learning Measurement and Verification	Between Groups	1.21	6	.20	.93	.48
		Within Groups	35.43	163	.22		
		Total	36.64	169			
		Between Groups	1.50	6	.25	1.38	.23
	Total	Within Groups	29.70	163	.18		
		Total	31.21	169			

From Table 7, One-Way ANOVA is used to study the difference of the management of students learning style by major. The sample did not show significance ($p>0.05$) for all items and in total, showing consistency and there was no difference.

Discussion

The research results showed that among the eight learning styles, the highest was visual learning because all learning was through visual learning from the beginning, such as teachers' PPT during class, students' textbooks, learning-related materials, and everything that can be conveyed visually can become the knowledge students learn. However, students' learning styles are multi-faceted and multi-angle learning methods. Visual learning shown in this study had the highest practicality, which does not mean

that students only use this one method but that students are more visual among these eight learning methods. In addition to the most used learning methods, they will also be combined with other learning methods to improve the learning effect. Moreover, the lowest was logical learning because logical learning requires students to analyze all knowledge, but the content of some knowledge has fixed relationships and does not require logical analysis. This needed to be more consistent. Marantika (2022) studied "The relationship between learning styles, gender and learning outcomes" and expressed that there were differences in learning styles between female and male students. The female students tended to be kinaesthetic learners, while male students preferred the auditory learning style.

A comparative study of learning styles based on gender. The results showed no difference between the overall sample and the individual sample, but women used visual learning to a higher extent than men. The results of one-way ANOVA showed that there was no difference in learning style among different majors. Because students are managed uniformly from the first time they enter the campus. Developed the habit of students cultivating their learning style, and Leasa et al. (2018) study on Gender Review of Elementary School Students' Learning Style Determination showed that the majority of school students, male (58.8%) and female (56.7%), preferred kinesthetic learning style, followed by listening and reading. In their research, visual learning styles were the least popular way to learn, both boys and girls.

The research results showed that in terms of the management of students' learning styles, the learning plan had the lowest average score. In the learning plan, the highest average score was having a learning plan that could conceptualize learning. The designation of the learning plan was the student's division of learning content, which will the large target range is divided into different small stages so that students can learn more clearly about the learning content in their subsequent studies and follow the designated plan clearly and accurately studying with a plan and direction. The result is related to Bishop (2018) study "How to create a personal learning: 5 Steps." which expresses that having a learning plan can help you conceptualize, work toward, and achieve a goal; one fundamental principle of instructional planning is backward

design, which requires you to begin with an objective and work backwards to plan the steps to achieve it.

The research results showed that in terms of the management of student's learning styles, the learning process had a medium average score. In the learning process, the highest average score was self-regulated learning was the transfer of different skills. Because it might of the learning process refers to the interaction between students and teachers in the teaching situation—the process of acquiring knowledge, skills, and attitudes through interaction with classmates and teaching information. Continuously accumulating and enriching learning content is a process in which students disperse what they have learned into relevant knowledge. One of the most critical elements in the learning process is to ensure that learners remain engaged and motivated. The result is related to Baron (2020) study on the “Process-based learning”, expressed the process-based instruction is defined as instruction aimed at teaching thinking strategies and domain-specific knowledge in coherence. One of the major issues with process-based instruction or self-regulated learning is whether the skills taught in one situation would generalize or transfer to dissimilar skills.

The research results showed that in terms of the management of students' learning styles, the learning measurement and verification had the highest average score. In learning measurement and verification, the highest average score in learning is incomplete without the process of measurement and evaluation. Exam scores or daily tests can verify whether students have mastered the content they have learned and the extent to which they have mastered it. The most important thing in measurement and verification is to ensure the authenticity of students. The result is related to Chikwe (2021) studied on the “Relevance of measurement and evaluation to the teaching and learning process”, expressed that measurement and evaluation are key components of education and the teaching-learning process. Teaching and learning are incomplete without the process of measurement and evaluation, and to the extent which instrument objectives are attained to achieve through the process of measurement and evaluation. Hence, the whole essence of teaching and learning is to find out whether learners have mastered the competencies, skills, knowledge, and

ability required of them at any level of education, which will enable them to progress and contribute to societal development.

Recommendation

The research results showed that there was generally no deviation in the use of learning styles by students of Nan Hai Academy of Fine Arts, HUE. However, students' formulation of learning plans was the lowest in management of students' learning style, indicating that students rarely formulate learning plans when studying. This will make students not have clear plans for learning content, which may lead to reduced learning results. It is recommended that schools improve students' ability to formulate learning plans, let students clearly know what progress the learning plan can bring to their learning, and teach students how to formulate learning plans. Plans can clearly understand what they want to learn and improve students' overall learning level.

1. Study students' views and management of learning styles.
2. Study factors affecting the learning management model.
3. Use the results of this study to develop plans to enhance the combined use of student learning styles.

References

- Baron Levi, J. (2020). Process-based learning. In *The hairy bikie and other metacognitive strategies: Implementing a frontal lobe prosthesis for those whose learning is compromised* (p. 7–12). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-46618-3>
- Bishop, B. (2018, May 17). How to create a personal learning plan: 5 steps. *Harvard Business School Online*. <https://online.hbs.edu/blog/post/three-steps-to-creating-a-personal-learning-syllabus>.
- Chikwe, C. K. (2021). Relevance of measurement and evaluation to the teaching and learning process. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 26(7), 1–4. <https://doi.org/10.9790/0837-2607020104>



- Leasa, M., Batlolona, J. R., Enriquez, J. J., & Kurnaz, M. A. (2018). Determination of elementary students' learning styles reviewed from gender aspects. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12(3), 478–486. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i3.8978>
- Marantika, J. E. R. (2022). The relationship between learning styles, gender, and learning outcomes. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(1), 56–67. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i1.6681>
- Petchroj, L. (2019). *Statistics for research and SPSS application techniques*. Chareon Dee Monkong Kanpim.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาล
เมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
People Participation in the Garbage Management in Muang Municipal
Administration Area, Muang District,
Pathumthani Province

ศุภวัช ชุณหศิริรักษ์¹

E-mail: thasuap@gmail.com

เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์²

E-mail: saovanard@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชาชนที่พักอาศัยในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 394 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test และ One-way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของ LSD

ผลการศึกษา พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยและระดับปานกลางในทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล และ 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและ ระยะเวลาอาศัยอยู่ในเทศบาลเมืองปทุมธานีแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดการขยะมูลฝอย

Abstract

These objectives of this research were: 1) to study the level of people participation in the garbage management in Muang Municipal Administration Area, Muang District, Pathumthani Province; and 2) to compare the people participation's opinions in the garbage management as subdivided by personal factors. This quantitative survey research included 394 samples of people living in Muang Municipal Administration Area, Pathuthani Province and utilized questionnaires as a research tool. The statistical procedures used for data analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA and LSD.

The research results found that the level of people participation in the garbage management in Muang Municipal Administration Area, Muang District, Pathumthani Province was at high level. In the subdivided aspects, it indicated that all participation aspects had averages of low and medium levels. In the ranked aspects, the study showed the highest averages of people participation were the participation of interest, participation in operations, participation in decision-making, participation in evaluation respectively. 2) the comparison of personal factors and people participation, the study found that all gentler, age, education level, occupation, monthly salary, and time of residency had the differences at .05 statistical significance.

Keyword: People participation, Garbage management

บทนำ

การขยายตัวของชุมชนเมืองและการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดปัญหาขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลายพื้นที่ได้ประสบปัญหาไม่สามารถจัดหาสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ขาดการบริหารจัดการที่ดี ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการที่เหมาะสม และเกิดความขัดแย้งในการดำเนินการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล จำเป็นจะต้องได้รับการจัดการที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้ปัญหา

ขยายตัวและรุนแรงยิ่งขึ้น เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548) ผลจากปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ปัญหาที่มักตามมาคือ หน่วยงานที่รับผิดชอบไม่สามารถเก็บรวบรวมและกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกสุขลักษณะ หากไม่มีการแก้ไขใด ๆ จะทำให้มีสถานที่กำจัดที่ไม่ถูกสุขลักษณะเพิ่มขึ้นและกระจายไปทั่ว เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นอันตรายคุกคามต่อสุขภาพของประชาชน ทั้งนี้มาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณที่มีการจัดสรรให้โดยตรงน้อยมากและการจัดเก็บค่าธรรมเนียมยังไม่มีประสิทธิภาพ ยานพาหนะขนมูลฝอย สถานที่ทิ้งมูลฝอยและปัญหาสิ่งแวดล้อมสำหรับประชาชนที่อาศัยอยู่ใกล้เคียงที่ทิ้งมูลฝอยจะส่งกลิ่นเหม็นรบกวน ไม่มีการวางแผนการจัดการขยะมูลฝอยร่วมกันระหว่างชุมชนที่อาจเกิดประโยชน์จากการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และระบบกำจัดร่วมกัน ยังไม่มีระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ตั้งแต่การคัดแยก การเก็บขน การขนส่ง และการกำจัด รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ ขาดบุคลากรระดับปฏิบัติการที่มีความรู้ความชำนาญในการเก็บขน และกำจัดมูลฝอยอย่างถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ การนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่นี้น้อย เพราะประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในปัญหากฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยกฎหมายได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ดังนี้ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 50 กำหนดว่าภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้ (3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2496)

จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดปริมณฑลที่ตั้งอยู่บนสองฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา คือ ฝั่งตะวันออกและฝั่งตะวันตก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีคูคลองตามธรรมชาติและที่ขุดขึ้นใหม่จำนวนมากเชื่อมติดต่อกัน ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ตำบล และจังหวัด มีย่านชุมชนที่หนาแน่นตามริมฝั่งน้ำเจ้าพระยาและริมคลองสายต่าง ๆ สำหรับพื้นที่ที่ห่างจากแม่น้ำเจ้าพระยาและลำคลอง จะเป็นหมู่บ้านต่าง ๆ สวนผัก ผลไม้ และไร่นา ปัจจุบันพื้นที่ของจังหวัดในบางอำเภอซึ่งเคยเป็นสวนผลไม้ และมีเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานครได้เปลี่ยนแปลงเป็นชุมชนที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับการขยายตัวในด้านอุตสาหกรรม และธุรกิจการจัดสรรที่ดินและการก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นอย่างหนาแน่น จึงทำให้พื้นที่ที่เคยเป็นพื้นที่สีเขียวลดลง ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะมูลฝอยและปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งธรรมชาติ ได้แก่ แม่น้ำ คูคลองต่าง ๆ ปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นในเขตเทศบาลของจังหวัดปทุมธานี ประมาณ 587.7 ตันต่อวัน สามารถเก็บขนได้ประมาณ 485 ตันต่อวัน และมีปริมาณขยะมูลฝอยที่ตกค้างประมาณ 102.7 ตันต่อวัน ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบด้านต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหากลิ่นเหม็น ปัญหาน้ำเสีย ปัญหาสุขภาพ และก่อให้เกิดทัศนียภาพที่ไม่สวยงามของ

จังหวัด เป็นต้น ทั้งนี้ การจัดการขยะมูลฝอยยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญของจังหวัดปทุมธานี ทั้งในเขตชุมชนและท้องถิ่นทุกระดับ เนื่องจากปริมาณขยะมูลฝอยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี จากการเพิ่มขึ้นของประชากรและการขยายตัวของภาคธุรกิจต่าง ๆ และมีแนวโน้มของปัญหามากยิ่งขึ้นในอนาคต เนื่องจากสาเหตุหลายประการ อาทิ การขาดแคลนที่ดินในการก่อสร้างศูนย์กำจัดขยะมูลฝอย การต่อต้านจากประชาชนจนไม่สามารถเข้าใช้พื้นที่เพื่อการจัดการขยะมูลฝอยได้ การขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการเก็บรวบรวม ขนส่ง นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินการ รวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการจัดการขยะมูลฝอย (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี, 2565)

เทศบาลเมืองปทุมธานี มีประชาชนอาศัยอยู่ในเขต 23,499 คน ได้พยายามดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาขยะมูลฝอยตามแผนแม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย ตามยุทธศาสตร์การป้องกันและการแก้ไขภาวะมลพิษที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการขยะมูลฝอยโดย 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การตัดสินใจ และการติดตามผล 2) รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ทั้งในการป้องกันและลงมือปฏิบัติโดยมุ่งเน้นตั้งแต่ระดับครอบครัว 3) จัดการให้มีระบบการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกต้องหลักสุขภาพและจัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสียรวมอย่างเพียงพอต่อการเจริญเติบโตของเมือง และ 4) ปรับปรุงระบบรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของเทศบาลเมือง รวมทั้งการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้เกิดความเรียบร้อยสวยงาม (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี, 2565)

จากปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยและการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ได้เห็นปัญหานี้จึงมีความสนใจศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับเทศบาลเมืองปทุมธานีได้นำไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย โดยเฉพาะประชาชนในชุมชนถือเป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรงในการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาขยะให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

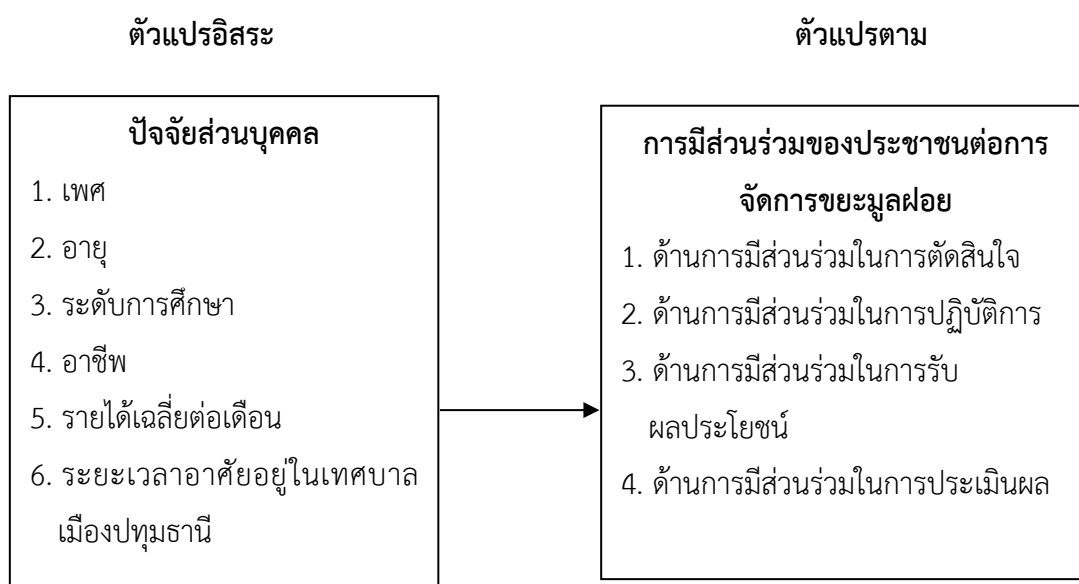
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอย ในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอย ในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 23,499 คน (เทศบาลเมืองปทุมธานี, 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรในการคำนวณตามวิธีของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 394 คน ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาอาศัยอยู่ในเทศบาลเมืองปทุมธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมือง

ปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี และนโยบาย รวมทั้งเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างประเด็นคำถามโดยกำหนดให้ครอบคลุมตามตัวแปรต้นและตัวแปรตามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruency) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) เครื่องมือฉบับนี้ มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง .67- 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชาชน ในเขตเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.93

6. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 394 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (One-way ANOVA) โดย t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบคือ ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาอาศัยอยู่ในเทศบาลเมืองปทุมธานี กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามี ความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวม

(n = 394)

การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการขยะมูลฝอย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.39	1.11	น้อย	3
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	3.04	0.88	ปานกลาง	2
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	3.30	0.82	ปานกลาง	1
4. ด้านการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล	2.33	1.18	น้อย	4
รวม	2.77	0.94	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.77, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30, S.D. = 0.82) รองลงมามีค่าเฉลี่ยคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

(n = 394)

การมีส่วนร่วมของประชาชนใน การจัดการขยะมูลฝอย	เพศ				t	P-value
	ชาย (n =233)		หญิง (n=161)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	2.49	1.05	2.26	1.17	1.97	.07
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	3.05	0.78	3.04	1.01	0.11*	.00
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์	3.32	0.62	3.27	1.04	0.65*	.00
4. ด้านการมีส่วนร่วมติดตาม ประเมินผล	2.41	1.15	2.21	1.23	1.61	.73
รวม	2.82	0.87	2.69	1.04	1.22	.25

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะ
มูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามอายุ

(n = 394)

การมีส่วน ร่วมของ ประชาชน ในการ จัดการขยะ มูลฝอย	อายุ										F	P- value
	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 -60ปี		61 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมี ส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	2.00	0.00	1.60	0.21	3.33	1.28	2.62	0.86	2.19	0.97	43.435*	.00
2. ด้านการ มีส่วนร่วมใน การปฏิบัติ	2.80	0.00	2.43	0.70	3.70	1.02	3.26	0.68	2.90	0.69	34.598*	.00
3. ด้านการ มีส่วนร่วมใน การรับ ผลประโยชน์	3.20	0.00	2.57	0.71	3.76	0.93	3.84	0.35	3.18	0.58	51.858*	.00
4. ด้านการ มีส่วนร่วม ติดตาม ประเมินผล	1.80	0.00	1.84	0.75	2.95	1.70	2.56	0.90	2.18	0.98	13.884*	.00
รวม	2.45	0.00	2.11	0.59	3.44	1.22	3.07	0.62	2.61	0.75	34.231*	.00

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 394)

การมีส่วน ร่วมของ ประชาชน ในการ จัดการขยะ มูลฝอย	ระดับการศึกษา										F	P- value
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		ปวช/ปวส		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมี ส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	1.50	0.50	2.65	0.88	2.00	0.00	2.70	1.16	1.00	0.00	29.966*	.00
2. ด้านการมี ส่วนร่วมใน การปฏิบัติ	2.40	0.20	3.24	0.70	2.80	0.00	3.28	0.94	1.80	0.00	30.229*	.00
3. ด้านการ มีส่วนร่วมใน การรับ ผลประโยชน์	2.60	0.00	3.57	0.27	3.20	0.00	3.54	0.85	1.80	0.00	55.525*	.00
4. ด้านการ มีส่วนร่วม ติดตาม ประเมินผล	1.20	0.20	2.90	0.83	1.80	0.00	2.60	1.25	1.00	0.00	36.561*	.00
รวม	1.92	0.22	3.90	0.64	2.45	0.00	3.03	0.98	1.40	0.00	40.884*	0.00

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามอาชีพ

(n = 394)

การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการ จัดการขยะมูลฝอย	อาชีพ												F	P- value
	เกษตรกร	รับจ้างทั่วไป		ค้าขาย/ธุรกิจ ส่วนตัว		รับราชการ		พนักงานบริษัท		เกษียณ/ว่างงาน		นักเรียน		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	2.00	0.00	2.23	1.21	3.35	1.31	1.91	0.53	2.20	0.00	1.20	0.00	32.458*	.00
2. ด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติ	2.80	0.00	2.86	0.74	3.56	1.15	2.62	0.74	3.60	0.00	3.10	0.30	17.459*	.00
3. ด้านการมีส่วนร่วม ในการรับผลประโยชน์	3.20	0.00	3.00	0.64	3.85	0.811	2.88	1.00	3.40	0.00	3.39	0.40	17.906*	.00
4. ด้านการมีส่วนร่วม ติดตาม ประเมินผล	1.80	0.00	2.01	1.29	3.50	1.22	1.61	0.42	3.00	0.00	1.89	0.10	54.015*	.00
รวม	2.45	0.00	2.53	0.96	3.56	1.10	2.26	0.60	3.05	0.00	2.64	0.50	31.329*	.00

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามอาชีพ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 394)

การมีส่วน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน											
ร่วมของ ประชาชน ในการ จัดการขยะ มูลฝอย	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,001- 15,000 บาท		15,001- 20,000 บาท		20,001- 25,000 บาท		25,001 บาท ขึ้นไป		F	P- value	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ด้านการมี ส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	2.23	1.21	3.32	1.09	2.15	0.16	2.20	0.00	2.21	1.44	17.115*	.00	
2. ด้านการมี ส่วนร่วมใน การปฏิบัติ	2.86	0.74	3.54	0.96	2.86	0.58	3.10	0.30	2.98	1.16	7.812*	.00	
3. ด้านการ มีส่วนร่วมใน การรับ ผลประโยชน์	3.00	0.64	3.88	0.42	3.22	0.80	3.39	0.40	3.17	1.06	13.573*	.00	
4. ด้านการ มีส่วนร่วม ติดตาม ประเมินผล	2.01	1.29	3.38	1.15	1.80	0.24	1.89	0.10	2.53	1.41	28.019*	.00	
รวม	2.53	0.96	3.53	0.90	2.51	0.36	2.64	0.05	2.72	1.24	16.709*	.00	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามระยะเวลาที่พักอาศัยในเทศบาลเมืองปทุมธานี

การมีส่วน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน										F	P- value
ร่วมของ ประชาชน ในการ จัดการขยะ มูลฝอย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท		15,001- 20,000 บาท		20,001- 25,000 บาท		25,001 บาท ขึ้นไป					
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมี ส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	2.00	0.00	3.27	1.11	2.18	0.20	2.43	1.24	2.26	1.15	9.257*	.00	
2. ด้านการมี ส่วนร่วมใน การปฏิบัติ	2.80	0.00	4.08	0.50	2.67	0.30	3.08	1.04	2.88	0.82	22.972*	.00	
3. ด้านการ มีส่วนร่วมใน การรับ ผลประโยชน์	3.20	0.00	3.88	0.50	3.40	0.00	3.36	1.07	3.09	0.78	9.265*	.00	
4. ด้านการ มีส่วนร่วม ติดตาม ประเมินผล	1.80	0.00	3.78	0.80	1.72	0.30	2.29	1.29	2.25	1.15	26.038*	.00	
รวม	2.45	0.00	3.75	0.73	2.49	0.05	2.79	1.09	2.62	0.93	16.660*	.00	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามระยะเวลาที่พักอาศัยในเทศบาลเมืองปทุมธานี ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากประชาชนได้เข้าร่วมประชุมกลุ่มประชาคมพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเสนอปัญหาและความต้องการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนร่วมกับเทศบาลและ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชน เพื่อจัดทำโครงการ/กิจกรรมการจัดการขยะมูลฝอยเป็นไปได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การสหประชาชาติ (องค์การสหประชาชาติ, 2518) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกระทำและเกี่ยวข้องกับมวลชนในระดับต่าง ๆ ดังนี้ ประการแรก ในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ทางสังคมและการจัดสรรทรัพยากร และประการที่สอง ในการกระทำโดยสมัครใจต่อกิจกรรมและโครงการ และยังเน้นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องมีความหมายครอบคลุมถึง 1) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการพัฒนา 2) การที่ประชาชนมีส่วนช่วยเหลือในการปฏิบัติตามโครงการ 3) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตลอดกระบวนการพัฒนา

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมเสียค่าใช้จ่ายให้แก่เทศบาลในการบริการจัดเก็บขยะมูลฝอย พร้อมทั้งมีส่วนร่วมคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือนก่อนนำไปทิ้งถึงขยะเทศบาล เช่น กระดาษ พลาสติก ขวดแก้ว โลหะ หรือขยะมีพิษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริกัลยา สุวจิตตานนท์, พัฒนา มูลพฤกษ์ และธีรรัตน์ มุ่งเจริญ (2541) กล่าวว่าลักษณะอุปนิสัยของประชาชนในท้องถิ่น (Characteristic of Population) โดยหากประชาชนในท้องถิ่นมีความรักสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยก็มักจะมีการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยให้เป็นที่เป็นทาง ไม่ทิ้งเกลื่อนกลาดซึ่งอาจทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยมีไม่มากรวมถึงการรู้จักประหยัดมัธยัสถ์ การได้รับการอบรมให้มีความรู้จักแยกประเภทของขยะมูลฝอยเพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์ จะทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยลดน้อยลง เช่น การนำกระดาษ ขวดแก้ว ที่ใช้แล้วมาล้างให้สะอาดเพื่อบรรจุน้ำดื่มไว้ใช้ภายในบ้าน ฯลฯ ซึ่งลักษณะอุปนิสัยดังกล่าวจะทำให้ปริมาณของขยะมูลฝอยน้อยลง และองค์ประกอบของมูลฝอยก็เปลี่ยนแปลงส่งผลถึงปริมาณขยะที่จะกำจัดก็จะลดลงด้วย

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับปานกลาง เพราะประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมไม่ทิ้งขยะมูลฝอยลงแม่น้ำลำคลอง หรือที่รกร้างชุมชน ทำให้ชุมชนสะอาด พร้อมทั้ง มีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะครัวเรือน ก่อนนำมาทิ้งถังของเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพัฒนา มุลพฤษ (2553) กล่าวว่าอุปนิสัยของประชาชน (Habit of People in Community) ประชาชนที่มี อุปนิสัยรักสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย จะมีปริมาณขยะมูลฝอยให้เก็บขนมากกว่าประชาชนที่มี อุปนิสัยมักง่าย ทิ้งขยะมูลฝอยเรี่ยราดทำให้มีปริมาณขยะมูลฝอยให้เก็บขนมีน้อย แต่จะพบตามถนน แม่น้ำลำคลอง ที่สาธารณะ เป็นต้น และตัวแปรอีกตัวหนึ่ง คือ พฤติกรรมการบริโภคและค่านิยมของ แต่ละกลุ่มคนก็จะมีผลต่อลักษณะของขยะมูลฝอย เช่น กลุ่มวัยรุ่นนิยมอาหารกระป๋อง เครื่องดื่มต่าง ๆ กล่องโฟมอาหาร กล่องกระดาษ จึงทำให้มีปริมาณขยะมูลฝอยประเภทนี้มากตามไปด้วย

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะ มูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม ติดตามประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับอยู่ในระดับปานกลาง เพราะประชาชนในพื้นที่ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบรายได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอยของเทศบาล และ มีส่วน ร่วมในการแจ้งให้เทศบาลทราบ กรณีพบเห็นถังขยะของเทศบาลชำรุด หรือมีจำนวนไม่เพียงพอต่อ การใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุกิจ สารปริง (2549) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล (Evaluation) เป็นการมีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือ พิจารณาจากความเห็นชอบและความคาดหวังที่สามารถเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการประเมินผลจะแสดงถึงการ ปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ด้านเพศ พบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาล เมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศ หญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผกามาส ปาลกะเซนทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาการอยู่อาศัยเขตบริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

2.2 ด้านอายุ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา ปานพรม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของครัวเรือนในเขตเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ การศึกษาที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.3 ด้านระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับภาวรินทร์ นาจำปา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด พบว่าผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมต่อการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาอาศัยอยู่ในตำบลต่างกัน มีส่วนร่วมต่อการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

2.4 ด้านอาชีพ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามอาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศิพร ทศนา และโชติ บดีรัฐ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก พบว่าผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลนครพิษณุโลก พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพ และระยะเวลาในการอยู่อาศัยในชุมชนที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลนครพิษณุโลกแตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา รายได้ และสมาชิกในครัวเรือนแตกต่างกันมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลนครพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ปานพรม

(2554) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของครัวเรือนในเขตเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ การศึกษาที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยที่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.6 ด้านระยะเวลาที่พักอาศัยในเทศบาลเมืองปทุมธานี การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตามระยะเวลาที่พักอาศัยในเทศบาลเมืองปทุมธานี มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลทิพย์ จอมศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอย ในพื้นที่เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอย พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกัน มีความเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สำหรับสถานะสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมในทุกด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า มีข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1.1. จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยน้อย เทศบาลเมืองปทุมธานี จึงควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนจัดทำร่างเทศบัญญัติเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอย หรือร่วมจัดทำโครงการ และเพื่อแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยในชุมชน

1.2. จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติโดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง เทศบาลเมืองปทุมธานี จึงควรมีการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือจัดอบรมให้ความรู้ในการณรงค์และร่วมเก็บขยะมูลฝอยในชุมชนหรือนำขยะมูลฝอยในครัวเรือน มาทำปุ๋ยหมักหรือน้ำหมักชีวภาพ

1.3 จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง เทศบาลเมืองปทุมธานี จึงควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการซื้อผลิตภัณฑ์ชนิดเติมแบบถุงพลาสติกแทนแบบขวด เพื่อลดรายจ่ายและขยะ เช่น น้ำยาล้างจาน น้ำยาปรับผ้านุ่ม สบู่เหลว และมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือนนำไปขายเพิ่มรายได้

1.4 จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล โดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยน้อย เทศบาลเมืองปทุมธานี จึงควรให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเก็บ ขนส่ง ลำเลียง และกำจัดขยะมูลฝอยของรถเก็บขยะเทศบาล

2. ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะทำการวิจัยเชิงคุณภาพที่เจาะลึกข้อมูลมากยิ่งขึ้น ที่เป็นข้อมูลมาสนับสนุนในการตั้งสมมติฐานการวิจัย

2.2 ควรศึกษาความพอใจของประชาชนในท้องถิ่นต่อการจัดการขยะมูลฝอยของกองการจัดการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองปทุมธานี เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการจัดการขยะมูลฝอย

2.3 ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการวางนโยบายจัดการขยะมูลฝอยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). *มาตรฐานการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล*. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2496). *พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496*. กรุงเทพฯ: กรม

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กมลทิพย์ จอมศรี. (2563). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอดุสิต จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรรยา ปานพรม. (2554). *การมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของครัวเรือน: เทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัย.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.

- ผกามาส ปาลกะเชนทร์. (2563). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เทศบาลเมืองปทุมธานี. (2565, 26 พฤษภาคม). *แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี*. สืบค้นจาก <https://www.muangpathum.org/>
- ปภาวรินทร์ นาจำปา. (2557). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอกลองใหญ่ จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิศิพร ทัศน, และ โชติ บดีรัฐ. (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลนครพิษณุโลก*. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- พัฒนา มูลพฤกษ์. (2553). *อนามัยสิ่งแวดล้อม ฉบับปรับปรุง*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- ศิริกัลยา สุวจิตตานนท์, พัฒนา มูลพฤกษ์ และอรรณรัตน์ มุ่งเจริญ. (2541). *การป้องกันและควบคุมมลพิษ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. (2565, 26 พฤษภาคม). *การจัดเก็บขยะมูลฝอย*. สืบค้นจาก. <https://www.pathumthani.go.th/webKM/PA...3VDOC>
- สุขกิจ สารปริง. (2549). *การมีส่วนร่วมของกำลังพลในการป้องกันปัญหาเสพติดในหน่วย: กรณีศึกษากองรักษาความปลอดภัย กรมสรรพาวุธทหารเรือ*. ปัญหาพิเศษ ร.ป.ม. (การบริหารงานทั่วไป). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องค์การสหประชาชาติ. (2518). *แผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องบทบาทประชาชน*. กรุงเทพฯ : ศักดิ์/โสถณการพิมพ์.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). New York: Harper & Row.



Technology Leadership of Administrators as Perceived by Faculty Members in Gathering Stars Digital Economics in Haikou University of Economics

Li Jing¹

E-mail: 1150431713@qq.com

Sukanya Sudararat²

E-mail: suya_3108@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the technology leadership of administrators and 2) to compare the perception of faculty members classified by gender, work experience, and majors. The sample consisted of 100 faculty members, according to majors. The research instrument was a questionnaire with a validity (IOC values) between .67-1.00 and a reliability value of .98. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The results of the research were as follows: 1) the technology leadership of administrators was considered at a high level in overall and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean: Connected Learner, followed by Equity and Citizenship Advocate; Visionary Planner; Empowering, and Systems Designer, and 2) the perception of faculty members classified by gender were not different, but the perception of the differential work experience was statistical significance at level .05 and .01, that 1-5 years and 6-10 years was higher than more than 10 years. The differential major was statistical significance at level .05, that Human Resource Management (HR) is higher than Marketing overall and aspect with .05 and .01 in Equity and Citizenship Advocate, while HR is higher than Logistics and Quality Management Engineering in overall and aspect with .05; HR is higher than E-commerce in Equity and Citizenship Advocate, Systems Designer, Total with .05 and .01.

¹ Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

² Lecturer of Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

Keyword: Technology leadership, Faculty Members, Gathering Stars Digital Economics College, Haikou University of Economics

Introduction

In the 21st century, the world is changing rapidly, and the new challenge of globalization is to enter the Internet of everything into a society known as the "digital age". Compared with the past, technology and information acquisition is simple and fast, and more and more electronic devices are being made, invented and used. Technology is also changing the way we produce, live and learn, and is profoundly influencing our educational philosophy, methods and trends. Over the past decade, rampant changes have been obvious in the way leaders administer and manage technology use in schools (Machado & Chung, 2015). Advanced technologies in IR 4.0, like Artificial Intelligence and the Internet of Things, are changing the role of school leadership, approaches to teaching, and remodeling of classrooms (Hinton, 2018). Schwab and Davis (2018) believe that the rapid development of technology, especially in Industrial Revolution 4.0 (IR 4.0), is clearly affecting all aspects of our lives, including the leadership and educational environments around the world. As a college leader must have the matching technology leadership in order to lead the development of the college better.

Technology leadership is one of the emerging forms of leadership style in the educational environment lately. Like other leadership styles, technology leadership focuses more on organizational management and administration methods based on the use of ICT. To classify this, Esplin et al. (2018) stated that technology leadership is a leader's role in planning, giving instructions and encouraging employees to perform tasks based on technology integration. Technology leadership can inject improved competencies of employees so that they can elevate organizational achievement to a higher level (Shyr, 2017). Based on current needs, skills and knowledge of technology leadership are essential indicators for a school principal in leading the organization towards change in the Industrial Revolution 4.0 (Raman & Thannimalai, 2019).

Gathering Stars Digital Economics College is a college founded together by Haikou University of Economics and Gathering Stars Digital Super media company. It is

an elite full-time undergraduate education digital economy college in China. In line with the development of the digital wave of the economy and the digital transformation of enterprises, the college cultivates comprehensive talents with international vision, international competition and cooperation ability, cross-cultural communication ability, and innovation and entrepreneurship ability in order to meet the talent needs of the global digital economy. However, In the 2023 review and evaluation report of Haikou University of Economics, it was pointed out that there are currently several outstanding problems in teaching management under the background of technology: 1. Most traditional professional faculty member lacks the use of digital technology transformation knowledge and skills 2. Managers cannot fully understand the development potential of digital technology for institutions and lack vision. And 3. Managers need channels for faculty members' technical abilities and are unable to effectively use technical means to participate in teaching activities in the daily teaching process (Haikou University of Economics, 2023). Therefore, leaders should emphasize technology, as administrators must have specific technology leadership abilities in order to manage the organization's personnel development and education procedures effectively; according to ISTE (International Society for Technology in Education) Standards for Administrators (2018) stated that technology leadership serves an important part for encouraging innovation, dealing with digital transformations, and increasing the use of technology to achieve goals for organizations in a constantly changing and expanding environment. ISTE (International Society for Technology in Education) creates standards for technology in international education by working for school administrators, bringing technology leadership standards in education under 5 components: 1) Equity and Citizenship Advocate - leaders use technology to ensure access to skilled teachers who actively use technology to meet student learning needs, access to technology and connectivity necessary to participate in authentic and engaging learning opportunities, 2) Visionary Planner - leaders engage others in establishing a vision, strategic plan and ongoing evaluation cycle for transforming learning with technology, 3) Empowering Leader - leaders create a culture where teachers and learners are empowered to use technology in innovative ways to enrich teaching and learning, 4) Systems Designer - leaders build teams and systems to

implement, sustain and continually improve the use of technology to support learning, and 5) Connected Learner - leaders model and promote continuous professional learning for teachers.

Therefore, researchers are interested in studying leadership. Technology leadership is essential to its success. The study's findings will help administrators at Gathering Stars Digital Economics College at Haikou University of Economics promote technology leadership more appropriately and effectively. Consequently, managers must enhance their leadership and leadership style in this situation.

Research Objectives

1. To study the technology leadership of administrators as perceived by the faculty members in Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics.

2. To compare the perception of faculty members on the technology leadership of administrators in Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics classified by gender, work experience, and majors.

Research Hypothesis

The perception of faculty members in Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics on the technology leadership of administrators classified by gender, work experience, and majors were different.

Research Methodology

This research is descriptive in the form of Survey Research (Survey Research).

1. Population and sample

The total population is 100 faculty members in Gathering Stars Digital Economics College at Haikou University of Economics.

The sample consists of 80 faculty members. The researcher used stratified random sampling according to majors, following Krejcie and Morgan's table (1970) to determine the sample size for a given population (Krejcie and Morgan, 1970, as cited in Petchroj, 2019) and selected by simple random sampling.

2. Making tools and inspecting tool quality

2.1 Study theories, research, and concepts concerning technology leadership International Society for Technology in Education, International Society for Technology in Education, ISTE Standards for Education Leaders, accessed January 1, 2024, available from <https://www.iste.org/standards/for-education-leaders>.

2.2 Study methods for constructing a competency scale of the technology leadership of administrators in Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics.

2.3 Create the questionnaire about the technology leadership of administrators in Gathering Stars Digital Economics College at Haikou University of Economics. It is a questionnaire according to the actual conditions based on the 5-point Likert scale.

2.4 The questionnaire about the technology leadership of administrators as perceived by faculty members in Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics was modified and collected. It was interpreted based on the scoring criteria and interpretation—three experts to examine its validity (Content Validity) in order to make improvements. The IOC or (Index of Item-Objective Congruence) value of this thesis is between .67-1.0, which is higher than .50 the IOC Value based on the IOC criteria.

2.5 Improve and revise the questionnaire according to the advice of experts. Then, present it to the supervising teacher. The thesis is checked again before being put to trial.

2.6 Use the questionnaire to check the accuracy (Reliability) of the questionnaire by using the questionnaire to try (Try-Out) 30 teachers who have similar characteristics to the sample group but are not the sample group, using the criterion of accuracy for the entire issue not less than .70, this edition has a value The accuracy of the entire edition is .98

2.7 Improve, edit and publish it as an actual questionnaire for further use in collecting data with the sample group.

3. Data collection

3.1 Request a document from the Education Program on Educational Administration, Rajapruk University, to Gathering Stars Economics College in Haikou University of Economics to ask for support and cooperation in the data collection.

3.2 The researcher sent the document to Gathering Stars Economics College at Haikou University of Economics to request and ask for support in data collection.

3.3 Check the completeness of 80 faculty members' questionnaires and analyze the statistical data using a computer program.

4. Data analysis and statistics

4.1 Analyze the personal status data of respondents. By distributing Frequency (Frequency) and Percentage (Percentage)

4.2 Analyze the technology leadership of administrators as perceived by faculty members in Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics by finding the mean (\bar{X}) and standard deviation (S.D.).

4.3 Analysis of data comparing faculty members' perceived by technology leadership of administrators under the Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics classified by personal status Analyzed by t-test. Used to analyze data with 2 groups of primary variables: gender. Moreover, test the hypothesis. One-way ANOVA was used to compare the technology leadership of administrators as perceived by faculty members of Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics and classified by work experience and majors to conduct hypothesis testing and compare the pairwise means using LSD (least significant difference).

Results

Analysis Results of the technology leadership of administrators, as perceived by faculty members of Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics according to research objectives, were as follows.

1. Table 1 and Table 2 show the technology leadership of administrators as

perceived by the faculty members in Gathering Stars Digital Economics College at Haikou University of Economics.

Table 1 The results of the mean, standard deviation, level, and ranking on the technology leadership of administrators as perceived by faculty members of Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics.

(n=80)

Item	Technology leadership	\bar{X}	S.D.	Level	Ranking
1.	Equity and Citizenship Advocate	4.27	.49	High	2
2.	Visionary Planner	4.27	.56	High	3
3.	Empowering Leader	4.27	.57	High	4
4.	Systems Designer	4.26	.57	High	5
5.	Connected Learner	4.31	.53	High	1
Total		4.28	.51	High	

From Table 1, it found that the technology leadership of administrators as perceived by faculty members of Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics was considered at the high level (\bar{X} =4.28, S.D.=.51) in overall, when considering in each aspects, all aspects were at a high level, ranking from the highest to the lowest mean: Connected Learner (\bar{X} =4.31 S.D.=.53), followed by; Equity and Citizenship Advocate; Visionary Planner; Empowering, and Systems Designer.

Table 2 Comparison of the technology leadership of administrators as perceived by faculty members of Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics classified by gender.

(n=80)

Aspect	Technology Leadership	Gender				t	p- valve
		Male		Female			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	Equity and Citizenship Advocate	4.28	.45	4.26	.51	.14	.89
2.	Visionary Planner	4.17	.55	4.33	.56	-1.20	.24

Table 2 (Cont.)

Aspect	Technology Leadership	Gender				t	p- valve
		Male		Female			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3.	Empowering Leader	4.16	.56	4.32	.58	-1.16	.25
4.	Systems Designer	4.16	.52	4.30	.59	-1.00	.32
5.	Connected Learner	4.23	.49	4.35	.54	-.93	.36
Total		4.20	.48	4.31	.52	-.92	.36

From Table 2, it found that the technology leadership of administrators as perceived by faculty members of Gathering Stars Digital Economics College of Haikou University of Economics by gender have no significant difference.

2. Tables 3 and 4 compare the perceptions of faculty members on the technology leadership of administrators in Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics classified by gender, work experience, and majors.

Table 3 Means and standard deviations of the technology leadership of administrators as perceived by faculty members of Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics by work experience.

(n=80)

Aspect	Technology Leadership	Work experience						F	P-Value
		1-5 years		6-10 years		More than 10 years			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	Equity and Citizenship Advocate	4.36	.44	4.46	.50	3.91	.33	11.17**	.00

Table 3 (Cont.)

Aspect	Technology Leadership	Work experience						F	P-Value
		1-5 years		6-10 years		More than 10 years			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2.	Visionary Planner	4.46	.55	4.43	.54	3.86	.34	11.47**	.00
3.	Empowering Leader	4.42	.52	4.43	.61	3.88	.39	8.94**	.00
4.	Systems Designer	4.36	.59	4.46	.57	3.86	.34	9.46**	.00
5.	Connected Learner	4.44	.51	4.46	.58	3.96	.25	8.55**	.00
	Total	4.41	.47	4.45	.53	3.90	.26	11.63**	.00

*Statistically significant at level .05

**Statistically significant at level .01

From Table 3, it found that the technology leadership of administrators as perceived by faculty members of Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics classified by work experience, in overall the highest mean was with work experience of 6-10 years (\bar{X} =4.45, S.D.=.53), followed by 1-5 years and more than 10 years. classified by work experience was statistical significance at level .05 and .01. They would test with LSD in pair.

Table 4 Means and standard deviations of the technology leadership of administrators as perceived by faculty members of Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics by major.

(n=80)

Item	Technology Leadership	Major								F	P-Value
		Marketing		Human Resources Management (HR)		E-commerce		Logistics and Quality Management Engineering			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	Equity and Citizenship Advocate	4.27	.50	4.52	.46	4.07	.44	4.18	.46	3.65*	.02
2.	Visionary Planner	4.07	.47	4.54	.44	4.23	.64	4.19	.60	3.00*	.04
3.	Empowering Leader	4.08	.55	4.55	.42	4.31	.50	4.16	.63	3.01*	.04
4.	Systems Designer	4.06	.57	4.55	.47	4.14	.56	4.18	.60	3.39*	.02
5.	Connected Learner	4.08	.51	4.55	.47	4.30	.56	4.25	.50	3.12*	.03
Total		4.10	.48	4.54	.44	4.19	.50	4.18	.52	3.55*	.02

*Statistically significant at level .05

From Table 4, it found that the technology leadership of administrators as perceived by faculty members of Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics classified by major, in overall the highest mean was with work experience of Human Resources Management (\bar{X} =4.54, S.D.=.44), followed by E-commerce, Logistics and Quality Management Engineering, and Marketing. Classified by major was statistical significance at level .05. They would test with LSD in pair.

Discussion

According to the data analysis and the summary of the research findings, the technology leadership of administrators as perceived by faculty members at Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics was at a high level. The following were the discussions based on the results of technology leadership:

1. The technology leadership was at a high level. It might be that the faculty members of the Gathering Stars Digital Economics College at the Haikou University of Economics believe that high-level technology leadership can help organizations cope with the challenges of technological transformation, encourage and encourage teachers to learn new technologies and use them to meet students' classroom teaching needs. At the same time, it can enhance teachers' innovative thinking and abilities, thereby achieving the common growth of teachers and organizations. Chamchoi (2018) identified that administrators with technology leadership possess the expertise to utilize technology effectively in order to enhance both learning and management. Our goal is to promote the use of technology by teachers and staff to satisfy the specific environmental conditions and educational needs of students in managing and delivering education. Promote and inspire teachers and learners to have a strong sense of assurance in utilizing technology, optimize its potential, and comprehend media and technology as the research of Li and Miao (2020) studied on "The Structural Dimensions of Enterprise Digital Leadership and Its Impact". Based on a grounded theoretical study of interviews with 58 Chinese business leaders, this paper builds a conceptual model of the structural dimensions of corporate digital leadership and its effects. It uses leadership and high-level theories to interpret the model. The research results show that corporate digital leadership is composed of five strategic dimensions: digital strategic thinking, digital environment control, digital organizational change, digital talent development, and digital communication and socialization. Corporate digital leadership affects industrial environment innovation and technology at a macro level, influences organizational performance and development by acting on organizational innovation at the organizational level, and affects employee innovation capabilities and performance at the individual level. Business managers must deeply understand the connotation characteristics of corporate digital leadership

so as to develop their leadership and ultimately effectively transform digital leadership to improve organizational performance.

2. According to the comparative analysis of the perception of faculty members on the technology leadership classified by gender overall had no significant difference, it might be that the faculty members of the Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics believe that technology leadership was mainly about various abilities such as technical ability, decision-making ability, and team collaboration. It was no gender attribute, and people pay more attention to the actual abilities and contributions of leaders rather than gender identity. Regardless of gender, as long as they have appropriate skills and qualities, they have the potential to become excellent technical leaders. While faculty members in the technology leadership classified by work experience overall had significant differences, 1-5 years and 6-10 years higher than more than 10 years. Technology leadership is an emerging leadership that has emerged in the rapidly developing digital age. In less than 10 years, faculty members have a higher level of understanding and acceptance of technology. Compared to older faculty members, young faculty members have stronger learning abilities and can quickly grasp technological advantages and apply them in the teaching process. At the same time, with the acceleration of organizational digital transformation, the demand for technological leadership in the future workplace continues to increase. By recognizing and pursuing technological leadership, young faculty members can better adapt to the needs and development trends of the future workplace. Finally, faculty members on the technology leadership classified by major had significance difference, Human Resources is higher than Marketing in overall and aspect with .05 and .01 in Equity and Citizenship Advocate; while Human Resources is higher than Logistics and Quality Management Engineering in overall, and aspect with .05; moreover, Human Resources is higher than E-commerce in Equity and Citizenship Advocate, Systems Designer, Total with .05 and .01. It might be compared to other majors, Human Resource Management is a more traditional profession, and some faculty members focus more on traditional Human Resource Management functions such as recruitment, training, performance management, etc., while emerging technologies have not been fully integrated into their knowledge system;

However, some faculty members may actively follow the forefront of technology, believing that technological innovation is the future trend of Human Resource Management and an important driving force for professional development. Therefore, this will inevitably lead to a significant cognitive bias among Human Resource Management faculty members towards technological leadership. The other three majors are all emerging majors, and the three industries themselves are highly technology intensive. Therefore, as faculty members of emerging majors, they pay more attention to learning and using technology in their daily teaching process, actively cultivate innovative consciousness, and integrate new technologies into classroom teaching and research work. In summary, faculty members majoring in Human Resource Management have a greater deviation in their understanding of technology leadership compared to the other three majors.

Recommendation

Based on the review of related literature, knowledge and ideas of experts, results of technology leadership of administrators as perceived by faculty members of Gathering Stars Digital Economics College in Haikou University of Economics. The researcher has suggestions as a guideline for technology leadership as follows:

1. Equity and Citizenship Advocate: The item “Equity and Citizenship Advocate” had the lowest mean: administrators have the model of digital citizenship by critically evaluating online resources. Administrators should first clarify the evaluation criteria, confirm whether the evaluation resources come from reliable and authoritative experts or institutions, check whether the information in the resources is accurate, and ensure the timeliness and objectivity of the resources; Secondly, when validating resources, multiple sources of information should be compared to verify their consistency and accuracy, evaluate the depth, breadth, and clarity of the resources, and conduct in-depth analysis; Finally, regular training on digital literacy should be provided to faculty members to enable them to evaluate online resources critically. Administrators themselves should become exemplary Equity and citizens, encourage faculty members to share experiences and insights and create a good learning atmosphere.

2. Visionary Planner: The item of “Visionary Planner” was the lowest mean:

administrators engage others in establishing a vision and strategic plan for transforming technology Learning. Administrators should establish open and transparent communication channels, clarify vision and goals, set up regular communication meetings to ensure smooth information flow, provide training and learning plans to help faculty members master new technologies, methods, and thinking, improve their innovation ability, give faculty members autonomy in decision-making within an appropriate scope, allow them to participate in the decision-making process, stimulate their sense of responsibility and enthusiasm, and finally establish a reward mechanism to reward and publicly recognize teachers who propose innovative ideas and make positive contributions. At the same time, establish an effective feedback mechanism to timely collect opinions and suggestions from team members.

3. Empowering Leader: The item "Empowering Leader" had the lowest mean: Administrators assist faculty members in utilizing technology to enhance learning and address varied cultural and social-emotional requirements of students. Administrators should provide technical support and training, promote diverse teaching resources, encourage faculty members to use network technology to collect and organize diverse teaching resources to meet the diverse cultural needs of students, establish an effective communication platform between faculty members and students, support faculty members to use social media, instant messaging tools. to maintain communication with students, not limited to academic issues, but also including communication in daily life, emotions, and other aspects, and timely discover and solve students' social and emotional problems; Finally, faculty members can be encouraged to innovate teaching and evaluation methods, use technological tools to collect and analyze students' learning data and provide data support for teaching decisions.

4. Systems Designer: The item "Systems Designer" had the lowest mean: Administrators have a critical role in promoting and facilitating the successful integration of technology in classrooms. Administrators should collaborate with teachers to establish goals for technology integration; provide necessary technical training for teachers, including skills in software usage, equipment operation, troubleshooting, to ensure that they can proficiently master and flexibly apply

technical tools; Encourage teachers to update their teaching concepts, focus on cultivating students' innovative thinking and practical abilities, and guide teachers to recognize the auxiliary role of technology in teaching; Actively building and improving the technological infrastructure of the school, purchasing or developing software and resources suitable for teaching needs.

5. Connected Learner: The item of “Connected Learner” was the lowest mean: administrators participate regularly in online professional learning networks to collaboratively learn with and mentor other professionals. Administrators should clearly define learning objectives, including desired skills, knowledge areas, or industry trends, choose appropriate online courses, seminars, etc. (such as MOOC, Coursera) based on the objectives, utilize social media, online forums, or professional community platforms, collaborate with other professionals to undertake projects or tasks, and encourage faculty members to guide and provide feedback to each other; As a administrators, one can pass on their learning outcomes and insights to team faculty members through internal training, workshops, or online sharing, and provide personalized guidance and support based on the different needs of team faculty members.

References

- Chamchoi, S. (2018). *School management in digital era*. Chulalongkorn University Press.
- Esplin, N. L., Stewart, C., Thurston, T. N., & Martin, T. (2018). Technology leadership perceptions of Utah elementary school principals. *Journal of Research on Technology in Education*, 50(4), 243–257. <https://doi.org/10.1080/15391523.2018.1490936>
- Haikou University of Economics. (2023). *Annual review and evaluation report 2023*.
- Hinton, S. (2018, October 19). *How the fourth industrial revolution is impacting the future of work*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/theyec/2018/10/19/how-the-fourth-industrial-revolution-is-impacting-the-future-of-work>
- Petchroj, L. (2019). *Statistics for research and techniques for using SPSS* (3rd revised ed.). Charoendee Mankong.

- Li, Y., & Miao, L. (2020). The structural dimensions of enterprise digital leadership and its impact: A study of grounded theory in the Chinese context. *Journal of Wuhan University of Science and Technology*, 42(6), 125–136. <https://doi.org/10.14086/j.cnki.wujss.2020.06.013>
- Machado, C. J., & Chung, C. S. (2015). The role of technical leadership in achieving strategic goals. *Journal of Technology Management*, 10(2), 45-62. <https://doi.org/10.1016/j.jtechman.2015.01.002>.
- Raman, A., & Thannimalai, R. (2019). Importance of technology leadership for technology integration: Gender and professional development perspective. *SAGE Open*, 9(4), 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244019893707>.
- Schwab, K., & Davis, N. (2018). *Shaping the Fourth Industrial Revolution* (1st ed.). Crown Publishing Group.
- Shyr, W. J. (2017). The relationship between technology leadership and teacher ICT competency in junior high schools. *Journal of Educational Technology & Society*, 20(2), 220–230.



The Academic Management on Online Channels for Yoga Courses of Haikou Economic University

Yang Junhong¹

E-mail: 809876763@qq.com

Piyanart Boonmepipit²

E-mail: piybon@rpu.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the academic management online channels for Yoga Courses at Haikou Economic University 2) to compare the academic management online channels for Yoga Courses at Haikou Economic University with different statuses of respondents. The sample consisted of 80 first-year yoga by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with IOC values between .67-1.00 and a reliability was alpha .97, The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The research findings were as follows: 1) the academic management online channels for Yoga Courses at Haikou Economic University was at a highest level in overall ranking from the high to low were: Satisfaction, Measurement and Evaluation, Participation, Teaching style, Curriculum. 2) the opinions of students on the academic management online channels for Yoga Courses at Haikou Economic University classified by gender was not different, when classified by age overall was not difference. But it was found that the participation was significantly different at the .05 level.

Keyword: Academic Management, Online Channels, Yoga Courses

¹ Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

² Lecturer of Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

Introduction

Advances in information technology have become an inevitable trend in education, driving changes and developments across all educational levels. In higher education, embracing this trend is critical to accelerating the construction and implementation of information technology, which can significantly improve the efficiency of teaching management and promote better educational outcomes. By utilizing information technology, universities can strengthen teaching management and services while enhancing the quality of education. This aligns with the growing demand for educational institutions to adopt intelligent strategies to analyze and resolve challenges effectively (Brill, 2020). The COVID-19 pandemic presented unprecedented challenges to the global education sector. In China, strict measures, including the indefinite closure of schools and universities, were implemented to curb the spread of the virus. However, the Chinese government demonstrated a strong commitment to ensuring uninterrupted education through the rapid adoption of online learning. The Ministry of Education launched the "Ensuring Learning Undisrupted when Classes are Disrupted" initiative, which enabled students to continue their studies from home by leveraging diverse digital platforms and resources. This initiative minimized disruptions to education and highlighted the importance of developing a robust digital infrastructure (China.org.cn, 2020).

Despite the achievements in online education during the pandemic, several challenges remain, particularly regarding the integration of technology into traditional teaching models. The case of Haikou Economic University exemplifies these challenges. According to the 2022 Department of General Physical Education annual report, the university transitioned to online teaching during the COVID-19 era following the Ministry of Education's directive to maintain continuous learning. Although this shift yielded positive results, significant problems emerged: 1) High Costs of Content Creation: Many teachers struggle to create online teaching materials, particularly video content, due to high production costs. 2) Mismatch Between Platforms and Content: While the university provides a central online platform, it often fails to align with the specific content taught, discouraging teachers from utilizing it effectively. These issues

underscore the need for tailored academic management strategies to address the specific needs of both educators and students. Haikou Economic University's experience illustrates that simply implementing online systems is insufficient without adequate support, customization, and resource allocation.

Yoga courses, as part of the university's academic offerings, face unique challenges in online delivery due to the physical and interactive nature of the subject. Effective academic management of these courses on online channels requires innovative approaches to integrate practical, demonstration-based learning into digital platforms while addressing technological and financial constraints.

The pandemic has demonstrated the potential for transforming crises into opportunities. By leveraging lessons from the Chinese government's response to educational disruptions, Haikou Economic University can modernize its teaching systems and promote sustainable development in online education. This calls for strategic investments in digital tools, teacher training, and platform customization to ensure that courses like yoga can be effectively taught online, meeting the expectations of quality education in a rapidly evolving digital age.

Research Objectives

1. To study the academic management online channels for Yoga Courses at Haikou Economic University.
2. To compare the academic management online channels for Yoga Courses at Haikou Economic University with different statuses of respondents.

Research Hypothesis

The academic management online channels for Yoga Courses at Haikou Economic University according to the status of respondents are difference.

Conceptual Framework

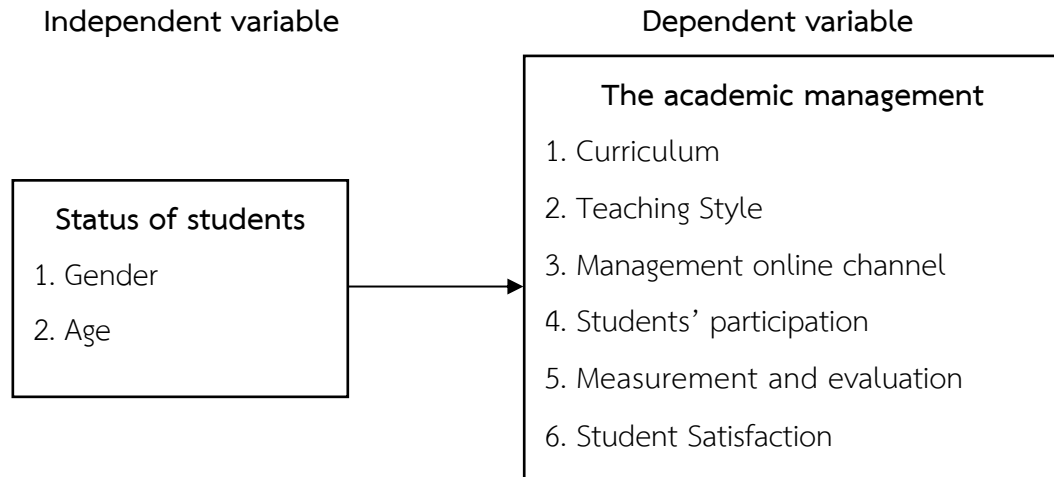


Figure 1 Conceptual Framework

Research Methodology

1. Population and Sample

The total population is 100 first-year students, who studied yoga at Haikou Economic University in the first semester of the academic year 2023.

The sample consists of 80 first-year students. Following Krejcie and Morgan's table (1970) to determine the sample size for a given population (Krejcie & Morgan, 1970, as cited in Petchroj, 2019) and selected by simple random sampling.

2. Research Instrument

The research instrument was a questionnaire 30 items with validity by IOC between .67-1.00 and reliability was .97

3. Data Collection

The data were collected with 80 students in the yoga course at Haikou University.

4. Data analysis and Statistics for research

1. Analysis status of respondent with frequency, percentage statistic.
2. Analyze the online academic management channels for the yoga

course at Haikou Economic University by calculating the mean and standard deviation. Compare the results by gender and age using a t-test and one-way ANOVA. If significant differences are identified, confirm them using the least significant difference (LSD) method.

Results

1. The academic management online channels (Platform) for yoga course at Haikou Economic University in overall for answer 1st objective show on table 1.

Table 1 Mean, Standard Deviation, level and rank of academic management online channels (Platform) for Yoga Course.

(n=80)

Academic management online channels for Yoga Course	\bar{X}	S.D.	Level	Rank
1. Curriculum	4.49	.28	high	6
2. Teaching style	4.50	.28	highest	5
3. Academic administration online channels	4.51	.26	highest	4
4. Student participation	4.53	.24	highest	3
5. Measurement and evaluation	4.59	.25	highest	2
6. Student satisfaction	4.61	.28	highest	1
Total	4.54	.16	highest	

From table 1 found that: The academic management online channels of the yoga course at Haikou Economic University in overall at highest level (\bar{X} =4.54, S.D.=0.16). When classified by aspect, there were found that 5 aspects were at the highest level could be arranged from high to low value were: The student satisfaction, Measurement and evaluation, Student participation, Academic administration online channels, Teaching style respectively and 1 aspect, it was at a high level was Curriculum (\bar{X} =4.49, S.D. =.28).

2. Compare the academic management online channels (Platform) for yoga course at Haikou Economic University with different status of respondent in general and in each aspect classified by gender for answer 2nd objective show on table 2.

Table 2 Results of comparing mean and standard deviation of academic management online channels (Platform) for yoga course classify by gender.

(n=80)

Academic management online channels for Yoga Course	Male		Female		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. Curriculum	4.52	.31	4.47	.25	.80	.11
2. Teaching style	4.54	.29	4.46	.28	1.18	.74
3. Academic administration online channels	4.52	.27	4.51	.24	.26	.21
4. Student participation	4.55	.25	4.52	.23	.46	.72
5. Measurement and evaluation	4.58	.23	4.61	.27	-.45	.25
6. Student satisfaction	4.64	.28	4.58	.29	.87	.66
Total	4.56	.18	4.52	.15	.89	.23

From table 2 The student's opinions regarding about academic management online channel (platform) for yoga course at Haikou Economic University in general overall and in each aspect were not different

Table 3 Results of comparing mean and standard deviation of academic management online channels (Platform) for yoga course at Haikou Economic University, classify by age.

(n=80)

Academic management online channels for Yoga Course	Less than 19 years		19-22 years		More than 22 years	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. Curriculum	4.47	.29	4.49	.30	4.53	.21
2. Teaching style	4.43	.33	4.51	.28	4.58	.21

Table 3 (Cont.)

Academic management online channels for Yoga Course	Less than 19 years		19-22 years		More than 22 years	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
3. Academic administration online channels	4.43	.27	4.55	.25	4.55	.25
4. Student participation	4.63	.19	4.52	.26	4.42	.22
5. Measurement and evaluation	4.59	.27	4.60	.24	4.58	.24
6. Student satisfaction	4.59	.32	4.59	.28	4.67	.24
Total	4.52	.16	4.54	.18	4.55	.13

From table 3 the opinions of students on academic management online channel (platform) for Yoga course at Haikou Economic University classify by age on every aspect were at a highest level. The group of age more than 22 years had the highest level (\bar{X} =4.55, S.D.=.13), followed by students age 19-22 years (\bar{X} =4.54, S.D.=.18), and less than 19 years (\bar{X} =4.52, S.D.=.16) respectively and one-way ANOVA test on table 4.

Table 4 The analysis of academic management online channel (platform) for Yoga course at Haikou Economic University classify by age

(n=80)

Academic management online channels Yoga Course	Sources of variability	SS	df	MS	F	Sig
1. Curriculum	Between groups	.04	2	.02	.25	.78
	Within groups	6.11	77	.08		
	Total	6.15	79			
2. Teaching style	Between groups	.24	2	.12	1.48	.24
	Within groups	6.16	77	.08		
	Total	6.40	79			

Table 4 (Cont.)

Academic management online channels Yoga Course	Sources of variability	SS	df	MS	F	Sig
3. Academic management online channels Yoga Course	Between groups	.26	2	.13	2.02	.14
	Within groups	5.00	77	.07		
	Total	5.27	79			
4. Student participation	Between groups	.45	2	.23	4.18*	.02
	Within groups	4.18	77	.05		
	Total	4.64	79			
5. Measurement and evaluation	Between groups	.01	2	.00	.05	.95
	Within groups	4.83	77	.06		
	Total	4.84	79			
6. Student Satisfaction	Between groups	.09	2	.04	.53	.59
	Within groups	6.27	77	.08		
	Total	6.36	79			
Total	Between groups	.01	2	.01	.21	.81
	Within groups	2.09	77	.03		
	Total	2.10	79			

From table 4 the academic management online channel (platform) for Yoga course at Haikou Economic University classified by age was overall were not difference, except the student participation was significantly different at the .05 level and performed using LSD as shown on table 5.

Table 5 LSD method about the students' opinions on the academic management online channel for Yoga course classified by age in student participation aspect

(n=80)

Academic management online channels Yoga Course		Less than 19 years	19-22 years	More than 22 years
Student participation				
Age	\bar{X}	4.63	4.52	4.42
Less than 19 years	4.63	-	.11*	.21*
19-22 years	4.52		-	.09*
More than 22 years	4.42			

From table 5 the academic management online channel (platform) for Yoga course at Haikou Economic University in terms of student participation classify by group less than 19 years and group 19-22 years were significantly different from the at .05, group less than 19 years and group more than 22 years were significantly different from the at .05 and group 19-22 years and group more than 22 years were significantly different from the at .05 too.

Discussion

1. The academic management online channels of Yoga courses at Haikou Economic University was found to be at the highest level overall. It may be because students accept the ability of teachers and faculty administrators in academic administration, both in terms of providing good courses that meet the interests of students, having various teaching methods that teachers use to organize teaching and learning that are consistent with the lessons, and promoting and supporting teachers to use online teaching (Platform) and supporting teachers to produce online teaching media (Platform) and allowing students to participate in producing online teaching media (Platform) as well, in order to facilitate collaborative teaching and learning between students and teachers. In addition, teachers are also promoted and supported to use various good evaluation methods that are accepted by students. In addition, Haikou Economic University organizes various activities such as meetings, academic activities, student activities, and others at least once per semester, which is twice a

year. With this mission, students can continuously participate in activities. Therefore, it is believed that the operations of Haikou Economic University and the yoga courses at Haikou Economic University are at the highest level. This is consistent with the research of Phakamas et al. (2021) who conducted research on The Development of an Active Learning Management Platform Using the Constructivist Concept of ICT Systems and Innovations for Educational Administration for Graduate Students. The research results found that 1) The active learning management platform using the constructivist concept of ICT systems and innovations for educational administration used the DBLC database development process. Experts agreed that the platform was suitable for actual teaching and learning. The trial of the platform for learning at the graduate level was learning alongside technology with easy use. Students were highly satisfied with the developed platform. 2) The platform has a structure consisting of a website, a database of teachers and students, knowledge logs, knowledge assessments, discussion boards, knowledge repositories, document downloads, and images of various activities. Therefore, the resulting platform will help students gain practical skills in learning about ICT systems and innovations for educational administration effectively, including developing skills in using digital platforms for education. This is consistent with the research of Li et al. (2023) who conducted research on the development of an online teaching platform for basic accounting. By Using Collaborative Learning Technique Combined with Case Study Learning for Vocational Students The objectives of this research were 1) to develop an online teaching platform for introductory accounting using collaborative learning technique combined with case study learning for vocational students, 2) to evaluate the effectiveness of the developed platform based on the 80/80 criteria, 3) to find the effectiveness index, 4) to study the academic achievement, and 5) to study the opinions of experts and students on learning with the platform. The research results found that the online teaching platform for introductory accounting using collaborative learning technique combined with case study learning for vocational students was at a high level. It was found that this platform was interesting and suitable for use with students. Students had high opinions about the platform.

2. The results of the comparison of opinions on the questionnaire on academic

administration on the online channel of the yoga course of Haikou Economic University classified by gender and age found that:

2.1 The study on academic management of online channels for yoga courses at Haikou Economic University reveals that students' opinions, regardless of gender, do not differ significantly across various aspects such as curriculum, teaching style, student participation, and satisfaction. This outcome highlights the inclusivity and effectiveness of the online platforms used for these courses. Several possible reasons and supporting research help explain these findings. One plausible explanation is the gender-neutral design of the online platforms. The digital infrastructure for yoga courses appears to provide similar functionalities and content for all students, ensuring equitable experiences for both male and female learners. Such inclusivity likely minimizes any gender-based disparities in satisfaction or perception of the learning environment. Additionally, yoga, as a discipline, inherently emphasizes equality and inclusivity, fostering shared experiences of learning and practice. This universal approach may further contribute to reducing any potential gender-based differences in students' perceptions. The subject's core philosophy promotes unity, which likely reflects in the students' engagement with the course. Furthermore, research suggests that gender differences in online learning preferences are less pronounced compared to traditional, face-to-face classroom settings. Alghamdi (2017) highlights that male, and female learners often exhibit comparable adaptability to online education and report similar satisfaction levels with e-learning systems. This suggests that digital platforms inherently provide a more level playing field for all genders. The findings of this study are also consistent with prior research. Ally (2004) emphasizes that well-structured e-learning environments can cater to diverse demographics without significant variations in satisfaction or performance. Similarly, Richardson et al. (2017) argue that organized courses with equitably accessible resources minimize the impact of gender on student satisfaction and perceptions of online learning. These studies collectively affirm that inclusively designed online platforms enable equitable educational experiences, regardless of gender.

2.2 The study on academic management of online channels for yoga courses at Haikou Economic University reveals that students' opinions, irrespective of age, show no significant differences across most aspects, including curriculum, teaching style, academic management, measurement and evaluation, and satisfaction. However, a notable exception is observed in the area of student participation, where differences are significant at the 0.05 level. This result underscores the inclusivity of the platform while also pointing to specific areas for improvement. One reason for the consistency in students' opinions across age groups could be the standardized design of the online platform, which likely incorporates universal accessibility standards and user-friendly interfaces. These features ensure that students of all ages can engage with the platform effectively. Additionally, yoga as a discipline inherently promotes inclusivity and personal growth, which likely fosters shared appreciation and satisfaction among learners of different ages. Another key factor is the diminishing generational gap in technological familiarity. With the growing prevalence of technology in education, students across age groups are increasingly adept at navigating online platforms, which helps bridge potential differences in their experiences. Furthermore, the structured content and delivery of the yoga courses may also play a role, as standardized teaching methods often lead to similar evaluations across diverse demographics. The significant difference in student participation could reflect variations in engagement preferences across age groups. For instance, younger students may favor more interactive and dynamic features, while older students might prefer structured and independent learning methods. These differences highlight the importance of designing participation strategies that cater to diverse preferences, ensuring that all students feel engaged and included. The findings of this study align with prior research emphasizing the effectiveness of well-designed e-learning platforms in minimizing demographic disparities. For example, Sun et al. (2008) found that learner satisfaction in e-learning environments is influenced more by platform design and content quality than by demographic factors such as age. Similarly, Ally (2004) highlighted the importance of user-centered design in addressing the diverse needs of learners, ensuring equitable educational experiences.

Recommendation

1. Suggestions from research

The online academic management of yoga courses at Haikou Economic University has achieved remarkable results in the application of 21st-century information technology, including improving learning efficiency, learning participation, learning experience, flexibility and independent learning ability. However, in the face of differences in technology acceptance and individual learning needs of different groups of students, educators and policymakers should further optimize the online teaching platform, deepen the interactive community function, improve the feedback mechanism, pay attention to the cultivation of teachers' digital teaching, and create a richer, more flexible and interactive learning environment for students, which will help promote their all-round development. In the future, with the continuous advancement of information technology and the continuous innovation of educational concepts, the yoga curriculum of Haikou Economic University will be able to serve students better, lead the transformation of the academic field, and contribute to the cultivation of mixed talents in the new era.

2. Suggestions for future research

2.1 There should be research to study the academic administration on the online channel of the Yoga course at Haikou Economic University in order to use the study results to improve the academic administration on the online channel (Platform) and apply it to other courses.

2.2 There should be a study on the role of the university council and parents in the management of education in the 21st century in order to use it as knowledge to promote the administration of educational institutions, which will lead to the joint management of lifelong education for students

References

- Alghamdi, A. (2017). Gender differences in e-learning satisfaction and preferences: A study of Saudi university students. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 14(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s41239-017-0037-y>
- Ally, M. (2004). Foundations of educational theory for online learning. In T. Anderson (Ed.), *Theory and practice of online learning* (pp. 15-44). Athabasca University Press.

- Brill. (2020). Ensuring learning undisrupted when classes are disrupted: China's response to COVID-19. *Educational Research*. Retrieved from https://brill.com/view/journals/bire/2/3/article-p460_460.xml
- China.org.cn. (2020). China's education system adapts to COVID-19 challenges. *China.org.cn*. Retrieved from https://www.china.org.cn/opinion/2020-03/19/content_75834591.htm
- Li, H., Ilyina, T., Loughran, T., Spring, A., & Pongratz, J. (2023). Reconstructions and predictions of the global carbon budget with an emission-driven Earth system model. *Earth System Dynamics*, 14(1), 101–119. <https://doi.org/10.5194/esd-14-101-2023>
- Petchroj, L. (2019). *Statistics for research and SPSS application techniques*. Chareon Dee Monkong Kanpim.
- Phakamas, P., Onsamphan, S., Wachirawongpaisarn, S., & Panjarattanakorn, D. (2022). A Study of the Appropriate Component of Educational Innovative Organization in the Digital Era for Science Schools in Thailand. *Withayajarn Journal*, 3(2), 33–49. Retrieved from <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/246750>
- Richardson, J. C., Swan, K., Lowenthal, P. R., & Ice, P. (2017). Social presence in online learning: Past, present, and future. In M. G. Moore & W. C. Diehl (Eds.), *Handbook of distance education* (4th ed., pp. 477-493). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315296111>
- Sun, P. C., Tsai, R. J., Finger, G., Chen, Y. Y., & Yeh, D. (2008). What drives a successful e-learning? An empirical investigation of the critical factors influencing learner satisfaction. *Computers & Education*, 50(4), 1183-1202. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2006.11.007>



Leadership Roles of Administrators as Perceived by Faculty Members in Dance College, Haikou University of Economics

Zhang Qiuping¹

E-mail: 272969694@qq.com

Vinutthaput Phopphet²

E-mail: viphop@rpu.ac.th

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College at Haikou University of Economics. and 2) to compare the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College at Haikou University of Economics, classified by gender, age, education level and work experience. The sample consisted of 52 faculty members selected by stratified random sampling by majors, and data were collected using a five-point Likert scale questionnaire, achieving an IOC of .67-1.00 and a Cronbach's Alpha of .91. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA and LSD.

The research findings: 1) leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College, Haikou University of Economics overall and each aspect showed the highest level, ranked from service providing, decision making, executing, managing, organizing, and promoting 2) the comparison of leadership role found no differences when classified by gender and work experience, both in overall and in specific aspects. However, when classified by age, there was no difference overall. However, in the Managing, a statistically significant difference at the .05 level was found between the groups Less than 30 years and 30-35 years. Similarly, when classified by educational level, no overall differences were found. However, statistically significant differences at the .05 level were revealed in Decision Making and Managing, with the Master's degree group scoring higher than the Bachelor's degree group in both areas.

¹ Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

² Lecturer of Master of Education (Educational Administration), Rajapruk University

Keyword: Leadership roles, Administrators, faculty members, Dance College

Introduction

The literature on educational administration and leadership is rich with descriptions of how leaders should develop their capacity to understand and manage change (Lieberman, 2005). Leaders in higher education face a range of relatively consistent responsibilities across diverse institutional structures. The specifics of these responsibilities vary according to the type and purpose of the organization (Webber, 2016). As complex models of autonomous social organization, universities in China often experience uncertainty and ambiguity in both their processes and leadership practices (Liu, 2020).

China has a long history of education; it has an educational leadership and administrative management system with distinctive Chinese characteristics. At the beginning of the 21st century, some serious problems in educational leadership and administration remain to be solved. (Liu & An, 2020). Pu and Huang (2012) said that the biggest problem under the leadership and management system of Chinese universities is the lack of clarity on the role of university leaders and the responsibilities of management departments. This is also consistent with the view put forward by Du (2010), who said that there are some problems in the management of second-level colleges and universities, such as the imperfect management system and the unclear responsibilities of the internal management department to address these problems, concerted efforts are needed to clarify responsibilities, improve the management system, and enhance the overall quality of leadership and administrative personnel. By doing so, Chinese universities will be better equipped to adapt to the changing educational landscape and meet the needs of various stakeholders. Of course, administrators play a key role in resolving these issues, and they must take on strong leadership responsibilities.

Han (2016) stated that university leaders play a crucial role in influencing the management of universities, and the improvement of their management skills and abilities is the decisive factor in ensuring effective overall university management. This

view aligns with Chen (2012), who observed that with the deepening of reforms in China's higher education system, the role of administrative management in the comprehensive competitiveness of colleges and universities has become increasingly prominent. This highlights the growing importance of the role and quality training of university administrators. Leaders need to have specific powers and responsibilities to achieve organizational goals and meet the interests of organizational members.

Haikou University of Economics is the first independent private undergraduate college in Hainan Province, approved by the Ministry of Education in 2008. The university consists of 17 faculties; according to the literature, similar issues have been identified in the management of the School of Dance at Haikou University of Economics. These issues are as follows: 1) The Dance college has been established for a short period, and the vision does not align with the established goals, resulting in administrators having insufficient judgment regarding organizational efficiency. 2) The conflict between the abundance of practical activities and curriculum scheduling increases the difficulty of administrative tasks in teaching, and managers are unable to adapt flexibly to changes in complex or chaotic situations. 3) The administrators are generally young and lack leadership, administrative experience, and effective communication skills. 4) The number of teachers is growing rapidly, and most new teachers lack work experience. Administrators who also lack in-depth professional knowledge face challenges in leading the team to learn and develop collaboratively. (Haikou University of Economics, 2023)

Based on the above evidence and circumstances, administrators must assume leadership roles in management by employing frameworks such as Chen (2012) leadership framework, which includes decision-making, organizing, managing, promoting, executing, and service provision. This leadership framework can significantly promote the development of universities by aligning with high-level goals. In the School of Dance at Haikou University of Economics, different managers bring diverse goals, work environments, and teaching quality to the institution. Faculty members have varying perspectives and expectations regarding the leadership roles of administrators. Also, the findings provide a data-driven foundation for administrators to enhance their

understanding of leadership roles, and the research insights may serve as a reference for administrators in other fields, helping them strengthen their grasp of leadership responsibilities.

Research Objectives

1. To study the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College at Haikou University of Economics.
2. To compare the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College at Haikou University of Economics, classified by gender, age, education level and work experience.

Research Hypothesis

The leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College at Haikou University of Economics are different when classified by gender, age, education level, and work experience.

Conceptual framework for research

The researcher employed Chen (2012) conceptual framework on leadership roles, which comprises six aspects as follows:

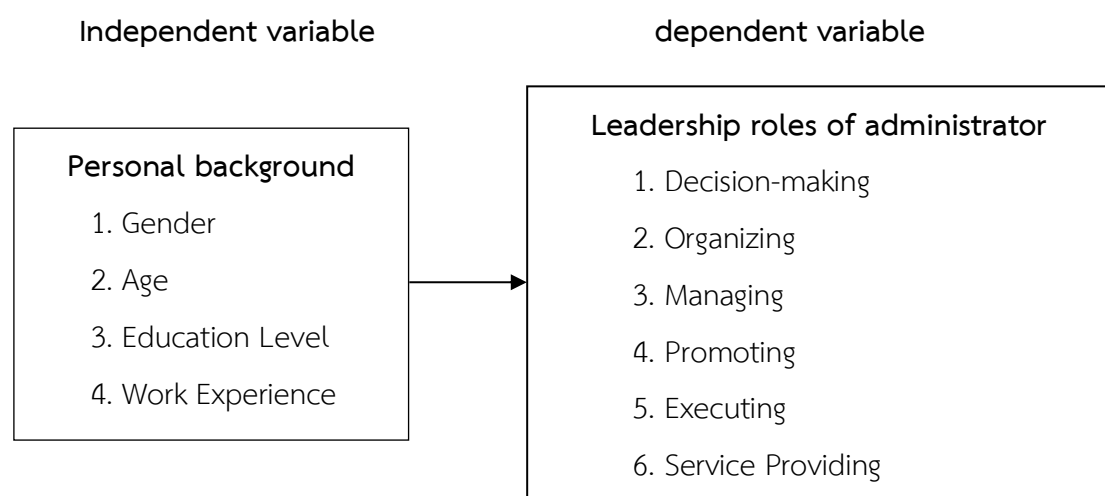


Figure 1 Conceptual Framework

Research Methodology

1. Population and sample

The population consisted of 57 faculty members of Dance college in Haikou University of Economics who were engaged in teaching and other special duties.

The research sample comprised 52 faculty members who were engaged in teaching and other special duties in Dance college in Haikou University of Economics, as suggested by Krejcie and Morgan's table for determining sample size (Krejcie & Morgan, 1970, as cited in Petchroj, 2019) and selected by stratified random sampling by majors.

2. Making tools and inspecting tool quality

2.1 Study theories, research, and concepts concerning the leadership roles of administrators.

2.2 Study methods for constructing a competency scale of the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College at Haikou University of Economics.

2.3 Create the questionnaire about the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College at Haikou University of Economics. It is a questionnaire according to the actual conditions based on the 5-point Likert scale.

2.4 The questionnaire about the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College at Haikou University of Economics was modified and collected. It was interpreted based on the scoring criteria and interpretation—three experts to examine its validity (Content Validity) in order to make improvements. The IOC or (Index of Item-Objective Congruence) value of this thesis is between .67-1.0, which is higher than .50 the IOC Value based on the IOC criteria.

2.5 Improve and revise the questionnaire according to the advice of experts. Then, present it to the supervising teacher. The thesis is checked again before being put to trial.

2.6 Use the questionnaire to check the accuracy (Reliability) of the questionnaire by using the questionnaire to try (Try-Out) 30 faculty members of Dance college who have similar characteristics to the sample group but are not the sample

group, using the criterion of accuracy for the entire issue not less than .70, this edition has a value The accuracy of the entire edition is .91.

2.7 Improve, edit and publish it as an actual questionnaire for further use in collecting data with the sample group.

3. Data collection

3.1 Request a document from the Education Program on Educational Administration, Rajapruk University, to Gathering Stars Economics College in Haikou University of Economics to ask for support and cooperation in the data collection.

3.2 The researcher sent the document to Gathering Stars Economics College at Haikou University of Economics to request and ask for support in data collection.

3.3 Check the completeness of 52 faculty members' questionnaires and analyze the statistical data using a computer program.

4. Data analysis and statistics

4.1 Analyze the personal status data of respondents. By distributing Frequency (Frequency) and Percentage (Percentage).

4.2 Analyze the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College at Haikou University of Economics by finding the mean (\bar{X}) and standard deviation (S.D.).

4.3 Analysis of data comparing faculty members' perceived by leadership roles of administrators in Dance College at Haikou University of Economics classified by personal status Analyzed by t-test. Used to analyze data with 2 groups of primary variables: gender, work experience, and education level. Moreover, test the hypothesis. One-way ANOVA was used to compare the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College at Haikou University of Economics and classified by age to conduct hypothesis testing and compare the pairwise means using LSD (least significant difference).

Results

Table 1 Mean, standard deviation, meaning, and rank of the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in overall.

(n=52)

Aspect	the leadership roles of administrators	\bar{X}	S.D.	Meaning	Rank
1.	Decision making	4.83	.26	Highest	2
2.	Organizing	4.75	.32	Highest	5
3.	Managing	4.77	.29	Highest	4
4.	Promoting	4.73	.34	Highest	6
5.	Executing	4.77	.26	Highest	3
6.	Service providing	4.89	.12	Highest	1
Total		4.79	.20	Highest	

From Table 1, it was revealed that the leadership roles of administrators as perceived by faculty members were overall at the highest level, (\bar{X} =4.79, S.D.= 0.20). All aspects were at the highest level. The highest aspect was Service providing (\bar{X} =4.89, S.D.=.12), followed by Decision making, Executing, Managing, Organizing, and the lowest was Promoting.

Table 2 The comparison of the mean and standard deviation of the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College, Haikou University of Economics, classified by gender.

(n=52)

Aspects	Leadership roles of administrators	Gender				t	p-value
		Male		Female			
		Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1.	Decision making	4.84	.22	4.82	.28	.18	.86
2.	Organizing	4.73	.39	4.75	.31	-.18	.86
3.	Managing	4.76	.31	4.77	.29	-.11	.91

Table 2 (Cont.)

Aspects	Leadership roles of administrators	Gender				t	p-value
		Male		Female			
		Mean	S.D.	Mean	S.D.		
4.	Promoting	4.67	.45	4.75	.32	-.65	.52
5.	Executing	4.70	.28	4.79	.25	-.94	.35
6.	Service providing	4.89	.14	4.89	.12	.03	.98
	total	4.76	.26	4.80	.19	-.42	.68

From Table 2, it was revealed that the leadership roles of administrators as perceived by faculty members classified by gender, showed no difference in overall and each aspect.

Table 3 Mean and standard deviation of the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College, Haikou University of Economics classified by age.

(n=52)

Aspects	Leadership roles of administrators	Age					
		Less than 30 years old		31-35 years old		More than 35 years old	
		Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1.	Decision making	4.79	.27	4.92	.15	4.81	.31
2.	Organizing	4.68	.30	4.92	.22	4.71	.37
3.	Managing	4.67	.33	4.93	.18	4.80	.24
4.	Promoting	4.68	.38	4.83	.31	4.74	.30
5.	Executing	4.75	.25	4.82	.24	4.77	.29
6.	Service providing	4.88	.12	4.86	.16	4.92	.11
total		4.74	.20	4.88	.17	4.79	.20

From Table 3, it was revealed that the mean for the group of ages 31-35 years old was the highest (\bar{X} =4.88, S.D.=.17), followed by more than 35 years old, and less than 30 years old.

Table 4 The comparison of the mean and standard deviation of the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College, Haikou University of Economics, classified by education level.

(n=52)

Aspects	Leadership roles of administrators	Education level				t	p-value
		Bachelor's degree		Master's degree			
		Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1.	Decision making	4.77	.32	4.90	.14	-2.02*	.05
2.	Organizing	4.69	.35	4.83	.26	-1.73	.09
3.	Managing	4.70	.32	4.86	.20	-2.18*	.03
4.	Promoting	4.72	.35	4.75	.33	-.29	.78
5.	Executing	4.77	.25	4.78	.28	-.17	.86
6.	Service providing	4.88	.12	4.89	.12	-.31	.76
total		4.76	.22	4.84	.15	-1.56	.13

*Statistically significant at level .05

From Table 4, it was revealed that the mean of the leadership roles of administrators as perceived by faculty members, classified by educational level, showed no difference in overall. However, in the aspects of Decision Making and Managing, there was a statistically significant difference at the .05 level, with the group of Master's Degree showing a higher value than the Bachelor's Degree.

Table 5 The comparison of the mean and standard deviation of the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College, Haikou University of Economics, classified by, classified by work experience.

(n=52)

Aspects	Leadership roles of administrators	Work experience				t	p-value
		Less than 10 years		More than 10 years			
		Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1.	Decision making	4.80	.26	4.86	.27	.73	.47
2.	Organizing	4.72	.30	4.78	.35	-.58	.56
3.	Managing	4.74	.32	4.81	.25	-.79	.43
4.	Promoting	4.76	.35	4.70	.33	.72	.48
5.	Executing	4.77	.24	4.77	.28	.04	.96
6.	Service providing	4.88	.13	4.90	.12	-.56	.58
total		4.78	.20	4.80	.20	-.35	.73

From Table 5, it was revealed that the mean of the leadership roles of administrators as perceived by faculty members classified by work experience, showed no difference in overall and in each aspect.

Discussion

According to the data analysis and the summary of the research findings, leadership roles of administrators as perceived by faculty members at Dance College of Haikou University of Economics was highest level overall. All aspects were highest level. The following are the discussions based on the results of coaching leadership:

1. The roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College, Haikou University of Economics was at the highest level in overall. All aspects were at the highest level. This is because the administrators' roles play a vital role in an organization, they can steer organizations in the right direction, motivate employees,

make informed decisions, and build a positive work environment. This finding aligns with the research by Chen (2012) which emphasizes that the role of administrative management in the comprehensive competitiveness of colleges and universities has become increasingly prominent, which makes the role positioning and quality training of university administrators more and more important. as a leader, he needs to have certain powers and responsibilities to achieve organizational goals and meet the interests of organizational members. For colleges and universities to fundamentally promote university administration and achieve long-term healthy development, administrative personnel need to fulfill the following leadership roles: Decision-making, Organizing, Managing, Promoting, Executing, Service Providing.

2. In term of Decision making was at the highest level in overall. Because effective decision-making is critical in higher education administration as it influences strategic direction and policy implementation. It ensures that decisions are aligned with the university's goals and objectives, leading to efficient use of resources, and improved academic quality, as Chen (2012) emphasizes the importance of systematic decision-making processes in guiding institutions toward their goals. The inclusion of faculty in these processes can enhance trust and cooperation (Gao, & Li, 2020).

3. In term of Organizing was at the highest level in overall. It is because, the administrators involve structuring the university's processes and workflows to maximize efficiency. They manage effective organizing ensures that roles are clearly defined, and resources are allocated appropriately, which is crucial for the smooth operation of the institution. According to Zhang, & Liu (2019), proper organization is fundamental in maintaining operational efficiency and achieving academic and administrative goals.

4. In term of Managing was at the highest level in overall, because effective management is essential for the day-to-day operations of the university. It includes managing resources, processes, and people to ensure that the institution functions smoothly and efficiently. As Huang and Wang (2022) examines how managerial policies in higher education influence faculty well-being, highlighting the significance of job demands and resources in shaping job satisfaction and organizational commitment.

5. In term of Promoting was at the highest level overall, this might because the administrators involve advocating for the university and faculty, both internally and externally. This includes boosting morale, recognizing achievements, and enhancing the institution's reputation. Promoting helps in building a positive organizational climate and encouraging faculty engagement. This is because the personal example of managers is crucial. Through their actions and practices, they demonstrate effective practices that inspire and guide others to follow. This finding aligns with Mo (2010) emphasizes out that leaders play four roles in management: initiator, designer, promoter, and presenter. To effectively lead the construction of corporate values, leaders need to be prepared in multiple aspects.

6. In term of Executing was at the highest level overall. This might because administrators are involved in the practical implementation of decisions and policies. Effective execution ensures that strategic plans are translated into actionable tasks and completed efficiently. It is a key component of transformational leadership, where leaders inspire and motivate their team to achieve set goals. When considering each item, the highest-rated aspect is that administrators effectively delegate tasks to faculty members and maintain systematic authority in administrative operations. Delegating tasks to faculty and staff is a key responsibility for administrators, helping improve team effectiveness and resource utilization. This finding aligns with research by Liu (2010), which highlights that colleges and universities play a pivotal role in teaching management. In the process of implementing teaching management, it is necessary to strengthen the execution of teaching management in the secondary departments of colleges and universities, update the concept of teaching management, formulate correct management strategies, create efficient implementation subjects, and improve the quality of the teaching management team. Optimizing the execution process and improving the execution ability of managers are crucial for achieving these goals.

7. In term of Service providing was at the highest level overall. Because it includes offering the necessary resources and support to faculty members. This is critical for enabling faculty to focus on their teaching and research responsibilities without administrative burdens. As Yang and Li (2018) found that adequate resource provision

and administrative support significantly enhance faculty satisfaction and productivity. In the context of Chinese universities, this aspect is crucial for the effective functioning of academic roles.

8. The comparison of leadership roles of administrators as perceived by faculty members in the Dance College, Haikou University of Economics, classified by gender, age, education level, and work experience as following:

8.1 The comparison of the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College, Haikou University of Economics, classified by gender, showed no difference in overall and each aspect. This may be due to the administrators' leadership style being inclusive and equitable, without favoring one gender over the other. It also reflects a leadership culture where policies, decision-making, and communication are designed to ensure fairness and equal treatment for all. It indicated that both male and female faculty members perceive the administrators' leadership approach as fair, balanced, and inclusive, aligning with the broader goals of promoting gender equality in educational leadership. This finding also can explain by the conceptual standpoint, Transformational Leadership Theory, the administrators may inspire and motivate all faculty members regardless of gender, are more likely to create an inclusive work environment. They foster trust, promote collaboration, and ensure that leadership decisions are perceived as equitable by all staff. The fact that no differences were found in the perceptions based on gender might reflect the administrators' success in employing such leadership practices that transcend gender differences, fostering a shared vision and sense of equity among faculty members. According to Zhang et al. (2020) found that gender-neutral leadership practices are becoming more prevalent in Chinese higher education institutions, particularly as efforts to promote gender equality and inclusivity increase. These practices aim to create equal opportunities and ensure that leadership is perceived consistently across different demographic groups.

8.2 The comparison the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College, Haikou University of Economics, classified by age showed no difference in overall. However, in the Managing, there was a statistically

significant difference at the .05 level between the groups less than 30 years old and 30-35 years old with the 30-35 years old group showing a higher value than the less than 30 years old group. This is because less than 30 years old teachers have just entered the field of education, lack rich teaching and management experience, do not have a deep understanding of the responsibilities and challenges of leadership roles, and have cognitive limitations, while 30-35 years old teachers have accumulated more practical experience and have a more comprehensive understanding of the responsibilities and leadership skills of managers. And they are becoming aware of the importance of management and leadership. This finding aligns with Burns (1978) transformational leadership theory, which posits that such leaders elevate motivation and morality, fostering personal and professional growth. Experienced faculty may thus better understand managerial roles. Similarly, Gagné et al. (2019) suggest that perceptions of leadership behaviors can influence motivation, especially collectively. Therefore, more experienced faculty might value effective management, recognizing its impact on their motivation and job satisfaction. In contrast, younger faculty's limited exposure to academic administration complexities may explain the lack of significant differences in their leadership role perceptions. As they gain experience, their understanding of leadership's multifaceted nature is likely to deepen, aligning with transformational leadership theory's developmental trajectory.

8.3 The comparison of the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College, Haikou University of Economics, classified by education level showed no difference in overall. However, in the aspects of Decision Making and Managing, there was a statistically significant difference at the .05 level, with the Master's degree group scoring higher than the Bachelor's degree group in both. From the perspective of education level, the respondents have two educational levels: bachelor's degree and master's degree. It may be that master's degree group have a higher level of learning and comprehension than undergraduates, and have access to advanced theories, case studies, and more rigorous practical training. As a result, master's degree group perceive significantly more decision-making and management in leadership roles than undergraduates. According to Yang and Li (2023)

The study demonstrates that postgraduates have a more advanced understanding of management roles due to their in-depth studies and practical experiences.

8.4 The comparison of the leadership roles of administrators as perceived by faculty members in Dance College, Haikou University of Economics, classified by work experience showed no statistically significant difference in overall and all aspect. It could be due to several factors. One possible explanation is that leadership practices in the institution may be standardized and consistent across all experience levels. This indicates that administrators may have established a leadership style that is perceived similarly by both newer and more experienced faculty members. Such consistency in leadership could foster a uniform organizational culture, where faculty members, regardless of work experience, view their leaders through a similar lens. Additionally, it is possible that experienced and less experienced faculty members are equally exposed to institutional policies, professional development programs, and leadership interactions, which could contribute to a shared understanding of administrative roles. This uniformity might reduce the variance in perception that might otherwise arise from differences in work experience. This aligned recent research supports the idea that leadership practices perceived by employees do not always vary significantly by tenure or experience as Schepers et al. (2021) found that leadership consistency in academia plays a crucial role in reducing perception gaps across different faculty experience levels. Similarly, Gagné et al. (2020) examined how perceptions of transformational and transactional leadership relate to different types of work motivation, considering the role of organizational context. They highlighted that transparent and participatory leadership behaviors tend to influence employee motivation and perceptions consistently across varying levels of work experience. This research suggests that such leadership practices foster a cohesive institutional culture by aligning organizational goals and employee expectations, reducing disparities in perception regardless of individual differences. At Haikou University of Economics, the lack of significant differences in leadership role perceptions based on work experience may be attributed to these consistent leadership practices and the cultivation of a strong organizational culture that emphasizes inclusivity and shared purpose.

Recommendation

Based on the results of the study, especially in each specific aspect, the researcher would like to expand on the following ideas:

1. Decision making: The item regarding administrators ensuring that all decisions support the university's core mission and vision received the lowest mean score. Administrators should keep an open mind and focus on clearly defining problems. They should encourage diverse perspectives and dissenting opinions to explore a wide range of alternatives.

2. Organizing: The item regarding administrators providing guidance to help faculty members achieve their goals received the lowest mean score. Administrators should clearly communicate goals and expectations, encourage professional development, build trust, and support, and regularly evaluate performance. Additionally, motivating and rewarding employees, and encouraging them to achieve their goals can help increase motivation and engagement

3. Managing: The item regarding administrators encouraging autonomy among faculty members received the lowest mean score. Administrators should actively cultivate a culture that promotes autonomy in the management process, clearly communicating the school's support for independent decision-making and innovation.

4. Promoting: The item regarding the implementation of new models for training faculty members and the creation of comprehensive training programs by administrators received the lowest mean score. Faculty and staff should be encouraged to participate in subject research, teaching innovation, and scientific research projects. A comprehensive faculty training plan should consider the needs of the faculty and staff, and available training resources.

5. Executing: The item regarding the refinement of execution processes by administrators, which ensures better outcomes, had the lowest mean. The administrators should focus on analyzing and identifying workflows, designing, and formulating detailed workflow specifications, providing comprehensive training and implementation strategies, and incorporating feedback mechanisms for continuous improvement.

6. Service providing: The item of administrators provides modern resources to support high-quality teaching and learning is the lowest mean to be. Administrators should enhance resource support.

Suggestions for further research

1. Impact of different execution strategies and resource allocation on the quality of education and faculty satisfaction.
2. Delve into the best practices for organizing administrative structures and their impact on faculty performance and student outcomes.
3. Impact of professional development programs on faculty skills and college innovation.

References

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Chen, Y. (2012). A brief analysis of the role orientation and quality training of university administrators. *Journal of Taiyuan City Vocational and Technical College*, (9), 118-119.
- _____. (2012). Decision-making in higher education administration: Systematic processes for achieving strategic goals. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 34(4), 345-357.
- _____. (2012). Leadership frameworks in higher education: Decision-making, organizing, managing, promoting, executing, and service provision. *Journal of Higher Education Leadership*, 16(2), 100-118.
- _____. (2012). The role of administrative management in enhancing the comprehensive competitiveness of Chinese universities. *Journal of Higher Education Management*, 15(3), 112-128.
- Du, Y. (2010). Problems and challenges in the management of second-level colleges in Chinese universities. *Journal of Educational Leadership and Management*, 11(2), 87-101.
- Gagné, M., Morin, A. J. S., Schabram, K., Wang, Z. N., Chemolli, E., & Briand, M. (2020). Uncovering relations between leadership perceptions and motivation under

- different organizational contexts: A multilevel cross-lagged analysis. *Journal of Business and Psychology*, 35, 713–732. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09649-4>
- Gao, H., & Li, M. (2020). Faculty involvement in systematic decision-making processes: Enhancing trust and cooperation in higher education administration. *Journal of Educational Policy and Management*, 18(2), 89-105.
- Haikou University of Economics. (2023). Overview and challenges of the School of Dance: Administrative capacity and faculty perspectives. *University Annual Report*, 3(1), 45-58.
- Han, Y. (2016). The critical role of university leaders in influencing management efficiency. *Journal of University Administration Studies*, 14(1), 34-49.
- Huang, Y., & Wang, C. (2022). Surviving and thriving in “accelerating” academia: Toward a job demands-resources model of faculty well-being. *Asia Pacific Education Review*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12564-022-09769-2>
- Petchroj, L. (2019). *Statistics for research and SPSS application techniques*. Chareon Dee Monkong Kanpim.
- Lieberman, A., & Miller, L. (2005). Teachers as leaders. *The Educational Forum*, 69(2), 151–162. <https://doi.org/10.1080/00131720508984679>
- Liu, B., & An, Y. (2020). Challenges and reforms in educational leadership and administrative management in Chinese universities. *Journal of Educational Administration and Leadership Studies*, 19(2), 45-61.
- Liu, H. (2020). Leadership and organizational uncertainty in Chinese universities. *Asian Journal of Higher Education Leadership*, 17(4), 182-198.
- Liu, Y. (2010). *Effective Delegation in Educational Administration*. Beijing: Educational Publishing House.
- Mo, Q. (2010). Leadership roles in management: Initiator, designer, promoter, and presenter in university administration. *Journal of Leadership and Organizational Development*, 11(4), 112-130.
- Pu, B., & Huang, T. (2012). Leadership and management system challenges in Chinese universities: Clarifying roles and responsibilities. *Journal of University Leadership and Governance*, 18(4), 90-105.



- Schepers, J., Vandekerckhof, P., & Dillen, Y. (2021). The impact of the COVID-19 crisis on growth-oriented SMEs: Building entrepreneurial resilience. *Sustainability*, 13(16), 9296. <https://doi.org/10.3390/su13169296>
- Webber, C. F. (2016). Higher education administration, and leadership: Current assumptions, responsibilities, and considerations. *Research in Educational Administration & Leadership*, 1(1), 61–84. <https://doi.org/10.30828/real/2016.1.3>
- Yang, H., & Li, F. (2023). A comparison of leadership and management competencies between undergraduates and postgraduates in Chinese universities. *Chinese Journal of Educational Studies*, 22(3), 58-75.
- Yang, X., & Li, H. (2018). Resource provision and administrative support as key factors in faculty satisfaction in Chinese universities. *Asian Journal of Educational Leadership*, 22(1), 132-149.
- Zhang, J., Wang, S., & Li, M. (2020). The rise of gender-neutral leadership practices in Chinese higher education: Trends and outcomes. *Asian Journal of Education and Development*, 9(2), 112-130.
- Zhang, Y., & Liu, M. (2019). Faculty perceptions of administrative support in Chinese higher education: A comparative study. *Asia Pacific Education Review*, 20(2), 239-251.

ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
ในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
Soft Skills of School Administrators in the Central Region Network of
Triamudomsuksa Pattanakarn Group under the Office of
the Basic Education Commission

แดนทัย จำปาบุรี¹

Danthai Jumpaburi

E-mail: tdanthai10@gmail.com

ชลภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์²

Chalabhorn Suwansumrit

E-mail: chsuwa@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเครือข่ายภาคกลางของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67–1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) การวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการเป็นทีมแบบรวมพลัง ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ และด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนขนาดโรงเรียนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในภาพรวม รายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, ทักษะทางสังคม, เครือข่ายภาคกลางของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the soft skills of school administrators in the Central Region Network of Triamudomsuksa Pattanakarn Group under the Office of the Basic Education Commission and 2) to compare the opinions of teachers on the soft skills of school administrators in the Central Region Network of Triamudomsuksa Pattanakarn Group under the Office of the Basic Education Commission, classified gender, age, education level, work experience and school size. The sample consisted of 291 school administrators and teachers, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with content validity, IOC values ranging from .67-1.00 and a reliability value of .97. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The results of the research were as follows: 1) the social skills of school administrators in the Central Region Network of Triamudomsuksa Pattanakarn Group were at a high level overall, ranking from the highest to the lowest mean: Professionalism and ethics, followed by Teamwork, Leadership, and Communication and presentation skills, and 2) the opinions of teachers on the social skills of school administrators in the Central Region Network of Triamudomsuksa Pattanakarn Group classified by gender, age, education level and work experience were not different in overall and particular aspects, while differential school size was not different in overall. In particular aspects, communication and presentation showed statistically significant differences at the .01 level.

Keyword: School administrators, soft skills, The central region network of Triamudomsuksa Pattanakarn Group

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านวัฒนธรรม และด้านสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้วิถีชีวิตของประชากรเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของประชากรภายในประเทศให้สามารถปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความสำคัญมากสำหรับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพของประชากรนั้น ควรเริ่มพัฒนาทางการศึกษาเป็นเป้าหมายแรก เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการศึกษารากฐานสำคัญของการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศชาติ เพื่อให้เกิดระบบการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลก ทันปัญหาและสิ่งท้าทายต่างๆ สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึง (Access) ความเท่าเทียม (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) นอกจากการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงแล้ว การศึกษายังเป็นรากฐานของการพัฒนาคนในชาติอีกด้วย (สภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีทักษะในการบริหารงานแล้ว จำเป็นต้องมีทักษะด้านการบริหารคนด้วย ซึ่งทักษะด้าน Hard Skills เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้คนทำงานได้ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับนโยบายยุทธศาสตร์และการวางแผน แต่ ทักษะด้าน Soft Skills เป็นปัจจัยทำให้คนทำงานได้ดีขึ้นและมีความสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารในยุคปัจจุบันอย่างยิ่ง เช่น ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการโน้มน้าวใจ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2555, อ้างถึงใน ต้นแก้ว ตามัง และคณะ, 2564) หากผู้บริหารสามารถสร้างความสมดุลระหว่าง Hard Skills และ Soft Skills ได้ ประสิทธิภาพขององค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด

โรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ประกอบด้วย โรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 19 โรงเรียน ซึ่งมีบริบทสภาพแวดล้อม รวมไปถึงความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละแห่ง

ย่อมมีความแตกต่างกัน ปัญหาของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันไป เช่น ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ รวมทั้งปัญหาด้านการวางแผนและกระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นปัญหาต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษายังมีปัญหา นักเรียนมีอัตราการเรียนไม่จบตามช่วงชั้น บุคลากรทางการศึกษา มีการกระทำผิดวินัย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการเสริมแรงจูงใจ ให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มีความอบอุ่น มีขวัญกำลังใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมีความสุข แต่เนื่องด้วยโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้มีวัตถุประสงค์สำคัญของการสร้างเครือข่าย คือ “เพื่อให้โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่นักเรียน โรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ” ผ่านโครงการต่างๆ พร้อมทั้งมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ร่วมกันโดยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 เมื่อเป็นเช่นนี้ การดำเนินงานจัดการงานใดๆ รวมถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะทางสังคม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ 2) ทักษะด้านการเป็นทีมแบบรวมพลัง 3) ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม และ 4) ทักษะด้านความสามารถของภาวะผู้นำ จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการสามารถนำข้อมูลที่ได้หลังการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน การบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานสืบต่อไป

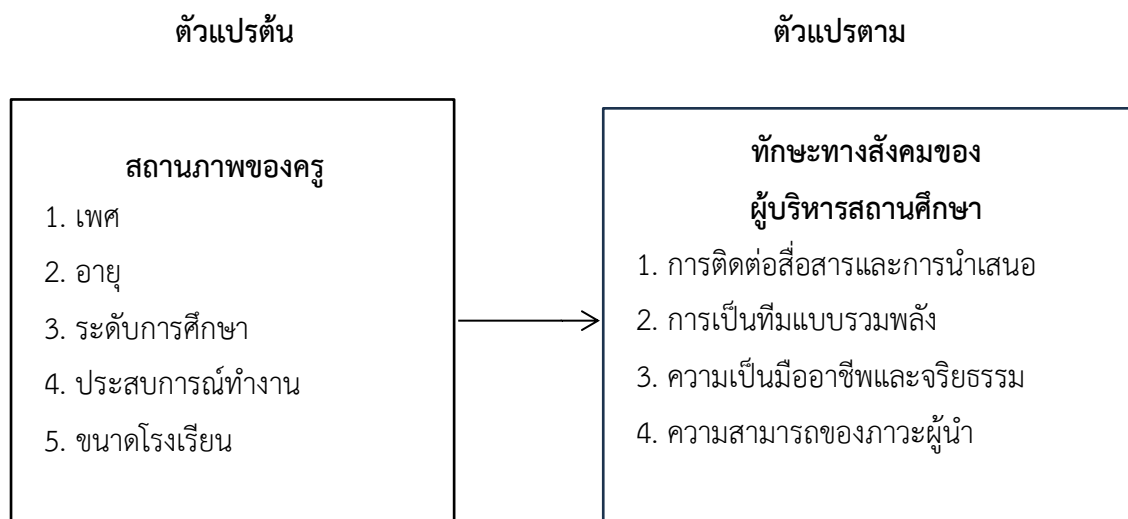
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในเครือข่ายภาคกลางของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 10 แห่ง จำนวน 1,158 คน ปีการศึกษา 2566

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในเครือข่ายภาคกลางของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & morgan (1970, อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง แบ่ง

ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

2.2 การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม

2.2.2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขความเหมาะสมของข้อคำถาม จำนวน 3 คน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง .67 – 1.00

2.2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 ฉบับ โดยผ่าน Google Forms / Email และด้วยตัวเอง ได้รับกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

3.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบที่แบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test)

4.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) เมื่อพบว่ามีความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการเป็นทีมแบบรวมพลัง ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ และด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง ตามความเห็นของครูตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีโรงเรียนขนาดอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นอาจเพราะผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นธรรมซึ่งสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาการและจริยธรรมของนักเรียน และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงบวกในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีจริยธรรมสามารถป้องกัน

ปัญหาเหล่านี้ได้โดยปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่ยุติธรรมและถูกต้อง ผู้บริหารที่มีจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่สำคัญในการมีความยุติธรรม รับผิดชอบ และเคารพกฎเกณฑ์ขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 ระบุไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเกิดผลทั้งงานที่รับผิดชอบและได้ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน นอกจากนี้ มาตรา 80 ยังระบุว่า ให้มีการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว แซ่มบริสุทธิ์, และ ธดา สิทธิธาดา (2565) ได้สรุปไว้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยใช้มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน สามารถนำแนวทางดังกล่าวสร้างทักษะความเป็นเลิศส่วนบุคคล มีความคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การนำไปประยุกต์ใช้เป็นบรรทัดฐานการบริหารสถานศึกษาได้อย่างสมบูรณ์แบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมและรู้เท่าทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สังคมต้องการและเป็นภาพลักษณ์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงคุณภาพของครู บุคลากร และนักเรียนมีคุณภาพ เป็นคนเก่ง และคนดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ มีดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาหรือการกระทำที่ส่งผลต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องการสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจ ในการใช้ภาษาที่สุภาพและสุภาพจะช่วยให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองรู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การพูดที่ส่งเสริมความร่วมมือและการให้กำลังใจจะช่วยให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol (1949) ทฤษฎีการบริหารและยอมรับองค์การที่เป็นทางการ โดยใช้ประโยชน์จากการแบ่งงานกันทำ (Specialization) และเน้นถึงความสำคัญที่ว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต้องเท่ากัน โดยระบุเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร คือ ความเป็นระเบียบ ความมั่นคง ความคิดริเริ่ม และความสามัคคี นักทฤษฎีการ

บริหารจะต้องเป็นนักปฏิบัติอย่างแท้จริง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับนักทฤษฎีระบบองค์การขนาดใหญ่จะมุ่งให้ความสำคัญ คือ หลักการและแนวคิดสำหรับการประสบความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นทางการ นักทฤษฎีระบบองค์การขนาดใหญ่จะกล่าวถึงลักษณะที่ควรจะเป็นส่วนนักทฤษฎีการบริหารจะมองในลักษณะที่ว่า จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างไร กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับการบริหารว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์การ

1.2 ด้านการเป็นทีมแบบรวมพลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อทุกคนในทีมทำงานร่วมกัน ช่วยให้แบ่งงานและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว ทำให้ทำงานเสร็จทันเวลา พัฒนาทักษะครู การทำงานร่วมกับผู้อื่นช่วยให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เช่น การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอได้ ผู้บริหารมีการเพิ่มความรับผิดชอบ เมื่อทุกคนในทีม มีส่วนร่วมในการทำงานทุกคนจะมีความรับผิดชอบต่องานของทีมนมากขึ้น สอดคล้องกับ ฉลาด ปัสสาสัย (2563) ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย อยู่ในระดับน้อย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม อยู่ในระดับน้อย และด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับน้อย

1.3 ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารที่มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางและพัฒนาโรงเรียน จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู นักเรียน และผู้ปกครอง การแสดงความรับผิดชอบ การรับผิดชอบต่อภาระงานและการตัดสินใจ เป็นสิ่งที่สร้างความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร สอดคล้องกับ สุภัทรา สภาพอดต์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในระยะเริ่มต้นของการนำองค์กรเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และต้องมีความเข้าใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างถูกต้อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักและแรงบันดาลใจ “การระเบิดจากข้างใน” ให้เกิดขึ้นกับครู 3)

ส่งเสริมให้ครูทุกคนเกิดภาวะผู้นำในตนเอง มีอิสระและมั่นใจในการเลือก แนวทางการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน 4) ควรสร้างทีมงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนและครูที่มีความเชี่ยวชาญสามารถอยู่ในกลุ่มที่อิสระได้ 5) ไม่ควรกำหนดตารางชั่วโมงที่ชัดเจนให้ผู้บริหารสถานศึกษา เข้ามากลุ่มกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 6) การกำกับดูแลติดตามและประเมินผลมีความสำคัญเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไม่ล้มเลิกกลางทาง และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในที่สุด และนอกจากนี้มีความสอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) สู่สถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึง กิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียน ควรประกอบด้วย 1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกัน 2) การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้นเพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยว (DE privatization) ในงานสอนของครู 3) การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และ 5) การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม (Shared values and norms) ดังนั้น จึงทำให้การวางแผนและการเตรียมความพร้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกด้านหนึ่งในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.4 ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินและปรับปรุงการพัฒนาวิชาชีพ สร้างโอกาสสำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดันแก้ว ดามัง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความอดทน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักการแสดงออกที่เหมาะสม มีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ สามารถหาสาเหตุของปัญหาแล้วเลือกวิธีแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ สามารถเสริมแรงเพื่อให้เกิดการจูงใจ นำไปสู่การยอมรับจากบุคคลอื่น สามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร มีความอดทน และรู้จักแสดงออกอย่างเหมาะสม และสามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ผันแปรทั้งนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกยุคดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะภาวะผู้นำเพื่อเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้

2. เปรียบเทียบทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

พัฒนาการในเขตภาคกลาง มีดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามาตรฐานการบริหารที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โรงเรียนในเครือข่ายมัธยมศึกษาพัฒนาการอาจมีนโยบายการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันทั่วทั้งเครือข่าย เช่น มีการอบรมและพัฒนาผู้บริหารในแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนมีความคล้ายคลึงกัน โรงเรียนในเครือข่ายอาจมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารทำให้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับในระดับใกล้เคียงกันไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารในเครือข่ายเหล่านี้ อาจถูกกำหนดให้ยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมและทักษะในการบริหารที่เน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร จึงทำให้ครูมองว่าผู้บริหารมีทักษะทางสังคมที่ดีใกล้เคียงกันในทุกโรงเรียน ไม่ว่าจะมีความแตกต่างทางเพศ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์การทำงาน การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องในด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร อาจช่วยให้ผู้บริหารมีทักษะทางสังคมที่คล้ายคลึงกันและอยู่ในระดับที่ดีใน ทุกด้าน ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกันมากนัก ปัจจัย เช่น เพศ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์การทำงานของครูอาจไม่มีอิทธิพลต่อการประเมินทักษะทางสังคมของผู้บริหาร เพราะครูอาจให้ความสำคัญกับพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของผู้บริหารมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลของตนเอง ความแตกต่างในขนาดของโรงเรียนอาจไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารในทุกขนาดโรงเรียนอาจได้รับการฝึกอบรมและมีโอกาสในการพัฒนาทักษะทางสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ กุเกียรติกาญจน์ (2564) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าผลการศึกษาศึกษาเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ รัตนา วันทาแก้ว (2565) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้านแตกต่างกัน คือ ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ พบว่า ครูที่มีโรงเรียนขนาดกลางกับครูที่มีโรงเรียนขนาดใหญ่

และครูที่มีโรงเรียนขนาดกลางกับครูที่มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีโรงเรียนขนาดอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีทักษะเฉพาะที่แตกต่างกัน การติดต่อสื่อสารและการนำเสนอเป็นทักษะที่เน้นการถ่ายทอดข้อมูลให้เข้าใจง่าย ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ส่วนภาวะผู้นำเน้นการกำกับ ดูแล และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารบางคนอาจเชี่ยวชาญในด้านการนำเสนอแต่ยังต้องพัฒนาความสามารถในภาวะผู้นำ หรือในทางกลับกัน บางคนอาจมีความสามารถในการเป็นผู้นำแต่ยังต้องปรับปรุงทักษะการสื่อสารให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุพรรณษา ไตรรัตน์ (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และสอดคล้องกับ ศศิธร ชัยบุรณ์ และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ผู้บริหารจึงควรเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง เช่น การสรุปความเข้าใจ การจับประเด็นสำคัญจากการประชุม และการตั้งคำถามเพื่อขยายความเข้าใจเพิ่มเติม นอกจากนี้ ควรสร้างกิจกรรมที่จำลองสถานการณ์การฟังในบริบทที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถของผู้บริหาร ทั้งยังควรสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้างในองค์กร เช่น การประชุมที่ให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและมีผู้บริหารรับฟังอย่างตั้งใจ

1.2 ด้านการเป็นทีมแบบรวมพลัง ผู้บริหารจึงควรเข้าร่วมการอบรมและเข้าร่วมกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการแบ่งปันข้อมูล เช่น การอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารในทีม การวางระบบการประชุมที่ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างให้ทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการแบ่งปันข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและโปร่งใส

1.3 ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ผู้บริหารจึงควรเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอย่าง

มีระบบ ผู้บริหารควรได้รับการฝึกฝนให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผนแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเพื่อเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง อาจจัดให้มีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาในเชิงกลุ่ม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามแผนงานและผลการดำเนินงาน เช่น ระบบบริหารจัดการโครงการ (Project Management Tools) จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับแผนที่วางไว้

1.4 ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ในเชิงลึก ผู้บริหารควรได้รับการฝึกฝนเกี่ยวกับกระบวนการคิดเชิงระบบ การประเมินข้อมูลจากแหล่งที่มา และการนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมการวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study) และการใช้เทคนิคการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) จะช่วยพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้ง ควรมีการใช้เทคโนโลยีในการช่วยวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ หรือการนำ Big Data มาช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในด้านการบริหารจัดการ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้นำในสายงานเดียวกันผ่านการประชุมหรือเครือข่ายวิชาชีพ จะช่วยให้ผู้บริหารได้เรียนรู้แนวทางการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางสังคมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ในเครือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว แชมบริสุทธิ, และ ธดา สิทธิธาดา. (2565). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล" (หน้า 1009–1015).

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ฉลาด ปัสสาสัย. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ต้นแก้ว ดามัง, พิมพกา ธรรมสิทธิ์, และ สุกัญญา รุจิเมธภาส. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(6), 258-270.

รัตนา วันทาแก้ว. (2565). ความคิดเห็นของครูต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 8(1), 357-373.

รติ ธนารักษ์, พิมพกา ธรรมสิทธิ์, และสุกัญญา รุจิเมธภาส. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(6), 258-270.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาส อังศุโชติ และ อัจฉรา ขำนิประศาสน์. (2562). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

ศศิธร ชัยบุรณ์, ขจรอรุณพน พงศ์วิสิทธิ์ธร, มาลัย วงศ์ถัยวัฒนา, บุศรา เชื้อดี, ปทุมรัตน์ สีรูป, และ จตุรวัฒน์ ธนิชฐนันท์ (2564). การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรม*, 7(6), 271-285.

สุพรรณา ไตรรัตน์. (2562). *การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุภัทรา สภาอรรถ. (2564). การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 19(1), 463-480.

สุวัฒน์ กุเกียรติกาญจน์. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3), 68-80.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา



ลาดพร้าว.

สภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574. *กระทรวงศึกษาธิการ*.

<https://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/1879>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562, 30 มิถุนายน). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561–*

2580. กระทรวงศึกษาธิการ. <https://www.obec.go.th/archives/119731>

Fayol, Henri. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.