



วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

Journal of Mani Chettha Ram

Wat Chommani

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2564)

Vol 4 No.1 (January-June 2021)

P-ISSN : 2774-0455 (Print)

E-ISSN : 2774-0978 (Online)

❀ วัตถุประสงค์

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความทวิทัศน์หนังสือ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

❀ เจ้าของ

111/1 วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000 โทร 09-08537866

e-mail: manichettharam@gmail.com



❁ ที่ปรึกษา

พระเทพกิตติมุนี, ดร.

ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระราชรัตนาลงกรณ์, รศ.ดร.

เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระศรีวิชัยโมลี

รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระครูปลัดสุวิฑฒนพรหมจริยคุณ

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

❁ บรรณาธิการบริหาร

พระครูสุตรัตนภรณ์

เจ้าอาวาสวัดจอมมณี

❁ หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.เกษภา ผาทอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

❁ กองบรรณาธิการ

พระศรีญาณวงศ์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระครูภาวนาธรรมโฆสิต, ดร.

เจ้าคณะอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

พระครูปริยัติสุวรรณวัฒน์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระนัสสนะ ส่างช้าง, ดร.

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พระมหาจำนงค์ สิริวัฒนโณ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระมหาฐิติวัตร หนั่นกิจ, ดร.

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย



ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์

มหาวิทยาลัยรังสิต

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ตู้อทองคำ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินิจ ฝาเจริญ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พลตรี ดร.วัลลภ มณีเชษฐา

มหาวิทยาลัยเนชั่น

ดร.สมพงษ์ เกษานุช

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส

ดร.ธีรดนัย กบโก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ดร.ภูษิต ปุณัณรัมย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ดร.วุฒิพงษ์ บัวชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

พระมหาสาธน์ ดิขปณฺโณ

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

นายสมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย



🌸 ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระพรเทพ เข้มเครือ

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พระณรงค์ฤทธิ์ ดีทองหลาง

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

🌸 ฝ่ายกฎหมาย

ชัยวิทย์ ฤทธิพิชัยวัฒน์

นิติกรกรชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

🌸 ออกแบบปก

นายสมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

🌸 จัดรูปเล่ม

พระวินัย นาคา

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

🌸 พิมพ์ที่

ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน
พระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 13180

โทรศัพท์ 0 2529 0574 7, 0 2909 1633 www.vru.ac.th



บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับแรก ประจำปีพุทธศักราช 2564 บทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ เนื้อหาสาระของบทความยังคงเนื้อหาสาระที่หลากหลายเช่นเคย จำนวนบทความในฉบับนี้ เป็นบทความวิจัย จำนวน 4 เรื่อง วารสารกำลังพัฒนาปรับปรุงรูปแบบและประเด็นหลักเพื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI เพื่อรองรับการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัย ในมหาวิทยาลัยสงฆ์รวมถึงคณะสงฆ์ไทย และสถาบันภายนอก รวมทั้งนักวิชาการและผู้สนใจ ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิก และท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่านบรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

พระครูสุตริตนาภรณ์

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)

บทความวิจัย : Research Article

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของ ครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตสะพาน สูง กรุงเทพมหานคร	1
---	---

Relationship between Participatory Management and Kindergarten Teacher
Functional Competency Office of the Private Education Commission, Saphan
Sung District, Bangkok.

อริสา หม้อยทอง และ เบญจวรรณ ศรีมารุต

ปัจจัยพึงประสงค์การจัดการสาธารณสุขสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดี มีสุขของคนรุ่นอัลฟา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข	13
--	----

Desirable Factors for Creative Public Management on Human Well-being Index
of Alpha Generation, Department of Mental Health, Ministry of Public Health
ดวงกมล พลศิริพัฒน์ และ ชยุต ภวานันท์กุล

ปัจจัยพึงประสงค์ที่มีต่อผู้นำทหารในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข ของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี	27
--	----

Desirable factors for Future Military Leaders to Create an Organization of
Happiness 1st Army Support Command Ko Chan District Chonburi Province

วีระยุทธ สมหมาย และ ชยุต ภวานันท์กุล

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ : กรณีศึกษาองค์การ บริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่	36
--	----

A study of human resource management with an organization's achievement-
oriented approach: Case study Mae Sai Subdistrict Administrative Organization
Rong Kwang District, Phrae Province

ดร.เกศินี วีรศิลป์ และ สุดาร์ตน์ สิทธิกุล

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	86
-----------------------	----

**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะ
ตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร***
**Relationship between Participatory Management and Kindergarten
Teacher Functional Competency Office of the Private Education
Commission, Saphan Sung District, Bangkok**

อริสา หม่อยหลง

Arisa Moilong

เบญจวรรณ ศรีมารุต

Benjawan Srimarut

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Phranakhon Rajabhat University, Thailand

E-mail: Moilong@gmail.com

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย ผู้วิจัยทำการเลือกประชากรแบบเจาะจง ได้แก่ ครูปฐมวัยทุกคนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 151 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .991 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50$) 2) สมรรถนะประจำสายงานของครูปฐมวัยในภาพรวมภาพรวมอยู่ใน

* Received: 3 February 2564; Revised: 14 March 2564; Accepted: 2 May 2564



ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.68$) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .596 ($r = .596$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, สมรรถนะประจำสายงาน, ครูปฐมวัย

Abstract

The purposes of this independent study were: 1) to study participatory management, Office of the Private Education Commission, Saphan Sung District, Bangkok. 2) to find out the kindergarten teacher functional competency and 3) to examine the relationship between participatory management and kindergarten teacher functional competency. The population of this research was kindergarten teacher 151 persons in Office of the Private Education Commission, Saphan Sung District, Bangkok. The tool used to collect data was rating scale questionnaire with Index of Item-Objective Congruence (IOC) between 0.67 – 1.00 with the reliability of .991. Data were analyzed with statistical software to calculate frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Correlation.

The research results were found that: 1) the participatory management was at high level in overall and in each aspect ($\mu = 4.50$) 2) the kindergarten teacher functional competency was the most level in overall and in each aspect ($\mu = 4.68$) and 3) there was positively average correlation between participatory management and kindergarten teacher functional competency with the statistically significant level at .01, and coefficient of correlation at .596 ($r = .596$)

Keywords : Participatory Management, Functional Competency, Kindergarten Teacher

บทนำ

ปัจจุบันการทำงานต่างก็มุ่งเน้นการทำงานในรูปแบบประชาธิปไตยหรือทำงานเป็นทีม เพื่อดำเนินงานและสร้างสรรค์งานให้ออกมาได้อย่างมีคุณภาพและทำงานร่วมกันอย่างเข้าอกเข้าใจกัน ซึ่งมีการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่นเดียวกับในสถานศึกษาที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ มีการทำงานร่วมกัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้งานแต่ละอย่างสำเร็จลงได้ มีการแบ่งหน้าที่จากสายงาน ความสามารถ และการทำงานด้วยความตั้งใจ งานจึงจะออกมาดีและมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมที่มีความสำคัญในการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเน้นปรับปรุงแก้ไขให้เป็นระบบ มีการปรับปรุงการเรียนรู้ พัฒนาครู

คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยสร้างคนยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ มีใจรัก มีคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาเป็นครู คณาจารย์ และปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะวิชาชีพครูที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและบุคลากรทางการศึกษา คือ สมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทุกคนต้องมี และสมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตามสายงานของครูเพื่อประโยชน์ของครู โดยใช้เป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องตำแหน่งหรือวิทยฐานะ การขอรับหรือขอต่อใบประกอบวิชาชีพ พัฒนาขีดความสามารถของครูให้โดดเด่น มีสมรรถนะที่ดีอยู่ในระดับสมรรถนะสูง สมรรถนะของครูปฐมวัยตามสายงานปฐมวัยมีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบบูรณาการผ่านการเล่น การจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมในการเรียนรู้ของเด็ก เพื่อพัฒนาโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่องเน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลายและเหมาะสม มีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมหรือคำพูดเด็กเพื่อให้ทราบว่าเด็กแต่ละคนมีจุดเด่นความสนใจมีความต้องการอย่างไรบ้าง (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้กำลังปรับเปลี่ยนไปจากระบบการเรียนแบบดั้งเดิมท่ามกลางสถานะเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายยิ่งสำหรับครูในการจัดการองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนา คุณภาพของเด็ก ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากแนวทางการจัดประสบการณ์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยในคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวว่า การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ควรจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ และการทำงานของสมองที่เหมาะสมกับอายุ วุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของเด็ก ให้เด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้เคลื่อนไหวสำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง จัดประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยบูรณาการทั้งกิจกรรม ทักษะ และสาระการเรียนรู้ จัดประสบการณ์ให้เด็กได้คิดริเริ่มวางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำ และนำเสนอความคิด โดยผู้สอนหรือผู้จัดประสบการณ์เป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับ



สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก สอดคล้องกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมเด็ก จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวันตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและการมีวินัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

กลุ่มโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง เป็นโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา เปิดสอนหลักสูตรระดับก่อนประถมศึกษา ครูปฐมวัยเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็ก หากครูมีคุณภาพจะส่งผลให้คุณภาพการเรียนรู้ของเด็กดีตามไปด้วย ดังนั้นครูจึงต้องสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมโดยเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้สู่เด็ก เป็นผู้จัดประสบการณ์ให้เด็กได้มีพัฒนาการอย่างรอบด้านนอกจากนี้จากการผลการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยกลุ่มโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมพบว่า ครูปฐมวัยกลุ่มโรงเรียนเอกชนไม่มั่นใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง ครูบางคนขาดทักษะและกระบวนการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาสมรรถนะ อีกประการหนึ่ง จากสภาพปัญหาของครูไทยในปัจจุบัน ได้แก่ 1) ครูตามไม่ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ 2) ข้อจำกัดของงานครูกับรูปแบบการศึกษาใหม่ 3) การสอนที่ไม่สอดคล้องกับชีวิตจริง 4) ความหลากหลายของผู้เรียนที่เกินกว่าครูจะชี้แนะได้ และ 5) การเรียกร้องที่ครูไม่พร้อมจะสอนได้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2559) จากทั้ง 5 ประเด็น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความพร้อมในด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยเฉพาะด้านสมรรถนะครู เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่ดีพร้อมสำหรับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่เด็ก ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารแบบมี ส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพครู ตามสายงานของครูปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 151 คน (ปีการศึกษา 2563)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บได้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย



ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 4 การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ว่า 1) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\mu = 4.58$) 2) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ($\mu = 4.54$) 3) ด้านความยึดมั่นในที่นั้น ($\mu = 4.48$) และ 4) ด้านการไว้วางใจกัน ($\mu = 4.37$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ว่า 1) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.71$) 2) ด้านการวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.69$) 3) ด้านการบริหารจัดการในชั้นเรียน ($\mu = 4.69$) 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.66$) และ 5) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.63$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .596 ($r = .596$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัยเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการไว้วางใจกันกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัยในภาพรวมทั้ง 5 ด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า



ด้านการวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .492 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .543$)

ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนจัดการเรียนรู้กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .509 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .569$)

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดรรัช คำลุน (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนจัดการเรียนรู้ อันเนื่องมาจาก การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน

และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาลิษา ทองทวี (2553: 140) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ใน ระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ น้ำใจดี (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 พบว่า สมรรถนะ ประจำสายงานของครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครู ปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .596 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่ สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้ มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตามสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสาย งานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมายซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ คำภา (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อัน เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ทักษะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพูด การลงมือ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เห็น สนับสนุน ช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน และเปิดโอกาสให้ ครูได้แสดงความสามารถ พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเสมอเพื่อให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตาม สายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่เพื่อเป็นแนวทางการในการนำผลการวิจัย ไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้



การวิจัยในครั้งนี้พบว่าระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้านการไว้วางใจกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้โอกาส ความไว้วางใจ และอิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายและนำมาประกอบการตัดสินใจ และพบว่าสมรรถนะประจำสายงานของครูปฐมวัย ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารต้องส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น จัดโครงการอบรม สัมมนา พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเพื่อเป็นการยกระดับหลักสูตรการเรียนรู้ให้เกิดความทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัยในด้านการยึดมั่นในทีมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานศึกษาต้องจัดโครงการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและแก้ไขปัญหการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สรุป

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามสายงานของครูปฐมวัย ศึกษาสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 151 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามสายงานของครูปฐมวัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .596 ($r = .596$)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1 จากการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการไว้วางใจกัน ดังนั้นผู้บริหารควรให้โอกาสและอิสระแก่

ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายและนำมาประกอบการตัดสินใจ ร่วมกันในการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษา ให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาอาจจัดโครงการศึกษาดูงานโรงเรียนในระดับเดียวกันเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศึกษาการเรียนการสอน ทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากการศึกษา พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยการใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาเต็มศักยภาพ มีเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ รับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยวิธีการฟังและนำไปคิดโดยใช้เหตุผลไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาอาจจัดโครงการอบรม สัมมนา พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเพื่อเป็นการยกระดับหลักสูตรการเรียนรู้ให้เกิดความทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งให้เกื้อกูลความรู้ในการต่อยอดตามแนวทางการศึกษาในโลกแห่งการเรียนรู้ที่หลากหลายต่อไป

1.3 จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ในด้านการยึดมั่นในทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความขยันหมั่นเพียร อดทนหาผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบโดยสถานศึกษาได้จัดโครงการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียน และแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับอื่นๆ



2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตอื่นๆ ของกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2561). คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุ 3 – 6 ปี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กิตติ คำภูษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2559). การศึกษาไทย 4.0 : ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อารีย์ น้ำใจดี. (2556). สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. ในวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อาลิษา ทองทวี. (2553). สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายการสอน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุดรรัถย์ คำลุน. (2554). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ปัจจัยพึงประสงค์การจัดการสาธารณสุขสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนา
มนุษย์อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข*
Desirable Factors for Creative Public Management on Human Well-
being Index of Alpha Generation, Department of Mental Health,
Ministry of Public Health

ดวงกมล พลศิริพิพัฒน์

Duangkamon Ponsiripipat

ชยุต ภวานันท์กุล

Shayut Pavapanunkul

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suansunandha Rajabhat University, Thailand.

E-mail: Ponsiripipat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลสภาพการณ์ปัจจุบันเพื่อเป็นปัจจัยพึงประสงค์และนำไปสร้างเป็นรูปแบบวิถีทัศน์การจัดการสาธารณสุขสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา โดยตามหลักทฤษฎีการวิจัยอนาคตด้วยเทคนิคเดลฟาย สุ่มฉันทมติที่จะได้จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา จากภาครัฐและเอกชน จำนวนทั้งหมด 17 คน ตามเกณฑ์ของ ธาเมิส ที. แมคมิลเลน อัลเลน อี. อีวีย์ และเมย์ แบรดฟอร์ด อีวีย์ โดยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ฉันทมติของข้อมูลใช้การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนา มัชฌิมค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพึงประสงค์ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยอัตวิสัย ประกอบด้วย คิดให้เป็น คิดที่มีประโยชน์ คิดเชิงบวก และคิดเสริมสร้าง ปัจจัยภาวะวิสัย ประกอบด้วย การปรับตัว การเรียนรู้ การรู้เท่าทัน และการเพิ่มความสุข ทั้งนี้โดยการนำ 2 ปัจจัยข้างต้นมาสร้างรูปแบบวิถีทัศน์การจัดการสาธารณสุขสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุขให้เป็นรูปธรรม

คำสำคัญ : การจัดการสาธารณสุขสร้างสรรค์, ดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุข, คนรุ่นอัลฟา

* Received 10 January 2021; Revised 4 March 2021; Accepted 13 May 2021



Abstract

This research aimed to study and collect data in the current situation to identify the desirable factors to create a visionary model of creative public management relating to the well-being human development index of generation alpha, According to the future research theory method of using the Delphi technique approach to consensus of public and private experts on strategy for generation alpha's well-being human development, 17 persons in total were selected by the Thomas T. Macmillan criteria (1971) and Allen E Ivey and Mary Bradford Ivey (2008), obtained by the purposive sampling. Consensus data were collected from in-depth interviews and questionnaires, analyzed by the descriptive statistics including median and interquartile range (IR).

The research results were found as follows; The findings revealed that the two desirable factors: subjective factors consisted of thoughtful thinking, useful thinking, positive thinking and empowering thinking, and objective factors, consisted of adaptation, learning, awareness, and increasing happiness. This is by taking the above two factors. Let's create a concrete vision for creative public management through the Human Well-being Index.

Keywords: Creative Public Management, Well-being Human Development Index, Generation Alpha

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2560 ถือเป็นปีเริ่มต้นการขับเคลื่อนประเทศภายใต้โมเดลประเทศไทย 4.0 ซึ่งจะนำพาประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำของ ความมั่งคั่ง และกับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา พร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ “ประเทศโลกที่หนึ่ง” ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีได้วางไว้โดยกำหนดเป้าหมายใน 4 มิติ คือ ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจเป็นระบบเศรษฐกิจที่เน้น สร้างมูลค่าความอยู่ดีมีสุขทางสังคมเป็นสังคมที่เดินไปด้วยกันไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง การยกระดับคุณภาพมนุษย์ด้วยการพัฒนาคนให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” ควบคู่ไป กับการเป็น “คนไทย 4.0 ในโลกที่หนึ่ง” และการรักษาสันติภาพเป็นสังคมน่าอยู่ควบคู่กับการ เป็นสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเต็มรูปแบบ (คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ, 2561; สำนัก เลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2562) ในการทำงานที่จะทำให้ประเทศไทยและคนไทยที่จะมีบทบาทใน อนาคตของประเทศต่อไป เช่นเดียวกับที่กำลังเป็นปรากฏการณ์ไปทั่วโลกก็คือ คนไทยรุ่นอัลฟา Alpha หรือ Alfa ได้แก่ คนไทยที่จัดอยู่ในกลุ่มตั้งแต่แรกเกิดถึงเริ่มเข้าสู่วัยรุ่น (แรกเกิด-15 ปี)

ซึ่งยึดถือตามแนวคิดนี้ มีนักวิชาการให้ความสำคัญกับคนรุ่นอัลฟา คือ คนที่เกิดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 - 2568 (ค.ศ. 2010 - 2025) ตามแนวคิดของผู้ริเริ่ม คือ แมคครินเดิล (McCrindle) งานวิจัยของนาگیและคอลซี (Nagy Kölcsey, 2017) พบว่า ในยุคของโลกที่การรับข่าวสารต้องมีการกลั่นกรองข้อมูลแทนจะเป็นยุคของโลกแห่งข่าวสารที่ขยายตัว แต่กลับกลายเป็นโลกของข่าวสารมีอย่างจำกัด จึงต้องเรียนรู้ความเป็นไปของคนรุ่นที่จะมีบทบาทในอนาคตซึ่งเป็นศาสตร์ (Science) มากกว่าจะคิด เป็นเพียงการจัดการหรือการตลาด (Management or Marketing) ประกอบกับรายงานการพัฒนาเด็กและเยาวชนประจำปี พ.ศ. 2560 ของ กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามรายงานเปิดเผยในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 พบว่า เด็กช่วงวัย 6 - 12 ปี เป็นช่วงวัยเรียน มีการพัฒนาทางสติปัญญา (IQ) หรือความสามารถทางสติปัญญายังอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) แม้ยังอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติขึ้นไปก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาช่วงวัยอายุที่เริ่มสูงขึ้น เด็กวัย 13 - 17 ปี เข้าสู่การเป็นวัยรุ่นกับพบว่ามีปัญหาจากการใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อออนไลน์ที่ไม่เหมาะสม จนเกิดปัญหาการติดเกมส์และพนันออนไลน์ จนนำมาสู่ปัญหาการฆ่าตัวตาย ความเสี่ยงจากโรคซึมเศร้าที่พบอยู่ในช่วงอายุ 10 - 19 ปีมีจำนวนเพิ่มขึ้น จนทำให้เกิดปัญหาต่อระบบการคิด

การขับเคลื่อนไปสู่ประเทศไทย 4.0 ได้นั้น สิ่งสำคัญก็คือเตรียมคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 หรือคน 4.0 และช่วงวัยสำคัญ คือ การบ่มเพาะให้คนไทยรุ่นอัลฟา (Alpha or Alfa) ดังกล่าว ให้มีปัญหาเฉียบแหลม (Head) มีทักษะที่เห็นผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และมีจิตใจที่งดงาม (Heart) ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญของทุกภาคส่วนในประเทศไทยที่ต้องให้ความสนใจ รวมทั้งภาคสาธารณสุขในการที่จะพัฒนาคนไทยรุ่นนี้ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ผ่านโมเดล “สาธารณสุขไทย 4.0” ที่มีความสอดคล้องกับโมเดลประเทศไทย 4.0 ซึ่งการรู้เท่าทันสังคมโลกที่ต้องเผชิญจากภัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภัยการเรียนรู้เท่าทันดิจิทัล 2) ภัยจากสังคม 3) ภัยจากโลก เช่น เห็นได้ชัดกรณีโรคระบาด COVID-19 ภาวะโลกร้อน และสิ่งแวดล้อม 4) ภัยจากโทรศัพท์มือถือ และ 5) ภัยจากการต้องเรียนรู้เพื่อการทำงานในอนาคตที่ต่างจากปัจจุบันโดยสิ้นเชิง (ABC NEWS Radio, 2020)

ด้วยเหตุนี้ การทำความเข้าใจหรือรู้จักคนรุ่นอัลฟาให้ลึกซึ้งขึ้นจึงกำลังเป็นที่สนใจศึกษาอย่างมาก ทั่วโลก โดยเฉพาะการพยายามหาปัจจัยที่เสมือนตัวชี้วัดความอยู่ดีมีสุขเพื่อพัฒนาคนรุ่นอัลฟาอย่างมาก (Inhorn & Smith-Hefner, 2020; Cuzzocrea, 2019; ภูเบศร์ สมุทรจักร, กมลชนก ขำสุวรรณ และกัญญาพร สุทธิเกษม, 2563; Schawbel, 2019) ด้วยเหตุนี้เพื่อให้สอดคล้อง ผู้วิจัยขอนำแนวคิดของ อมาตยา เซน (Sen, 2000: 17) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการใช้ดัชนีการพัฒนามนุษย์มาวัดการจัดการภาครัฐนั้นเป็นการวัดที่เห็นพัฒนาการของมนุษย์เป็นแนวคิดเสมือนให้แสงสว่างแก่แนวทางการจัดการที่จะก่อมรรคผลในทางปฏิบัติแตกต่างจากการวัดอื่นๆ ที่เสมือนตาบอดหรือตาฝ้าฟางต่อสังคมชีวิตของมนุษย์อย่างการวัดด้วยรายได้



ประชาชาติ ซึ่งเป็นเพียง GNP พัฒนาเชิงวิชาการ และมองเพียงทางเลือกเดียวของการพัฒนาชีวิตมนุษย์เท่านั้น คือ มองมิติทางเศรษฐกิจรายได้หรือเชิงเศรษฐศาสตร์เป็นสำคัญ ส่งผลให้ปัจจุบันจึงเริ่มมีการศึกษาในปี ค.ศ.1990 ดัชนีการพัฒนามนุษย์ทางความอยู่ดีมีสุข โดยองค์การสหประชาชาติเพื่อการพัฒนา (The United Nations Development Program: UNDP) และด้วยแนวคิดของ เคเซอร์ นัมเกล วังชุก (His Majesty King Jigme Khesar Namgyel Wangchuck) แห่งประเทศภูฏาน จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกและถูกนำมาใช้ทางด้านความสุขประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) เพื่อสร้างดัชนีความสุขประชาชาติที่แสดงให้เห็นกับดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุขได้ดี โดยเฉพาะคนรุ่น อัลฟาที่ต้องปรับตัวรับกับสังคมดิจิทัล ที่เรียกว่า สังคม 5.0 เพื่อบรรลุยุทธศาสตร์เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ภายใต้โมเดลประเทศไทย 4.0 ก็ได้นำมาเป็นเป้าหมายไว้เช่นกันด้วย และได้พัฒนาดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุขเพื่อสู่ดัชนีความสุขประชาชาติ (Gross National Happiness: GNP) (Streeten, Burki, Ul-Haq, Hicks & Stewart, 1981; Haq, 1999; Lüchters & Menkhoff, 2000)

ดังนั้น จากเหตุผลที่กล่าวอ้างมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่ต้องศึกษาปัจจัยพึงประสงค์และนำไปสร้างรูปแบบวิถีทัศน์การจัดการสาธารณสุขสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา เพื่อส่งเสริมแผนพัฒนาสุขภาพจิตแห่งชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ของกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นมรรคผลและส่งเสริมประสิทธิภาพของแผนพัฒนาที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น ในการมีสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพกาย จิตใจและความเป็นอยู่ที่ดี อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการจัดการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นด้วยภาครัฐในการตอบสนองพัฒนาการของมนุษย์ในการเตรียมการตอบสนองความต้องการและเตรียมการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เพื่อรวมการพัฒนาประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลสภาพการณ์ปัจจุบันเป็นปัจจัยพึงประสงค์การจัดการสาธารณสุขสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายเป็นการวิจัยอนาคต หรืออนาคตศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการวิจัยเพื่อพยากรณ์ภาพในอนาคตที่สำคัญมีอยู่ 3 วิธี ได้แก่ 1) การคาดการณ์แนวโน้ม 2) การเขียนภาพในอนาคต และ 3) การปรึกษาผู้อื่น ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 ท่าน ตามเกณฑ์ธามิส ที. แมคมิลแลน (Macmillan, 1971) แมรีแบรดฟอร์ด ไอวีย์ และอัลเลน อี. ไอวีย์ (Ivey & Ivey, 2008) ตามความเกี่ยวข้องกับการจัดการสาธารณสุขชนสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการพัฒนากลุ่มเด็กวัยเรียนถึงวัยรุ่นให้มีพัฒนาการทั้งทางด้านสุขภาพจิต ให้มีความสมบูรณ์เพื่อเป็นคนไทย 4.0 สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติทางด้านสาธารณสุขและความมั่นคง จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบจากกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย (1) นพ. เกียรติภูมิ วงศ์รจิต ปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2) นพ.ม.ล. สมชาย จักรพันธุ์ ที่ปรึกษารองนายกรัฐมนตรี ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการสาธารณสุข และที่ปรึกษาอธิบดีกรมสุขภาพจิต (3) พล.อ. บรรพต พูลเพียร ที่ปรึกษาเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ สมช. (4) พล.ท. ไพโรจน์ คำชุม ผู้อำนวยการสำนักบูรณาการและขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (5) พล.ท. ธีรพงษ์ เพราแก้ว ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำรองผู้บัญชาการทหารสูงสุด กองทัพบกไทย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่บรรยายวิชาการในการพัฒนา จำนวน 6 คน และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติทำหน้าที่บริการ จำนวน 6 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการศึกษาวิจัยปัจจัยพึงประสงค์การจัดการสาธารณสุขชนสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์ อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับตามนโยบายสาธารณะการพัฒนาคนรุ่นวัยเรียนและวัยรุ่น (Generation Alpha) ของกรมสุขภาพจิต ดำเนินการตามเทคนิคเดลฟาย ดังนี้

แบบสัมภาษณ์รอบที่ 1 แบบสอบถามปลายเปิด (Opened End) เป็นการถามคำถามอย่างกว้างๆ ให้ครอบคลุมประเด็นปัญหาของการวิจัย เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามที่คัดเลือกไว้ ซึ่งผู้วิจัย สร้างกรอบคำถามในแบบสอบถามรอบที่ 1 โดยการนำกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรม นำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบสัมภาษณ์รอบที่ 2 และรอบที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Closed End) เป็นการสังเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในรอบที่ 1 ซึ่งนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อหาฉันทมติของ



กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในปัจจัยพึงประสงค์ที่สามารถนำไปสร้างเป็นรูปแบบวิถีทัศน์การจัดการสาธารณสุขสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์ อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา เพื่อส่งเสริมแผนพัฒนาสุขภาพจิตแห่งชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และบรรลุผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เช่นกัน ซึ่งผลของการแสดงฉันทามติในรอบที่ 2 ก็จะทำให้ไปสู่การยืนยันฉันทามติในรอบที่ 3 ด้วยแบบสอบถามในรอบที่ 2 อาจมีการปรับเปลี่ยนตามฉันทามติที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอรับหนังสือจากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 โดยการใช้การสัมภาษณ์ตัวต่อตัวแบบเห็นหน้า เพื่อทำการวิเคราะห์คำตอบโดยละเอียดและนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นต่างๆ เพื่อกำหนดกรอบของคำถามในรอบที่ 2
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยกำหนดเวลาในการทดสอบด้วยแบบสอบถามแบบตัวต่อตัวเห็นหน้า ณ ที่ทำงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และออนไลน์สำหรับผู้ไม่สะดวกให้เข้าพบเนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) เพื่อทำการวิเคราะห์หาคำคมัยฐาน และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ เพื่อพัฒนาเป็นข้อคำถามในรอบที่ 3
4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ทำการเก็บรวบรวมตามวิธีเดียวกันกับรอบที่ 2 เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลยืนยันฉันทามติของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถามในแต่ละรอบอย่างละเอียด โดยก่อนเริ่มในรอบต่อไปก็จะให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญร่วมพิจารณาแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ โดยเฉพาะในรอบที่ 1 ก่อนจะสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ก่อนสร้างเป็นแบบสอบถามจริงในรอบที่ 2 เมื่อได้ความถูกต้องและสมบูรณ์แล้วจึงจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ มัธยฐาน (Median) และพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลด้วยการคำนวณหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือ Interquartile Range (IR) โดยนำมาวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ผลการวิจัย

ปัจจัยพึงประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบวิถีทัศน์การจัดการสาธารณสุขสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์ อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

1) ส่วนโครงสร้างของปัจจัยพึงประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบวิสัยทัศน์การจัดการ
สาธารณชนสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา กรมสุขภาพจิต
กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 2 โครงสร้าง คือ ปัจจัยพึงประสงค์อัติวิสัย และปัจจัยพึง
ประสงค์ภาวะวิสัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพึงประสงค์อัติวิสัย

(1) คิดให้เป็น ได้แก่

(1.1) คิดให้มีความหวังและกำลังใจต่อตัวเองและคนรอบข้าง

(1.2) คิดให้มีแผนการนำชีวิตไปข้างหน้า

(1.3) คิดสอนและเตือนตัวเอง การทนความลำบากจะนำสู่อนาคตที่ดีขึ้น

(1.4) คิดค้นหาจุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะกับบริบททาง

สังคม วัฒนธรรม และอัตลักษณ์ไทย

(2) คิดที่มีประโยชน์

(2.1) คิดให้มีความยืดหยุ่นไม่ยึดติด ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการแก้ไข
ปัญหาอย่าง มีเหตุผล ไม่เอาตัวเองเป็นที่ตั้ง

(2.2) เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงตัวเอง สร้างความชื่นชอบตัวเองใน
มุมมองใหม่ๆ

(2.3) กำหนดสิ่งที่ตั้งใจและต้องการให้สำเร็จ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีๆ ให้ตัวเอง
ทุกวัน

(2.4) คิดแบ่งปันแลกเปลี่ยนความคิดตัวเองกับคนรอบข้างจนถึงเผยแพร่สู่
สังคม

(3) คิดเชิงบวก

(3.1) คิดสร้างทักษะการใช้เสียงหัวเราะ และอารมณ์ขันเมื่อเผชิญภาวะวิสัย
ร้ายแรง

(3.2) คิดให้มีความสอดคล้องทั้งเป้าหมายและการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ
สุขภาพกาย สุขภาพจิต และลดทอนจิตเวช

(3.3) คิดสร้างทักษะ ฝึกหาทางออก แก้ไขเพื่อสำรองไว้ใช้ เมื่อพบปัญหาจะ
ได้ทำเรื่องยากเป็นเรื่องง่าย

(3.4) คิดฝึกรักตัวเอง ภูมิใจในตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องตัวเอง เพื่อไม่หลง
ทางสู่ความหลงตัวเอง หรือภาวะซึมเศร้า เมื่อจัดการความเครียดจากปัญหาและอารมณ์ตัวเอง
ไม่ได้

(4) คิดเสริมสร้าง

(4.1) คิดอย่างมีหลักการ รู้จักใช้สติปัญญา รอบรู้ด้านสุขภาพจิต (IQ ของ
กรมสุขภาพจิต)



(4.2) คิดอย่างมีจริยธรรม ทำสิ่งต่างๆ ในชีวิตอย่างสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ (MQ ของกรมสุขภาพจิต)

(4.3) คิดอย่างมีจิตสาธารณะ ยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม (Public Mind Quotient: PQ)

(4.4) คิดอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุขและมีสัมพันธที่ดี (EQ ของกรมสุขภาพจิต)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยพึงประสงค์ภาวะวิสัย

(1) การปรับตัว

(1.1) การปรับวิถีชีวิตใหม่ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้และทักษะ เพื่อรักษาตัวเองและป้องกันโรคระบาดในปัจจุบันหรือโรคอุบัติใหม่ในอนาคต

(1.2) การบูรณาการศักยภาพของตนเอง เช่น ความมั่นใจ การกล้าแสดงออก ความอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้เท่าทันวิถีชีวิตใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย

(1.3) สร้างทัศนคติที่ดีในเชิงบวกต่อครู ผู้ปกครอง และผู้ใหญ่ในสังคม เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามของชาติไทย

(1.4) การปรับวิถีชีวิตใหม่ ช่วยเหลือและดูแลตนเอง และมีเจตคติ และค่านิยมผูกพัน 3 สถาบันชาติและประชาธิปไตย พร้อมความมีระเบียบวินัยในชีวิตประจำวัน

(2) การเรียนรู้

(2.1) ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้คุณธรรม และบูรณาการคิด พัฒนาจิตใจ และอารมณ์ให้เหมาะสมตามวัยและบริบทสังคมไทย

(2.2) การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน ของศักยภาพตนเอง เพื่อบูรณาการจุดเด่นจุดด้อยใน การสร้างทักษะการมีชีวิตรอดและสร้างความก้าวหน้า

(2.3) สร้างแนวทางหรือวิธีการในการใช้ความรู้นำมาสร้างอาชีพของตนเอง ครอบครัว สังคม และร่วมพัฒนาชาติ ทั้งในปัจจุบันและรองรับอนาคต

(2.4) สร้างกรอบการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการใช้ชีวิตประจำวัน

(3) การรู้เท่าทัน

(3.1) ปลุกฝังตนเองให้มีเจตคติและค่านิยมก่อปรด้วยคุณธรรมและจริยธรรมด้วยค่านิยม 12 ประการ การโตไปไม่โกง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

(3.2) สามารถพัฒนาศักยภาพการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขด้วยการจัดการปัญหาและอารมณ์จนถึงพฤติกรรมตนเองได้ดีกว่าที่คิดหรือที่เคยเป็นมาหรือเกณฑ์ทั่วไปเพื่อเป็นกลุ่มคนมีพลังสุขภาพจิตอย่างอยู่ดีมีสุขดีเยี่ยม

(3.3) ให้ความสำคัญหรือสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence:CQ) ให้เข้ากับความหลากหลายของวัฒนธรรมไทยและประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียนและภูมิภาค

(3.4) ไม่ยึดติดเทคโนโลยีและสื่อเทคโนโลยี พร้อมเลือกนำมาใช้อย่างเหมาะสมแก่กาลเทศะ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและละเมิดสิทธิ์ส่วนบุคคลของผู้อื่น จนถึงก่อผลกระทบแก่สังคมและประเทศชาติ

(4) การเพิ่มความสุข

(4.1) เสริมสร้างการแสวงหาความรู้เพื่อรักษาสุขภาพจิตให้คงอยู่ และภาวะสุขภาพที่ดี จนถึงให้มีสิ่งยึดเหนี่ยวทางใจ

(4.2) เสริมสร้างพลังสุขภาพจิต ภาวะสุขภาพ ป้องกันจิตตก ให้ผ่านวิกฤติโรคระบาดปัจจุบันและในอนาคต

(4.3) เสริมสร้างการยอมรับความคิดที่แตกต่างเพื่อสร้างความผูกพันที่ดีกับคนรอบข้าง เช่น เพื่อน ครอบครัว และญาติพี่น้อง

(4.4) เสริมสร้างฝึกทักษะการแก้ไขปัญหาเชิงความคิด อุดมการณ์ ค่านิยมจากประสบการณ์ สร้างการมีส่วนร่วมสู่การปฏิบัติได้จริง

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยพึงประสงค์การจัดการสาธารณสุขนสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีประเด็นสำคัญอภิปรายเกี่ยวกับปัจจัยพึงประสงค์ 2 ประเด็นดังนี้

1. ปัจจัยพึงประสงค์อัตวิสัย เพื่อพัฒนาคนรุ่นอัลฟาในการสร้างคุณสมบัติเป็นนักคิดสร้างสรรค์ เหตุผลคือ ไม่ให้ซ้ำกับส่วนประเภทการคิดและมิติการคิดที่มักใช้กันเพียงพิจารณาเป็นคำสำคัญ เช่น คิดได้ คิดดี คิดมีเหตุผล เป็นต้น ซึ่งส่วนมากก็ไม่ได้หลุดพ้นไปจากประเพณีปฏิบัติแบบเดิมๆ แล้ว เหมือนเพียงรวบรวมข้อมูลของมิติการคิดหรือประเภทการคิด แต่ไม่ส่งผลถึงตัวผู้คิด ควรพิจารณาในเรื่องขององค์ประกอบการพัฒนาบุคคลเพื่อสร้างคุณสมบัติสร้างสรรค์จะมีความชัดเจนยิ่งขึ้นมากกว่าการมองเพียงมิติการคิด เหมือนเพียงรวบรวมข้อมูลของมิติการคิดหรือประเภทการคิด แต่ไม่ส่งผลถึงตัวผู้คิดเหตุนี้แนวคิดและทฤษฎีซึ่งเกิดการซ้ำกันเสียเป็นส่วนใหญ่ นำมาอธิบายอีกจนเปลี่ยนจากคำว่าซ้ำเป็นซ้ำ ดังที่ อมาบิล (Amabile, 1989) ให้แนวคิดว่าองค์ประกอบการพัฒนาบุคคลให้มีคุณสมบัติที่มีมิติการคิดที่ก่อประโยชน์ ต้องควรให้เป็นนักคิดสร้างสรรค์ คือการแสดงออกทางความสามารถพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้ 1) แตกต่างไปจากสิ่งอื่นๆ ที่ได้เคยทำมาก่อนได้เคยพบเห็น หรือเคยได้ยินมาก่อน คือความคิดใหม่ (Novelty) ประยุกต์กับผลการวิจัยนี้ คือ คิดเสริมสร้าง 2) นอกจากมีความแตกต่างแล้วจะต้องเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ว่าสนใจมีความหมายในทางใดก็ทางหนึ่งคือความเหมาะสม (Appropriateness) นำสู่การสร้างประโยชน์ได้ ประยุกต์กับผลการวิจัยนี้ คือ คิดที่มีประโยชน์ และคิดให้เป็น รวมทั้งเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองและเป็นผู้ที่กล้าคิดกล้าแสดงออกมุ่งมั่น อดทน ประยุกต์กับผลการวิจัยนี้ คือ คิดเชิงบวกนอกจากนี้



โดยรวมแล้ว นักวิชาการ ผู้รู้ และผู้เชี่ยวชาญระดับต้นตำรับ จนถึงรุ่นหลังก็ยังอยู่ในความเห็นพ้องต้องกันอยู่ใน 2 ปัจจัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบใหญ่ คือ ปัจจัยอัตวิสัยขององค์ประกอบทางความคิด (Cognitive) ที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบทางจิต อารมณ์ และความรู้สึกที่สัมพันธ์กับปัจจัยภาวะวิสัยของรายละเอียดปลีกย่อยตาม ความสนใจไปตามภาวะวิสัย คือ บริบทของสิ่งแวดล้อมในการทำธุรกิจหรือมิติสังคม จึงเห็นได้ว่า เมื่อประยุกต์กับผลการวิจัยเรื่องนี้ก็คือ ปัจจัยอัตวิสัยและภาวะวิสัยนั่นเอง ดังนั้น เพื่อให้เหตุผลข้างต้นเป็นเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยการพัฒนานุบุคคลให้มีคุณสมบัติเป็นนักคิดสร้างสรรค์ของนักวิชาการสาขาต่างๆ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศซึ่งเป็นที่ยอมรับฐานะกูรูระดับโลก

2. ปัจจัยพึงประสงค์ภาวะวิสัย จากข้อสรุปเกี่ยวกับกระบวนการสร้างความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยอัตวิสัยองค์ประกอบการพัฒนาบุคคลให้มีคุณสมบัติเป็นนักคิดสร้างสรรค์ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความคิดสร้างสรรค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อเชื่อมโยงนำไปพิจารณากับการพัฒนาคุณสมบัติคนรุ่นอัลฟาได้ต่อไป ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะของความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลาย หลายทิศทาง หลายแง่มุม มีความสามารถในการเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งต่างๆ อย่างมีจินตนาการ มีการแสดงออกทางด้านบุคลิกภาพ อันจะนำไปสู่การคิดแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 2 มิติ คือ

1) มิติด้านการคิด ประกอบด้วย

1.1) มีความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบปริมาณมากในเวลาจำกัด

1.2) มีความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นความสามารถของบุคคลในการค้นหาคำตอบได้หลายประเภท หลายทิศทาง

1.3) มีความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นความสามารถในการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดที่มีอยู่เดิม

1.4) มีความคิดละเอียดลออ (Elaborative Thinking) หมายถึงความสามารถของการคิดถึงรายละเอียดเพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดหลักให้ได้ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) มิติด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

2.1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมั่นใจในการคิด การตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2) ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงออกด้วยการกล้าในการคิด กล้าแสดงออก

2.3) มีความมั่นใจในการคิดด้วยเหตุผลเชิงประจักษ์ของตัวเองที่ผ่านการทดสอบสมมติฐานแล้ว

2.4) ไม่หวั่นไหวไปกับคำวิจารณ์ที่ผู้อื่นมองต่างมุม

2.5) มีความรอบคอบ ละเอียดลออในความคิดสร้างสรรค์ ชอบทำสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ กล้าเสี่ยง ชอบแสดงตัว มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ชอบบิฮาระ และชอบช่วยเหลือหมู่คณะ

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณสมบัติคนรุ่นอัลฟาให้เป็นคน 4.0 Mental Health 4.0 โดยพิจารณาเชื่อมโยงของการคิดสร้างสรรค์นี้ถือได้ว่าเสมือนเป็นปัจจัยเชื่อมต่อบ่งชี้ภาวะวิสัยที่จะกล่าวในหัวข้อต่อไปทางความคิดทางอัตวิสัยที่จะพัฒนาคนรุ่นอัลฟาเพื่อนำไปประยุกต์การคิดเชิงสร้างสรรค์ในการปรับตัวเข้ากับภาวะวิสัยของสังคม 5.0 เพื่อบรรลุความยั่งยืนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เติบโต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยพึงประสงค์การจัดการสาธารณสุขสร้างสรรค์ทางดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุขของคนรุ่นอัลฟา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อพัฒนาให้คนรุ่นอัลฟา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นคนไทย 4.0 Mental Health 4.0 มีสองปัจจัยของดัชนีพัฒนามนุษย์อยู่ดีมีสุข คือ ปัจจัยพึงประสงค์อัตวิสัย และปัจจัยพึงประสงค์ภาวะวิสัย โดยเฉพาะต้องการให้คนรุ่นอัลฟาพัฒนาเป็นนักคิดสร้างสรรค์ด้วยการมีคุณสมบัตินักคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นจากการใช้อัตวิสัยทางการคิดที่พบ คือ 1) คิดให้เป็น 2) คิดให้มีประโยชน์ 3) คิดเชิงบวก และ 4) คิดเสริมสร้าง นำมาพัฒนาต่อยอดและประยุกต์สร้างความสำเร็จให้กับการดำเนินชีวิตเป็นการคิดเชิงกลยุทธ์สู่ดัชนีมวลรวมความสุขประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) ในการวัดสถานะความอยู่ดีมีสุขจาก 9 องค์ประกอบ ซึ่งองค์การสหประชาชาติเองก็พัฒนาดัชนีพัฒนามนุษย์ในการจัดค่าความอยู่ดีมีสุขของคนในสังคม จากที่ประสบความสำเร็จในประเทศภูฏาน ปี ค.ศ. 2010 สมเด็จพระราชาธิบดี จิกมี เคเซอร์ นัมเกล วังชุก ใช้ความเชื่อทางพุทธศาสนา จิตวิญญาณ และมีมติทางสังคมมาสร้างดัชนีความสุขประชาชาติดังกล่าวจนมีการเผยแพร่ 9 องค์ประกอบ (Alkire, Ura, Zangmo & Wangdi, 2012; Vanakornkul, 2019) คือ 1) ดัชนีการมีคุณภาพชีวิตที่ดีทางจิต ก็คือ สุขภาพจิตนั่นเอง 2) ดัชนีการมีสุขภาพที่ดี 3) ดัชนีการใช้เวลา 4) ดัชนีการศึกษา 5) ดัชนีวัฒนธรรม 6) ดัชนีมาตรฐานการครองชีพ 7) ดัชนีความหลากหลายของระบบนิเวศและความยืดหยุ่น 8) ดัชนีพลังชุมชน และ 9) ดัชนีการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาลภาครัฐนั่นเอง ซึ่งสามารถนำ 2 ปัจจัยจากผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ต่อยอดจัดหมวดหมู่เพื่อการศึกษาได้จะทำให้ได้แนวคิดใหม่หรือนวัตกรรมดัชนีขึ้นมาเพิ่มเติมที่สามารถเป็นไปได้



เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2561). รายงานการพัฒนาเด็กและเยาวชน ประจำปี พ.ศ. 2560. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ก-ค.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2561). แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) ของกรมสุขภาพจิต ในวาระแรก ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565).
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2562). แผนพัฒนาสุขภาพจิตแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2561-2580). นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. เรียกใช้เมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <http://www.omhc.dmh.go.th>.
- คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา) (พิมพ์ครั้งที่ 1). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก 13 ตุลาคม.
- ชาญวิทย์ พรนภดล. (2558). ทำความรู้จักเด็กยุค Generation Alpha. Healthy Gamer. เรียกใช้เมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2558 จาก dwww1.si.mahidol.ac.th/Healtygamer/information/article/85385
- ชนิดา รักษ์พลเมือง. (2535). การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย เทคนิคการวิเคราะห์นโยบาย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนันภรณ์ อารีกุล. (2562). การศึกษาทางเลือก: รูปแบบการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับเจนเอเรชั่นแอลฟา. วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8(3), 270-283.
- ชมภูษ หุ่นาค. (2560). การจัดการภาครัฐแนวใหม่: การเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างผลิตภาพสูงสุด.วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 7(3), น. 125-139.
- ชวนะ ภวานันท์. (2555). การจัดการมหาชนสร้างสรรค์สู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ : ทักษะการคิดใหม่เพื่อการศึกษายุคประเทศไทยสร้างสรรค์. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2(2), 1-20.
- เชียรชัย เอี่ยมวรเมธ. (2549). พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย ศัพท์ใหม่ 22,000 คำ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รวมสาส์น.
- นรรค์ ฝันเชียร. (2563). Gen Alpha กับคาแรคเตอร์ที่ครูผู้สอนต้องรู้ ตอน 1. TruePlookpanya. เรียกใช้เมื่อ 15 กันยายน 2563 จาก <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/84416/-teaartedu-teaart-teamet->
- ภูเบศร์ สมุทรจักร, กมลชนก ขำสุวรรณ และกัญญาพัชร สุทธิเกษม. (2563). โลกที่ 3 ของ ซีแอลฟา(พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2554). เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุก เหล่าธรรมทัศน์. (2543). วิสัยทัศน์การปกครองท้องถิ่นและแผนการกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ดีแอลเอส.
- ABC NEWS Radio. (2020). What to know about Gen Alpha, the generation born 2010 to today. New York: ABC Audio.
- Alkire, S., Ura, K., Zangmo, T. & Wangdi, K. (2012). A Short Guide to Gross National Happiness Index. Thimphu: Centre for Bhutan Studies.
- Easton, D. (1965). System Analysis of Political Life. New York: John Wiley.
- Haq, M. ul. (1999). Reflection on Human Development. Delhi: Oxford University Press.
- Inhorn, M. C. & Smith-Hefner, N. J. (2020). Waithood Gender, Education, and Global Delays in Marriage and Childbearing. New York: Berghahn Books.
- Ivey, A. E. & Ivey, M. B. (2008). Essentials of Intentional Interviewing: Counselling in a Multicultural World. Boston: Thomson Brooks/Cole.
- Lüchters, G. & Menkhoff, L. (2000). Chaotic Signals from HDI Measurement. Applied Economics Letters, Taylor & Francis Journals, 7(4), pp.267-270.
- McCrindle, M. & Fell, A. (2020). Getting to Know Generation Alpha: Understanding Our Children and Helping Them Thrive. McCrindle Research. Norwest NSW: McCrindle Research Pty Ltd.
- McMillan, T. T. (1971). The Delphi Technique. Paper Presented at The Annual Meeting of The California Junior. College Association Commission on Research and Development (3 May 1971), Monterrey, California.
- Nagy, Á. & Kölcsey, A. (2017). Generation Alpha: Marketing or Science?. Acta Technologica Dubnicae. 7(1), pp. 107-115. DOI:10.1515/atd-2017-0007.
- Sen, A. (2000). A Decade of Human Development. Journal of Human Development, 1(1), 17-23. DOI: 10.1080/14649880050008746.
- Streeten, P., Burki, S. J., Ul-Haq, M., Hicks, N. & Stewart, F. (1981). First Things First: Meeting Basic Human Needs in the Developing Countries. New York: A World Bank Publication, Published for the World Bank, Oxford University Press.



Vanakornkul, K. (2019). The Indicators of Human Well Being. University of the Thai Chamber of Commerce Journal Humanities and Social Sciences, 37(3), 162.

ปัจจัยพึงประสงค์ที่มีต่อผู้นำทหารในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรแห่ง
ความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี*
Desirable Factors for Future Military Leaders to Create an
Organization of Happiness 1st Army Support Command Ko Chan
District Chonburi Province

วีระยุทธ สมหมาย

Veerayut Sommay

ชยุต ภวานันท์กุล

Shayut Pavapanunkul

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suansunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: veerayutsommai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยพึงประสงค์ที่มีต่อผู้นำทหารในอนาคตที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 17 คน คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ดำเนินการวิจัยตามเกณฑ์เทคนิคเดลฟายของTomas T. Macmillan. เป็นการวิจัยแบบผสมใช้ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณระดับความคลาดเคลื่อนที่0.04 เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 17 คน ได้ให้ข้อคิดเห็นปัจจัยพึงประสงค์ออกมา 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา, ปัจจัยการพัฒนา, ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ และมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นฉันทามติตามปัจจัยดังกล่าวที่จะสามารถนำไปสร้างองค์กรแห่งความสุขต่อไป

คำสำคัญ : ปัจจัยพึงประสงค์ที่มีต่อผู้นำทหารในอนาคต, องค์กรแห่งความสุข, กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

Abstract

This research aimed to study Desirable factors for future military leaders to create an organization of happiness 1st army support command ko Chan district Chonburi province. Group of key informants 3 groups, a total of 17 people, selected exclusively. Conduct research according to Tomas T. Macmillan's Delphi

* Received 7 January 2021; Revised 16 March 2021; Accepted 5 May 2021



Technique. It is a mixed research using both qualitative and quantitative. was applied at the standard error of 0.04. Data were collected for 3 cycles. Data were analyzed using descriptive statistics.

The research results were found as follows; revealed that 3 groups of key informants, totaling 17 people, gave their opinions on 3 desirable factors, namely, subordinate understanding factor, development factor, success factor. and have consistent opinions as a consensus based on the aforementioned factors that can lead to the creation of a happy organization

Keyword : Desirable factors for Future Military Leaders to Create, Organization of Happiness, 1st Army Support Command

บทนำ

แนวคิดคู่มือภาคสนาม FM 22 - 100 ของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา เป็นต้นแบบแนวคิดผู้นำทางทหารที่กองทัพบกไทยนำมาถ่ายทอดโดยผ่านนายทหารที่ได้รับการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ผู้นำทางทหารและหลักการผู้นำได้บัญญัติไว้ในคู่มือเล่มนี้ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงความเป็นผู้นำต่อทหารผู้ใต้บังคับบัญชา (The Air University, n.d.; U.S. Marine Corps JROTC, 2014) ผู้นำทางทหารของกองทัพบก เป็นผู้นำตามสายการบังคับบัญชา ประกอบด้วย กำลังพลหลายประเภท มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ซึ่งกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบให้กับผู้นำทางทหารทุกหน่วย มีส่วนที่คาบเกี่ยวกันและเป็นองค์ประกอบที่ทำให้แต่ละส่วนมีความสมบูรณ์ ทั้งนี้ผู้นำที่เป็นทางการในกองทัพบกมี 3 ประเภท คือ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และข้าราชการพลเรือนกลาโหม (ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์ กรมยุทธศึกษาทหารบก กระทรวงกลาโหม. (2556) การปลูกฝังในเรื่องความเป็นผู้นำทางทหารของโรงเรียนเตรียมทหาร (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2545) แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำทางทหาร แบ่งเป็น 4 ด้าน ของนักเรียนโรงเรียนเตรียมทหาร คือ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ดังนั้นผู้นำที่ดีเป็นได้ทั้งผู้ที่สวมเครื่องแบบ หรือแต่งกายชุดสากล ผู้นำทุกคนต้องกล่าวคำปฏิญาณเมื่อเข้ารับราชการในกองทัพบก ผู้นำทางทหารเหล่านี้ร่วมงานกันภายใต้แนวความคิดการอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ โดยใช้ภาวะผู้นำซึ่งนำทุกแง่มุมของหลักความประพฤติด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์เดียวกันมาใช้โดยไม่คำนึงถึงประเภทของกำลังพล พันธกิจทางทหาร เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์และมีการบูรณาการอย่างสูง ในขณะที่ทหารเน้นด้านการต่อสู้และการเอาชนะสงคราม กำลังพลข้าราชการพลเรือนกลาโหมจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยการสนับสนุนกันและกันนี้โดยการดำรง

การปฏิบัติการและช่วยในการปรับสภาพต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการบรรลุภารกิจ การพึ่งพาอาศัยกันและการประสานงานกันระหว่างบรรดาผู้นำภายในกองทัพบกทำให้พันธกิจที่เพิ่มมากขึ้นได้รับการปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จทำให้กองทัพบกเป็นกำลังที่มีขีดความสามารถสูงสุดเป็นหลักสำคัญของประเทศชาติเป็นที่มั่นใจของประชาชน และเครื่องมือสำคัญที่รัฐบาลต้องพึ่งพาอาศัยในการสร้างความเกรงใจสำหรับมิตรประเทศ สร้างความเกรงกลัวสำหรับคู่ขัดแย้ง ในพลังอำนาจของกองทัพบกไทย (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2552) กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 เป็นหน่วยงานภายใต้กองทัพบกที่มีบทบาทในการสนับสนุนกองทัพ ส่งกำลังบำรุงแก่หน่วยในอัตรากองทัพภาคที่ 1 รวมทั้งบรรจุมอบหรือขึ้นสมทบหน่วยงานอื่น ๆ ตามที่กองทัพบกกำหนด (กองบัญชาการช่วยรบที่ 1, 2563)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยเห็นว่ากองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ผู้นำยังมีการสั่งการมากกว่าแสดงการมีน้ำใจ การเห็นอกเห็นใจ และปัจจัยอื่นๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยังคงความสำเร็จของงานด้วยการมุ่งมั่นมากกว่ามุ่งคน ซึ่งจริง ๆ ผู้นำควรมุ่งปัจจัยอื่น ๆ ไปพร้อมกัน ถ้าผู้นำต้องการก็จะมีความสุข ไม่ใช่ให้สุขแก่กายแต่ต้องสุขใจด้วย ถ้าผู้นำขาดองค์ประกอบเหล่านี้ก็ไม่สามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขภายใต้แนวคิดที่วางไว้ได้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพึงประสงค์ที่มีต่อผู้นำทหารในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะเจาจันทร์ จังหวัดชลบุรีเพื่อเป็นแนวคิดในการสร้างรูปแบบผู้นำทหารในอนาคตที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขให้แก่กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยพึงประสงค์ที่มีต่อผู้นำทหารในอนาคตที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะเจาจันทร์ จังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับวางนโยบาย จำนวน 4 ท่าน 2) กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับนำนโยบายมาปฏิบัติ จำนวน 4 ท่าน 3) กลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามนโยบายและได้รับผลกระทบจากนโยบาย จำนวน 9 ท่าน โดยในการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 3 กลุ่ม ข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และคัดเลือกเฉพาะผู้ที่ยินดีเสียสละเวลาสามารถตอบแบบสอบถามได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย และสามารถติดต่อได้สะดวกเท่านั้น

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ปัจจัยพึงประสงค์ที่มีต่อผู้นำทหารในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1



อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยทำการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของการวิจัยโดยละเอียด ผนวกกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตลอดจนความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ที่ได้รับจากกลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับวางนโยบาย, กลุ่มผู้บังคับบัญชา ระดับนำนโยบายมาปฏิบัติและกลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามนโยบายและได้รับ ผลกระทบจากนโยบายมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อสร้างข้อคำถามและนำเสนอให้คณะกรรมการ ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบก่อนดำเนินการรวบรวมข้อมูลจริงโดยผู้วิจัยจำแนก แบบสอบถามออกเป็น 3 รอบ

องค์ประกอบของเครื่องมือ

- 1) แบบสอบถามรอบที่ 1: แบบสอบถามปลายเปิด (Opened End) จำนวน 5 ข้อ
- 2) แบบสอบถามรอบที่ 2: แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ส่วน มีข้อคำถามส่วนละ 7 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 21 ข้อ
- 3) แบบสอบถามรอบที่ 3: แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เป็นการพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามรอบที่ 2 แบ่งเป็น 3 ส่วน มีข้อคำถามส่วนละ 7 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 21 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัยโดยการพยากรณ์ภาพในอนาคต
- 2) คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 17 คน
- 3) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม
- 4) เก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1: Open Ended ถามประเด็นปัญหาหรือกรอบกว้าง ๆ ของปัญหา
- 5) เก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2: Rating Scale ถามความคิดเห็นจากกรอบของปัญหาที่ได้จากรอบที่ 1
- 6) เก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3: Rating Scale คำถามชุดเดียวกันกับรอบที่ 2 ให้ยืนยัน/เปลี่ยนแปลงคำตอบ
- 7) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติพรรณนา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการ ดังนี้

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) มัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลด้วยการคำนวณค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือ Interquartile Range (IR) รวมทั้งค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยม และมัธยฐาน (Mode -Median) โดยนำมาวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เวอร์ชัน 22

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1

เพื่อศึกษาปัจจัยพึงประสงค์ที่มีต่อผู้นำทหารในอนาคตที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขของ กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะฉัง จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นเพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 ศาสนา พบว่า ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 82.35 จำนวนบุตร พบว่า ส่วนใหญ่ มีบุตร 1 คน และมีบุตร 2 คน เท่ากัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 41.17 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 11 คิดเป็นร้อยละ 64.70 ปัจจุบันท่านมีชั้นยศใด พบว่า ส่วนใหญ่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไปจำนวน 16 คิดเป็นร้อยละ 94.11 และรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ เงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทจำนวน 14 คิดเป็นร้อยละ 82.35 และจากการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 3 รอบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ต้องการให้แก่วินัยที่ 1 ปัจจัยเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างอิทธิพลในองค์กร เป็น ปัจจัยเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเหตุผล 1) ให้ตัดคำว่า เพื่อสร้างอิทธิพลในองค์กรออก เพราะคำว่าสร้างอิทธิพลในองค์กรเป็นคำที่ให้ความหมายได้หลายมุมมอง เช่น จะสร้างอิทธิพล โดยการข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานที่ตนทำอยู่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

2. ต้องการให้แก่วินัยที่ 2 ปัจจัยการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านร่างกาย เป็น ปัจจัย การพัฒนา เนื่องจากเหตุผล 1) การพัฒนาไม่จำเป็นต้องเน้นไปทางด้านร่างกายอย่างเดียว ควร เน้นไปที่สภาพจิตใจด้วย

2)การพัฒนาร่างกายควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาสภาพจิตใจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด ความสุขในการปฏิบัติงานและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

3.ต้องการให้แก่วินัยที่ 3 ปัจจัยนำไปสู่ ความสำเร็จของกองทัพเป็นปัจจัยนำไปสู่ ความสำเร็จ เนื่องจากเหตุผล1)จะมุ่งความสำเร็จของกองทัพเป็นสำคัญไม่ได้ถ้าไม่ให้ความสนใจต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา2)การนำไปสู่ความสำเร็จมีหลายรูปแบบไม่ควรเน้นตัวกองทัพเป็นสำคัญ อาจจะให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตัวขับเคลื่อนร่วมไปด้วย

ผู้วิจัยได้นำกลับไปให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญพิจารณาความเหมาะสมเพื่อนำไปสู่การ อภิปรายผลในการจัดทำรูปแบบผู้นำทหารในอนาคตของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะ ฉัง จันทบุรี จึงได้ปัจจัยของแต่ละส่วนของสองส่วนให้ออกเป็น

1. ปัจจัยเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ปัจจัยการพัฒนา
3. ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ



อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผู้นำมีหลายรูปแบบ เช่น ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบตามสบาย ซึ่งผู้นำทางทหารของไทยได้รับอิทธิพลมาจากนายทหารที่ไปศึกษายังประเทศสหรัฐอเมริกากลับมาถ่ายทอดประสบการณ์การทั้งหมดผ่านนายทหารท่านหนึ่ง และจากคู่มือภาคสนาม FM22-100 ของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา ได้บอกรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะของทหาร หน้าที่ความรับผิดชอบ และบทบาทที่สำคัญต่อประเทศชาติ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพึงประสงค์ที่มีต่อผู้นำที่จะสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขจากปัจจัยที่พึงประสงค์จำนวน 3 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ให้ความสำคัญกับครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาอยากทราบพบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ หรือเสนาสนเทศ จัดสรรสวัสดิการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสิทธิ์ที่พึงได้ 2) ปัจจัยการพัฒนา มีการจัดการส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจัดให้มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้หลังเวลาราชการ เช่น การเปิดตลาดนัดขายของในค่ายทหาร สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความสุข หาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ตู้ ATM, ร้านค้าสหกรณ์, เครื่องซักผ้าหยอดเหรียญ ฯลฯ 3) ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น สื่อสารด้วยภาษาที่เป็นกันเอง ไม่สื่อสารด้วยภาษาที่เป็นไปในทิศทางสั่งการ สร้างสัมพันธภาพในองค์กรแบบเป็นกันเอง สร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำทหารของไทยยังยึดติดกับค่านิยมเดิม ๆ ผูกพันกับกฎระเบียบที่ถือปฏิบัติกันมาทำให้องค์กรทหารยังไม่ปรับรูปแบบองค์กรไปตามยุคตามสมัยผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยดังกล่าวเพื่อพัฒนารูปแบบขององค์กรทหารในอนาคตเพื่อให้หน่วยงานเป้าหมายสามารถนำรูปแบบดังกล่าวไปปรับใช้ได้

สอดคล้องกับแนวคิดของ 7S McKinsey มองว่าความสัมพันธ์ภายในองค์กร 7 ประการที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถประเมินสถานภาพขององค์กรว่าควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด (ไพศาล ดั่นคุ้ม, 2545) และทฤษฎีบรรทัดฐาน (Normative Theory) จะช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เกิดขึ้น แต่ต้องใช้วิจารณ์ญาณประกอบการตัดสินใจ (ปิยะนุช เหลืองงาม, 2552) ประกอบกับผู้วิจัยได้นำ Happy 8 ประการ มาประยุกต์ใช้เพื่อจะสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2548)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 รูปแบบผู้นำทหารในอนาคตของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะจันท์
จังหวัดชลบุรี



จากภาพที่ 1 รูปแบบผู้นำทหารในอนาคตของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะเจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากผลการวิจัยในบทที่ 4 และจากการทบทวนวรรณกรรม เป็นรูปแบบปัจจัยที่หน่วยงานสามารถนำไปปรับใช้ให้องค์กรเกิดความสุข และเกิดความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อองค์กร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้มีกำลังกายกำลังใจร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่นโยบายของกองทัพที่ว่ากำลังพลเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพ

สรุป

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยพึงประสงค์ที่มีต่อผู้นำทหาร พบว่า ผู้นำมีหลายรูปแบบ เช่น ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบตามสบาย ซึ่งผู้นำทางทหารของไทยได้รับอิทธิพลมาจากนายทหารที่ไปศึกษาต่างประเทศสหรัฐอเมริกา กลับมาถ่ายทอดประสบการณ์ผ่านนายทหารท่านหนึ่ง และจากคู่มือภาคสนาม FM 22 - 100 ของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา ได้บอกรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะของทหารหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทที่สำคัญต่อประเทศชาติและผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำที่จะสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุข จากปัจจัยที่พึงประสงค์จำนวน 3 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ให้ความสำคัญกับครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาอยากทราบ พบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ หรือเสนาสนเทศจัดสรรสวัสดิการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสิทธิ์ที่พึงได้ 2) ปัจจัยการพัฒนา มีการจัดการส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจัดให้มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้หลังเวลาราชการ เช่น การเปิดตลาดนัดขายของในค่ายทหาร สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความสุข หาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ตู้ ATM, ร้านค้าสหกรณ์, เครื่องซักผ้าหยอดเหรียญ ฯลฯ 3) ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น สื่อสารด้วยภาษาที่เป็นกันเองไม่สื่อสารด้วยภาษาที่เป็นไปในทิศทางสั่งการ สร้างสัมพันธภาพในองค์กรแบบเป็นกันเอง สร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ไม่เน้นเฉพาะคนใดคนหนึ่ง สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน เสริมสร้างสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี จัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน การพัฒนา ควรพิจารณาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความสุข สร้างสิ่งแวดล้อมในตัวเอง เปิดโอกาสให้มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น จัดเวทีให้กำลังพลได้แสดงความสามารถด้านที่ตนถนัด โดยมีการมอบรางวัลเป็นของขวัญ สร้างการทำงานเป็นกลุ่ม สร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน นำไปสู่

ความสำเร็จ ควรพิจารณาให้เกิดความสามารถขึ้นที่ตัวบุคคล เกิดความสำเร็จต่อพันธกิจเต็ม เต็มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้นำ สำเร็จต่อแนวคิดร่วมทุกข์ร่วมสุข

2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1) สังคมทหารอยู่ภายใต้วินัยทหาร แบบธรรมเนียมทหารและมารยาททางทหาร ดังนั้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขซึ่งสังเกตได้จากการกระทำผิดของกำลังพลลดลง

2) วิสัยทัศน์ของผู้นำแต่ละองค์กร ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ซึ่งแตกต่างกันสังเกตได้จากสถานที่ตั้งขององค์กรกับการความเจริญทางเทคโนโลยี ใกล้ศูนย์กลาง มากเท่าใดวิสัยทัศน์ก็กว้างไกลมากเท่านั้น

3) ควรต้องศึกษาเรื่องการกระทำผิดของกำลังพลลดลงแสดงให้เห็นถึงการมีความสุขในการทำงานสะท้อนความเป็นองค์กรแห่งความสุข

เอกสารอ้างอิง

กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2552). คู่มือราชการสนาม รส.6-22. กรุงเทพมหานคร: กองทัพบก. กองบัญชาการช่วยรบที่ 1. (2563). ภารกิจ วิสัยทัศน์. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤษภาคม 2563 จาก <http://log1.udigo.0lx.net/Mission/Mis.html>

ปิยะนุช เหลืองาม. (2552). บรรทัดฐานในการตัดสินใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ใน การเรียน วิทยาศาสตร์ เรื่อง ภาวะโลกร้อน ตามแนวทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ สังคม(STS). ใน วิทยาศาสตร์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพศาล ดันคุ้ม. (2545). 7S MODEL. อ่างทอง: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง.

โรงเรียนเตรียมทหาร. (2545). การปกครองบังคับบัญชาและความเป็นผู้นำ. นครนายก: ผู้แต่ง.

ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์ กรมยุทธศึกษาทหารบก กระทรวงกลาโหม. (2556). คู่มือ ราชการ สนาม 6 -22 การนำและผู้นำทางทหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). หจก.อรุณการพิมพ์. สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2548). HR & Happy Workplace. แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน.The Air University. (n.d.). Marine corps leader trait. Retrieved August 9, 2014, from http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/usmc/leadership_traits.htm

Thomas T. Macmillan. (1971). "The Delphi Technique." Paper Presented at the annual meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development, Monterey, California. (May 1971), 3-17

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ : กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่*

A study of human resource management with an
organization's achievement-oriented approach: Case study
Mae Sai Subdistrict Administrative Organization Rong Kwang
District, Phrae Province

เกศินี วีรศิลป์

Kesinee Veerasilpa

สุดารัตน์ สิทธิกุล

Sudarat Sittthikoon

มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่

Maejo University Phrae, Thailand.

Email: veerasilpa411@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ มีวัตถุประสงค์คือ 1.) เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2.) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 3.) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีการรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบบเจาะลึก โดยเลือกจากตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 2 ราย และในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มประชากรในองค์กรทั้งหมด 32 ราย โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ t-test และ One - Way ANOVA ที่มาจากแบบสอบถามปลายปิด

ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัญหา และอุปสรรคในการบริหาร วางแผน จัดองค์กรมีปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงาน เนื่องจาก งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับการดำเนินงานเนื่องจากบุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงาน อีกทั้งการควบคุมจากส่วนกลางที่ทำให้โครงการบาง

* Received 12 January 2021; Revised 7 March 2021; Accepted 16 May 2021

พื้นที่ไม่ได้ดำเนินได้ตามความต้องการของประชาชนเนื่องจากการถูกจำกัดทรัพยากร วัตถุประสงค์ที่ 2 มีระดับในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดอยู่ในระดับดีมาก ประกอบด้วย การมีจริยธรรม การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ และวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, มุ่งผลสัมฤทธิ์, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

A study of human resource management with an organization's achievement – oriented approach: Case study Mae sai subdistrict Administrative Organization Rong Kwang District, Phrae Province. The objectives of this research were: 1.) to study the problems and obstacles of human resource management; 2.) to study the level of human resource management operation and 3) to study the factors affecting the implementation of human resource management It's a mixed research. Both qualitative and quantitative data were collected. by qualitative research This was done through a semi-structured, in-depth interview. by choosing from 2 management positions and in the quantitative research section Using all 32 population groups in the organization. The statistical values for data analysis were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation, t-test and One-Way ANOVA. Which coming from a closed-ended questionnaire.

The results showed that Objective 1) found that problems and obstacles in the management, planning and organization were insufficient budget. to operations due to limited budget Problems in managing personnel to suit the operation because some personnel perform duties that are not in line with the line of work. In addition, centralized control prevents some projects from meeting the needs of the people due to limited resources. Objective 2) found



that a level in the implementation of human resource management of the Sub-district Administrative Organization. It was at a very good level together with an important to have ethics. good service teamwork self-development and achievement-oriented, respectively, all in very good level and Objective 3) found that personal factors in terms of working time affect teamwork of human resource management operations of Mae Sai Subdistrict Administrative Organization. statistically significant at the 0.05 level

Keyword : Human resource management, organization's achievement-oriented, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

ข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นบัญญัติให้รัฐ จะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมทั้งกำหนดให้มีแผนกระจายอำนาจ ในด้านอำนาจหน้าที่การกำหนดนโยบาย แนวทางการปกครอง การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และรัฐบาลจะต้องจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรเพิ่มให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนโดยมีการบริหารแผนและขั้นตอนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561

องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564-256 (2563) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย เป็นจุดมุ่งหมายและความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้าเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย ที่ได้กล่าวไว้ว่า “สร้างคุณภาพชีวิตให้เข้มแข็ง แหล่งวัฒนธรรมท้องถิ่น ถิ่นเกษตรสมบูรณ์ บริหารจัดการที่ดี ทุกชีวิมีสุข” (แผนพัฒนาท้องถิ่น, 2561) ซึ่งยุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวมเจ็ดยุทธศาสตร์และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย จำนวน 32 แนวทาง ทำให้เห็นแล้วว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความจำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะประสบผลสำเร็จได้นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ก็คือ สภาพปัญหาอุปสรรคของระบบว่ามึนโยบายแผนงานอย่างไรมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เพื่อที่จะสามารถให้องค์การบริหารส่วนตำบลและบริหารจัดการงานตามภารกิจหน้าที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด จากการลงพื้นที่พบว่าสภาพปัญหาที่พบในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ คือ การบริหาร วางแผน จัดองค์กรมีปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงาน เนื่องจาก งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน อีกทั้งการควบคุมจากส่วนกลางที่ทำให้โครงการบางพื้นที่ไม่ได้ดำเนินได้ตามความต้องการของประชาชนเนื่องจากการถูกจำกัดทรัพยากร

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับ การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ เนื่องจาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้มีการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีความสำคัญต่อองค์กรและการปฏิบัติงานที่จะต้องเป็นผลประโยชน์ต่อความต้องการของประชาชน มีการปฏิบัติตามแผนและนโยบายของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นของกระทรวงมหาดไทย ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประโยชน์ต่อประชาชน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้นแบบให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method)

1. แหล่งข้อมูล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 32 คน โดยการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพหรือการสัมภาษณ์โดยพิจารณาว่าเป็นผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) รวมจำนวน 2 คน ดังนี้

- 1) รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณจะใช้จำนวนประชากรทั้งหมด 32 คน

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสัมภาษณ์ที่เรียบเรียงโดยพิมพา หิรัญกิตติ (2552) ว่า การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) โดยทั่วไปจะเริ่มสัมภาษณ์จากคำถามที่เตรียมไว้ และผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยทั่วไปการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกรายบุคคลจะการใช้การดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกรายบุคคล (Managing the Individual Depth Interview) ในเรื่องกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม มีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยคำถามปลายปิด (Close Ended Question) ในประเด็นเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ในประเด็นเรื่องการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย จำนวน 15 ข้อ โดยประกอบด้วย ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และด้านทำงานเป็นทีม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้ ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ทำการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการตอบแบบสัมภาษณ์ มีการเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาอุปสรรคของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย จากประสบการณ์โดยตรง

ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนของตำแหน่งผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ และเพื่อวัตถุประสงค์ที่ 2 และ 3 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนประชากรทั้งหมด 32 คน โดยมีดำเนินการดังนี้ เตรียมการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดต่อกับสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทรายที่ให้ข้อมูลและติดต่อกับฝ่ายธุรการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย และส่งแบบสอบถาม พร้อมกับเก็บภาพในการสอบถาม นำแบบสอบถามไปดำเนินการวิเคราะห์ และสรุปข้อมูล ภายในระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 - 31 มีนาคม 2564

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (Individual Depth Interview- IDI) โดยวิธีการวิเคราะห์จะได้ดำเนินการไปตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยสรุปข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ สรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้ ผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเครื่องมือทางสถิติดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา

รายได้ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน และ ใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ข้อมูลระดับสมรรถนะหลักของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการความสามารถในการ

ดำเนินงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามสมรรถนะหลักเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะหลักของการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ผู้วิจัย ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weight Mean Score: WMS) (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552)

$$WMS = \frac{3f_3 + 2f_4 + 1f_5}{TNR}$$

TNR

ซึ่ง WMS = ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก

$$f_1 = \text{จำนวนผู้เลือกตอบมากที่สุด}$$



f_2 = จำนวนผู้เลือกตอบมาก

f_3 = จำนวนผู้เลือกตอบปานกลาง

TNR = จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

ค่าคะแนน

ระดับการดำเนินงานสูงกว่ามาตรฐาน ให้คะแนน 3

ระดับการดำเนินงานเท่ากับมาตรฐาน ให้คะแนน 2

ระดับการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน ให้คะแนน 1

การแปลคะแนนมีอันตรรกะขึ้นเท่ากับ 0.67 จากสูตร

$$\text{อันตรรกะขึ้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับการดำเนินงาน
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.00	มีค่าเท่ากับ มาก
คะแนนเฉลี่ย 1.68 – 2.33	มีค่าเท่ากับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.67	มีค่าเท่ากับ น้อย

3. นำข้อมูลทีวเคราะห์เบื้องต้นที่ได้ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ โดยใช้สถิติ One - Way ANOVA โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน ตัวแปรตามประกอบด้วย ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีดังนี้ ปัญหาในการบริหารจัดการมีปัญหในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานเนื่องจาก งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับการดำเนินงานเนื่องจากบุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงาน เนื่องจากบุคลากรน้อยซึ่งบางทีมาจากความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการมีความผูกพันทำงานกันแบบพี่น้อง เมื่อมี

โครงการก็จะช่วยกันซึ่งบางครั้งก็เป็นผลดีหากโครงการนั้นมีการช่วยเหลือกันมากก็จะทำให้บุคลากรนั้นดำเนินงานเสร็จอย่างรวดเร็ว แต่ในบางครั้งพบว่าบางโครงการที่ดำเนินขึ้นเนื่องจากบุคลากรไม่สะดวกที่จะช่วยจึงทำให้เกิดปัญหาความล่าช้า และการควบคุมจากส่วนกลางที่มีลักษณะจากบนลงล่างมีการบังคับบัญชาหลายระดับการบริหารจะถูกกำหนดให้กระทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด โดยจะมีการควบคุมโดยลงพื้นที่สังเกตบ้าง จะมีการเน้นประสานงานผ่านหัวหน้าไม่ก้าวร้าวหน้าที่ซึ่งกันและกันทำให้โครงการบางพื้นที่ไม่ได้ดำเนินได้ทั้งหมดตามความต้องการของประชาชนเนื่องจากการถูกจำกัดทรัพยากร

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ พบว่า มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากในทุก ๆ ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.94 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในแต่ละด้าน คือ การมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.97 การบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.94 การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 2.94 การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.94 และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 2.91 ตามลำดับ ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)	ระดับความ การ ดำเนินงาน
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.91	0.18	มาก
2. การบริการที่ดี	2.94	0.25	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	2.94	0.25	มาก
4. การมีจริยธรรม	2.97	0.30	มาก
5. การทำงานเป็นทีม	2.94	0.25	มาก
รวม	2.94	0.24	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาทำงาน ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียด ดังนี้



1. อายุแต่ละช่วงไม่มีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 0.74 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.54 ซึ่งมากกว่า 0.05 และการบริการที่ดีกับการมีจริยธรรม มีค่า f-test น้อยที่สุดอยู่ที่ 0.31 ค่า p-value เท่ากับ 0.82 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05
2. รายได้ไม่มีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 0.74 มีค่า p-value เท่ากับ 0.54 ซึ่งมากกว่า 0.05 และการบริการที่ดีกับการมีจริยธรรม มีค่า f-test น้อยที่สุดอยู่ที่ 0.31 ค่า p-value เท่ากับ 0.82 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05
3. ตำแหน่งไม่มีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 1.77 มีค่า p-value เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 และการพัฒนาตนเอง มีค่า f-test น้อยที่สุดอยู่ที่ 0.88 ค่า p-value เท่ากับ 0.47 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05
4. ระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 1.77 มีค่า p-value เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 และการพัฒนาตนเอง มีค่า f-test น้อยที่สุดอยู่ที่ 0.88 มีค่า p-value เท่ากับ 0.47 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05
5. ระยะเวลาทำงานไม่มีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 1.77 มีค่า p-value เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 และการพัฒนาตนเอง มีค่า f-test น้อยที่สุดอยู่ที่ 0.88 มีค่า p-value เท่ากับ 0.47 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05
6. ระยะเวลาการทำงานที่ไม่ส่งผลต่อด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรมแต่ระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การทำงานเป็นทีม มีค่า f-test สูงสุดอยู่ที่ 2.61 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานมีผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากร

มนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ระยะเวลาการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่

แหล่งความแปรปรวน	f	df	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.61	5	0.004
ภายในกลุ่ม		26	
รวม	2.61	31	0.004

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ พบว่า ปัญหาในการบริหารจัดการมีปัญหามากในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ย่านมัทรี อำเภอพยุหะคีรีจังหวัดนครสวรรค์ ของบุญชู สิทธิกุล ที่พบปัญหาด้านงบประมาณ เช่นกันเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจึงทำให้มีการตั้งงบประมาณ และสาเหตุอีกประการคือการจัดกิจกรรมหรือโครงการไม่ทันตามเวลาจัดสรรงบประมาณ ปัญหาในด้านการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงานไม่สอดคล้องกฎระเบียบสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (2554) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ที่ ต้องกำหนด กรอบนโยบายแนวทางการจัดกำลังคนภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ เงื่อนไข การจ้างงานมีความ ยืดหยุ่นเพื่อให้ภาครัฐมีทางเลือกการว่าจ้างบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจ ภาครัฐที่มีหลากหลาย รูปแบบมากขึ้น ค่าตอบแทนต้องสอดคล้องกับตำแหน่งและภารกิจ ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เน้นระบบผลงาน การดำเนินงานทางวินัย อุทธรณ์และ ร้องทุกข์ให้มีมาตรฐาน เนื่องจากความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการมีความผูกพันทำงานกันแบบ พี่น้อง เมื่อมีโครงการก็จะช่วยกันซึ่งบางครั้งก็เป็นผลดีหากโครงการนั้นมีการช่วยเหลือกันมากก็ จะทำให้บุคลากรนั้นดำเนินงานเสร็จอย่างรวดเร็ว แต่ในบางครั้งพบว่าบางโครงการที่ดำเนินช้า เนื่องจากบุคลากรไม่สะดวกที่จะช่วยจึงทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าทำให้การปฏิบัติงานนั้นไม่ได้เน้น ที่ระบบผลงานโดยแท้จริงและปัญหาในเรื่องการควบคุมจากส่วนกลางการบริหารโดยการ วางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยคำนึงถึงการวางแผนจัดรูปแบบในองค์การที่เป็นทางการ เน้นระบบราชการเป็นหลักตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี กับ แผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด ยังมี การสั่งการมีลักษณะจากบนลงล่างมีการบังคับบัญชา ในการดำเนินงานตามภารกิจท้องถิ่นให้ ครอบคลุมด้านต่าง ๆ จะมีการวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ การประสานงาน

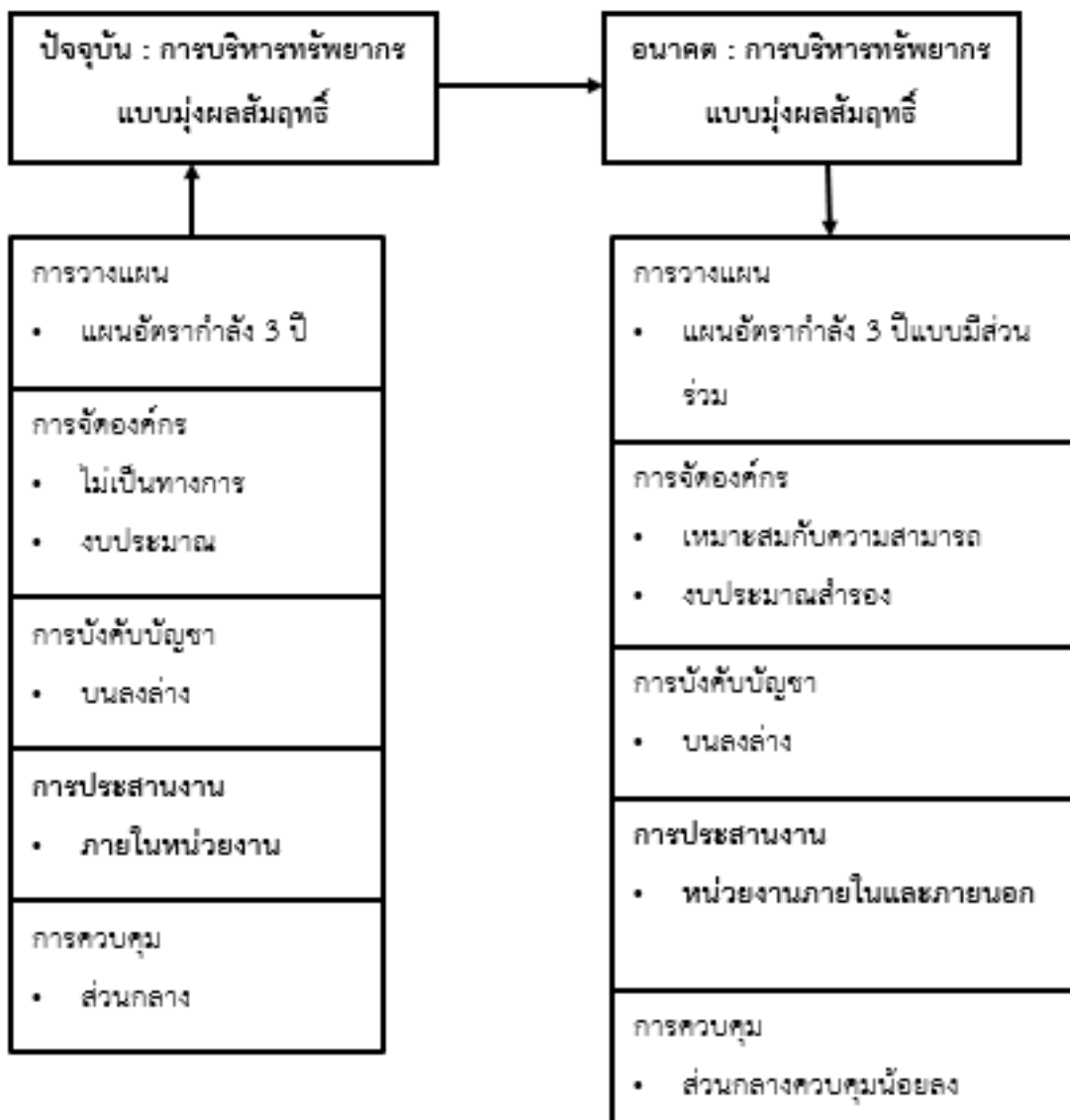


และการควบคุมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากองค์ประกอบที่ได้กล่าวมาเป็นลักษณะการบริหารองค์การ :ซึ่งสอดคล้องกับ รูปแบบทฤษฎีระบบราชการ ของ แม็กซ์ เวเบอร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553) ที่กล่าวว่า Bureaucracy จะยึดหลักการบริหารที่อาศัยความมีเหตุมีผลและความถูกต้องตามกฎหมายในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัวบทกฎหมาย อาศัยหลักความรู้ความสามารถระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการบริหารงาน มีสายบังคับบัญชาตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ พบว่า การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญ คือ การมีจริยธรรม การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ตามการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ที่สามารถวัดในเชิงปริมาณได้ตามสมรรถนะหลัก (Core competency) โดยพบว่าผลจะมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM) มีลักษณะเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงานบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคนและบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลตำบลหัวนา อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ของ สุระชัย พละไกร (2556) ที่ระบุว่า ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องนำเอาหลักคุณธรรมเข้ามาใช้ประสานขอ กำลังไปยังหน่วยงานที่มีผู้เชี่ยวชาญงานนั้นการขึ้นเงินเดือนควรนำเข้าที่ประชุมประจำเดือนก่อนทุกครั้งการสั่งการผู้สั่งการต้องสั่งการอย่างชัดเจนโดยยึดถือหลักตัวบทกฎหมายการประสานงานควรทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานเป็นลายบุคคลอย่างชัดเจน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ สอดคล้องกับ ทฤษฎีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม สัญญาเคณากุมิ (2551) การมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนโดยเฉพาะเข้าร่วมในการปฏิบัติตามโครงการที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว เช่น การเข้าเป็นสมาชิก หรือการร่วมเสียสละแรงงาน การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทรายทั้ง 5 ด้าน โดยผลการวิจัยในปัจจุบันพบว่า ปัญหา และอุปสรรคในการบริหารวางแผนของอัตรากำลัง 3 ปี จะระบุถึงอัตราของบุคลากรซึ่งในปัจจุบันขาดจำนวนหนึ่งอัตราที่มาจากกำหนดโดยฝ่ายวางแผนและวิเคราะห์ จึงต้องมีการวางแผนในอนาคตให้มีส่วนร่วมในการปรึกษาถึงความต้องการของบุคลากรให้เพียงพอและตรงตามสายงานผ่านการ



จัดองค์กรให้บุคลากรมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทรายทั้ง 5 ด้านให้ดีขึ้น ซึ่งปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานเนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดที่เป็นปัญหาส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทรายทั้ง 5 ด้านไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่เพื่อประชาชน อีกทั้งการควบคุมจากส่วนกลางที่ทำให้โครงการบางพื้นที่ไม่ได้ดำเนินได้ตามความต้องการของประชาชนเนื่องจากการถูกจำกัดทรัพยากรจึงต้องมีการควบคุมจากส่วนกลางน้อยลงเพื่อให้กิจกรรมหรือโครงการที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรวดเร็วและสามารถดำเนินงานได้โดยทุกภาคส่วนในการประสานงานทั้งภายในและภายนอก

สรุป

ปัญหา และอุปสรรคในการบริหาร วางแผน จัดองค์กรมีปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงาน เนื่องจาก งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับการดำเนินงานเนื่องจากบุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงาน อีกทั้งการควบคุมจากส่วนกลางที่ทำให้โครงการบางพื้นที่ไม่ได้ดำเนินได้ตามความต้องการของประชาชนเนื่องจากการถูกจำกัดทรัพยากร ในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญ คือ การมีจริยธรรม การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัญหา และอุปสรรคในการบริหาร วางแผน จัดองค์กรมีปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงาน เนื่องจาก งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับการดำเนินงานเนื่องจากบุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ รัฐบาล ควรผลักดันนโยบายเรื่องงบประมาณ ด้านเงินสำรองตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณรายจ่ายงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น พ.ศ. 2562 ให้เพิ่มมากขึ้น หรืออาจจะมีการให้องค์กรสามารถจัดเก็บภาษีได้ด้วยตนเองผลจากการ

วิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญ คือ การมีจริยธรรม การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเพิ่มศักยภาพของคณะทำงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อสร้างให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและดำเนินงานได้ถูกต้องตามความสามารถ ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของการดำเนินดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ ให้มีบทบาทการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุด

2.2 ควรมีวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อนำมาพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

2.3 ควรมีการวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยที่ขยายเป็นหน่วยงานที่ใหญ่กว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่

เอกสารอ้างอิง

- บุญชู สิทธิกุล. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านมัทรี อำเภอพยุหะคีรีจังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิมพา หิริญกิตติ. (2552). ตำราวิชาการเชิงประยุกต์. การวิจัยการตลาด. ธรรมสาร. กรุงเทพมหานคร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2553). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ 2. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2551). ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัด ชายแดนลุ่มน้ำโขง. ใน วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.



- สุรัชย์ พลະไกร. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลตำบลหัวนา อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา. (2537). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนโดยมีการบริหารแผนและขั้นตอน 2537. เรียกใช้เมื่อ 8 ธันวาคม 2563 จาก <https://www.krisdika.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. (2554). แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่. เรียกใช้เมื่อ 31 มกราคม 2563 จาก <https://opdc.go.th/content/OTM5>.
- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย. (2561). แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2565. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย.
- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย. (2563). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566. โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทราย.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารที่คณะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 - 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1



และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

- 2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก
- 3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน
- 4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวนคำอยู่ที่ 300-350 คำ
- 5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด
- 7) การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) **บทคัดย่อ (Abstract)** เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ
- 2) **บทนำ (Introduction)** ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 3) **วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)** ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4) **ผลการวิจัย (Results)** เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ
- 5) **อภิปรายผล (Discussion)** เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 6) **องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge)** ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) สรุป (Conclusion) /ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) สรุป (Conclusion)
- 5) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงตัวอย่างเช่น การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคอนสู่อุตสาหกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559) โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย



1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ /เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย รูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ เป็นอนัตตา ภิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้จักเป็นอัตตาแล้วไซ้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาพาธ” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสรวดี เขียวชาญ, 2557)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (นิรมัย คัมภีร์รักษา และอัจฉิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งรายแรก แล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปีปัจจุบันมากที่สุด (ค้นพบล่าสุด) หรือหากเป็นแนวคิดทฤษฎี ก็ควรอ้างอิงเจ้าของแนวคิดทฤษฎี หรือบุคคลผู้เป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Phathong, K., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลาง ตามด้วยนามสกุลของผู้แต่งรายที่สอง และตามด้วยอักษรย่อของชื่อภาษาอังกฤษ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Werker, J. F. & Desjardins, R. N, 2004)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Bloom, B. S., et al.)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).//ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์:/: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง/(เลขหน้าที่ย่อ).// สถานที่พิมพ์:/: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ชลิตา บัณฑุงศ์. (2556) ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง ใน พจนก กาญจนจันทร์ (บรรณาธิการ), คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หน้า 39-68). กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง และคณะ. (2562). พระพุทธศาสนากับการเมือง. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทรรศน์, 3(2), 16-31.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อสารานุกรม, (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง). สถานที่พิมพ์:/: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทาจพันธ์. (2537). หม้อคอควย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมือง



ฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้น.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// ใน/ ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา./ ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายมนัส ภาควง. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).// ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

ไชยศิริ ลีศิริกุล. (5 พ.ย. 2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อดิเทพ, สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริ่งจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก <http://www.tpsoc.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf>

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562 . เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก <http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/>

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง (ถ้ามี).// ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM) Promotion Manual (DSPM). เชียงใหม่: สยามพิมพ์นานาชาติ.

ประภัสสร ปรีเอี่ยม และธรรมบุญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

พระสุตรักษ์ วิสุทโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน ในตำบลทรายขาว อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดนครราชสีมา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 2(2), 8-13

พระสถาพร ปุณณนนโท (จำจวนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธ



- ธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอมือง จังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.(2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทอง. (2560). รายงานการกักน้ำหนักร้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPMปีงบประมาณ 2560 (อินเทอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก <http://atg.hdc.moph.go.th>
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). ศิลปะการแห่งโนราห์. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563 จาก https://www.m-culture.go.th/phatthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index.
- Elizabet, B. (1990). Ecotourism: The Potentials and Pitfalls. Vol.1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.
- Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helping practices and family-Centered care. *Pediatr Nurs*, 22(2), 334-337.

5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี ได้ที่ <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/issue/view/25> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : manichettharam@gmail.com

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารลั้งค์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt).....วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย ที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words



บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

...(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ).....

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ).....

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา.....

4.สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 pt)

1.....(16 pt).....

2.....(16 pt).....

3.....(16 pt).....

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt).....ระบุรูปแบบของการวิจัย.....ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง.....การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....การเก็บรวบรวมข้อมูล.....การวิเคราะห์ข้อมูล.....



ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)



.....

.....

.....

.....

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด

[illegible]



องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังกะระวะห์
ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจ
ง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

...(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับรัดได้ใจความ พร้อมข้อเสนอแนะที่
ได้จากการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

.....(16.pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16.pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

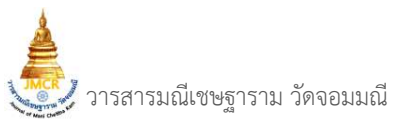


.....(16 pt).....

[illegible]



.....(16 pt).....



សរុប (18 pt)

(16 pt).

110 pp.

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

_____ (16 pt).

118 pp.