



วารสารนิเชษฐาราม วัดจอมมณี

Journal of Mani Chettha Ram

Wat Chommani

ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 (กันยายน – ตุลาคม 2566)

Vol 6 No.5 (September - October 2023)

P-ISSN : 2774-0455 (Print)

E-ISSN : 2774-0978 (Online)

❀ วัตถุประสงค์

วารสารนิเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณี ท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ เป็นราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม

ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน - ตุลาคม

ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม

เจ้าของ

111/1 วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000 โทร 06-10186156

e-mail: manichettharam@gmail.com

ที่ปรึกษา

พระเทพกิตติมณี, ดร.

ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระราชรัตนาลงกรณ์, รศ.ดร.

เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระศรีวิชิโรดม

รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระครูปลัดสุวัฒนพรหมจริยคุณ

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณาธิการบริหาร

พระครูสุตรัตนภรณ์

เจ้าอาวาสวัดจอมมณี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.เกษภา ผาทอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

พระศรีญาณวงศ์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระครูภาวนาธรรมโมจิต, ดร.

เจ้าคณะอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

พระครูปริยัติสุวรรณวัฒน์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระนัสชนะ ส่างช้าง, ดร.

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พระมหาจันทงค์ สิริวิณโณ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระมหาฐิติวัธน์ หมั่นกิจ, ดร.

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร. อีรภัทร์ เสรีรังสรรค์

มหาวิทยาลัยรังสิต

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.ธโสธร ตูทองคำ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินิจ ฝาเจริญ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พลตรี ดร.วัลลภ มณีเชษฐา

มหาวิทยาลัยเนชั่น

ดร.สมพงษ์ เกษานุช

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผศ.ดร.สมชาย ดำเนิน

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

ดร.ธีรดนัย กัปโก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ดร.ภูกาญจนาภรณ์ ปุณรัตน์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ดร.วุฒิพงษ์ บัวซ้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

พระมหาสายัณ ติกขปญโญ

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

นายสมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย



ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พรเทพ เข้มเครือ

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ณรงค์ฤทธิ์ ดีทองหลาง

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย



ฝ่ายกฎหมาย

ชัยวิทย์ ฤทธิพิชัยวัฒน์

นิติกรกรชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



ออกแบบปก

สมศักดิ์ 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

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 5 ประจำปีพุทธศักราช 2566 บทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ เนื้อหาสาระของบทความยังคงเนื้อหาสาระที่หลากหลายเช่นเคย จำนวนบทความทั้งหมด จำนวน 40 เรื่อง ซึ่งประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 27 เรื่อง บทความวิชาการ จำนวน 13 เรื่อง วารสารผ่านการประเมินคุณภาพวารสารใหม่เข้าสู่จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้วารสารจัดอยู่กลุ่มที่ 2 ระยะเวลาการรับรองคุณภาพวารสารตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2565 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567 และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับบัณฑิต ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการ หรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิก และท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการ ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้ บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดี

พระครูสุตรัตนารักษ์

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(จ)
สารบัญ	(ช-ฎ)

บทความวิจัย : Research Article

การพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและความมีน้ำใจนักกีฬา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1-16
THE DEVELOPMENT OF VOLLEYBALL PLAYING SKILLS AND SPORTSMANSHIP CONDUCTS BY THE COOPERATIVE LEARNING MANAGEMENT WITH THE TGT TECHNIQUE OF GRADE 6 STUDENTS	
กนกวรรณ โขจิตพิมานเวช และ สันติ วิจักขณาลัญญ์	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	17-35
WORK PERFORMANCE MOTIVATION AFFECTING EFFECTIVENESS OF POLICE OFFICERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE LOGISTICS OFFICE OF ROYAL THAI POLICE	
บัวแก้ว เก่งตรง, วิทยา สุจริตธนารักษ์ และ ธนกฤต โพธิ์เงิน	
กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่โรคประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข	36-54
STRATEGIES FOR APPLYING THE COVID-19 SITUATION MANAGEMENT POLICY TO ENDEMIC DISEASES AFFECTING PERSONNEL OPERATIONS PARTICIPATION OF MINISTRY OF PUBLIC HEALTH	
กัญจน์ณัฐ สังข์นาถ, ธนกฤต โพธิ์เงิน และ วิทยา สุจริตธนารักษ์	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร	55-78
FACTORS AFFECTING ADMINISTRATION ACCORDING TO PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE OF BANGKOK	
ณวิวิทย์ วรชาติศิริจันทร์, ธนกฤต โพธิ์เงิน และ วิทยา สุจริตธนารักษ์	

พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในกรุงเทพมหานคร 79-98

DEMOCRATIC POLITICAL BEHAVIORS OF CITIZENS IN VOTING FOR MEMBERS OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVES IN BANGKOK

ธนบดี แจ่มแจ่ม, ธนกฤต โพธิ์เงิน และ วิทยา สุจริตธนารักษ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม 99-117

STRATEGIC LEADERSHIP AFFECTING ADMINISTRATION ACCORDING TO GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES OF LOCAL ADMINISTRATORS IN NAKHON PATHOM PROVINCE

พรพรรณ กสิบุตร, ธนกฤต โพธิ์เงิน และ วิทยา สุจริตธนารักษ์

กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการในอำเภอวัดสิงห์จังหวัด ชัยนาท 118-138

STRATEGIES FOR IMPLEMENTATION OF THE SANGHA AFFAIRS ADMINISTRATION POLICY AFFECTING THE ADMINISTRATION ACCORDING TO GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES OF MONKS IN WAT SING DISTRICT CHAINAT PROVINCE

พระมหาศิริ ทองหล่อ, ธนกฤต โพธิ์เงิน และ วิทยา สุจริตธนารักษ์

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยซันท์ก้าวหน้า สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1 139-152

EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT ACCORDING TO THE SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY DEVELOPMENT NETWORK GROUP THE QUALITY OF EDUCATION IS PROGRESSIVE, KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปัทมา สันประภาพร และ สุรางคนา มั่นยานนท์



**รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่ม
อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี 153-174**

A HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MODEL SUITABLE FOR THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE FUNERAL ADMINISTRATION GROUP BESTOWED ON THE 3RD PHETCHABURI

วีระศักดิ์ โกลนุเคราะห์, โสภพร กล้าสกุล และ ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิ

**แนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการในศาล
สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 175-192**

GUIDELINES FOR PROMOTING THE NEED FOR SELF-IMPROVEMENT OF ADMINISTRATIVE STAFF IN COURTS UNDER THE OFFICE OF THE JUDICIARY REGION 7

ชไมพร เจริญอินทร์ และ พิเศษ ชัยดิเรก

**แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร 193-209**

GUIDELINES FOR INCREASING WORK EFFICIENCY ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF PERSONNEL IN THE SOCIAL DEVELOPMENT OFFICE BANGKOK

แพรว พานแพน, สุชาติ อดุลย์บุตร และ บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ

**แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบ
เหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 210-229**

GUIDELINES FOR PROMOTING PUBLIC PARTICIPATION IN THE DEVELOPMENT OF THE AREA AROUND THE QUARRY OF HAT KHAM SUBDISTRICT, KUI BURI DISTRICT, PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

วราภรณ์ ตั้งบุรพาจิตร และ พชร สาตร์เงิน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการฝ่ายทะเบียนและบัตรภายใต้ระบบ 230-247
ราชการ 4.0 ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

GUIDELINES FOR IMPROVING THE SERVICES QUALITY IN TERMS OF REGISTRATION AND CARD UNDER THE GOVERNMENT SYSTEM 4.0 OF CHA-AM DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE

ณัฐพร นิลยาภรณ์, สุชาติ อดุลย์บุตร และ บำเพ็ญ ไผตรีโสภณ

การประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ภายใต้ระบบราชการ 4.0 ที่ 248-266
ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี

IMPLEMENTATION NEW PUBLIC MANAGEMENT UNDER THAI BUREAUCRATIC SYSTEM GENERATION 4.0 THAT EFFECT TO PUBLIC SERVICE QUALITY OF NAYANG SUB DISTRICT MUNICIPALITY PETCHABURI PROVINCE

ศศิวิมล ครุฑพงษ์ และ วลัยพร ชินศรี

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า 267-285
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

PUBLIC PARTICIPATION IN COMMUNITY DEVELOPMENT IN BANG KAO SUBDISTRICT MUNICIPALITY, CHA-AM DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE

ภาณุพงษ์ มาประเสริฐ, สุชาติ อดุลย์บุตร และ บำเพ็ญ ไผตรีโสภณ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ 286-304
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกะทู้มบ้าน จังหวัดสมุทรสาคร

GUIDELINES FOR IMPROVING THE QUALITY OF LIFE OF THE ELDERLY FOR A COMPLETE AGING SOCIETY OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN KRATHUMBAEN DISTRICT, SAMUT SAKHON PROVINCE

จารุวรรณ ทิพย์ธัญญา, สุชาติ อดุลย์บุตร และ บำเพ็ญ ไผตรีโสภณ

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัยของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา 305-318

THE DEVELOPMENT OF ACADEMIC ACHIEVEMENT UNDER HISTORY OF THAI LITERATURE AND MASTERPIECES (ED1020) USING LEARNING ACTIVITIES BASED ON RASEP MODEL FOR THE SECOND YEAR STUDENTS IN TEACHING THAI LANGUAGE PROGRAM

อรรถพงษ์ ผิวเหลือง, บัญชา ธรรมบุตร, สุวิทย์ สารเงิน

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร ของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (TASK-BASED LEARNING) 319-333

THE DEVELOPMENT OF LEARNING ACTIVITIES TO ENHANCE WRITING ABILITIES FOR COMMUNICATION OF STUDENTS IN THE THAI LANGUAGE TEACHING PROGRAM 2ND YEAR BY USING TASK-BASED LEARNING

อรรถพงษ์ ผิวเหลือง, ณัฐกิตติ์ สิริวัฒนาทาทุล, บัญชา เกียรติจรัสพันธ์ และ แมนมิตร อาจหาญ

เผด็จการอำนาจนิยมคืออะไร? 334-341

WHAT IS AUTHORITARIANISM?

จิรพงศ์ มหาพจน์

การตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 342-366

THE PEOPLE'S DECISION TO CHOOSE MEMBERS OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVES IN PHRASAMUTCHEDI DISTRICT SAMUTPRAKAN PROVINCE

ธนกฤต โพธิ์เงิน และ สรรเสริญ อินทรรัตน์

วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนไทยในเขตเทศบาลตำบล 367-90
บ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

DEMOCRACY POLITICAL CULTURE OF THAI PEOPLE IN BAN KLANG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG DISTRICT, PAYHUMTHANI PROVINCE
สุทธินันท์ สุวรรณวิจิตร, สรรเสริญ อินทรรัตน์, ธนกฤต โพธิ์เงิน, สมนึก สอนเนย
และ เตือนใจ ผาสุก

จากแดงโมเดล : รูปแบบการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัด 391-405
จากแดง จังหวัดสมุทรปราการ

CHAK DAENG MODEL: THE DEVELOPMENT OF ZERO WASTE CITY VIA BUDDHIST INTEGRATED APPROACH BY WAT CHAK DAENG, SAMUTPRAKAN CITY
คิตา องอาจ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ 406-425
อำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH GOOD GOVERNANCE OF WANGCHAN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, KAENG KRACHAN DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE
กชมน บุคย์จันทร์ และ พชร สาตร์เงิน

แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ 426-444
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

GUIDLINE FOR PROMTING PUBLIC PATICIPATION IN PUBLIC POLICY PROCESS OF WANGCHAN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, KAENG KRACHAN DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE
นยนาวุธ แก้วสนิท และ พชร สาตร์เงิน

การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 445-461
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

THE PERFORMANCE OF TEACHERS PARTICIPATING IN SCHOOL
 ADMINISTRATION UNDER THE NONTHABURI SECONDARY EDUCATIONAL
 SERVICE AREA OFFICE

กรปภาวีน จริยาอดิศักดิ์สกุล

แนวทางการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลลำรางค์ อำเภอบ้าน 462-480
ลาด จังหวัดเพชรบุรี

GUIDELINES FOR SUSTAINABLE COMMUNITY TOURISM MANAGEMENT IN
 THAM RONG SUBDISTRICT, BAN LAD DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE

วรวิญญ์ ดอกรัก และ พชร สาตร์เงิน

การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยลื้อในอำเภอเชียงคำ จังหวัด 481-497
พะเยา

REDUCING SOCIAL INEQUALITY AMONG TAI LUE ETHNIC GROUPS IN
 CHIANG KHAM DISTRICT, PHAYAO PROVINCE

กฤต โพธิ์เงิน, วิทยา สุจริตธนารักษ์ และ นิกรณ โปธาฤทธิ

บทความวิชาการ : Academic Article

ภาวะผู้นำวิถีพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 498-510

BUDDHIST LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL
 ERA

พระมหารักษ์ศักดิ์ ปญญาวุฒ (บุญชัย), พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญ และ เอกราช ไขษิตพิมานเวช

การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ 511-526

NEW PUBLIC GOVERNANCE: NPG

กรวิษญ์ บุญมี

การศึกษาเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 527-544

EDUCATION AND THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

มานะ สินธุวงษานนท์, นัฐยา บุญทองแสน และ กชกร หวังเต็มกลาง



การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กร	545-559
MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT FOR ORGANIZATIONAL EXECUTIVES	
พลศักดิ์ พรหมมน, เอกရာช โฆษิตพิมานเวช และ ยิ่งสรรค์ หาพา	
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของสถานศึกษาเอกชน	560-577
SUSTAINABLE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES OF PRIVATE SCHOOLS	
เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ จิราภรณ์ ผั่นสว่าง	
สถานศึกษาเอกชนยุคดิจิทัล	578-597
PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE DIGITAL AGE	
ชญานิศ โฆษิตพิมานเวช และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช	
การจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	598-612
DEVELOPING PUBLIC SERVICES THROUGH A NETWORK OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS	
สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ	
อาชีพเกษตรตามแนวพุทธศาสนา	613-628
AN AGRICULTURAL PROFESSION IN THE WAY OF BUDDHISM	
มูจจรินทร์ ทศตรกุลพัฒน์, สมเดช นามเกต และ บุญส่ง ลินธุ์นอก	
ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	629-641
LEADERSHIP SKILLS IN THE 21 ST CENTURY	
ศิวัชลักษณ์ มหาชัย และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช	
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	642-656
ACTIVE LEARNING	
ศจีทิพย์ ตาลพันธ์, เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ กนกอร สมปราชญ์	
อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง	657-672
FUTURE PICTURE OF SCHOOL ADMINISTRATION IN THE 20TH CENTURY	
21 ON THE PATH OF CHANGE	
วชิรวิทย์ สุราสา และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช	



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 673-692

THE STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
ACCORDANCE WITH THE FOUR IDDHIPĀDA DHAMMAS

สุรดา แก้วศรีหา และ เอกราช โสมจิตพิมานเวช

ความเคลื่อนไหวทางการเมืองของขบวนการนักศึกษาไทยในปี พ.ศ.2557 – 2566 693-716

THE SUBLIME STATES OF MIND AND ADMINISTRATORS IN VISUDDHI
MAGGA SCRIPTURE

พระครูสังฆรักษ์ศวีร์ ปมุตโต และ พระพัฒน์วัชร พูลสวัสดิ์

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน 717-737

การพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและความมีน้ำใจนักกีฬา
โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*

THE DEVELOPMENT OF VOLLEYBALL PLAYING SKILLS AND
SPORTSMANSHIP CONDUCTS BY THE COOPERATIVE LEARNING
MANAGEMENT WITH THE TGT TECHNIQUE OF GRADE 6 STUDENTS

กนกวรรณ โสิตพิมานเวช¹ และ สันติ วิจักขณาลัญญ์²

Kanokwan Kositpimanvech¹ and Santi Wijakkalanany²

¹⁻²มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹⁻²North Eastern University, Thailand

Corresponding author E-mail: kanokwankositpimanvechjoy@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาทักษะ การเล่นวอลเลย์บอล โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีคะแนนผ่านเกณฑ์คะแนนผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 80 และผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 80 ของนักเรียนทั้งหมด 2) ศึกษาความมีน้ำใจนักกีฬา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 32 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) เครื่องมือที่ใช้ทดลอง ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้วอลเลย์บอล จำนวน 6 แผน 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้วอลเลย์บอล จำนวน 6 แผน แบบทดสอบวัดทักษะการเล่นวอลเลย์บอล โดยทดสอบการปฏิบัติ จำนวน 6 ข้อ และแบบประเมินการสังเกตพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาของนักเรียน 5

*

Received 29 August 2023; Revised 31 August 2023; Accepted 29 October 2023

ระดับ จำนวน 12 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ,ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะการเล่นวอลเลย์บอล ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้คะแนนเฉลี่ย 5.09 (คะแนนเต็ม 6) เท่ากับร้อยละ 84.83 และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 2. ความมีน้ำใจนักกีฬา ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่าพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.16) และพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาในด้านมีความยุติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.71) และพฤติกรรมความมีน้ำใจในด้านควบคุมอารมณ์ตนเองได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.72)

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิค TGT, ทักษะการเล่นวอลเลย์บอล, ความมีน้ำใจนักกีฬา

Abstract

This research purposed to: 1) develop volleyball playing skills by the cooperative learning management with the TGT technique for Grade 6 Students to pass criterion score of 80% and 80% of all students, 2) study the sportsmanship conducts by the cooperative learning management with the TGT technique for Grade 6 Students. The target group contained 32 Grade 6 Students in Eksuksa Khon Kaen School under Office of the Private Education Commission, selected by the purposive sampling. The research instruments included 2 types: 1) the experimental instruments, covering 6 learning management plans, 2) the data collecting instruments, the practical test for assess volleyball playing skills with 6 items, and observation assessment form for the students' sportsmanship conduct with 12 items in 5 levels. The data analysis was calculated by the descriptive statistics, comprising the percentage, mean and standard deviation.

The results showed that: 1. volleyball skills with learning management using the TGT technique for students Grade 6 received an average score of 5.09 (full score 6), equal to 84.83% and there were 24 students who passed the criteria of 80%, representing 75.00%. 2 . sportsmanship with learning management using the TGT technique for students Grade 6 found that sportsmanship behavior was at a good level ($\bar{X}$ = 4.32 ,S.D. = 0.16) and sportsmanship behavior in the aspect of fairness was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.59 ,S.D. = 0.71) and benevolent behavior in self-control was at a high level ($\bar{X}$ = 4.00 ,S.D. = 0.72)

Keywords: Cooperative Learning Management with the TGT technique, Volleyball Playing Skills, Sportsmanship Conducts

บทนำ

หลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษา พุทธศักราช 2563 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง, 2560) เป็นหลักสูตรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยพิจารณาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช, 2560)

กีฬาวอลเลย์บอล เป็นกีฬาที่ได้รับความนิยม ที่มีการแข่งขันระดับชาติ ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงอย่างมาก นิยมเล่นกันอย่างแพร่หลายจนถูกรวมเข้ากับหลักสูตรและการสอนในหลายโรงเรียน ผู้เล่นต้องมีการเคลื่อนที่ ที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ของระบบประสาทและระบบกล้ามเนื้อ ทำให้ผู้เล่นมีสมรรถภาพทางกายที่ดี วอลเลย์บอลเป็นกีฬาประเภททีมที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและฝึกความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี สามารถเล่นด้วยความสนุกสนานเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม กีฬาวอลเลย์บอลในประเทศไทยนั้นไม่มีหลักฐานยืนยันแน่ชัดว่า ได้แพร่หลายเข้ามาในปีใดหรือ สมัยใด แต่พอจะอนุมานได้ว่าการเล่น

กีฬาบอลเลย์บอลได้มีขึ้นในประเทศไทยมากกว่า 60 ปี โดยมากเล่น เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ เมื่อตั้งกรมพลศึกษาขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2476 กรมพลศึกษา เห็นว่าบอลเลย์บอล เป็นกีฬาที่นักเรียนทั้งหญิงและชายสามารถเล่นได้ จึงได้จัดให้สอนวิชานี้ขึ้นในสถาบันพลศึกษา ในปี พ.ศ.2477 คู่มือการพัฒนาศักยภาพด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ กรมพลศึกษาได้จัดพิมพ์กติกาบอลเลย์บอลขึ้น โดยอาจารย์นพคุณ พงษ์สุวรรณ เป็นผู้แปล (กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2556) ทั้งนี้เพราะเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของแต่ละบุคคล เล่นกันไปตามเรื่องตามราวมิให้ผิดกติกา ส่วนที่จะให้มีฝีมือขึ้นไม่มีทางเป็นไปได้ เพราะไม่มีผู้ชำนาญการ โดยเฉพาะมาฝึกสอนให้ จึงทำให้การเล่นกีฬาบอลเลย์บอลเสื่อมความนิยมไป แต่ยังคงมีการแข่งขันอยู่เรื่อยๆ ทั้งที่ปริมาณไม่เพิ่มขึ้น และคุณภาพก็ยังไม่ดีพอ ต่อมาได้ทราบกันว่าบอลเลย์บอลเป็นกีฬาที่ประเทศใกล้เคียง เช่น ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์นิยมเล่นกันมาก และมีฝีมืออยู่ในขั้นมาตรฐาน มีเทคนิคต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความตื่นเต้นไม่เป็นที่น่าเบื่อหน่าย บรรดาผู้ฝึกสอนซึ่งความจริงหาใช่ผู้ชำนาญการโดยเฉพาะไม่ หากแต่สนใจและพยายามเรียนรู้การเคลื่อนไหวจากต่างประเทศ นำมาถ่ายทอดไปยังผู้เล่นทำให้เกิดความสนใจในการเล่นกีฬาบอลเลย์บอลกันขึ้นอีกกระยะหนึ่งและเจริญมาจนกระทั่งทุกวันนี้ (กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2556)

กีฬาบอลเลย์บอลมีองค์ประกอบของทักษะกีฬาบอลเลย์บอล ที่ใช้ในการเล่นเพื่อความสนุกสนานผ่อนคลาย ซึ่งเป็นกิจกรรมยามว่าง ส่วนมากประกอบไปด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้

1. การยืนเตรียมพร้อมจะเล่นลูกบอล หรือการทรงตัวที่ตีนอกจากจะเป็นการเรียกสมาธิแล้วยังช่วยให้เคลื่อนตัวที่จะเล่นบอลได้อย่างสะดวก คล่องแคล่ว ว่องไว ไม่ว่าลูกบอลจะมาในลักษณะใด
2. การเคลื่อนที่พื้นฐาน (Basic Movement) การเคลื่อนที่ในกีฬาบอลเลย์บอลจะทำในระยะสั้น แต่ต้องทำด้วยความรวดเร็ว
3. การเล่นลูกมือบน (Set) หรือการแตะลูกบอลหรือการเซตเป็นวิธีการเล่นลูกที่ดี และมีความแน่นอนที่สุด
4. การเล่นลูกมือล่าง (Underhand) หรือลูกอันเดอร์แฮนด์ เป็นวิธีการเล่นลูกโดยใช้แขนท่อนล่างของทั้งสองมือบังคับหรือส่งลูกไปยังตำแหน่งที่ต้องการ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเล่นทีมที่ดี สามารถรับลูกเสิร์ฟหรือลูกตบที่มาในลักษณะลูกค่อนข้างแรงของฝ่ายตรงข้ามได้
5. การเสิร์ฟ (Service) เป็นการรุกวิธีหนึ่ง การเสิร์ฟที่มีประสิทธิภาพจะสามารถข่มขู่คู่แข่งได้ ทำลายยุทธวิธีการรุกของฝ่ายตรงข้ามลดภาระการรับของฝ่ายตนเอง สร้างโอกาสให้ได้เปรียบในการโต้ตอบ
6. การตบ (Spiking) เป็นวิธีการที่รุนแรงของฝ่ายครอบครองลูกบอล ลูกตบที่ประสบความสำเร็จ ต้องมาจากจังหวะแรกและจังหวะสองที่สัมพันธ์กัน อนุภาพของลูกตบยังขึ้นอยู่กับความแรงความเร็วความ

คล่องตัวและท่าทางที่ใช้ในการตบลูกบอลของผู้เล่น 7. การสกัดกั้น (Blocking) เป็นการที่ฝ่ายรับสกัดกั้นทักษะการตบที่รุนแรงของฝ่ายรุก ขณะเดียวกันฝ่ายรับอาจจะเปลี่ยนเป็นการรุกได้ทันที (อุทัย สงวนพงศ์, 2553) กล่าวว่า การฝึกวอลเลย์บอลขั้นเริ่มต้น การสร้างนักกีฬาวอลเลย์บอลที่มีความสามารถขึ้นมาสักคนหนึ่งเป็นเรื่องที่ยากและต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรจากระยะเริ่มหัดเล่นจนกระทั่งพัฒนาฝีมือ ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญก็คือคุณครูผู้ฝึกสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณครูผู้เริ่มฝึกสอนเด็กๆ หัดเล่นวอลเลย์บอลโดยส่วนตัวมองว่าคุณครูผู้ฝึกสอนในระดับนี้จะต้องเป็นผู้มีความอดทนเสียสละอย่างมากในการดูแลฝึกหัดเด็กๆ ให้เรียนรู้การเล่นวอลเลย์บอล ได้อย่างถูกต้องซึ่งถือว่าเป็นการวางรากฐานให้กับเด็กๆ ในขณะเดียวกันกิจกรรมประเภทอื่น ๆ ก็ยังจำเป็นจะต้องสอนอยู่เช่นกันเพื่อที่จะวางรากฐานทางกีฬา จึงจำเป็นจะต้องสร้างทักษะขั้นพื้นฐานให้แก่นักเรียนเสียก่อน ส่วนทักษะที่จำเป็นอีกอย่างหนึ่งคือทักษะกีฬาในปัจจุบันเห็นได้ว่กีฬาวอลเลย์บอลได้รับความสนใจมากประเภทหนึ่ง ซึ่งสามารถเล่นได้ทุกระดับทั้งชายและหญิง ในทางการศึกษามองเห็นความสำคัญของกีฬาวอลเลย์บอล จึงได้บรรจุไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับต่างๆ ของการศึกษา ทำให้ระดับทักษะและมาตรฐานการเล่นที่สูงขึ้นมีการแข่งขันหลายประเภทหลายระดับ จึงจัดได้ว่ากีฬาวอลเลย์บอลเป็นกีฬาหลักประเภทหนึ่งที่ทั่วโลกนิยมเล่นกันมาก และกีฬาวอลเลย์บอลยังช่วยส่งเสริมการออกกำลังกาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศ (วีระชัย พุทธิติติก, 2547)

น้ำใจนักกีฬา เป็นน้ำใจที่ประกอบด้วยคุณธรรมที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งอย่างหนึ่ง ศุภชาติ พงษ์ขาว (2551) กล่าวว่าน้ำใจนักกีฬาจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนควรมีและทุกคนสามารถที่จะมีได้ไม่ว่าจะเป็นว่าผู้นั้นจะเป็นนักกีฬาหรือไม่ บุคคลทั่วไปก็สามารถมีน้ำใจนักกีฬาได้ โดยการแสดงออกให้เห็นถึงน้ำใจจริงของเขาที่เข้าลักษณะของผู้มีน้ำใจนักกีฬา และเนื่องจากกีฬาวอลเลย์บอลเป็นกีฬาที่เล่นเป็นทีมควรเคารพเพื่อนร่วมทีมโค้ชคู่แข่ง คู่แข่งและผู้ตัดสิน ควรที่จะมีน้ำใจนักกีฬาเป็นอย่างมาก รู้จักระงับอารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมขณะแข่งขัน ที่อาจจะขึ้นระหว่างการแข่งขันได้ ถ้าเกิดเหตุระหว่างการแข่งขันและต้องรู้จักแพ้ชนะ ดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า น้ำใจนักกีฬาเป็นค่านิยมที่พึงประสงค์อย่างหนึ่งที่จำเป็น และสำคัญยิ่งในมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษาที่เป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้บุคคลสามารถมีชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข ได้แก่ ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันและกัน ไม่เอาเปรียบเปรียบแม้จะเป็นฝ่ายเดียวกันหรือฝ่ายตรงข้ามก็ตาม (วรศักดิ์ เพียรชอบ, 2548) และ

น้ำใจนักกีฬาก็มีได้อยู่ในวงจำกัดเฉพาะในการแข่งขันกีฬาเพียงเท่า นั้นยังรวมไปถึงการนำเอาคุณธรรมข้อนี้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและในสังคมด้วย (ไชยรัตน์ รุจิพงศ์, 2535) และในการจัดความรู้ประสบการณ์ ทักษะ ตลอดจนเจตคติที่ดี การฝึกคุณธรรม จริยธรรม ความมีน้ำใจ นักกีฬาต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องปลูกฝังในวัยเด็กเยาวชน โดยเฉพาะนักเรียนในระดับประถมศึกษา เพราะเป็นวัยเรียนรู้ เตรียมตัวเพื่อพึ่งตนเอง และสามารถประกอบอาชีพได้ต่อไป (กรมพลศึกษา, 2534) และบุคคลที่มีบทบาทในการปลูกฝังเรื่องนี้ให้แก่นักเรียนได้ มากกว่าบุคคลอื่นใดก็คือ ครู เพราะมีเวลาได้ใกล้ชิดกับตัวเด็กมากที่สุด โดยครูควรสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมเข้าไปในกระบวนการสอนทุกขั้นตอนการสอน เพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านบุคลิกต่าง ๆ คือ ความมีคุณธรรม ความเป็นพลเมืองดี ความมีน้ำใจนักกีฬา รู้จักการเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี มีความรับผิดชอบ เคารพกฎกติกา มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกในสิ่งที่ดี ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถปลูกฝังให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณธรรมประจำใจจนเกิดเป็นการปฏิบัติที่ดีได้ (วาสนา คุณอภิสิทธิ์, 2528) แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมทั้งบุคลากรทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์นี้ให้เกิดขึ้นในตัวเด็ก เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน โดยการฝึกฝน จนเป็นนิสัยเพื่อประโยชน์สุขทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งควรมีการประเมินผลพฤติกรรมด้านนี้ของนักเรียน เพื่อการเสริมสร้างแก้ไข และปรับปรุงให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ในการสอนทุก ๆ ตาม และเพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย (วาสนา คุณอภิสิทธิ์, 2539)

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550) สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546) และสมศักดิ์ ภู่วิภาคารวรรณ์ (2554) ได้ให้ความหมาย การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ไว้เช่นกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ในการเรียนรู้และสมาชิกทุกคน จะได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะช่วยเหลือและเพิ่มพูนการเรียนรู้ของสมาชิกในทีม

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมีหลายเทคนิค ซึ่งแต่ละเทคนิคจะมีวิธีการแตกต่างกันออกไปเทคนิค TGT เป็นเทคนิคหนึ่งของการเรียนรู้แบบร่วมมือ TGT ย่อมาจาก Team Games tournament ทิศนา แคมณี (2545) มีลักษณะที่สำคัญคือนักเรียนทุกคนจะได้ร่วมสนุก ทำท่าย ความสามารถของตนเอง ด้วยการเข้าร่วมเกมการแข่งขันกับนักเรียนกลุ่มอื่นที่มีความสามารถใกล้เคียงกัน ดังนั้นนักเรียนทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการทำคะแนน จึงทำให้มีความภาคภูมิใจ มั่นใจในความพยายามและความสามารถของตน และการแข่งขันกันในเกม

การเรียนรู้แบบเผชิญหน้ากัน ทำให้เกิดความตื่นเต้น เป็นการกระตุ้นให้นักเรียนกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้และช่วยเหลือกันมากยิ่งขึ้น (สมศักดิ์ ภูวิภาตววรรณ, 2554)

ผลการเรียนในวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา เรื่อง วอลเลย์บอลในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2562 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวอลเลย์บอลของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทางโรงเรียนได้มีเกณฑ์คะแนนไม่ต่ำกว่าเกรด 4 หรือไม่ต่ำกว่า 80 คะแนน และนักเรียนในชั้นเรียนต้องผ่าน มากกว่าร้อยละ 80 ของนักเรียนทั้งหมด และรวมไปถึงการไม่ประสบความสำเร็จจากการส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอล ในระดับต่าง ๆ ที่ขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอล ขาดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่น่าสนใจ ขาดกระบวนการเรียนรู้การฝึกปฏิบัติเป็นกลุ่ม จึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการเรียนวิชาวอลเลย์บอล และไม่เห็นความสำคัญของการฝึกทักษะพื้นฐานการเล่นวอลเลย์บอล ดังนั้นจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรเร่งแก้ไขเพื่อให้นักเรียนมีทักษะพื้นฐานการเล่นวอลเลย์บอลที่ดีขึ้น (กลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น, 2562)

โรงเรียนเอกศึกษา ได้จัดการเรียนการสอนวอลเลย์บอลอยู่ในรายวิชา สุขศึกษาและพลศึกษา(วอลเลย์บอล) เรื่องวอลเลย์บอล ได้พบปัญหาของการเล่นวอลเลย์บอล โดยนักเรียนขาดทักษะการเล่นวอลเลย์บอล ซึ่งได้สอบถามและสังเกตนักเรียนเกี่ยวกับการเล่นวอลเลย์บอลแล้ว พบว่ามีสาเหตุ 3 สาเหตุใหญ่ๆคือ นักเรียนไม่ชอบในการเล่นวอลเลย์บอล นักเรียนไม่มีน้ำใจในนักกีฬาจะเอาแต่ชนะโดยไม่สนใจเพื่อน นั้นเป็นสาเหตุหลัก ซึ่งถ้าเราไม่แก้ปัญหานี้ทักษะนี้นักเรียนจะไม่สามารถพัฒนาทักษะต่อไปได้ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าเทคนิคการเรียนแบบร่วมมือกัน เทคนิค TGT เป็นเทคนิคหนึ่งที่จะส่งเสริมให้นักเรียน ทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและความมีน้ำใจในนักกีฬามากขึ้น มีทั้งการแข่งขันที่น่าสนใจ การช่วยเหลือกันในทีม การรู้จักแพ้รู้จักชนะ รู้จักอภัย ซึ่งกันและกัน สุพนิต อธิธิวุฒิ (2555) ผลจากการแข่งขันของจังหวัดขอนแก่น ซึ่งในสถิติการแข่งขันในจังหวัดขอนแก่นจะมีการแข่งขันระดับภาค จังหวัดขอนแก่น ไทยแลนด์ลีกฤดูกาล 2020-21 อันดับที่ 5 จำนวนทีม 8 ทีม 12 แมตช์ ชนะ 5 แพ้ 7 การเล่นวอลเลย์บอลของจังหวัดขอนแก่น ยังคงเป็นปัญหา จึงต้องการที่จะพัฒนานักเรียนต่อไป (สโมสรกีฬาจังหวัดขอนแก่น, 2564)

จากปัญหาดังกล่าวการพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและความมีน้ำใจในนักกีฬา ซึ่งเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา โดยใช้เทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในการแก้ไขปัญหาการจัดการ

เรียนการสอนจะทำให้ให้นักเรียนพัฒนาทักษะได้ดีขึ้น รู้วิธีการฝึกที่ถูกต้อง สามารถนำทักษะไปฝึกฝนต่อได้ และนักเรียนต้องมีคะแนนผ่านเกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 80 และผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 80 ของนักเรียนทั้งหมด จากที่ทางโรงเรียนได้กำหนดไว้ นอกจากนี้จะทำให้ให้นักเรียนสนใจมากขึ้น กระตุ้นนักเรียนและทำให้นักเรียนมีความมั่นใจต่อเพื่อนในทีมตนเอง และทีมตรงข้ามได้ โดยการจัดการแข่งขันกัน และให้ได้วิธีการแก้ไขปัญหาข้างต้นได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอล โดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีคะแนนผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 80 และมีนักเรียนผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 80 ของนักเรียนทั้งหมด
2. เพื่อศึกษาความมั่นใจนักกีฬา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีจำนวน 32 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. รูปแบบการวิจัย ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-experimental Designs) แบบแผนการวิจัยแบบ One Group Post-Test Design



X หมายถึง การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT

O หมายถึง การประเมินทักษะการเล่นวอลเลย์บอล และพฤติกรรม
ความมั่นใจนักกีฬา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1. เครื่องมือที่ใช้ทดลอง

แผนจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและความมีน้ำใจนักกีฬา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6 แผนการจัดการเรียนรู้ รวม 12 ชั่วโมง ได้แก่

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง การรับลูก (แอนเตอร์) จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การเล่นลูกสองมือบน (การเซต) จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การตบ จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การเสิร์ฟลูกมือล่าง จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การเสิร์ฟลูกมือบน จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง การสกัดกั้น (การบล็อก) จำนวน 2 ชั่วโมง

3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

1) แบบทดสอบวัดทักษะการเล่นวอลเลย์บอล โดยสอบปฏิบัติ จำนวน 6 ข้อ โดยมีทั้งหมด 6 ทักษะ คือ 1) การรับลูก (แอนเตอร์) 2) การเล่นลูกสองมือบน (การเซต) 3) การตบ 4) การเสิร์ฟลูกมือล่าง 5) การเสิร์ฟลูกมือบน 6) การสกัดกั้น

2) แบบประเมินพฤติกรรม ความมีน้ำใจนักกีฬา จำนวน 12 ข้อ ซึ่งเป็นแบบการกำหนดเกณฑ์การคะแนน (Scoring Rubrics) มี 5 ระดับ คือ ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด, ระดับ 4 หมายถึง มาก, ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง, ระดับ 2 หมายถึง น้อย, และระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 32 คน โดยมีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ก่อนดำเนินการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยปฐมนิเทศผู้เรียนเพื่อสร้างข้อตกลงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

4.2 ดำเนินการสอนตามขั้นตอนในแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอล และความมีน้ำใจนักกีฬา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT จำนวน 6 แผนการจัดการเรียนรู้ รวม 12 ชั่วโมง ได้แก่

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง การรับลูก (แอนเตอร์) จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การเล่นลูกสองมือบน (การเซต) จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การตบ จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การเสิร์ฟลูกมือล่าง จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การเสิร์ฟลูกมือบน จำนวน 2 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง การสกัดกั้น (การบล็อก) จำนวน 2 ชั่วโมง

4.3. เมื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามเนื้อหาครบแล้ว ให้นักเรียนกลุ่มเป้าหมายทำแบบทดสอบ และบันทึกคะแนนเพื่อใช้เป็นคะแนนทดสอบหลังเรียน (Post-test) และประเมินความเหมาะสมโดยพิจารณาแบบการกำหนดเกณฑ์การคะแนน (Scoring Rubrics) มี 5 ระดับ

4.4 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลอง ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อสรุปผลการทดลองตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนรู้โดยการพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอล โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ทักษะการเล่นวอลเลย์บอล โดยสอบปฏิบัติ โดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5.2 ประเมินการสังเกตพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาของนักเรียน โดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามการกำหนดเกณฑ์การคะแนน (Scoring Rubrics) คือ

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายของค่าที่วัดได้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการให้ความหมาย โดยการเฉลี่ยรายช่วงและรายข้อ ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	มีระดับเหมาะสมมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีระดับเหมาะสมมาก
2.51-3.00	หมายถึง	มีระดับเหมาะสมปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีระดับเหมาะสมน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีระดับเหมาะสมน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดการเรียนรู้ โดยการพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอลโดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2 สถิติวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย

วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดโดยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบทดสอบทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและแบบสังเกตพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและความมีน้ำใจนักกีฬา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งผู้วิจัยได้ขอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะการเล่นวอลเลย์บอล ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้คะแนนเฉลี่ย 5.09 (คะแนนเต็ม 6) เท่ากับร้อยละ 84.83 และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00

2. ความมีน้ำใจนักกีฬา ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่าพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.16) และพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬาในด้านมีความยุติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X}$ = 4.59 ,S.D. = 0.71) และพฤติกรรมความมีน้ำใจในด้านควบคุมอารมณ์ตนเองได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00 ,S.D. = 0.72)

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและความมีน้ำใจนักกีฬา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

2.1 การศึกษาการพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอล โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีคะแนนผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 80 และมีนักเรียนผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 80 ของนักเรียนทั้งหมด

จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอล โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีคะแนนผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 80 และมีนักเรียนผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 80 ของนักเรียนทั้งหมด พบว่า มีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ของนักเรียนทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของชุดิ กาญจน์ พลไชย และดุจดเดือน ไชยพิชิต (2564) ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการเสิร์ฟลูกมือบนของกีฬาวอลเลย์บอลด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีคะแนน คิดเป็นร้อยละ 82.73 และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 93.33 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการวิจัยของประวุฒิ แต่ศิริ (2561) ที่พบว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การพัฒนาทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอล โดยใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเทคนิค TGT สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านชุกกลุ่ม) มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.07 / 80.42 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 สอดคล้องกับจักรี จันทวี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบฝึกทักษะพื้นฐานการเล่นวอลเลย์ ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลสรุปว่า การพัฒนาแบบฝึกทักษะพื้นฐานการเล่นวอลเลย์บอลร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มี 8 แบบฝึกทักษะ ได้แก่ แบบฝึกทักษะการเล่นลูกสองมือล่าง 2 แบบฝึก การเล่นลูกสองมือบน 2 แบบฝึก การเสิร์ฟลูกมือล่าง 1 แบบฝึก การเสิร์ฟลูกมือบน 1 แบบฝึก และการตบลูก 2 แบบฝึก โดยได้ศึกษาเนื้อหาจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหนังสือเรียนวิชาพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ

พลศึกษา ในเนื้อหาสาระที่ 3 การเคลื่อนไหว การออกกำลังกาย การเล่นเกม กีฬาไทยและกีฬาสากล ซึ่งผู้เรียนจะได้เรียนรู้เรื่องการเคลื่อนไหวในรูปแบบต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมทางกาย และกีฬาทั้งประเภทบุคคลและประเภททีมอย่างหลากหลายทั้งไทยและสากล การปฏิบัติตามกฎ กติกา ระเบียบ และข้อตกลงในการเข้าร่วมกิจกรรมทางกายและกีฬา และความมีน้ำใจนักกีฬา โดยมุ่งเน้นเนื้อหาไปที่ทักษะพื้นฐานการเล่นวอลเลย์บอลเพื่อพัฒนาแบบฝึกทักษะพื้นฐานการเล่นวอลเลย์บอลรวมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ให้มีลักษณะการเรียนรู้และการฝึกทักษะเป็นกลุ่มแบบ คณะความสามารถนักเรียนทั้งนี้แบบฝึกทักษะยังบอกขั้นตอนและวิธีการฝึกทักษะไว้อย่าง และสอดคล้องกับ ชาตรี พรหมพุทธ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอล (การเล่นลูกสองมือบนการเซต) วิชาพลศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาพของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. 1) สาขาวิชาการตลาด ผลจากการศึกษาการพัฒนาทักษะการเล่นลูกสองมือบน (การเซตบอล) วอลเลย์บอล วิชาพลศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาพ ของนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง ทั้งนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิง ต่างก็มีทักษะการเล่นลูกสองมือบนที่ดีขึ้น ในการเรียนวิชาพลศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาพ โดยพิจารณาจากจำนวนนักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์จำนวนเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.2 การศึกษามีความมีน้ำใจนักกีฬา ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT

ความมีน้ำใจนักกีฬา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความมีน้ำใจนักกีฬา ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 ข้อ และ ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความยุติธรรม เช่น ถ้าลูกออก ต้องบอกว่าออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เช่น ไม่โมโหใส่คู่แข่งหรือทีมตนเอง เมื่อมีข้อผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสาวลี แก้วช่วย (2558) ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีน้ำใจนักกีฬาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50) ได้แก่ นักศึกษามักแสดงความเคารพต่อผู้ที่มีความอาวุโสกว่า และเมื่อต้องพูดจากับผู้ใหญ่มักใช้คำสุภาพ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้แพ้รู้ชนะ รู้ภัย ด้านความสามัคคี ด้านความมี

มารยาท ด้านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และด้านความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 4.07 4.02 3.99 และ ตามลำดับ) สำหรับด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความมุ่งมั่น ด้านความมีวินัย และด้านความอดทนอดกลั้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 3.31 2.95 และ 2.92 ตามลำดับ) ได้แก่ นักศึกษามักยินดียินดียินดีรับฟัง และน้อมรับความผิดพลาดด้วยความเต็มใจ และมักจะไม่ตอบโต้เท่าที่จำเป็นหรือโต้เถียงเพื่อนร่วมชั้น เมื่อเพื่อนไม่ปฏิบัติตามความคิดเห็น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 ในระดับโรงเรียนควรนำการพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและความมีน้ำใจนักกีฬา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ไปดำเนินการพัฒนาผู้เรียน ผู้สอน ทั้งสถานศึกษา ต่อไปอย่างต่อเนื่อง ในภาคเรียนต่อไป และเผยแพร่รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ฯ ไปยังโรงเรียน สถานศึกษา หรือ หน่วยงานอื่นๆ

1.2 การที่ครูผู้สอนจะนำการพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและความมีน้ำใจนักกีฬา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและให้ได้ผลดีมากขึ้น ครูผู้สอนต้องศึกษารูปแบบการสอน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างละเอียด ก่อนที่จะนำไปใช้จริง

1.3 ครูผู้สอนต้องวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละชั่วโมงให้ดี พร้อมกับเตรียมสื่อ และอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมเพื่อบรรยากาศการเรียนการสอนจะได้ต่อเนื่อง

1.4 ครูควรมีกิจกรรมเสริมแรง กระตุ้นให้กับผู้เรียนสนใจอยู่เสมอในการทำกิจกรรมต่างๆ

1.5 ครูควรหากิจกรรมที่แปลกใหม่ หลากหลายในการทำกิจกรรมของผู้เรียนไม่ควรใช้กิจกรรมซ้ำ ๆ เดิม

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 นำการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและความมีน้ำใจนักกีฬา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ในรายวิชาอื่นๆนอกจาก รายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา

2.2 ควรนำกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอลและความมีน้ำใจนักกีฬา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทำให้ครูมีสมรรถนะและพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายระดับชั้นอื่นๆ

2.3 ควรมีการพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอล โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค รูปแบบอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมพลศึกษา. (2534). การทดสอบและประเมินผลสมรรถภาพทางกาย. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์การศาสนา.

กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2556). จิตวิทยาการกีฬา. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์

กลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น. (2562). รายงานผลการประเมินตนเอง ระดับปฐมวัย. โรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น

จักรี จันทวี. (2563). การพัฒนาแบบฝึกทักษะพื้นฐานการเล่นวอลเลย์บอล ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

ชาติรี พรหมพุท. (2560). การพัฒนาทักษะการเล่นวอลเลย์บอล (การเล่นลูกสองมือบนการเซต) วิชาพลศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาพของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.

1) สาขาวิชาการตลาด. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ.

ชุติกานุจน์ พลไชย และดุจเดือน ไชยพิชิต. (2564). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการ เสิร์ฟลูกวอลเลย์บอลมือบนสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ใน ปริญญามหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ทิศนา ขมมณี. (2545). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: นิชินแอตเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

- ประวุฒิ แท้ศิริ. (2561). การพัฒนาทักษะพื้นฐานกีฬาวอลเลย์บอล โดยใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเทคนิค TGT (อินเทอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม พ.ศ. 2566 จาก https://www.kroobannok.com/board_view.php?b_id=166821
- วาสนา คุณอภิสิทธิ์. (2528). วารสารสุขศึกษา พลศึกษาและนันทนาการ, 11(3), 10-11
- วาสนา คุณอภิสิทธิ์. (2539). การสอนพลศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วีระชัย พหิตติลิก. (2547). ระดับทักษะกีฬาวอลเลย์บอลของนักเรียนชาย กลุ่มโรงเรียนเทศบาลเมืองมหาสารคาม. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). หลักและวิธีสอนวิชาพลศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
- ศุภชาติ พงขาว. (2551). ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้สาระพลศึกษา ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่. ใน ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาธรรม. (2554). การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. เชียงใหม่. เชียงใหม่โรงพิมพ์: แสงศิลป์.
- สุนิต อธิวุฒิ. (2555). คุณลักษณะที่เป็นจริงด้านความมีน้ำใจนักกีฬาของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ในเขตธนบุรี ปีการศึกษา 2554. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2546). 19 วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะ. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- เสาวลี แก้วช่วย. (2558). แรงจูงใจของเยาวชนในการเลือกเล่นกรีฑา. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 4(2), 2015).
- สโมสกีฬาสหประชาชาติ. (2564). สโมสกีฬาสหประชาชาติออนไลน์(อินเทอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2566 จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/>
- อุทัย สงวนพงศ์. (2553). สนุกกับเกม. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). หลักการสอน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*

WORK PERFORMANCE MOTIVATION AFFECTING EFFECTIVENESS OF
POLICE OFFICERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE LOGISTICS
OFFICE OF ROYAL THAI POLICE

บัวแก้ว เก่งตรง¹, วิทยา สุจริตธนารักษ์² และ ธนภฤต โพธิ์เงิน³

Buakaew Kengtrong¹, Wittaya Sucharittanarak² and Thanakrit Pho-ngum³

¹⁻³คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Faculty of Political Science, Pathum Thani University, Thailand

Corresponding author E-mail: Buakaew2562@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 2. วิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และ 3. เสนอแนวทางประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสมวิธี กรอบแนวคิดใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Federick Herzberg; Bedeian & Zammuto; Campbell; Campbell; Millett; สำนั ก ง า น คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 427 คน นำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ได้ จำนวน 201 คน สัมภาษณ์ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 15 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำข้อมูลคุณภาพ

*

Received 13 September 2023; Revised 14 September 2023; Accepted 18 October 2023

มาวิเคราะห์สรุปเนื้อหา สถิติที่ใช้ ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการพัฒนางาน ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 57.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. แนวทางประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ผู้บริหารต้องให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนงาน เป้าหมาย การบริหารงานต้องเกิดความยุติธรรมและโปร่งใส

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการตำรวจ, ประสิทธิภาพ

Abstract

The objectives of this study were 1) to examine level of work performance effectiveness, 2) to analyze the motivation of police officers affecting work performance effectiveness, and 3) to propose guidelines for improving work performance effectiveness of police officers under the the logistics office of Royal Thai Police. The research methodology was mixed method. The study conceptual framework was applied from concepts and theories of Federick Herzberg; Bedeian & Zammuto; Campbell; Campbell; Millett; Office of the Public Sector Development Commission. The study population were 427 police officers under the logistics office. The sample size of 201 police officer was determined using Krejci and Morgan table. Fifteen police officers were interviewed. The study instruments were an interviewed

form and a five level rating scales questionnaire. The interviewed data were analyzed by content analysis. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression.

The study results revealed that 1) overall level of work performance effectiveness of police officers was at a much level. When considering each aspect by mean from high to found that 5 aspects were at much levels consisted of procurement and resource allocation, organization development, ability to create satisfaction, operational results, and goal achievement. 2) The analysis results of the motivation of police officers showed that factors related to work success, work advancement, nature of work, and responsibility affecting work performance effectiveness at 57.1% with a statistically significant level of .05. And 3) Guidelines for improving work performance effectiveness of police officers including administrators should allow police officers to participate in decision-making about plans, target, administration must be fair and transparent.

Keyword: Motivation, work performance, police officer, effectiveness

บทนำ

ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตำรวจทุกระดับต้องเป็นผู้นำทำการเปลี่ยนแปลงด้วยความเข้มแข็งและความสามารถในการเป็นตัวอย่างที่ดีหันไปในทิศทางที่ถูกต้อง และจะต้องนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยการสร้างคุณลักษณะ เช่น ทำที่ถูกต้องวิธีการที่ถูกต้องวิทยาการที่ถูกต้อง ความกล้าหาญที่ถูกต้องและการกระทำที่ถูกต้อง โดยไม่ลืมนึกที่จะเรียนรู้ในทุกด้านอยู่เสมอ และฝึกรบมจิตรใจตนเองในเรื่องของจริยธรรม คุณธรรม ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาประกอบใช้ในการปฏิบัติงานของตำรวจ ตำรวจจึงถือว่ามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของราษฎร จึงทำให้ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความ

เต็มใจเต็มความสามารถ และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งในหลักพุทธธรรมศาสตร์นั้น บุคคลในองค์กร ต่าง ๆ จะปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ จำเป็นจะต้องศึกษาถึง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้คนใน องค์กร สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ (จิราภรณ์ หวังพิทักษ์, 2551)

การที่องค์กรหนึ่งๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของ บุคลากร ภายในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญโดยการ ให้ความสนใจ รักษา และพัฒนา บุคลากรของตนให้อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานที่สุด ซึ่งการที่องค์กรจะต้อง สูญเสียบุคลากรไปอาจส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ อย่างตามมา อาทิเช่น การดำเนินงานที่ไม่มี ความต่อเนื่อง เกิดการตกหล่น ของงาน หรืออาจเกิดการสะสมของงานที่ยังไม่ได้ทำเป็นจำนวน มาก ซึ่งจะทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้และ นอกจากนี้การลาออกของพนักงานยังไปเพิ่มงาน ให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพิ่มค่าใช้จ่ายใน การต้องรับคนเข้าทำงาน เสียเวลาในการฝึกสอนพนักงานใหม่ ให้เป็นงานและมีความถนัดใน ด้านนั้นๆ และที่สำคัญอาจจะต้องเสียพนักงานที่มีคุณภาพไป การที่องค์กรจะรักษา หรือดึงดูด ให้บุคลากรภายในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่กับองค์กรไปอย่าง ยาวนานได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นๆ จะสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้เพียง พอใจมากน้อยเพียงใด การสร้างแรงจูงใจจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากร มีขวัญและกำลังใจในการ ทำงานมากขึ้น โดยแรงจูงใจนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของ บุคลากร อาทิเช่น การ ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่ตนถนัด หรือมีความรู้ ความสามารถ แล้วได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นอย่างเต็มที่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี บรรยากาศ ที่ทำงานที่ดี รวมไปถึงการมีทัศนคติต่องานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความสุข ทุกครั้งในการได้มาทำงาน บุคลากรจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร และอยากอยู่กับองค์กร ต่อไปอย่างยาวนาน

สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะต้องเร่งรัดเพิ่มศักยภาพของตนในการที่จะบริหารงานและ ปกครองบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ตำรวจในปกครองให้มีจิตวิญญาณที่จะปฏิบัติงานเพื่อประชาชน รวมทั้งต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2558) และทำหน้าที่ผู้นำ คอยกระตุ้นจูงใจชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ผู้นำจึงมีบทบาท

สำคัญมากต่อสถานภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และประสิทธิผลขององค์การหรือหน่วยงาน ผู้นำจึงเป็นจุดประทีปขององค์การและเป็นตัวแทนขององค์การ ผู้นำที่ดีต้องใช้ภาวะผู้นำของตนเองอำนวยความสะดวกให้ภารกิจหน้าที่ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ องค์การที่ประสบความล้มเหลวส่วนใหญ่สาเหตุมาจากผู้บริหารขาดประสบการณ์หรือขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์การทำการบริหารโดยขาดความรู้ ความสามารถ (ประเสริฐ เกสรมาลา, 2558) กองบังคับการอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับ งานธุรการ งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานช่วยอำนวยความสะดวก งานเลขานุการของสำนักงานจเรตำรวจ จัดระบบและบริหารงานบุคคล งานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ งานพัสดุ อาคารสถานที่ งานพลาธิการ งานส่งกำลังบำรุง งานยานพาหนะ งานสื่อสาร การประสานงานและจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการงานวิจัย งานประเมินผล งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานกฎหมายและวินัยรวมทั้งงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานจเรตำรวจ ดำเนินการเกี่ยวกับงานรับเรื่องราวร้องเรียนหรือร้องทุกข์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น 1 งาน และ 3 ฝ่าย ดังนี้ 1) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และรวบรวมข้อมูลเพื่อสนับสนุนกองบังคับการอำนวยการสำนักงานจเรตำรวจ 2) ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานการเงินและพัสดุ งานบัญชี และ 3) ฝ่ายยุทธศาสตร์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานแผนงาน งานงบประมาณ และงานวิจัยและติดตามประเมินผลของสำนักงานจเรตำรวจ สอดคล้องกับ นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ว่า แนวทางที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเกิดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัจจัยคุกคาม) โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญของตำรวจที่นำไปสู่การปฏิบัติ คือ มิวสิยทัศน์ (Vision) : “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน” (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2560)

ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เพื่อสร้างแรงจูงใจในองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพออกมาให้กับองค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อเสนอแนวทางประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. การได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. ลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
5. ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลที่เป็นคน

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 427 คน (สังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 427 คน (สังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 201 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 15 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ รวมมีคำถามทั้งหมด จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ ด้านการพัฒนาองค์กร รวมมีคำถามทั้งหมด จำนวน 23 ข้อ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเด็นปัญหาการคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ในการทำวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยบันทึกข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary data) แบบบันทึกข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นการบันทึกข้อมูลทั่วไปของเอกสาร ได้แก่ ชื่อเอกสาร ประเภทเอกสาร แหล่งที่มาของเอกสาร วันเดือนปีของเอกสาร หน่วยงานที่ผลิตงานวิจัย ประเภทของการวิจัย สาขาที่ทำการวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย ประกอบไปด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ทั้งนี้ การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบไปด้วย

- 1) ศึกษาเอกสาร และตำราเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย
- 2) สร้างแบบบันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานวิจัยประเด็นปัญหาการคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็นต่อการสังเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา
- 3) นำแบบบันทึกข้อมูล (Record Form) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และ
- 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกข้อมูลตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุงเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง ฉบับที่ 2 ขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไปทดสอบเครื่องมือ (Try out)

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 201 ชุด พร้อมหนังสือของคณะรัฐศาสตร์ และหนังสือขอความร่วมมือจากผู้วิจัยเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่ง และขอรับคืนทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 พิจารณาความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับคืนทำการลงรหัสนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการการวิจัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้ง 15 คน ตามที่กำหนดไว้ในทำการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 การวิจัยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2.2 การวิจัยระดับระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุงวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์และการจดบันทึก

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มี ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย Mean ($\bar{X}$)

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard deviation (S. D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย หรือสมการพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ วิธีที่เหมาะสมที่สุดเป็นวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยอาศัยตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรพยากรณ์ ด้วยวิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter Method) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการพัฒนาองค์การ ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถจัดทำแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า ซึ่งกำหนดรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดเก็บรายได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถจัดทำโครงการและกิจกรรมได้จริงตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาสามปี และสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณตรงตามที่ได้ตั้งไว้ตามข้อบัญญัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการสามารถจัดสรรทรัพยากรที่ดีมีคุณภาพ ด้านหลักนิติ

ธรรม และสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดหาทรัพยากรด้วยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และการร่วมมือกับภาคเอกชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถใช้ทรัพยากร ในการให้บริการคัมค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานของสำนักงานส่งกำลังบำรุงเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนทุกคน สำนักงานส่งกำลังบำรุงมีช่องทางรับความคิดเห็น เรื่องร้องเรียนต่าง ๆ และผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานของสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถให้บริการเป็นไปตามพันธกิจที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ ประชาชนเชื่อมั่น ยอมรับการบริการของสำนักงานส่งกำลังบำรุงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งบริการของสำนักงานส่งกำลังบำรุงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว การให้บริการของสำนักงานส่งกำลังบำรุงตรงกับความต้องการของประชาชน การให้บริการของสำนักงานส่งกำลังบำรุงสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน การให้บริการของสำนักงานส่งกำลังบำรุงสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และการให้บริการของสำนักงานส่งกำลังบำรุงมีคุณภาพในมาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านการพัฒนางานองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถพัฒนาการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถพัฒนาโครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานส่งกำลังบำรุงความสามารถพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานส่งกำลังบำรุงความสามารถพัฒนาประเมินผลการให้บริการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ

ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 57.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ผู้บริหารต้องให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนงาน เป้าหมาย การบริหารงานต้องเกิดความยุติธรรมและโปร่งใส

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการผลการศึกษเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบรรจุเป้าหมาย เพราะแรงจูงใจจะส่งผลทำให้มีความตั้งใจทำงานมากขึ้น และเป็นตัวช่วยผลักดันการทำงานให้ขับเคลื่อนไปอย่างมีเป้าหมายที่วางไว้แม้จะมีปัญหาและอุปสรรคมากมาย ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรจะสร้างแรงจูงใจเพิ่มเติมและยุติธรรม เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน มากกว่าความสนิทสนมหรือการใช้เส้นสาย

2. การจัดหาและจัดสรรทรัพยากร เพราะการวางแผนให้ถูกกับงานและการมีทรัพยากรที่เพียงพอทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานให้มีประสิทธิผลได้ ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรจะจัดสรรข้าราชการตำรวจให้เพียงพอต่องานที่รับผิดชอบ ให้การสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติหน้าที่ และจัดสวัสดิการให้บุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ

3. ด้านผลลัพธ์การทำงาน เพราะแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มที่ ทুমความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่มุ่งหมาย การดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ก็จะต้องมีความคล่องตัว ดังนั้น ผู้บริหารควรจะปรับปรุงเรื่องการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

4. ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ เพราะแรงจูงใจจะดึงความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจที่มีอยู่ออกมาเพื่อทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะปรับปรุงเรื่องสร้างแรงจูงใจให้ตรงจุดเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการตำรวจ

5. ด้านการพัฒนาองค์กร เพราะแรงจูงใจจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความสามัคคีและสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรพัฒนาขึ้น เพราะการพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะ

ปรับปรุงเรื่องการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับข้าราชการตำรวจอยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับปริมาณงานสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนและครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำลังตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ด้านวัสดุ อุปกรณ์การทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถจัดทำแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าซึ่งกำหนดรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งกำลังบำรุงมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย ซึ่งสังเกตได้จากการที่ข้าราชการตำรวจสามารถดำเนินการจัดการเก็บรายได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ และสามารถจัดทำโครงการและกิจกรรมได้จริงตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาสามปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรกร สังข์วงษา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การด้านงานผังเมือง : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา ผลการศึกษาพบว่า ด้านงานผังเมืองมีคะแนนเฉลี่ยระดับความสำเร็จค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในแต่ละด้าน พบว่า ด้าน

การบริหารจัดการมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความพึงพอใจในงานและด้านการพัฒนาองค์กร

1.2 ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากที่สุด สูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนและครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว ด้านวัสดุ อุปกรณ์การทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถใช้ทรัพยากรในการให้บริการคุ้มค่ามีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนทุกคน และที่สำคัญสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงมีช่องทางรับความคิดเห็นเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนเชื่อมั่น ยอมรับการบริการของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงมีความพร้อมต่อการให้บริการกับประชาชนทั้งด้านการสื่อสารในหน่วยงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และด้านวัสดุ อุปกรณ์การทำงาน ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

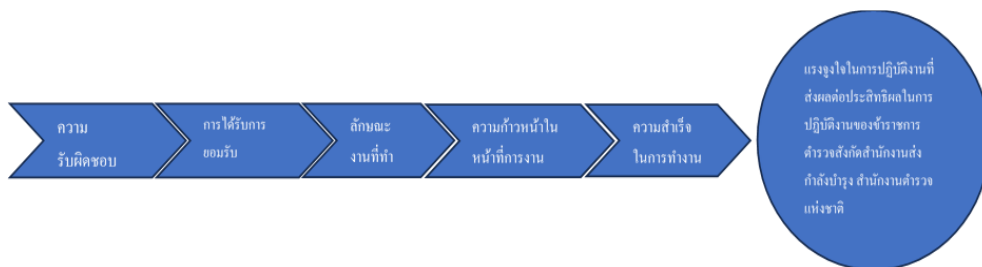
ตำรวจ กองกำกับตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบและด้านวัสดุ อุปกรณ์การทำงานตามลำดับ

1.5 ด้านการพัฒนาองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถพัฒนาการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถพัฒนาโครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แอนโทนีตัน (Anthony, Dume, 2006) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมอาหาร การวิจัยพบว่า มีปัจจัยหลักอยู่ 3 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเรียนรู้จากการศึกษาหรือการอบรม คือ 1) การเป็นผู้นำที่ทำให้เกิดการรวมกัน มีการให้การสนับสนุนและสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 2) วัฒนธรรมความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและความรับผิดชอบในการทำงานของทีม และ 3) โครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นและการร่วมมือกัน นอกจากนี้การวิจัยนี้ยังระบุถึงปัจจัย 4 ประการที่กล่าวถึงการนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิด การใช้ทรัพยากรอย่างเพียงพอ ความเต็มใจในการมีส่วนร่วม และความสามารถในการมีส่วนร่วม

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าตัวแปรจำนวน 5 ตัว ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อ การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลย่อมมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อควรให้คำแนะนำคำปรึกษาและชี้แจงงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนเพื่อถ่ายทอด

การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรสร้างการได้รับการยอมรับ ค่ายกย่องชมเชยในความสามารถให้กำลังใจสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน มุ่งเน้นในลักษณะงานที่ทำที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงานแต่อยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมายที่พึงมี จัดโครงสร้างบุคลากรให้เหมาะสมตามหน้าที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จโดยมีผลของความสำเร็จในงานเป็นที่ยอมรับ ทำงานได้ทันกำหนดตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ สนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเหมาะสม



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในสังกัดสำนักงานส่งเสริมตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้อบทสรุปและเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะการเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนงานและเป้าหมายของงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกว่ามีค่าสำคัญมากกว่าการปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น

2. ด้านการได้รับการยอมรับ คือ การได้รับการยอมรับจากองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรจะให้ข้าราชการตำรวจได้รับรู้ถึงการให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านโดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย และให้ความยกย่องชมเชย และประกาศให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้ด้วยตลอดจนมอบรางวัลให้เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในกรณีที่ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายให้ชัดเจน และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใส

4. ด้านลักษณะงานที่ทำ คือ การได้รับมอบหมายงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะพิจารณาการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะถ้ามอบหมายงานให้ไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถแล้วก็จะก่อให้เกิดปัญหาตามมา เพราะจะสร้างความกดดันและสร้างความลำบากใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

5. ด้านความรับผิดชอบ คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะแสดงความไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานให้ทำงาน เพราะว่าถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจแก่เขาแล้ว เขาก็จะมีความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ

6. ด้านการบรรลุเป้าหมาย คือ การเบิกจ่ายงบประมาณตามที่ได้ตั้งไว้ตามข้อบัญญัติ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องติดตามตรวจสอบกระบวนการด้านการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างใกล้ชิด และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญไปดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อให้งบประมาณประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

7. ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร คือ การจัดหาทรัพยากรด้วยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และการร่วมมือกับภาคเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงการปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

8. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ คือ ผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานของสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถให้บริการเป็นไปตามพันธกิจที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารควรตรวจสอบการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการให้บริการแก่ประชาชนของข้าราชการตำรวจ อย่างใกล้ชิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง และรีบดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อป้องกันความเสียหายและให้เกิดประโยชน์กับประชาชนมากที่สุด

9. ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ คือ การให้บริการของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศในมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ให้เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติ จะทำให้ประชาชนเกิดความประทับใจต่อการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ

10. ด้านการพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจในสังกัดอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องเพื่อการทำงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ กับสำนักงานอื่น ๆ
2. ควรศึกษาเรื่องกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการตำรวจ
3. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ หวังพิทักษ์. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน การศึกษาอิสระการจัดการมหาดิน. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ประเสริฐ เกสรมาลา. (2558). ตำรวจและสังคมเสริมประสบการณ์. กรุงเทพมหานคร: สุตรไพศาล.
- พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไฮเออร์ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรกร สักขังษา. (2553). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การด้านงานผังเมือง : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา. ใน วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). การใช้ระบบการประเมินผลงานและ ระบบการให้รางวัล. เรียกใช้เมื่อ 12 เมษายน 2565 จาก <https://www.opdc.go.th/>
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). บทบาทหน้าที่ของตำรวจ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.royalthaipolice.go.th/>
- _____. (2558). สำนักงานส่งกำลังบำรุง. [เรียกใช้เมื่อ 12 เมษายน 2565 จาก http://royalthaipolice.go.th/agencies_under.php
- _____. (2560). วิสัยทัศน์ (Vision). เรียกใช้เมื่อ 12 เมษายน 2565 จาก <http://royalthaipolice.go.th/index.php>
- Anthony, Dume. (2006). Anthony Dume Obituary. Retrieved 12 April 2022 from <https://www.legacy.com/us/obituaries/heraldtribune/name/anthony-dume-obituary?pid=86247761>
- Campbell, J. P. (1977). On the Nature of Organizational Effectiveness. In Goodman, P. S., Pennings, J. M., & associates. New Perspective on organizational effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zamuto, R. F. (1982). Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy. Albany : State University of New York.

กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19
สู่โรคประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กระทรวงสาธารณสุข*

STRATEGIES FOR APPLYING THE COVID-19 SITUATION
MANAGEMENT POLICY TO ENDEMIC DISEASES AFFECTING
PERSONNEL OPERATIONS PARTICIPATION
OF MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

กัญจน์ณัฐ สัจจนาค¹, ธนกฤต โพธิ์เงิน² และ วิทยา สุจริตนารักษ์³

Kanchanat Sangnak¹, Thanakrit Pho-ngum² and Wittaya Sucharittanarak³

¹⁻³คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Faculty of Political Science, Pathum Thani University, Thailand

Corresponding author E-mail: sangnak2503@gmail.com

Corresponding author E-mail: phichak.ph@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 2. วิเคราะห์กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหาร ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 3. เสนอแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสมวิธี กรอบแนวคิดใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Cohen & Uphoff; อคิน รพีพัฒน์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 41,732 คน นำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเปิดตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวน 380 คน สัมภาษณ์ บุคลากร จำนวน 15 คน เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

* Received 13 September 2023; Revised 14 September 2023; Accepted 29 October 2023

และนำข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์สรุปเนื้อหา สถิติที่ใช้ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และการวางแผนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหาร พบว่า ปัจจัยด้านการแพทย์ ด้านกฎหมายและสังคมและ ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 3.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ต้องประสานงานหน่วยงานหรือองค์กรทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนประชาชนขอความร่วมมือในการขับเคลื่อนมาตรการบริหารจัดการ รวมทั้งนี้มาตรการด้านกฎหมายและความรู้ด้านโรคระบาด

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การบริหารจัดการ, สถานการณ์โรคโควิด 19, การมีส่วนร่วม, การปฏิบัติงานของบุคลากร

Abstract

The objectives of this study were 1. to examine level of participation in the operation, 2. to analyze strategies for implementing policies to manage, and 3. to propose guidelines for developing personnel's work performance participation of Ministry of Public Health. The research methodology was mixed method. The study conceptual framework was applied from concepts and theories of Cohen & Uphoff; Akin Rapeephat. The study population were 41,732 personnel of the Ministry of Public Health. The sample size of 380 personnel was determined by Krejci and Morgan table. Fifteen personnel consisted of

Deputy Permanent Secretary, Director-General of the Department of Disease Control, 5 specialist physicians, 3 directors, and 5 academicians were interviewed. The study instruments were an interviewed form and a five level rating scales questionnaire. The interviewed data were analyzed by content analysis. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression.

The study results revealed that 1. level of participation in the operation as a whole was at a much level. When considering each aspect in order of mean descending from high to low found that all 4 aspects were at much levels consisted of finding problems and their causes, monitoring and evaluation, operation, implementation of developing activities, and operational planning. 2. The analysis results of strategies for implementing policies for managing the situation of COVID-19 towards endemic diseases found that medical factors, law and society, and communication and public relations affecting the participation in the performance of personnel of Ministry of Public Health at 3.4 % with a statistically significant level of .01. and 3. guidelines for developing personnel work performance participation of Ministry of Public Health should coordinate with all departments or organizations in both public and private sectors, as well as asking for cooperation of people in driving management measures including law and epidemic knowledge.

Keywords: Strategy, Managing, COVID-19 Situation, Participation, Personnel's Work Performance

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข จึงได้จัดทำแผนและมาตรการการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่โรคประจำถิ่น (Endemic Approach to COVID-19) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าประชาชนจะกลับมาดำเนินชีวิต อยู่ร่วมกับโควิดได้ภายใต้การใช้ชีวิตวิถีปกติใหม่ เพิ่มคุณค่าทางสังคม

และเศรษฐกิจให้กับประชาชนและ ประเทศ เดินหน้าขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย “ประชาชนปลอดภัย เศรษฐกิจไทยเข้มแข็ง ประเทศไทยแข็งแรง”

การดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ผ่านมากระทรวงสาธารณสุข โดยกรมควบคุมโรค ได้กำหนดแนวนโยบายเพื่อให้การดำเนินงานป้องกันโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อให้หมดไปจากชุมชนและได้สร้างความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทยกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม เพื่อร่วมประสานนโยบาย และแผนปฏิบัติงานกันอย่างใกล้ชิด รวมทั้งความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ไม่ว่าในระดับส่วนกลางหรือส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ในด้านทรัพยากร กำลังคน และเงินงบประมาณ ตลอดจนเพื่อสนับสนุน เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้มีการดำเนินการรณรงค์ในชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักโรคติดต่อไวรัสโคโรนา, 2019) แต่จากการดำเนินงานเพื่อการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ด้วยการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมที่ผ่านมานั้นยังไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญ และไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (รัตนา เหมือนสิทธิ์, ม.ป.ป) ปัญหาของวิธีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ที่ไม่สามารถสร้างความตระหนักให้ประชาชนเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ที่ยั่งยืนได้ (นิธิพัฒน์ มีโภคสม, 2551) และประชาชนส่วนใหญ่ยังคิดว่าการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนเป็นหน้าที่ของผู้นำชุมชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หรือเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ (วิชิต สารกิจ, 2553) สาเหตุที่ทำให้ประชาชนเข้าใจดังกล่าวนี้เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรค (พอชม ฉวีวัฒน์, 2543) ส่งผลให้ไม่ใส่ใจและไม่ร่วมมือในการพัฒนาหรือไม่ร่วมทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวมซึ่งเกิดจากการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ในการดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนที่จะให้ได้ผลตามที่คาดหวังไว้นั้นจำเป็นต้องอาศัยการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาโดยชุมชนเอง (สังคม ศุภรัตน์กุล, 2547) ด้วยการเฝ้าระวังและป้องกันโรคที่เน้นการนำประชาชนเข้ามาร่วมกันเพื่อที่จะแก้ปัญหาของส่วนรวม สร้างการสื่อสารระหว่างกลุ่มในชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความต้องการ ของแต่ละกลุ่ม และ สร้างความสัมพันธ์อันดีที่จะยับยั้งการกระทำที่แปลกแยกไป (วิศัลย์ โฆษิตานนท์, 2550)

จากปัญหาที่พบดังกล่าวนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะวิจัยกลยุทธ์การนํานโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข จะเป็นประสิทธิผลที่ผู้บริหารหน่วยงาน บุคลากร ผู้รับผิดชอบงาน ตลอดจนหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถที่จะนำไปใช้ปฏิบัติการได้จริง และจะนำไปสู่การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การนํานโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานในการวิจัย

1. กลยุทธ์ด้านสาธารณสุขมีผลต่อประสิทธิผลการนํานโยบายยุทธศาสตร์การจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข
2. กลยุทธ์ด้านการแพทย์ มีผลต่อประสิทธิผลการนํานโยบายยุทธศาสตร์การจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข
3. กลยุทธ์ด้านกฎหมายและสังคมมีผลต่อประสิทธิผลการนํานโยบายยุทธศาสตร์การจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข
4. กลยุทธ์ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลการนํานโยบายยุทธศาสตร์การจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลที่เป็นคน

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 41,732 คน (กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 41,732 คน (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 380 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิถีชีวิตประจำวัน ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ ด้านสาธารณสุข ด้านการแพทย์ ด้านกฎหมายและสังคม และด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ รวมมีคำถามทั้งหมดจำนวน 26 ข้อ โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 ด้าน การค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รวมมีคำถามทั้งหมด จำนวน 15 ข้อ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเด็นปัญหาการคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ในการทำวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยบันทึกข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary data) แบบบันทึกข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นการบันทึกข้อมูลทั่วไปของเอกสาร ได้แก่ ชื่อเอกสาร ประเภทเอกสาร แหล่งที่มาของเอกสาร วันเดือนปีของเอกสาร หน่วยงานที่ผลิตงานวิจัย ประเภทของการวิจัย สาขาที่ทำการวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย ประกอบไปด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ข้อมูล

ทั้งนี้ การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบไปด้วย

1) ศึกษาเอกสาร และตำราเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย 2) สร้างแบบบันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานวิจัยที่จำเป็นต่อการสังเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา 3) นำแบบบันทึกข้อมูล (Record Form) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และ 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกข้อมูลตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ขอความอนุเคราะห์จากบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 2 ขอความร่วมมือจากบุคลากรกรมปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไปทดสอบเครื่องมือ (Try out)

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 380 ชุด พร้อมหนังสือของคณะรัฐศาสตร์ และหนังสือของความร่วมมือนอกจากผู้วิจัยเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่ง และขอรับคืนทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 พิจารณาความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับคืนทำการลงรหัสนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการการวิจัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้ง 7 คน ตามที่กำหนดไว้ในทำการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 การวิจัยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2.2 การวิจัยระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่โรคประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์และการจดบันทึก

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มี ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย Mean ($\bar{X}$)

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard deviation (S.D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย หรือสมการพยากรณ์ ปัจจัยกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่โรคประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข วิธีที่เหมาะสมที่สุดเป็นวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยอาศัยตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรพยากรณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter Method) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .72) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน การค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .89) รองลงมา การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .78) การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .85) และการวางแผนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจชุมชนเพื่อการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่โรคประจำถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .88) และท่านมีส่วนร่วมการหาสาเหตุของปัญหาการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่โรคประจำถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .90)

1.2 ด้านการวางแผนดำเนินงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ ท่านมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์ข้อมูลแผนงานการจัดการสถานการณ์โรคฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .86) รองลงมา ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างการจัดการสถานการณ์โรคฯ

กับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของชุมชน/หมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .75) ท่านมีส่วนร่วมในการอธิบายการใช้แผนงานการจัดการสถานการณ์โรคฯ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .81) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการจัดการสถานการณ์โรคฯ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .81) และท่านมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานการจัดการสถานการณ์โรคฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .81)

1.3 ด้านการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ ท่านมีส่วนร่วม ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิทยุประจำถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .86) รองลงมา ท่านมีส่วนร่วมสนับสนุนจากเครือข่ายอื่นในการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิทยุประจำถิ่น ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .86) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิทยุประจำถิ่น ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .89) และท่านมีส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิทยุประจำถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .86)

1.4 ด้านการติดตามและประเมินผล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการรายงานผลการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิทยุประจำถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.01) รองลงมา ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิทยุประจำถิ่น ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .81) ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิทยุประจำถิ่น ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .86) ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการประสานงานการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิทยุประจำถิ่น ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .86) และท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการสนับสนุนงบประมาณการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิทยุประจำถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .89)

2. วิเคราะห์กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิทยุประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข พบว่า

ปัจจัยด้านการแพทย์ ด้านกฎหมายและสังคมและ ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 3.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข บุคลากร ต้องประสานงานหน่วยงานหรือองค์กรทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนประชาชนขอความร่วมมือในการขับเคลื่อนมาตรการบริหารจัดการ รวมทั้งนี้มาตรการด้านกฎหมายและความรู้ด้านโรคระบาด

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่โรคประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 15 คน

เพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรเกณฑ์ คือ ด้านการแพทย์ (X_2) ด้านกฎหมายและสังคม (X_3) และด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ (X_4) ดังนี้

จากผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่โรคประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข สรุปได้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่โรคประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มต่างเห็นพ้องต้องกัน ดังนี้

1. ด้านสาธารณสุข พบว่า มาตรการการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่โรคประจำถิ่นด้านสาธารณสุขส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมาก เนื่องจากมาตรการด้านสาธารณสุขมีหลายขั้นตอน และมีการแบ่งช่วงระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละมาตรการ ซึ่งสิ่งที่อาจจะปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว คือ จำนวนของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขอาจไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่

2. ด้านการแพทย์ การบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่โรคประจำถิ่นด้านการแพทย์ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมาก

เนื่องจาก กระบวนการในการทำงานของบุคลากรเป็นไปด้วยความเสี่ยงและต้องเสียสละมาก เพราะนอกจากจะเสี่ยงต่อการติดเชื้อและยังต้องทำงานหนักเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งนี้อาจจะปัญหาอุปสรรคในการดำเนินตามมาตรการดังกล่าว

3. ด้านกฎหมายและสังคม การบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นด้านกฎหมายและสังคม ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมาก เนื่องจากกระบวนการในการดำเนินการตามมาตรการนี้เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน หลายองค์กร ทั้งฝ่ายกฎหมาย การแพทย์ หน่วยงานท้องถิ่น และประชาชน เพราะต้องอาศัยความร่วมมือกันจากหลายฝ่าย ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการดำเนินให้เสร็จสมบูรณ์ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานก็จะมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนความพร้อมในการดำเนินงานด้านนี้พอสมควร

4. ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมาก เนื่องจากการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน ถือว่าเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญมากในสถานการณ์ที่วิกฤติแบบนี้โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับป้องกันและการรักษาผู้ป่วย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข มีการอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาและด้านการวางแผนการดำเนินงาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานรวมทั้งติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา โสภานัน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินภัยพิบัติโรคไวรัสโควิด-19 ของศูนย์บริการประชาชน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย : จากนโยบายสู่มาตรการและการปฏิบัติของหน่วยงาน พบว่า มี

การนำมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับโควิด-19 มาบังคับใช้ในหน่วยงาน รวมถึงการปฏิบัติตาม มาตรการต่างๆ ของรัฐบาลและสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกฤต โพธิ์เงินและคณะ (2565) ได้ วิจัยเรื่อง “ความต้องการรับบริการด้านสาธารณสุขของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบาง หลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี” วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการ รับบริการด้านสาธารณสุข 2) เปรียบเทียบความต้องการรับบริการด้านสาธารณสุข จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) แนวทางความต้องการรับบริการด้านสาธารณสุขของประชาชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความต้องการรับบริการด้านสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมากไปน้อย พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 3 ด้าน ด้าน งานส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านงานรักษาความสะอาด ด้านสุขาภิบาลและ อนามัยสิ่งแวดล้อม ด้านงานป้องกันและควบคุมโรค และด้านการรักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด 2) เปรียบเทียบความต้องการรับบริการด้านสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พบว่าประชาชน ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความ ต้องการรับบริการด้านสาธารณสุข ไม่แตกต่างกัน ส่วน ประชาชน ที่มีเพศ รายได้ต่างกัน มี ความต้องการรับบริการด้านสาธารณสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางความต้องการของประชาชน พบว่า เทศบาลต้องดำเนินการ ดังนี้ 1.งานด้าน ประชาสัมพันธ์โรคระบาดโควิด-19 พร้อมเอกสาร 2.การให้ความรู้ด้านกฎหมายในยุควิดโควิด-19 ซึ่งประชาชนต้องให้ความร่วมมือรวมทั้ง Social Distancing และ 3.ข้าราชการต้องมีความ เสียสละ จิตสาธารณะ

1.1 ด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อท่านมีส่วนร่วม ในการสำรวจชุมชนเพื่อการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจักษ์ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุปราณี แฉงวงษ์ ศากุล ช่างไม้ และศิริเมศร์ โภโค (2565) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปรับตัวบนวิถีชีวิตใหม่ หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของ ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุตำบลลาดบัวขาว อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการปรับตัวบนวิถีชีวิตใหม่ของผู้สูงอายุที่มีลักษณะชุมชนต่างกันมีพฤติกรรมการ ปรับตัวที่แตกต่างกันโดยผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนเมืองมีคะแนนพฤติกรรมการปรับตัวสูงกว่าผู้ที่ อาศัยในชุมชนชนบท จากผลการวิจัยทำให้ได้ข้อสรุปว่าควรมีการสร้างกิจกรรมเพื่อส่งเสริม พฤติกรรมการปรับตัวบนวิถีชีวิตใหม่ของผู้สูงอายุ โดยการเริ่มต้นกิจกรรมด้วยการสร้างการรับรู้ ถึงศักยภาพของตัวผู้สูงอายุเองร่วมกับการแนะนำให้ผู้สูงอายุได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ ระบาดของโรคโควิด 19 รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติตัวเพื่อการป้องกันโรคโควิด 19 อย่าง

ต่อเนื่อง โดยเน้นตามความเหมาะสมของลักษณะชุมชน โดยเฉพาะชุมชนเมืองที่ต้องการปรับตัวมากกว่าชุมชนชนบท ทั้งนี้ควรให้คนในครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและอาจใช้สื่อออนไลน์ เช่น ใช้แอปพลิเคชันไลน์ในการสร้างกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความสนุกสนานและสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา

1.2 ด้านการวางแผนดำเนินงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ข้อท่านมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์ข้อมูลแผนงานการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมมา ชატะพันธ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตคลองเตยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตคลองเตยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ศึกษาถึงปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตคลองเตยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารและวิจัยสนามรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตคลองเตย ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 คือ เป็นหน่วยงานที่สามารถให้บริการประชาชนได้ตามปกติ โดยการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันต่างๆ อย่างครบถ้วน ถือว่าบรรลุเป้าหมายส่วนปัญหาและอุปสรรค พบว่า การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆ ยังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสนและเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน รวมถึงหน่วยงานยังไม่มีความพร้อมในการให้บริการประชาชนผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น ออนไลน์ แคนเตอร์เซอร์วิส การชำระค่าธรรมเนียมผ่านแอปพลิเคชัน เป็นต้น ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบออนไลน์ Call Center แอปพลิเคชัน ระบบ E-Service มาปรับใช้ในการให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

1.3 ด้านการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ข้อท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร บาร์ศรี และคณะ (2563) ศึกษาพฤติกรรม การป้องกันโรคโควิด-19 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีการปฏิบัติพฤติกรรม การป้องกันโรคโควิด-19 เป็นประจำมากที่สุด คือ สวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้าเมื่อออกจากบ้าน รองลงมา คือ สวมหน้ากากอนามัยเมื่อไม่สบาย และการสวม

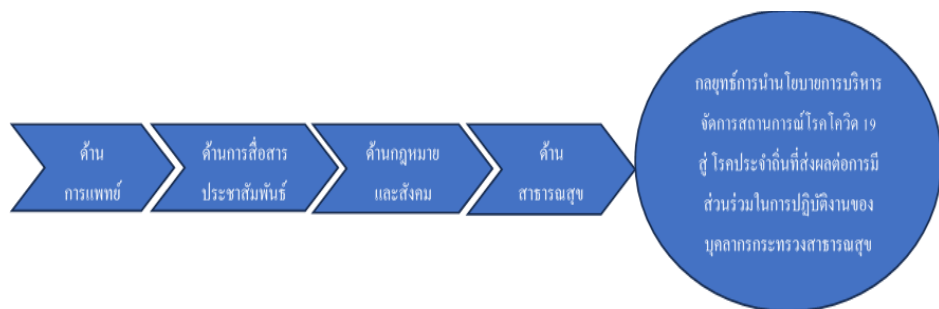
หน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้าเมื่อเข้าห้องเรียน สำหรับการปฏิบัติพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 เป็นประจำน้อยที่สุด คือ มีการล้างมือด้วยสบู่และน้ำอย่างน้อย 20 วินาที หรือใช้เจล alcohol (มากกว่า 70 %) หลังหยิบจับหรือสัมผัสสิ่งของที่ใช้ร่วมกัน รองลงมา คือ การเพิ่มระยะประมาณ 1-2 เมตร เมื่อต้องมีการพูดคุยกับบุคคลอื่น และการไม่นำมือตนเองมาป้ายจมูก ตาหรือปาก

1.4 ด้านการติดตามและประเมินผล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ข้อ ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการรายงานผลการจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา แวหะยี่ (2563) ศึกษาการรับรู้ความรุนแรงและพฤติกรรม การป้องกันโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ของวัยรุ่นในเขตตำบลสะเดงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ประชาชนมีพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับมาก พฤติกรรมในการป้องกันโรคโควิด-19 อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.4 โดยพฤติกรรมที่วัยรุ่นปฏิบัติเป็นประจำมากที่สุดคือ สวมใส่หน้ากากอนามัยทุกครั้งเมื่อออกจากบ้าน ร้อยละ 96.0 และพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำน้อยที่สุด คือ รักษาระยะห่าง 1-2 เมตร เมื่อจำเป็นต้องพบและพูดคุยกับบุคคลอื่น ร้อยละ 71.2

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษากลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรค ประจำถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข พบว่าตัวแปร จำนวน 4 ตัว ประกอบด้วย ด้านการแพทย์ ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ด้านกฎหมายและสังคม ด้านสาธารณสุข ในการที่กระทรวงสาธารณสุขจะนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จและส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขได้นั้น การบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่นด้านการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขต้องปรับแนวทางการดูแลรักษาแบบผู้ป่วยนอก (OPD) เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 มีประสิทธิภาพมาก และการดูแลผู้ป่วยที่เสี่ยงอาการรุนแรง และมีอาการรุนแรงรวมทั้งภาวะ Long COVID เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 201 การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคประจำถิ่น กระทรวง

สาธารณสุขต้องส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนร่วมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนเรื่องการสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับโควิด 19 อย่างปลอดภัย ด้วยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเชิงรุกให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และขอความร่วมมือจากประชาชนในปฏิบัติตามวิธีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างเคร่งครัด กฎหมายและสังคม กระทรวงสาธารณสุขต้องส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนส่งเสริมมาตรการ UP, COVID Free Setting ให้มีประสิทธิภาพ ผ่อนคลายมาตรการทางสังคม ลดการจำกัดการเดินทางและการรวมตัวของคนหมู่มาก และปรับปรุงกฎหมายในทุกหน่วยงานให้สอดคล้องกับการปรับตัวเข้าสู่ Post - pandemic เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านสาธารณสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขต้องปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดูแลรักษาแบบผู้ป่วยนอก (OPD) และปรับปรุงการดูแลผู้ป่วยที่เสี่ยงอาการรุนแรงและมีอาการรุนแรงรวมทั้งภาวะ Long COVID เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถสรุปดังภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 ผู้โรคประจำถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสาธารณสุข คือ การดูแลผู้ป่วยที่เสี่ยงอาการรุนแรงและมีอาการรุนแรงรวมทั้งภาวะ Long COVID เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาถึงจำนวนของบุคลากรสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

และให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์เพียงพอต่อความต้องการ

2. ด้านการแพทย์ คือ การดูแลผู้ป่วยที่เสี่ยงอาการรุนแรงและมีอาการรุนแรงรวมทั้งภาวะ Long COVID เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรจะต้องบูรณาการความรู้เรื่องการดูแลผู้ป่วยที่เสี่ยงอาการรุนแรงและมีอาการรุนแรงรวมทั้งภาวะ Long COVID และให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ และควรที่จะเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านนี้เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทุกคน

3. ด้านกฎหมายและสังคม คือ การบริหารจัดการด้านกฎหมายในทุกหน่วยงานให้สอดคล้องกับการปรับตัวเข้าสู่ Post - pandemic เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องต้องทำหน้าที่ในการประสานงานหน่วยงานหรือองค์กรทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนประชาชน เพื่อขอความร่วมมือในการขับเคลื่อนมาตรการนี้ให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เพราะถ้ามาตรการด้านกฎหมายและสังคมไม่เอื้ออำนวยแล้ว การบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคระจำถิ่นอาจจะล้มเหลวได้

4. ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ คือ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ เชิงรุก ครอบคลุม ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง และสร้างความร่วมมือของประชาชนในแต่ละช่วงเวลา เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ส่งเสริมสนับสนุนทั้งงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ บุคลากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกระจายไปอย่างทั่วถึงในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต โลกออนไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มพื้นที่การวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคระจำถิ่น เช่น พื้นที่มากกว่าหนึ่งจังหวัด, เป็นภาคหลาย ๆ จังหวัด
2. ควรเพิ่มเทคนิคการวิจัยที่สูงมากขึ้นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคระจำถิ่นไปปฏิบัติ
3. เพิ่มตัวแปรการวิจัยให้มากขึ้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สุโรคระจำถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร บาร์ศรี และคณะ. (2563). พฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-2019 (COVID -2019) ของ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6(6).
- ธนกฤต โพธิ์เงินและคณะ.(2565). ความต้องการรับบริการด้านสาธารณสุขสุขของประชาชนใน เขตเทศบาลตำบลบางหลวง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 9(5), 31-49.
- นิพัฒน์ มีโชคสม. (2551). การสังเคราะห์ข้อมูลระดับความไวของลูกน้ำยุงลายต่อสารที่มีฟอส ในภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย พ.ศ. 2551–2561. วารสารวิชาการป้องกัน ควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก, 7(1).
- เปรมมา ขาตะพันธ์. (2563). ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของหน่วยงานในภาครัฐใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กรณีศึกษา สำนักงานเขตคลองเตย. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- พอชม ฉวีวัฒน์. (2543). การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อโครงการ ประชากรร่วมใจป้องกันและ ควบคุม โรคไข้เลือดออก. เรียกใช้เมื่อ 11 กันยายน 2565 จาก [http://dric.nrct.go.th/direct_fulltext.php?bid=250111&file=%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A1\(110-115\).pdf](http://dric.nrct.go.th/direct_fulltext.php?bid=250111&file=%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A1(110-115).pdf)
- รัตนา เหมือนสิทธิ์. (ม.ป.ป.). การสำรวจลูกน้ำยุงลายของตำบลพุทรา. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2543). คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สันติวิธีเพื่อการพัฒนาประชาธิปไตย.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2554). การประเมิณกลยุทธ์. เรียกใช้เมื่อ 11 กันยายน 2565 จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/การประเมิณกลยุทธ์>.
- วิจิต สารกิจ และคณะ. (2553). การพัฒนารูปแบบการควบคุมป้องกันโรคไข้เลือดออกแบบมี ส่วนร่วมของประชาชน. บุรีรัมย์: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.

- วิศิษฐ์ โฆษิตานนท์. (2550). การพัฒนาสำนักสาธารณะของประชาชนในชุมชนเมือง จังหวัด เพชรบูรณ์. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สังคม ศุภรัตน์กุล. (2547). การรับรู้บทบาทและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการ ปฏิบัติงาน ในการให้บริการหลักในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักโรคติดต่อไวรัสโคโรนา. (2562). แนวทางการป้องกันควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019. เ รื ย ก ไ้ ช้ เ มื่ อ 11 กั น ย า ย น 2565 จ า ก <https://ncmc.moph.go.th/home/index/detail/29762>
- สุปราณี แดงวงศ์, ศากุล ช่างไม้ และศิริเมศร์ โกโค. (2565). พฤติกรรมการปรับตัวบนวิถีชีวิต ใหม่หลังการระบาดของโรคโควิด 19 ของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. วารสารพยาบาล, 71(2).
- อคิน รพีพัฒน์. (2547). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชุมชนในสภาพสังคมและ วัฒนธรรมไทย. นครปฐม: ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฮุดา แหวะยี. (2563). การรับรู้ความรุนแรงและพฤติกรรมการป้องกันโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของวัยรุ่นในเขตตำบลสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, 6(4).

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร*

FACTORS AFFECTING ADMINISTRATION ACCORDING TO PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE OF BANGKOK

ณัฐวิชัย วรชาติตรีจันทร์¹, ธนกฤต โพธิ์เงิน² และ วิทยา สุจริตธนารักษ์³

Nateewit Worachattreechan¹, Thanakrit Pho-ngurn² and Wittaya Sucharittanarak³

¹⁻³คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Faculty of Political Science, Pathum Thani University, Thailand

Corresponding author E-mail: Natheewich.bma@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและ 3. เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสมวิธี กรอบแนวคิดใช้ทฤษฎีของ Stogdill; หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปี 2546 ประชากรนำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเปิดตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้ จำนวน 379 คน สัมภาษณ์ ข้าราชการจำนวน 15 ท่าน เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม และนำข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์สรุปเนื้อหา สถิติที่ใช้ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ด้านไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ด้านมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านประชาชนได้รับ

* Received 13 September 2023; Revised 14 September 2023; Accepted 30 October 2023

ความอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ด้านมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ด้านเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และด้านมีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านสถานภาพและด้านสถานการณ์ ร่วมกันพยากรณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้ร้อยละ 34.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต้องจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการอย่างสม่ำเสมอและ ต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานตลอดเวลา

คำสำคัญ: การบริหารงาน, หลักการบริหาร, หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

Abstract

The objectives of this study were 1. to examine level of administration according to good governance, 2. to analyze management factors affecting administration according to good governance, and 3. to propose guideline for developing administration according to good governance of Bangkok. The research methodology was mixed method. The study conceptual framework was applied from concepts and theories of Stogdill; Principles of good governance for the year B.E.2546. The study population were 22,966 Bangkok civil servants. The sample size of 379 civil servants was determined using Krejci and Morgan table. Five division directors, 5 section heads, and 2 professional level officers were interviewed. The study instruments were an interviewed form and a five level rating scales questionnaire. The interviewed data were analyzed by content analysis. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression.

The study results revealed that 1. administration according to good governance level of Bangkok as a whole was at a much level. When considering each aspect by mean from high to low found that all 7 aspects were at much levels consisted of no more steps to perform than necessary, benefit of the people, follow-up and evaluation of performance on a regular basis, people get convenience and received responses to needs, efficiency and cost-effectiveness in terms of the state's mission, achievement in state missions, and on improving the missions of government agencies to keep pace with the situation. 2. The analysis results of management factors found that success factor, participation, status, and situations affecting administration according to good governance of Bangkok at 34.5% with a statistically significant level of .01. And 3. guidelines for the development of good government affairs should organize moral and ethical training programs for civil servants and develop knowledge ability and skills to work around the clock.

Keywords: Administration, Principles, Good Governance

บทนำ

สำหรับระบบราชการแล้วนอกจากจะประกอบด้วย ข้าราชการประจำ ทั้งทหาร ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ พนักงานของรัฐ ฯลฯ แล้ว ยังประกอบด้วยข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้แนวทางที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามรัฐธรรมนูญฉบับนี้ เริ่มต้นด้วยกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง รวมทั้งการประเมินผลและการติดตามผลที่ยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ไม่เห็นแก่สมัครพรรคพวก โดยในการปฏิบัติหน้าที่ต้องยึดหลักความโปร่งใส ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งจะถูกตรวจสอบกล้าตัดสินใจเน้นประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากรัฐธรรมนูญบัญญัติให้ข้าราชการและพนักงานของรัฐทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ส่วนรวม อำนาวยความสะดวกและ

ให้บริการแก่ประชาชน ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้องและก่อให้เกิดความเสียหาย เตือนพร้อมถึงไม่อำนวยความสะดวกและให้บริการที่ดีกับประชาชนอาจถูกร้องทุกข์ร้องเรียน ต่อผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สำนักคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค หรืออาจถูกฟ้องร้องในศาลปกครองได้ ขณะเดียวกันศาลปกครองก็ทำหน้าที่คุ้มครองข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ถูกกลั่นแกล้งหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการสั่งการของผู้บังคับบัญชาด้วย (สุจิตต์ นิमितกุล, 2553)

หมวด 6 แผนนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติ หน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงิน งบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนา เจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความ สะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐพึงดำเนินการให้มี กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการ โดยมิ ชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนกรแต่งตั้งหรือการ พิจารณา ความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้ หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐใน หน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว (รัฐธรรมนูญ, 2560)

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3.1 ปัญหาและอุปสรรคสำหรับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ (1) การใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรมในการ คัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะถูกแทรกแซงจากนักการเมือง (2) ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อองค์กรและ ประชาชน (3) ขาดการปรับปรุงโครงสร้างที่เป็นปัญหาหลักในการบริหารงาน (4) การใช้ งบประมาณที่ไม่คุ้มค่าและไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (5) ขาดการส่งเสริม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และ (6) บุคลากรขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ (1) ควร

นำระบบคุณธรรมมาใช้อย่างจริงจังในทุกสำนักงานเขต (2) ควรมีการพัฒนาความรู้ของ
ผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (3) ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้
สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการบริหารให้มากยิ่งขึ้น (4) ใช้งบประมาณอย่าง
มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (5) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้วยวิธีการและแนวทางที่หลากหลาย และ (6) พัฒนาจิตสำนึก
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้น (เทอดเกียรติ ไพศาลอักษร, 2559)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานครเพื่อต้องการทราบถึงปัญหาใน
การบริหารกรุงเทพมหานคร นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ
กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ด้านสมรรถนะ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ
กรุงเทพมหานคร
2. ด้านความสำเร็จ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ
กรุงเทพมหานคร
3. ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่
ดีของ กรุงเทพมหานคร
4. ด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ของ กรุงเทพมหานคร
5. ด้านสถานภาพ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ
กรุงเทพมหานคร

6. ด้านสถานการณ์ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลที่เป็นคน

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 22,966 คน (สังกัดกรุงเทพมหานคร)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 22,966 คน (สังกัดกรุงเทพมหานคร) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 379 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้าราชการสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะ ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านสถานภาพ และ ด้านสถานการณ์ รวมมีคำถามทั้งหมด จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 ด้าน คือ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิด

ผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับความอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอมีคำถามทั้งหมด จำนวน 21 ข้อ

คำถามเป็นคำถามเชิงบวก (Positive) คือ คำถามสนับสนุน โดยแบบสอบถามส่วนนี้มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเด็นปัญหาการคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ในการทำวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยบันทึกข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary data) แบบบันทึกข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นการบันทึกข้อมูลทั่วไปของเอกสาร ได้แก่ ชื่อเอกสาร ประเภทเอกสาร แหล่งที่มาของเอกสาร วันเดือนปีของเอกสาร หน่วยงานที่ผลิตงานวิจัย ประเภทของการวิจัย สาขาที่ทำการวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย ประกอบไปด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ข้อมูล

ทั้งนี้ การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบไปด้วย 1) ศึกษาเอกสาร และตำราเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย 2) สร้างแบบบันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานวิจัยที่จำเป็นต่อการสังเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา 3) นำแบบบันทึกข้อมูล (Record Form) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และ 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกข้อมูลตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 ขอความร่วมมือจากข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไปทดสอบเครื่องมือ (try out)

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 397 ชุด พร้อมหนังสือของคณะรัฐศาสตร์ และหนังสือขอความร่วมมือจากผู้วิจัยเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่ง และขอรับคืนทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 พิจารณาความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับคืนทำการลงรหัสนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการการวิจัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้ง 15 คน ตามที่กำหนดไว้ในทำการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 การวิจัยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2.2 การวิจัยระดับระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรุงเทพมหานครด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์และการจดบันทึก

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย Mean ($\bar{X}$)

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard deviation (S. D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย หรือสมการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรุงเทพมหานคร วิธีที่เหมาะสมที่สุดเป็นวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยอาศัยตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรพยากรณ์ ด้วยวิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter Method) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรุงเทพมหานครโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .32) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .59) รองลงมา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .58) มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .61) ประชาชนได้รับความอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .47) มีประสิทธิภาพและเกิด

ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .63) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .60) และมีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .62)

1.1 เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .66) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .83) รองลงมาหน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .85) และหน่วยงานของท่านได้นำความคิดเห็นของประชาชนที่มารับบริการไป ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .61)

1.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .70) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .61) และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดช่องทางการเผยแพร่เป้าหมายแผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานเพื่อให้ข้าราชการและประชาชนทราบ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .71)

1.3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .82) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .74) และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดช่องทางการเผยแพร่เป้าหมายแผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานเพื่อให้ข้าราชการและประชาชนทราบ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .82)

1.4 ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ หน่วยงานของท่านได้

ทำแผนภูมิแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .51) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาระดับรองลงมาเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .55) และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จในการตอบข้อสอบถามหรือข้อร้องเรียนจากประชาชน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .94)

1.5 มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ หน่วยงานของท่านมีการทบทวนภารกิจของหน่วยงานว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .67) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนในยุคปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .68) และหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อพัฒนาให้ทันต่อสถานการณ์โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ และกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .58)

1.6 ประชาชนได้รับความอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ หน่วยงานของท่านมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการประชาชน เช่น การตอบข้อสอบถามหรือข้อร้องเรียนผ่านทาง เว็บไซต์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .63) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .63) และหน่วยงานของท่านพยายามลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับขั้นตอนการมาติดต่อขอรับบริการ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .93)

1.7 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานครการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$ S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ หน่วยงานของท่านได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .68) รองลงมา ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข

ปัญหาของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .65) และหน่วยงานของท่านได้มีการประเมินผลคุณภาพการให้บริการของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .80)

2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านสถานภาพและ ด้านสถานการณ์ ร่วมกันพยากรณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้ร้อยละ 34.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต้องจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการอย่างสม่ำเสมอและ ต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานตลอดเวลา

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 คน

เพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรเกณฑ์ คือ ด้านสมรรถนะ (X_1) ด้านความสำเร็จ(X_2) ด้านความรับผิดชอบ(X_3) ด้านการมีส่วนร่วม(X_4) ด้านสถานภาพ (X_5) และด้านสถานการณ์ (X_6) สรุปได้ดังนี้

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มต่างเห็นพ้องต้องกัน ดังนี้

1. ด้านการเกิดประโยชน์สุขของประชาชน

- การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อการเกิดประโยชน์สุขของประชาชนมาก แต่ไม่ได้ส่งผลทุกเรื่อง เนื่องจากบางงาน/โครงการไม่มีส่วนเกี่ยวข้องครอบคลุมถึงประชาชนทุกคน และเพราะในการดำเนินการต่างๆ รัฐจะถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้บริการจากรัฐ ซึ่งเกิดการพัฒนาในจุดบริการมากขึ้นทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการใช้บริการ

- แนวทางในการพัฒนาให้ดีขึ้น ด้วยการขจัดสาเหตุปัญหาตามที่ปรากฏอยู่จริงเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้ปรากฏและเป็นจริงอย่างยั่งยืน ควรดำเนินการตามแนวทางอย่างเป็นระบบที่ได้กำหนดไว้ตาม พ.ร.ฎ. ข้าราชการต้องบริการประชาชนด้วยความเต็มใจ ทั้งกาย วาจา ใจ และมีความซื่อสัตย์ สุจริต และควรมีการแต่งตั้งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน

การบริหารส่วนราชการ กทม. เพื่อช่วยในการนำเสนอปัญหา ให้ข้อคิดเห็นร่วมพัฒนา ร่วมตรวจสอบ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนแท้จริง

2. ด้าน การเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

- การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานครส่งผลต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เนื่องจากการเป็นการบริการจัดการภาครัฐแนวใหม่(New public management) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพ Efficiency ประสิทธิภาพ Effective และการตอบสนอง Responsiveness แต่ไม่ได้ส่งผลต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐทั้งหมด เนื่องจากมีระเบียบข้อกฎหมาย กระบวนการที่เกี่ยวข้อง ซับซ้อน ยุ่งยากและมีข้อขัดแย้งหรือ มีระเบียบข้อกฎหมายใหม่ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน และภารกิจของรัฐ

- แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ได้แก่ ต้องจัดระบบให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใสและการให้รางวัลตอบแทนหน่วยงานที่มีผลงานดีเลิศ ต้องดำเนินงานให้เป็นไปตาม พ.ร.ฎ. กำหนด และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และที่สำคัญควรมีการศึกษาเพื่อลดความซับซ้อน ความยุ่งยากในตัวระเบียบข้อกฎหมายและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานระดับสำนัก สำนักงานเขตที่ทับซ้อนให้มีความชัดเจน ดังนั้น การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อภารกิจย่อมมุ่งไปสู่การจัดการในเชิงบริหาร และการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน ตัวราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือนำไปสู่การปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้

3. ด้านการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

- การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ เนื่องจากการพัฒนาด้วยการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ เพราะการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาราชการไทย ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าทั้งทางด้านงบประมาณ และด้านทรัพยากร ทำให้การทำงานมีผลสัมฤทธิ์ได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้น

- แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ได้แก่ ต้องลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวก รวดเร็ว โดยการออกกฎเกณฑ์ในการควบคุมใช้

เทคโนโลยีสั่งการ กระจายอำนาจให้ผู้รับผิดชอบโดยตรง เป็นต้น และต้องเป็นไปตาม พ.ร.ฎ. กำหนดเช่น ในการสูบน้ำจากทำให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าสูงสุด ควรมีการสูบน้ำช่วง Off Peak เพราะค่าไฟมีราคาถูก แต่เหตุการณ์จริงอาจจะไม่สามารถดำเนินการได้ ควรมีการเปรียบเทียบต้นทุนในการบริการสาธารณะ ระหว่างหน่วยงานที่มีลักษณะงานประเภทเดียวกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา โดยสามารถดูต้นแบบจากหน่วยงานอื่น ๆ เป็นต้น และที่สำคัญต้องศึกษาวิเคราะห์ โครงการหรือการบริหารสาธารณะ ก่อนดำเนินการว่ามีความคุ้มค่า มาก-น้อย เพียงใดกับรายจ่ายที่ต้องจ่าย

4. ด้านการไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

- การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อการไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น เนื่องจากการกระจายอำนาจให้ผู้รับผิดชอบโดยตรง มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ในกรอบความคิด และทำให้เกิดการบริการแก่ประชาชนที่มีความสะดวก รวดเร็ว ยั่งยืน แม้แต่กับตัวข้าราชการจะเกิดการปฏิบัติงานที่คล่องตัวมากขึ้น

- แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อการไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ได้แก่ ระบบราชการส่วนใหญ่ ยังยึดติดกับกับปฏิบัติงานที่อยู่ในรูปแบบของกระดาษ ควรจะลดการดำเนินการตามระเบียบ ข้อกฎหมาย การใช้เอกสารที่ไม่จำเป็น โดยไม่ส่งผลและเป็นการลดคุณภาพในการปฏิบัติงานปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการที่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ทั้งโครงสร้างอัตรากำลังอำนาจหน้าที่ ที่ทำให้เกิดความล่าช้า ควรจะควบรวมภารกิจ หรือขั้นตอนการให้บริการ ที่ไม่มีความจำเป็นออกไป และควรจะปรับปรุงการบริหารแบบขั้นตอนมาเป็นรูปแบบ Platform ลดขั้นตอนและมีการใช้ Technology มาช่วยจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเหมือนภาคเอกชนก็จะทำให้เกิดความคล่องตัว สะดวกมากขึ้น

5. ด้านการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

- การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ เนื่องจากการลดขั้นตอนในการทำงาน เพิ่มช่องทางในการติดต่อตอบสนองความต้องการได้ทันเวลา ส่งผลต่อการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ เพราะ พ.ร.ฎ. กำหนดแนวทางมีการใช้ Technology และ AI มาช่วยประเมิน และเพราะการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ถือว่า

เป็นกลไกในการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์บ้านเมือง ได้อย่างเหมาะสม แต่ก็ไม่ได้ส่งผลต่อการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ทั้งหมด เพราะบางภารกิจมีความจำเป็นต้องดำเนินการและกระบวนการมีความชัดเจนแต่ไม่มีความจำเป็นต้องดำเนินการให้แต่สถานการณ์

- แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ให้ดีขึ้นได้แก่ ต้องสร้างระบบเชื่อมโยงศูนย์ ข้อมูลกลางของกรุงเทพมหานคร เพื่อความทันสมัยของข้อมูลข่าวสาร และทันต่อเหตุการณ์ที่ถูกต้อง ควรจะรวมหรือลดขั้นตอนความซ้ำซ้อน ของภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น โดยศึกษาว่างานภารกิจใดมีความสำคัญ จะต้องดำเนินการให้ทันต่อเหตุการณ์ ก็ควรเร่งดำเนินการแก้ไขงานภารกิจนั้นก่อน

6. ด้านประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

- การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ เนื่องจากทำให้ประชาชนรับความสะดวกสบายตอบสนองความต้องการจากการบริการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคมเนื่องจากประชาชนเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และองค์ประกอบทางสังคม ย่อมต้องได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และทำให้การบริหารสร้างความสมดุลความเข้มแข็ง ระหว่างภาครัฐ เอกชน การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลต่อประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างเร็วทันทั่วถึง เนื่องจาก พ.ร.ฎ. ได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาเป็น Digital platform one stop service และเพราะเป็นการให้บริการประชาชนให้เกิดความพอใจระบบการให้บริการและตัวข้าราชการที่สามารถจัดการกับปัญหาความทุกข์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นการให้บริการต่อประชาชนได้ตรงตามความต้องการนั้น ๆ แต่ไม่ได้ส่งผลทั้งหมด เนื่องจากประชาชนมีความหลากหลายและมีความต้องการต่างกัน

- แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ให้ดีขึ้น ได้แก่ การนำข้อเสนอแนะหรือความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และควรจะศึกษาว่า ภารกิจใดควรจะเป็นแบบไหนที่ทำ

ให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์มากที่สุด และควรอำนวยความสะดวกให้ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม

7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

- การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จากเงินรางวัลเพิ่มประสิทธิภาพของงาน เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลและช่วยทำให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งเป็นที่พอใจแก่ประชาชน แต่ไม่ได้ส่งผลทั้งหมด เนื่องจากหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้ในการบริหารราชการ ยังมีแนวคิด หลักการระเบียบ ข้อกฎหมาย อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงาน

- แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอให้ดีขึ้น ได้แก่ การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ลดค่าใช้จ่ายเพื่อนำมาเป็นเงินรางวัล การดำเนินการต้องเป็นไปตามหลักการใน พ.ร.ฎ. กำหนด นำผลการประเมินมาพิจารณาพัฒนา สร้างแรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ดีขึ้น ควรจะพัฒนาระบบตัวชี้วัดผสมสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงานเป็นประจำ และควรมีการศึกษา เพื่อปรับปรุงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สภาพปัญหา จากการดำเนินการตามหลัก สามารถกระทำได้จริงหรือไม่ มีผลสัมฤทธิ์ทำให้ภารกิจลุล่วงหรือไม่ จะต้องปรับแก้เพิ่มเติมเพื่อให้ดีขึ้นให้เหมาะสมต่อสถานการณ์

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร มีการอภิปรายผล ดังนี้

1.การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรุงเทพมหานครโดยรวม อยู่ในระดับ ข้อไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ (2558) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า การบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์จังหวัดบุรีรัมย์ โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน เมื่อเปรียบเทียบแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ/ตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์พบว่า ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำข้อบัญญัติที่ทันสมัย ควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านโซเชียลมีเดีย เช่น เฟสบุ๊ก ควรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มเวลาและควรมีการบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง และการจัดสรร ตำแหน่งบุคลากรให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่

1.1 เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับมาก ข้อ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ สุครีวานันต์ (2557) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัย ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสนา จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และค่าแอลเอสดี ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเสนา นำหลักธรรมาภิบาลใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศ และอายุ มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพ ระดับการศึกษา และอาชีพ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

1.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับ ข้อ หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย (2557) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาสำคัญที่สุดของการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกา

สามไม่ได้กำหนดแผนและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมถึงให้บริการเฉพาะประชาชนบางกลุ่ม และ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญตามหลักธรรมาภิบาล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามควรให้บริการแก่ประชาชนทุกกลุ่มในทุกชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

1.3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมาก ข้อหน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชจรี วีรพิพัฒน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองท้องถิ่น อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาให้ทราบถึงความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองท้องถิ่นอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะ ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านสถานภาพ ด้านสถานการณ์ และเพื่อศึกษาให้ทราบข้อเสนอแนะของประชาชนต่อนักการเมืองท้องถิ่นอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการสำรวจ ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองท้องถิ่น พบว่า ความต้องการ ด้านสมรรถนะ ประชาชนมีความคาดหวังในตัวนักการเมืองท้องถิ่นอยู่ในระดับจำเป็นมาก ความต้องการด้านความสำเร็จ ประชาชนมีความคาดหวังในตัวนักการเมืองท้องถิ่นอยู่ในระดับจำเป็นมาก ความต้องการด้านความรับผิดชอบ ประชาชนมีความคาดหวังในตัวนักการเมืองท้องถิ่นอยู่ในระดับจำเป็นมาก ความต้องการด้านการมีส่วนร่วม ประชาชนมีความคาดหวังในตัวนักการเมืองท้องถิ่นอยู่ในระดับจำเป็นมาก ความต้องการด้านสถานการณ์ ประชาชนมีความคาดหวังในตัวนักการเมืองท้องถิ่นอยู่ในระดับจำเป็นมาก ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้แตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองท้องถิ่น ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

1.4 ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น อยู่ในระดับมาก ข้อ หน่วยงานของท่านได้ทำแผนภูมิแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกฤต โพธิ์เงิน. (2556).ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 332 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพได้สัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานีจำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลสำรวจความคิดเห็นพบว่า 1) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยที่สุด อันดับแรก คือหลักการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ หลักคุณธรรม และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยที่สุด อันดับแรก คือ ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ รองลงมา การพัฒนาองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลลัพธ์การดำเนินการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี 5 ด้าน คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านหลักนิติธรรม ทั้งนี้เนื่องจากสมมติฐานสี่ในหกข้อที่ทดสอบด้านหลักนิติธรรม ปรากฏว่าหลักนิติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าควรมีการปรับปรุงการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยจากผลสำรวจความคิดเห็น เช่น ด้านหลักนิติธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม การให้บริการที่เท่าเทียมกัน การประเมินผลงานพนักงาน ความโปร่งใสของข้อมูลข่าวสาร การประหยัดค่าบริหารจัดการ การจัดหารายได้ และแหล่งทรัพยากร

1.5 มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ อยู่ในระดับ ข้อเสนอของหน่วยงานของท่านมีการทบทวนภารกิจของหน่วยงานว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยภรณ์ ฤณอมศรีเดชชัย (2557) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาสำคัญที่สุดของการบริหารจัดการตาม

หลักธรรมาภิบาล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามไม่ได้กำหนดแผนและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมถึงให้บริการเฉพาะประชาชนบางกลุ่ม และ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญตามหลักธรรมาภิบาล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามควรให้บริการแก่ประชาชนทุกกลุ่มในทุกชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

1.6 ประชาชนได้รับความอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการอยู่ในระดับมาก ข้อ หน่วยงานของท่านมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการประชาชน เช่น การตอบข้อสอบถามหรือข้อร้องเรียนผ่านทาง เว็บไซต์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ (2558) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :กรณีศึกษา ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า การบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน เมื่อเปรียบเทียบแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและ อาชีพ/ตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์พบว่า ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำข้อบัญญัติที่ทันสมัย ควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านโซเชียลมีเดีย เช่น เฟสบุ๊ก ควรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มเวลาและควรมีการบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง และ การจัดสรร ตำแหน่งบุคลากรให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่

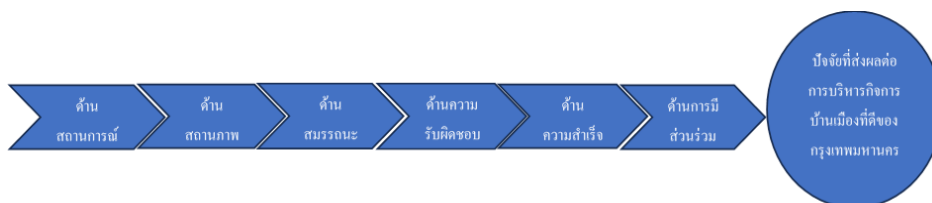
1.7 มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ข้อ หน่วยงานของท่านได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกฤต โพธิ์เงิน. (2556).ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี 2)เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 332 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพได้สัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานีจำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์

สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลสำรวจความคิดเห็นพบว่า 1) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยที่สุด อันดับแรก คือหลักการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ หลักคุณธรรม และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยที่สุด อันดับแรก คือ ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ รองลงมา การพัฒนาองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลลัพธ์การดำเนินการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี 5 ด้าน คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านหลักนิติธรรม ทั้งนี้เนื่องจากสมมติฐานสี่ในหกข้อที่ทดสอบด้านหลักนิติธรรม ปรากฏว่าหลักนิติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่าควรมีการปรับปรุงการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยจากผลสำรวจความคิดเห็น เช่น ด้านหลักนิติธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม การให้บริการที่เท่าเทียมกัน การประเมินผลงานพนักงาน ความโปร่งใสของข้อมูลข่าวสาร การประหยัดค่าบริหารจัดการ การจัดหารายได้ และแหล่งทรัพยากร

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรจำนวน 6 ตัว ประกอบด้วย ด้านสถานการณ์ ด้านสถานภาพ ด้านสมรรถนะ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านการมีส่วนร่วม การที่จะทำให้การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพนั้น สำนักงานกรุงเทพมหานครต้องพัฒนาด้านสถานการณ์ของข้าราชการให้เข้าใจความต้องการของประชาชน ควบคุมอาชรมณ์ได้ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และมีสภาพจิตใจที่มั่นคง ยึดมั่นในหลักการความถูกต้องในส่วนด้านสถานภาพของข้าราชการให้ประพฤติตนดี

เป็นที่ชื่นชอบของประชาชน เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม และที่สำคัญไม่มีปัญหาภาระหนี้สินมากเกินตัว และสมรรถนะข้าราชการต้องมีไหวพริบปฏิภาณ สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีความรอบรู้และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารกับประชาชนได้เป็นอย่างดี และมีความสุข รอบครอบ นุ่มนวล พุดจาพริ้งในส่วนด้านความรับผิดชอบของข้าราชการให้มีความรับผิดชอบต่อภาระและคำพูดของตน รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชน ด้วยความมุ่งมั่นและยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักกฎหมายและศีลธรรมมีความยุติธรรมทำงานให้มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามเป้าหมายที่วาง และพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้าราชการต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปฏิบัติงานมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้าการสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน รู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยการให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนากิจกรรมของสังคม และให้ความร่วมมือกับประชาชนในการวางแผนและการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านสมรรถนะ ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขรอบครอบ นุ่มนวล พุดจาพริ้ง ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครอยู่เสมออย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาจิตใจซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น พุดจาดี นุ่มนวลเวลาให้บริการประชาชน

2. ด้านความสำเร็จ ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก่อนดำรงตำแหน่ง ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักกฎหมายและศีลธรรมมีความยุติธรรม ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมสัมมนาวิชาการด้านกฎหมายและศีลธรรมให้ข้าราชการอย่างน้อย 2 เดือนครั้ง เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจกฎหมาย กฎหมายและศีลธรรมและควรนำระบบคุณธรรมมาใช้อย่างจริงจังในทุกสำนักงาน กรุงเทพมหานคร

4. ด้านการมีส่วนร่วม ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมร่วมกับประชาชนในเรื่องของการวางแผนและการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะเป็นโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมการกำหนดนโยบายและแผนงานของกรุงเทพมหานครมากขึ้น

5. ด้านสถานภาพ ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้วยวิธีการและแนวทางที่หลากหลายและพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้น

6. ด้านสถานการณ์ ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครมีสภาพจิตใจที่มั่นคง ยึดมั่นหลักการและความถูกต้อง ดังนั้น ควรมีการพัฒนาความรู้ของผู้บริหารและข้าราชการเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มพื้นที่การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง

2. ควรเพิ่มเทคนิคการวิจัยที่สูงมากขึ้นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3. เพิ่มตัวแปรการวิจัยให้มากขึ้นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- เทอดเกียรติ ไพศาลอัษฎพงษ์. (2559). ประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ กรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการ, 5(1).
- ชนกฤต โพธิ์เงิน. (2556). ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี. ใน ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารบ้านเมืองที่ดีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. วารสาร รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2(2).
- นุชจรี วีรพิพัฒน์. (2555). ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการเมืองท้องถิ่น อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ การเมืองและการบริหารจัดการ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เบญจา นิลบุตร. (2540).
- ภัทรานิษฐ์ สุศรีวานันต์. (2557). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน คั่นคว้า อิศระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560.
- สุดจิต นิमितกุล. (2553). กระบวนมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี ในการปกครองที่ดี (Good Governance). กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: Survey of literature. The Journal of psychology. 25(35).

พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้
สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในกรุงเทพมหานคร*

DEMOCRATIC POLITICAL BEHAVIORS OF CITIZENS IN VOTING FOR
MEMBERS OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVES IN BANGKOK

ธนบดี แจ่มแจ้ง¹, ธนกฤต โพธิ์เงิน² และ วิทยา สุจริตธนารักษ์³

Nateewit Worachattreechan¹, Thanakrit Pho-ngurn² and Wittaya Sucharittanarak³

¹⁻³คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Faculty of Political Science, Pathum Thani University, Thailand

Corresponding author E-mail: Veerasak.jam@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับพฤติกรรมทางการเมือง 2. วิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมทางการเมือง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมือง และ 3. เสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมือง ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี กรอบแนวคิดใช้แนวคิดและทฤษฎีของ พันธุ์ทิพา อัครธีรน้อย ประชากรขนาดกลุ่มตัวอย่างเปิดตารางของ เครซี่ และมอร์แกน ได้ จำนวน 400 คน สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม และนำข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์สรุปเนื้อหาสถิติที่ใช้ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับพฤติกรรมทางการเมืองโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองใน ระบอบประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านจิตสาธารณะหรือความสำนึกต่อ ประโยชน์สาธารณะในการเลือกตั้ง ด้านความเข้าใจทางการเมืองในระบอบ ประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ด้านการปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมทางการเมืองท้องถิ่นและระดับชาติ

* Received 13 September 2023; Revised 14 September 2023; Accepted 29 October 2023

ในการเลือกตั้ง 2. วิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมทางการเมือง พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ด้านพรรคการเมือง ด้านนโยบาย ด้านสื่อบุคคล และด้านการรับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์ ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมทางการเมือง ได้ร้อยละ 52.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมทางการเมือง ผู้บริหารพรรคต้องคิดค้น สรรหาวิธีการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงประชาชนอย่างถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว ทันสมัยและตรวจสอบได้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชน

คำสำคัญ: พฤติกรรมทางการเมือง, วิธีประชาธิปไตย, พลเมืองในการใช้สิทธิเลือกตั้ง, สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

Abstract

The objectives of this study were 1) to examine level of political behavior according to democratic way of citizens, 2) to analyze factors of political behavior affecting political behavior according to the democratic way of citizens, and 3) to propose guidelines for developing political behavior according to the democratic way of citizens. The research methodology was mixed method. The study conceptual framework was applied from concepts of Pantipa Aktheeranai. The sample size of 400 people was determined using Krejci and Morgan table. Five community leaders, 5 government officials, and 5 students were interviewed. The study instruments were an interviewed form and a five level rating scales questionnaire. The interviewed data were analyzed by content analysis. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression.

The study results revealed that 1. level of democratic political behavior of citizens as a whole was at a much level. When considering each aspect by mean from high to low found that 4 aspects were at much levels consisted of

democracy political participation in elections, public mind or awareness of the public interest in elections, political understanding in democracy in elections, perception of political information. One aspect namely interaction with local and national political activities in elections was at a moderate level. 2. The analysis results of factors related to political behavior showed that applicant attribute factor, the candidate's campaign, political party, policy, media person, and awareness of political communication through online media affecting political behavior according to the democratic way of citizens at 52.3% with a statistically significant level of .01. And 3. guidelines for developing political behavior according to the democratic way of citizens, party executives should innovate to find ways to campaign for candidates, to provide information that can reach the public accurately, quickly, up to date and verifiable in order to build public confidence.

Keywords: Political Behavior, Democracy, Right of Citizen to Vote, Member of the House of Representatives

บทนำ

สำหรับบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้น ประกอบด้วยบทบาทภายในสภา และบทบาทด้านเวทีต่างประเทศ โดยบทบาทภายในสภา ประกอบด้วย 1) การตรากฎหมายอาทิ การตราพระราชบัญญัติที่เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนในการเสนอและการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติหรือร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงมีผลบังคับใช้เป็นกฎหมาย การอนุมัติหรือไม่อนุมัติพระราชกำหนด และการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ 2) อำนาจในการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน อาทิ การตั้งกระทู้ถาม คือ คำถามเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี โดยผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเข้าร่วมประชุมสภาผู้แทนราษฎรหรือวุฒิสภาเพื่อชี้แจงหรือตอบกระทู้ถามในเรื่องนั้นด้วยตนเอง การเสนอญัตติหรือข้อเสนอใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้สภาลงมติหรือวินิจฉัยชี้ขาดว่าจะให้ปฏิบัติอย่างไร 3) สิทธิเข้าชื่อเพื่อถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง 4) อำนาจในการควบคุมการตรา

กฎหมายที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ และ 5) อำนาจในการให้ความเห็นชอบ อาทิ การให้ความเห็นชอบในการทำหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ฯลฯ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2556)

บทบาทภายนอกสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องสร้างบทบาทในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประชาชน วิธีการนั้น คือ การพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่เพื่อสะท้อนถึงการให้ความสำคัญและการเอาใจใส่ทุกข์สุขของประชาชน เปิดโอกาสที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจะได้พบปะและรับฟังปัญหาโดยตรงจากประชาชนเพื่อนำปัญหานั้นไปแก้ไขโดยเร็วที่สุด ทำให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้รับข้อมูลโดยตรงจากประชาชน เพื่อใช้ควบคุมการทำงานของรัฐบาล และเพื่อเสนอแนะการตรากฎหมายต่าง ๆ ในรัฐสภาต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2556)

ปัจจุบันการซื้อสิทธิขายเสียงในประเทศไทยมีแนวโน้มว่า จะทวีความรุนแรงมากขึ้นซึ่งสวนทางกับความพยายามพัฒนา ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน แม้กระทั่งได้มีการประกาศใช้กฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งถือว่ามีความเป็นประชาธิปไตยที่สุดเท่าที่เคยมีมา และมีการ กำหนดให้มีการเลือกตั้งเป็นหน้าที่ของประชาชนชาวไทยและ เป็นกฎหมายที่ทำให้เกิดองค์กฤษฎีเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบกระบวนการการเลือกตั้ง เพื่อให้ เป็นการเลือกตั้งมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม แต่ถึงกระนั้นแนวทางตามกฎหมายดังกล่าวก็ยังไม่สามารถ แก้ไขปัญหาการซื้อสิทธิขายเสียงให้หมดไปจากสังคมไทยได้ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายได้พัฒนามาเป็น วัฒนธรรมทางการเมืองอีกรูปแบบหนึ่งที่แสดงผ่านกระบวนการ เลือกตั้งซึ่งปกติมักจะกระทำกันอย่างลับๆ และเกิดจากความยินยอม ของทั้งสองฝ่าย ระหว่างผู้ให้เงินและผู้รับเงิน โดยเฉพาะพื้นที่ ที่ประชาชนมีความเป็นอยู่อย่างแร้นแค้นและมีความเป็นชุมชนท้องถิ่นที่ยึดเหนี่ยววัฒนธรรมจารีตอย่างเหนียวแน่น เช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ จนกระทั่งมีการขยายขอบเขตของ พฤติกรรมซื้อขายดังกล่าวไปทั่วประเทศไทย (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง และคณะ, 2546)

ประชาชนในกรุงเทพมหานครมีชนชั้นกลางอยู่เป็นจำนวนมาก ทศนะที่บ่มเพาะขึ้นจากความเหลื่อมล้ำจึงก่อให้เกิดความขัดแย้งและความเห็นต่างอย่างต่อเนื่อง จากปี พ.ศ. 2549 ที่ประชาชนต่างจังหวัดยินดีกับนโยบายประชานิยม คนชนชั้นกลาง คนกรุงเทพมหานคร อ่อนไหว ต่อประเด็นคุณธรรม และเกิดความเห็นร่วมกับการเปลี่ยนรัฐบาลด้วยวิธีการที่ไม่ใช่ประชาธิปไตย และในปี พ.ศ. 2554 มีปรากฏการณ์ให้เห็นได้ในความแตกต่างของประชาชนในกรุงเทพมหานคร กับประชาชนในต่างจังหวัดจากการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งแตกต่างกัน การ

เลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในปี พ.ศ. 2535 พรรคพลังธรรมได้รับความนิยมสูงสุดจากประชาชน ชาวกรุงเทพมหานคร ได้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 คนจากทั้งหมด 35 เขตเลือกตั้ง และในปี พ.ศ. 2548 พรรคไทยรักไทย ได้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 คน จากทั้งหมด 37 เขตเลือกตั้ง และในปี พ.ศ. 2554 เขตเลือกตั้งใน (วิกิพีเดีย, 2561)

จากความสำคัญข้างต้น ทำให้การเลือกตั้งเป็นกิจกรรมสำคัญในระบอบประชาธิปไตย สิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับการเลือกตั้งก็คือ ใครบ้างที่ไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เพศชายหรือเพศหญิง อาศัยอยู่ในเขตใด มีอาชีพ รายได้ หรือระดับการศึกษาอย่างไร บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและ สังคมแตกต่างกันดังกล่าว มีปัจจัยอะไรในการเลือกใคร พรรคใด แตกต่างกัน หรือเหมือนกัน ตัดสินใจว่าจะเลือกใคร เมื่อใด ด้วยเหตุผลอย่างไร ระหว่างบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม แตกต่างกันมีกระบวนการตัดสินใจแตกต่างกันหรือไม่ มีปัจจัยสำคัญ อะไรบ้างที่เป็นตัวกำหนดต่อ กระบวนการเหล่านั้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในกรุงเทพมหานคร
2. ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในกรุงเทพมหานคร

3. ด้านพรรคการเมือง ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในกรุงเทพมหานคร
4. ด้านนโยบาย ส่งผลต่อส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในกรุงเทพมหานคร
5. ด้านสื่อบุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในกรุงเทพมหานคร
6. ด้านการรับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลที่เป็นคน

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 5,494,932 คน (สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปอยู่อาศัยในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ด้านพรรคการเมือง ด้านนโยบาย ด้านสื่อบุคคล ด้านการรับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์ รวมมีคำถามทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพฤติกรรมของผู้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง การเมืองการปกครองในการเลือกตั้ง ด้านความเข้าใจทางการเมืองในระบอบ ประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง ด้านการปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมทางการเมือง ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองใน ระบอบประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง ด้านจิตสาธารณะหรือความสำนึกต่อ ประโยชน์สาธารณะในการเลือกตั้ง รวมมีคำถามทั้งหมดได้ จำนวน 25 ข้อ

คำถามเป็นคำถามเชิงบวก (Positive) คือ คำถามสนับสนุน โดยแบบสอบถามส่วนนี้มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล การสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ในการทำวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยบันทึกข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary data) แบบบันทึกข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นการบันทึกข้อมูลทั่วไปของเอกสาร ได้แก่ ชื่อเอกสาร ประเภทเอกสาร แหล่งที่มาของเอกสาร วันเดือนปีของเอกสาร หน่วยงานที่ผลิตงานวิจัย ประเภทของการวิจัย สาขาที่ทำการวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย ประกอบไปด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ข้อมูล

ทั้งนี้ การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบไปด้วย 1) ศึกษาเอกสาร และตำราเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย 2) สร้างแบบบันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานวิจัยที่จำเป็นต่อการสังเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา 3) นำแบบบันทึกข้อมูล (Record Form) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และ 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกข้อมูลตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ขอความอนุเคราะห์ประชาชนในจังหวัดปทุมธานีเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 ขอความร่วมมือจากประชาชนในจังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไปทดสอบเครื่องมือ (try out)

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด พร้อมหนังสือของคณะรัฐศาสตร์ และหนังสือของความร่วมมือนอกจากผู้วิจัยเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่ง และขอรับคืนทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 พิจารณาความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับคืนทำการลงรหัสนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการการวิจัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้ง 15 คน ตามที่กำหนดไว้ในทำการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 การวิจัยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2.2 การวิจัยระดับระดับพฤติกรรมของผู้ไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรุงเทพมหานครด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มี ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย Mean ($\bar{X}$)

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard deviation (S. D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย หรือสมการพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรุงเทพมหานคร วิธีที่เหมาะสมที่สุดเป็นวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยอาศัยตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรพยากรณ์ ด้วยวิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter Method) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ระดับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$,

S.D. =.46) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองใน ระบอบประชาธิปไตยในการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. =.64) รองลงมา ด้านจิตสาธารณะหรือความสำนึกต่อ ประโยชน์สาธารณะในการเลือกตั้ง ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. =.53) ด้านความเข้าใจทางการเมืองในระบอบ ประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. =.54) ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง ($\bar{X}$ = 3.44, S.D. =.55) และด้านการปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมทางการเมืองท้องถิ่นและระดับชาติในการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.40, S.D. =.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการรับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.44, S.D. =.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อได้ติดตาม ข่าวสารทางการเมืองระดับท้องถิ่นและระดับชาติทางสื่อมวลชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. =.97) รองลงมา รับทราบแนวนโยบายของผู้สมัครจากการใช้แผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ ใบปลิว ($\bar{X}$ = 3.47, S.D. =.70) ทราบข่าวสารการเคลื่อนไหวทางการเมืองจากการเข้าร่วม สัมมนาขององค์กรต่างๆ ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. =.68) ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารการเลือกตั้งจากการหา เสียงของผู้สมัครและหัวหน้า ($\bar{X}$ = 3.44, S.D. =.68) ทราบข้อมูลว่ามีการซื้อสิทธิ์ขายเสียง อย่างแพร่หลายจากหัวหน้า/ประชาชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.33, S.D. =.65)

1.2 ด้านความเข้าใจทางการเมืองในระบอบ ประชาธิปไตยในการเลือกตั้งโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. =.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เป็นแกนนำของชุมชน ท้องถิ่นในการณรงค์การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. =.68) รองลงมา ได้นำปัญหาการเมืองไปปรึกษานักวิชาการหรือผู้ที่ตนให้ความเคารพนับถือ ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. =.97) ไปเลือกตั้งผู้สมัครที่มีนโยบายสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. =.69) การเลือกตั้งที่ผ่านมาได้ชักชวนผู้อื่นไปลงคะแนนให้กับผู้สมัครที่ตนเชื่อว่าเป็นคนดี ($\bar{X}$ = 3.44, S.D. =.68) เข้าร่วมการสาธิตวิธีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกับหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.34, S.D. =.66)

1.3 ด้านการปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมทางการเมืองท้องถิ่นและระดับชาติในการเลือกตั้ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.48, S.D. =.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ เคยชี้แนะให้เลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการเป็นตัวแทนประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .97) รองลงมา ร่วมกับชุมชนในการรณรงค์ให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = .67) เคยมีประชาชนมาขอคำแนะนำว่าควรเลือกตั้งใครให้เป็นผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .66) แสดงความคิดเห็นทางการเมืองกับสมาชิกในชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .66) เป็นตัวแทนของชุมชนในการเข้าไปเสนอแนะทางการแก้ไขปัญหาสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = .64)

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองใน ระบอบประชาธิปไตย ในการเลือกตั้ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ เคยเดินแจกใบปลิวประชาสัมพันธ์รณรงค์ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .51) รองลงมา ข้อแนะนำกับผู้ที่มีสิทธิเลือกตั้งในการพิจารณาตัดสินใจเลือกคนดีเป็นตัวแทน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .54) เคยแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อมวลชน ในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .72) เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองกับองค์กรอิสระและองค์กรอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .97) เข้าร่วมกับองค์กรอิสระในการตรวจสอบการซื้อสิทธิขายเสียงในช่วงมีการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .97)

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองใน ระบอบประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ นำเสนอปัญหาสาธารณะกับผู้สมัครรับเลือกตั้งเพื่อการตัดสินใจเลือกของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .52) รองลงมา เสนอข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและผลงานของปวงชนียบุคคลต่อสาธารณะ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .67) บริจาคทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อนำไปใช้ทำประโยชน์สาธารณะ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = .68) ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาต่าง ๆ กับองค์กรภาครัฐและภาคประชาชนเป็นระยะ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .67) แสดงความคิดเห็นในเวทีสาธารณะเกี่ยวกับนโยบายและผลงานของผู้สมัครรับเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .66)

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมือง ในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้าน

คุณลักษณะของผู้สมัคร ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ด้านพรรคการเมือง ด้านนโยบาย ด้านสื่อบุคคล และด้านการรับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์ ร่วมกันพิจารณาพฤติกรรมทางการเมือง ได้ร้อยละ 52.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมทางการเมือง ผู้บริหารพรรคต้องคิดค้น สรรหาวิธีการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงประชาชนอย่างถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว ทันสมัยและตรวจสอบได้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้นำชุมชน ข้าราชการ นักเรียน นักศึกษา จำนวน 15 คน

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1.ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง พบว่า ข่าวสารการเมืองทุกวันนี้มีเยอะหลายช่องทาง โดยเฉพาะในมือถือโซเชียล ประชาชนรู้ข่าวสารได้เร็ว เพราะสื่อออกไวและเร็วมากทุกวันนี้ถือว่าช่องทางการสื่อสารมีหลากหลายประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลทางการเมืองได้เร็วมากโดยเฉพาะด้านการเมืองมีที่พรรค แต่ละพรรคมีนโยบายอย่างไร จะทำประโยชน์อะไรให้กับประชาชน ซึ่งประชาชนสามารถเข้าถึงได้เร็วและจำได้แน่นอนว่านักการเมืองสัญญาอะไรไว้กับประชาชน ดังนั้น การรับรู้ข่าวสารมีแนวโน้มที่อาจจะทำให้ได้รับข้อมูลมากขึ้นกว่าสมัยก่อน แต่ด้วยความที่รับรู้ข่าวสารมากขึ้นนั้น อาจจะทำให้ไม่ได้กลั่นกรองข่าวสารมากเท่าที่ควร

2. ด้านความเข้าใจทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง พบว่า ในปัจจุบันประชาชนมีความเข้าใจด้านการเมืองมากขึ้น โดยเฉพาะในระบบรัฐสภาและการเลือกตั้งเพราะในช่วงที่ผ่านมาเมืองเราเกิดความขัดแย้งกันเยอะมาก ประชาชนก็เริ่มเข้าใจเรื่องการเมืองมากขึ้น เพราะเป็นเรื่องใกล้ตัวและเราต้อง เจอทุกวันและรู้ว่าตัวเองมีสิทธิ์มีเสียงในการเลือกตั้ง เพราะการเลือกผู้แทนถือเป็นส่วนหนึ่งของระบอบประชาธิปไตยที่ชัดเจน และประชาชนเองก็ทราบว่านี่คือประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ในสมัยนี้ประชาชนมีความเข้าใจจึงมีการเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยมากขึ้น เพราะด้วยความเข้าถึงข่าวสารได้ง่ายขึ้นทำให้ทุกคนโดยเฉพาะเด็กรุ่นใหม่ต้องการเรียกร้องความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น

3. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมทางการเมืองท้องถิ่นและระดับชาติ พบว่า การเมืองท้องถิ่นและระดับชาติมีความเชื่อมโยงกันหมด เพราะการเข้าใจกิจกรรมทางการเมืองระดับท้องถิ่นจะส่งผลให้ประชาชนเข้าใจกิจกรรมทางการเมืองระดับชาติด้วย เนื่องจากการเมืองระดับชาติและท้องถิ่นเป็นเรื่องที่แยกจากกันไม่ได้ เพราะพื้นฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยก็มาจากการเมืองท้องถิ่น ที่ถือว่าเป็นโรงเรียนการเมืองการปกครองขั้นต้นและใกล้ชิดกับพี่น้องประชาชนมากที่สุด ดังนั้น ในปัจจุบันการปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมทางการเมืองของคนรุ่นเก่าจะดูน้อยลง ในขณะที่คนรุ่นใหม่ดูจะมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมมากขึ้น อันเนื่องมาจากการใช้ชีวิตติดกับโซเชียลมีเดีย

4. ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง พบว่า ในปัจจุบันประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น เช่น 1) การช่วยรณรงค์การเลือกตั้ง ด้วยการโฆษณาประชาสัมพันธ์ว่าให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างนอนหลับสบาย พยายามสร้างการเรียนรู้ในระบอบประชาธิปไตยเพื่อให้ประชาชนรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตนในฐานะเป็นพลเมืองคนไทยคนหนึ่ง 2) การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งก็ถือว่ามีส่วนร่วมในมุมมองของตนเอง เพราะเรามีสิทธิเราก็ต้องใช้ตามระบอบประชาธิปไตย เรารู้ว่าเรามีหน้าที่อะไรในฐานะประชาชนที่รัฐธรรมนูญให้ไว้ก็ ควรจะใช้สิทธิใช้เสียงที่ตนเองมี

5. ด้านจิตสาธารณะหรือความสำนึกต่อประโยชน์สาธารณะในการเลือกตั้ง พบว่า ปัจจุบันประชาชน เริ่มมีจิตสาธารณะหรือความสำนึกต่อประโยชน์สาธารณะในการเลือกตั้งมากขึ้น เช่น 1) การรณรงค์ให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิของตนเองกันเยอะๆ เพราะหากมอย้อนไปในอดีตถือว่าประชาชนเริ่มรู้หน้าที่ของตนเองมากขึ้นนะ เพราะในฐานะพลเมืองคนไทย เป็นสิทธิหน้าที่ของคนไทยที่จะต้องออกไปเลือกตั้งก็ช่วย ๆ กันรณรงค์ทุกช่องทางสื่อสาร 2) การช่วยรณรงค์และบอกคนอื่น ๆ ให้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง อย่างนอนหลับสบายสิทธิเพราะนี่คือการเมืองของเราเองที่เราควรจะต้องใช้ตามสิทธิที่พึงมี และรัฐธรรมนูญให้ไว้ก็อยากให้ประชาชน ไปใช้สิทธิเลือกตั้งกันเยอะ ๆ

3. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานครผู้บริหารพรรคต้องคิดค้น สรรหาวิธีการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงประชาชนอย่างถูกต้องแม่นยำรวดเร็ว ทันสมัยและตรวจสอบได้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การรับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านเฟซบุ๊ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านเฟซบุ๊กเป็นสื่อโซเชียลเน็ตเวิร์คที่ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางการเมืองได้ง่ายสะดวก และเข้าได้ตลอดเวลา ทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมาก เพื่อน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจพรอาจวิชัย (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดมหาสารคาม : ศึกษากรณีการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2557 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเปิดรับสื่อโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมการเปิดรับสื่ออยู่ในระดับมากในจำนวน 3 ประเภท ได้แก่ สื่อโซเชียลเน็ตเวิร์ค รองลงมาคือ เว็บไซต์ทั่วไป และสื่อโทรทัศน์ตามลำดับ และมีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยในจำนวน 3 ประเภทได้แก่ สื่อวิทยุ รองลงมาคือสื่อหนังสือพิมพ์ และสื่อนิตยสารตามลำดับ

1. ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อได้ติดตามข่าวสารทางการเมืองระดับท้องถิ่นและระดับชาติทางสื่อมวลชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโยธิน บัวทอง (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้ไปใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี และสมาชิกสภาเทศบาล เทศบาลตำบลม่วงสามสิบ อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับการเข้าร่วมอยู่ ในระดับปานกลางหรือบางครั้ง คือ 1) ด้านจิตสาธารณะหรือความสำนึกต่อประโยชน์สาธารณะ ในการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 2.75$) รองลงมาคือ 2) ด้านการปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมทางการเมืองท้องถิ่นและระดับชาติในการเลือกตั้ง ($X=2.73$) 3) ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง ในระบอบประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง ($X = 2.71$) 4) ด้านความเข้าใจทางการเมืองในระบอบ ประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง ($X = 2.65$) และ พฤติกรรมระดับการเข้าร่วมในระดับน้อยหรือ นานๆ ครั้ง 5) ด้านการรับ(ข้อมูล)ข่าวสารทางการเมืองการปกครองในการเลือกตั้ง ($X= 2.57$)

2. ด้านความเข้าใจทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อ เป็นแกนนำของชุมชน ท้องถิ่นในการณรงค์การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ทิพา อัครธีรนัย (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก : ศึกษาในช่วงเวลา พ.ศ. 2559 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-50 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท และประกอบอาชีพเกษตรกร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อของประชาชนชาวจังหวัดนครนายก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในสื่อโทรทัศน์ ลำดับถัดมาคือวิทยุ สื่อหนังสือพิมพ์ และอินเทอร์เน็ต ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากในด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร รองลงมาด้านสื่อบุคคล ด้านพรรคการเมือง ด้านนโยบาย และด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ผลพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า อายุ และอาชีพของประชาชนชาวจังหวัดนครนายกมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก และพฤติกรรมการเปิดรับสื่อของชาวจังหวัดนครนายกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง

3. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมทางการเมืองท้องถิ่นและระดับชาติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อ เคยชี้แนะให้เลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการเป็นตัวแทนประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ บุตรเลียบ (2556) ได้ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดสมุทรสาคร : ศึกษาในห้วงเวลาปี 2557 ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการเปิดรับสื่อทางการเมืองของกลุ่มตัวอย่างมีความสำคัญระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมการเปิดรับสื่อทางการเมืองจากโทรทัศน์ มีความสำคัญมากที่สุด ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งของประชาชนของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นประชาชนในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกตั้งด้านนโยบายของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ด้านคุณสมบัติของสื่อบุคคลของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ด้านรูปแบบการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ด้านพรรคการเมืองของผู้สมัครรับเลือกตั้ง และด้านการอุปถัมภ์ของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้ง

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดสมุทรสาคร ส่วน อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดสมุทรสาคร

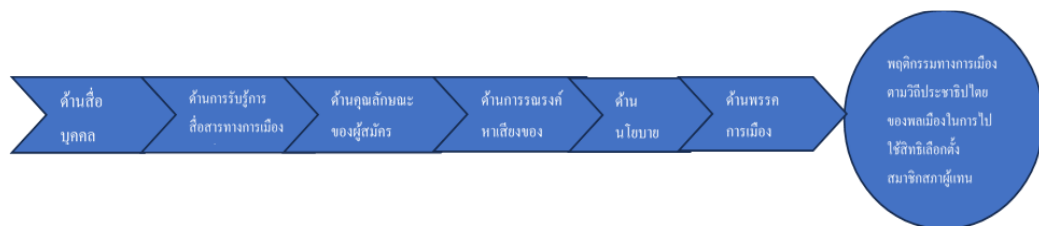
4. ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยในการเลือกตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อ เคยเดินแจกใบปลิวประชาสัมพันธ์รณรงค์ไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร อาจวิชัย (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดมหาสารคาม : ศึกษากรณีการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2557 ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพรรคการเมืองที่ผู้สมัครสังกัด ด้านนโยบายเลือกตั้ง ด้านคุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ด้านบริบททางการเมือง และด้านวิธีการหาเสียงเลือกตั้งตามลำดับ พฤติกรรมการเปิดรับสื่อโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีพฤติกรรมการเปิดรับสื่ออยู่ในระดับมากในจำนวน 3 ประเภท ได้แก่ สื่อโซเชียลเน็ตเวิร์ค รองลงมาคือเว็บไซต์ทั่วไป และสื่อโทรทัศน์ตามลำดับ และมีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยในจำนวน 3 ประเภท ได้แก่ สื่อวิทยุ รองลงมาคือ สื่อนิตยสาร และหนังสือพิมพ์ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ อาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในขณะที่ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และยังพบว่า พฤติกรรมการเปิดรับสื่อมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในจังหวัดมหาสารคาม

5. ด้านจิตสาธารณะหรือความสำนึกต่อประโยชน์สาธารณะในการเลือกตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อ นำเสนอปัญหาสาธารณะกับผู้สมัครรับเลือกตั้งเพื่อการตัดสินใจเลือกของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรรัตน์ ขวรัตน์สกุลกิจ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : ศึกษากรณี ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : ศึกษากรณีประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก ในด้านตัวผู้สมัครรับเลือกตั้ง รองลงมาคือ ด้านพรรคการเมืองที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งสังกัดและด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพภาพกับการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศ ระดับการศึกษาไม่มี

ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดเชียงใหม่ ส่วน อายุ อาชีพ และ รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดเชียงใหม่ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเปิดรับสื่อกับการ ตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการ ตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิ เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในกรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรจำนวน 6 ตัว ประกอบด้วย ด้านสื่อบุคคล ด้านการรับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์ ด้านคุณลักษณะของ ผู้สมัคร ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ด้านนโยบาย ด้านพรรคการเมือง พฤติกรรมทาง การเมืองตามวิถีประชาธิปไตยเป็นเรื่องที่ประชาชนส่วนมากต้องตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของ ตนเอง สิ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งนั้น คือ ด้านสื่อบุคคล ผู้สมัครต้อง พยายามโฆษณาประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของตัวเองผ่านสื่อบุคคลในครอบครัว ด้านการ รับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์ ต้องมีแนวคิดหาวิธีการรณรงค์หาเสียงแบบใหม่ที่ ทันสมัยผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลที่น่าเชื่อถือมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงด้าน คุณลักษณะของผู้สมัครเอง ต้องเป็นบุคคลที่เป็นที่รู้จักมีการปรับกระบวนการทัศนใหม่ในการ คัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ประชาชนต้องการเข้าใจบริบทในการแก้ไขปัญหาของ ประชาชน อีกทั้งการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร มุ่งเน้นวิธีการที่จะสามารถส่งข้อมูลข่าวสารให้ สามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างถูกต้องแม่นยำ รวดเร็วและทันสมัย ด้านนโยบายต้องมีการคิด นโยบายใหม่ๆ ที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์สูงสุดในแบบที่เป็นรูปธรรม และท้ายสุดด้านพรรค การเมืองพรรคที่มีประสบการณ์ทางการเมืองต้องปรับกระบวนการทางความคิด การดำเนินกิจกรรม ทางการเมืองในแบบใหม่ๆ ให้ทันสมัยตรงกับความต้องการของประชาชนที่สามารถเห็นได้อย่าง ประจักษ์



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร คือ การมีชื่อเสียง กว้างขวาง เป็นที่รู้จัก ดังนั้น ผู้บริหารพรรคควรจะปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ในการเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครใหม่ โดยพิจารณาเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่ประชาชนต้องการ เช่น มีความรู้สามารถ การศึกษาที่สูง มีความรู้ความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในชุมชน กล่าวคือ กล่าวทำ เป็นต้น

2. ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร คือ การโฆษณาทางเฟสบุ๊ค/อินเทอร์เน็ต ดังนั้น ผู้บริหารพรรคควรจะคิดค้น สรรหาวิธีการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงประชาชนอย่างถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว ทันสมัยและตรวจสอบได้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชน

3. ด้านพรรคการเมือง คือ เป็นพรรคเก่าแก่มีประสบการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารพรรคเก่าแก่ควรปรับปรุงวิธีคิด วิธีดำเนินกิจกรรมทางการเมืองแบบใหม่ให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการของประชาชน เพราะถ้ายังใช้วิธีการเดิมๆ มุกเดิมๆ ก็จะกลายเป็นพรรคการเมืองตกยุคไป

4. ด้านนโยบาย คือ นโยบายด้านหลักประกันสุขภาพ รักษาฟรี ดังนั้น ผู้บริหารพรรคในยุคปัจจุบันต้องคิดนโยบายใหม่ ๆ ที่ชัดเจนและให้ประโยชน์กับประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

5. ด้านสื่อบุคคล คือ เพื่อนที่เรียน/เพื่อนที่ทำงาน ดังนั้น ผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ต้องพยายามโฆษณาประชาสัมพันธ์

ข้อมูลข่าวสารของตัวเองผ่านสื่อบุคคลให้มากขึ้น โดยเฉพาะสื่อบุคคลที่เป็นบุคคลในครอบครัว เพราะจะได้รับความเชื่อถือเชื่อมั่นมากกว่าสื่อบุคคลที่เป็นเพื่อน

6. ด้านการรับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์ คือ การรับรู้การสื่อสารทางการเมืองผ่านไลน์ ดังนั้น ผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ต้องคิดค้นหาวิธีการรณรงค์หาเสียงแบบใหม่ที่ทันสมัยกว่าการสื่อสารผ่านไลน์ เพื่อให้ข้อมูลที่สื่อไปมีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มพื้นที่การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตพื้นที่อื่น เช่น ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ เป็นต้น

2. ควรเพิ่มเทคนิคการวิจัยที่สูงมากขึ้นเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

3. เพิ่มตัวแปรการวิจัยให้มากขึ้นเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของพลเมืองในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

เอกสารอ้างอิง

- ธิดารัตน์ ขวรัตน์สกุลกิจ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : ศึกษากรณี ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจังหวัดเชียงใหม่. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง วิทยาลัยสื่อสารการเมือง. มหาวิทยาลัยเกริก.
- เบญจพร อาจวิชัย. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดมหาสารคาม. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง. มหาวิทยาลัยเกริก.
- พันธุ์ทิพา อัครธีรนัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง และคณะ. (2546). ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการป้องกันการซื้อเสียงเลือกตั้ง : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ภาคตะวันออก. ใน วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพบูลย์ บุตรเลียบ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของ จังหวัดสมุทรสาคร. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง. มหาวิทยาลัยเกริก.

โยธิน บัวทอง. (2553). พฤติกรรมของผู้ไปใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภา เทศบาล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลม่วงสามสิบ อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัด อุบลราชธานี. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

วิกิพีเดีย. (2561). ประชากรในกรุงเทพมหานคร. เรียกใช้เมื่อ 13 ตุลาคม 2565 จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%9E%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%A3>

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2556). บทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร. เรียกใช้เมื่อ 13 ตุลาคม 2565 จาก <https://web.parliament.go.th/view/1/%E0%B8%AD%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%AA%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B9%81%E0%B8%97%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A9%E0%B8%8E%E0%B8%A3/TH-TH>

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม*

STRATEGIC LEADERSHIP AFFECTING ADMINISTRATION ACCORDING
TO GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES
OF LOCAL ADMINISTRATORS IN NAKHON PATHOM PROVINCE

พรพรรณ กสิบุตร¹, ธนกฤต โพธิ์เงิน² และ วิทยา สุจริตนารักษ์³

Pornpan Kasibutr¹, Thanakrit Pho-ngurn² and Wittaya Sucharittanarak³

¹⁻³คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Faculty of Political Science, Pathum Thani University, Thailand

Corresponding author E-mail: kasiboot@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและ 3. เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสมวิธี กรอบแนวคิดใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Sergiovanni หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปี 2542 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อยู่อาศัยในจังหวัดนครปฐม จำนวน 922,171 คน นำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเปิดตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้ จำนวน 400 สัมภาษณ์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน/ประชาชน รวม 15 คน เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามที่เป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์สรุปเนื้อหา สถิติที่ใช้ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน

* Received 13 September 2023; Revised 14 September 2023; Accepted 30 October 2023

หลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำด้านการศึกษา ด้านภาวะผู้นำด้านเชิงสัญลักษณ์ และ ด้านภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรม ร่วมกันอธิบายการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นได้ ร้อยละ 51.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ต้องพัฒนาองค์ความรู้ตลอดเวลา และประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีโปร่งใสมีคุณธรรม ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานองค์กรให้ทราบโดยทั่ว

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, การบริหารงาน, ผู้บริหารท้องถิ่น, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

The objectives of this study were 1. to examine administration level according to good governance principles, 2. to analyze strategic leadership affecting administration according to good governance principles, and 3. to propose guidelines to develop administration according to good governance principles. The research methodology was mixed method. The study conceptual framework was applied from concepts and theories of Sergiovanni; Good Governance Principles B.E.2542. The study population were 922,171 people with 18 years of age and up living in Nakhon Pathom Province. The sample size of 400 people was determined using Krejci and Morgan table. Fifteen sub-district headmen, village headmen, community leaders and people were interviewed. The study instruments were an interviewed form and a five level rating scales questionnaire. The interviewed data were analyzed by content analysis. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression.

The study results revealed that 1. administration level according to good governance principles as a whole was at a much level. When considering each aspect respectively by mean from high to low found that all 6 aspects were at much levels consisted of morality, responsibility, participation, transparency, rule of law, and worthiness. 2. The analysis results of strategic leadership showed that Leadership Factors related to human relations, education, symbolic, culture affecting the administration of local administrators at 51.8% with a statistically significant level of .05. And 3. guidelines for developing administration according to good governance principles including developing knowledge at all time, and behaved as a good role model, transparent, integrity, hold a meeting to clarify the organization's operations for general acknowledgment.

Keywords: Strategic Leadership, Administration, Local Administrator, Good Governance Principle

บทนำ

ผู้บริหารขององค์กรควรจะมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ 1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ ซึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่ได้คือความขัดแย้ง ไม่ว่าจะเป็นระหว่างบุคคล กลุ่มหรือองค์กรก็ตาม ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือ

แล้วก็มักจะสามารภประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้ง และช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพได้เสมอ 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วยและ 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความปลอดภัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความสามารถระดมความคิดระดมความคิดความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจาก สภาวะคับขันดังกล่าว (การดี อนันต์นาวี, 2553)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจุบันได้มีหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ในจังหวัดนครปฐม จำนวนมากเข้ามาดำเนินการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการบริหารงานตามหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้และส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อที่จะได้นำไปสู่การวางแผนพัฒนาธรรมาภิบาลอย่างเป็นขั้นตอน และในท้องถิ่นมักจะประสบปัญหาการขาดธรรมาภิบาลเกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อประชาชน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาและพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดประสิทธิภาพอย่างดีที่สุดที่สุดในจังหวัดนครปฐมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม
2. ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม
3. ภาวะผู้นำด้านการศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม
4. ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม
5. ภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรม ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลที่เป็นคน

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อยู่อาศัยในจังหวัดนครปฐม จำนวน 922,171 คน (จังหวัดนครปฐม)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อยู่อาศัยในจังหวัดนครปฐม จำนวน 922,171 คน (จังหวัดนครปฐม) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 400 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้าราชการสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม จำนวน 5 ด้าน คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรม รวมมีคำถามทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า รวมมีคำถามทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ

คำถามเป็นคำถามเชิงบวก (Positive) คือ คำถามสนับสนุน โดยแบบสอบถามส่วนนี้มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล การสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ในการทำวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยบันทึกข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary data) แบบบันทึกข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นการบันทึกข้อมูลทั่วไปของเอกสาร ได้แก่ ชื่อเอกสาร ประเภทเอกสาร แหล่งที่มาของเอกสาร วันเดือนปีของเอกสาร หน่วยงานที่ผลิตงานวิจัย ประเภทของการวิจัย สาขาที่ทำการวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย ประกอบไปด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ข้อมูล

ทั้งนี้ การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบไปด้วย

- 1) ศึกษาเอกสาร และตำราเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย
- 2) สร้างแบบบันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานวิจัยที่จำเป็นต่อการสังเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา
- 3) นำแบบบันทึกข้อมูล (Record Form) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และ
- 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกข้อมูลตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ขอความอนุเคราะห์จากประชาชนในจังหวัดนครปฐม เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในจังหวัดนครปฐม ฉบับที่ 2 ขอความร่วมมือจากประชาชนในจังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไปทดสอบเครื่องมือ (try out)

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด พร้อมหนังสือของคณะรัฐศาสตร์ และหนังสือของความร่วมมือจากผู้วิจัยเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่ง และขอรับคืนทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 พิจารณาความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับคืนทำการลงรหัสส่งข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการการวิจัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้ง 15 คน ตามที่กำหนดไว้ในทำการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 การวิจัยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2.2 การวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม
วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่นส่งผล
ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการ
วิจัยเชิงคุณภาพซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่ง
ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์และการจดบันทึก

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มี ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย Mean ($\bar{X}$)

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard deviation (S. D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย หรือสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่นส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม
วิธีที่เหมาะสมที่สุดเป็นวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression
Analysis) โดยอาศัยตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรพยากรณ์ ด้วยวิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า
(Enter Method) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ
มากที่สุด 6 ด้าน ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .71) รองลงมา ด้านหลัก

ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .49) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .53) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .60) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .53) และด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ การปฏิบัติงานผู้บริหารของท่านภายใต้กฎระเบียบที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .75) รองลงมา การบริหารของผู้บริหารของท่านแสดงให้เห็นถึงการเคารพกฎระเบียบ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .79) ผู้บริหารของท่านนำกฎระเบียบที่ได้รับการยอมรับร่วมกันของผู้ปฏิบัติและประชาชนมาใช้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .68) ผู้บริหารของท่านพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .68) และผู้บริหารของท่านพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .96)

1.2 ด้านหลักคุณธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ ผู้บริหารของท่านมีมาตรการให้พนักงานยึดถือหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .97) รองลงมา ผู้บริหารของท่านให้บริการแก่ประชาชนอย่างเสมอภาคเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .81) ผู้บริหารของท่านพิจารณาความดีความชอบของพนักงานตามหลักความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .85) ผู้บริหารของท่านประพฤติตัวเป็นแบบอย่างและวางตัวเป็นกลางไม่มีการเลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .86) และผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อพนักงานโดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .68)

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ ผู้บริหารของท่านประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .90) รองลงมา ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .74) ผู้บริหารของท่านดำเนินการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

สูง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .77) ผู้บริหารของท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .68) และผู้บริหารของท่านเปิดช่องทางให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกหลายช่องทาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .77)

1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการพัฒนาขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .87) รองลงมา ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .72) ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนรวมตัวกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .85) ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .86) และผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนโครงการและการใช้งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .79)

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบต่อโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ผู้บริหารของท่านใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .51) รองลงมา ผู้บริหารของท่านตระหนักในหน้าที่มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .54) ผู้บริหารของท่านมีมาตรการในการพัฒนาคุณภาพของการให้บริการสาธารณะ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .80) ผู้บริหารของท่านมีระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์และแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .79) และผู้บริหารของท่านมีการให้บริการสาธารณะที่ครอบคลุมภารกิจที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .92)

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ผู้บริหารของท่านเลือกจัดทำโครงการที่คุ้มค่ากับงบประมาณที่จ่ายไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .73) รองลงมา ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .39) ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถในการติดตาม

ตรวจสอบจัดซื้อจัดจ้างอย่างความคุ้มค่ากับงบประมาณที่จ่ายไป ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .66) ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .65) และผู้บริหารของท่านมีนโยบายให้พนักงานนำวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่เพื่อลดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .68)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) ภาวะผู้นำด้านการศึกษา (X_3) ภาวะผู้นำ ด้านเชิงสัญลักษณ์ (X_4) และ ภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .230 .233 .294 และ ..410 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .518 สามารถทำนาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่นกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 51.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม ต้องพัฒนาองค์ความรู้ตลอดเวลา และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีโปร่งใสมีคุณธรรม ประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานองค์กรให้ทราบโดยทั่ว

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่อยู่อาศัยในจังหวัดนครปฐม จำนวน 15 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กำนันผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 5 คน 2) ประธานชุมชนจำนวน 5 คน และ 3) ประชาชนทั่วไป จำนวน 5 คน สรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ดังนี้

จากการผลการศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อการบริหารงาน พบว่า นิติธรรม ส่งผลต่อการบริหารงาน เพราะผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ไม่เลือกปฏิบัติตามอำเภอใจ คุณธรรมส่งผลต่อการบริหารงาน เพราะจะมีประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรโดยรวม ควรปรับปรุงพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยบูรณาการให้ทันยุคสมัย ชัดเจนรอบด้าน สร้างสรรค์และเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ความโปร่งใสส่งผลต่อการบริหารงาน เพราะมีความน่าเชื่อถือ ชัดเจน เรียบง่าย มีจริยธรรมกล้าหาญ เสียสละ ควรพัฒนาให้มีความมุ่งมั่นทุ่มเท ทำงานเป็นทีม สามารถตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมส่งผลต่อการบริหารงาน เพราะ

การบริหารงานต้องมีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ต้องส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน หรือเข้ามามีบทบาทในการร่วมพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ความรับผิดชอบส่งผลต่อการบริหารงาน เพราะผู้บริหารต้องมีความชัดเจน และทำงานอย่างมีความสุข มีความรับผิดชอบ กล้าหาญเสียสละ และมีแผนทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และความคุ้มค่าส่งผลต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารต้องบริหารองค์กรให้มีความประหยัด คุ้มค่า และสามารถพัฒนาองค์กรได้ในระยะยาว

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม มีการอภิปรายผล ดังนี้

1.จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของท่านเป็นคนดีมีคุณธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งเสริมให้พนักงานยึดถือหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนและให้บริการแก่ประชาชนอย่างเสมอภาคเที่ยงธรรมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกฤต โพธิ์เงิน (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลสำรวจความคิดเห็นพบว่า 1) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยที่สุด อันดับแรก คือหลักการมีส่วนร่วม รองลงมา คือหลักคุณธรรม และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยที่สุด อันดับแรก คือ ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ รองลงมา การพัฒนาองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลลัพธ์การดำเนินการ ผลการทดสอบ

สมมติฐาน พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี 5 ด้าน คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านหลักนิติธรรม ทั้งนี้เนื่องจากสมมติฐานสี่ในหกข้อที่ทดสอบด้านหลักนิติธรรม ปรากฏว่าหลักนิติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าควรมีการปรับปรุงการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าผลสำรวจความคิดเห็น เช่น ด้านหลักนิติธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม การให้บริการที่เท่าเทียมกัน การประเมินผลงานพนักงาน ความโปร่งใสของข้อมูลข่าวสาร การประหยัดค่าบริหารจัดการ การจัดหารายได้ และแหล่งทรัพยากรและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ เจริญข้า (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง เพชร ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง เพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานผู้บริหารของท่านภายใต้กฎระเบียบที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของท่านเป็นที่เคารพกฎระเบียบมากและพยายามปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ทวีระวงศ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรณ ฝิวอ่อน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือตามหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านหลักคุณธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารของท่านมีมาตรการให้พนักงานยึดถือหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่าง

แก่ประชาชนส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของท่านเป็นคนที่มีการยึดมั่นในความถูกต้องไม่มีอคติต่อพนักงานให้ความยุติธรรมกับพนักงานทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพรรณ ฝิวอ่อน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือมีการบริหารงานตามหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารของท่านประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบอย่างชัดเจนและต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้และดำเนินการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรรณ ฝิวอ่อน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีการบริหารงานตามหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จังหวัดนครปฐม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนรวมตัวกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า หลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรรณ ฝิวอ่อน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีการบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารของท่านใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาของประชาชนส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของท่านตระหนักในหน้าที่ที่มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่เสมอ และให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อประชาชนโดยมีมาตรการในการพัฒนาคุณภาพของการให้บริการสาธารณะ และมีระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์และแก้ไขปัญหาให้บริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรณ ฝิวอ่อน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือมีการบริหารงานตามหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารของท่านเลือกจัดทำโครงการที่คุ้มค่ากับงบประมาณที่จ่ายไปส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของท่านมีความรู้ด้านงบประมาณ สามารถในการติดตามตรวจสอบจัดซื้อจัดจ้างอย่างความคุ้มค่ากับงบประมาณที่จ่ายไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรณ ฝิวอ่อน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือมีการบริหารงานตามหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม พบว่าตัวแปรจำนวน 5 ตัว ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านวัฒนธรรม กลยุทธ์ด้านเทคนิค กลยุทธ์ด้านการศึกษา กลยุทธ์ด้านเชิงสัญลักษณ์ กลยุทธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นมีผลต่อการบริหารงาน ผู้บริหารควรจะรักษามาตรฐานด้านการให้ความใส่ใจในวัฒนธรรมต่างๆ รวมทั้งมีเทคนิคในการขอความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ผ่านการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสังคมแห่งการเรียนรู้ ในเชิงสัญลักษณ์ต้องมีการวางแผนนโยบายที่ชัดเจน

มองเห็นทิศทางและเป้าหมายได้กว้างไกลมุ่งเน้นการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ก้าวทันเทคโนโลยี บริหารงานอย่างมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน ประกอบกับการมีมนุษยสัมพันธ์ บริหารงานด้วยความยุติธรรม มีศิลปะในการพูด ทำงานเชิงรุกเพื่อพัฒนาความเสมอภาคเคารพความหลากหลายและให้ความเท่าเทียมกัน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐมมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านเทคนิค คือ ความรู้ความสามารถในการประสานงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรจัดโครงการสัมมนาฝึกอบรมทักษะให้กับผู้บริหารท้องถิ่นอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพราะเป็นทักษะสำคัญมากต่อการทำงานในฐานะผู้บริหารองค์กร
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการใช้วินัยควบคุมให้เสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรกำหนดมาตรการในการประเมินผลการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่นด้านการเลือกปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกองค์กร และมีการติดตามประเมินผลอย่างน้อย 6 เดือนครั้ง
3. ด้านการศึกษา คือ ความรอบรู้ทางวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะกำหนดเป็นนโยบายให้ทุกองค์กรจัดโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับวิชาการบริหารองค์กรให้กับผู้บริหารท้องถิ่นอย่างน้อย 6 เดือนครั้ง และควรจะมีมาตรการให้การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปใช้ข้อมูลพื้นฐานในการประเมินผลงาน และประเมินการให้การสนับสนุนด้วย

4. ด้านภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ คือ วิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการปรับทัศนคติเชิงบวกให้กับให้กับผู้บริหารท้องถิ่นอย่างน้อย 6 เดือนครั้ง เพื่อกระตุ้นเตือนให้ท่านมีสติ และพัฒนาวิสัยอยู่เสมอ

5. ด้านวัฒนธรรม คือ ความรู้ความสามารถในการสร้างความเป็นเอกลักษณ์ ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารท้องถิ่นพัฒนาความรู้ความสามารถในการสร้างความเป็นเอกลักษณ์อย่างน้อย 3 เดือนครั้ง เพราะว่าเป็นทักษะที่สำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นมาก เนื่องจากท้องถิ่นจะเจริญก็ต่อเมื่อผู้นำมีทักษะในการทำงานที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ที่ประชาชนให้การยอมรับ

6. ด้านหลักนิติธรรม คือ การพัฒนาปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะจัดอบรมสัมมนาเรื่อง การปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรอยู่เสมออย่างน้อย 6 เดือนครั้ง เพื่อให้ท่านจะสามารถอธิบายทำความเข้าใจกับพนักงานและกับประชาชนได้ว่ากฎระเบียบ และข้อบังคับอันไหนท่านแก้ไขได้และอันไหนท่านไม่สามารถแก้ไขได้

7. ด้านหลักคุณธรรม คือ การปฏิบัติต่อพนักงานโดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะปรับปรุงเรื่องความเสมอภาคในการทำหน้าที่ของท่าน โดยการศึกษาข้อมูลของพนักงานทุกคนอย่างละเอียด และเปิดใจให้กว้างกับทุกคนเพื่อที่จะได้มอบหมายงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และควรพิจารณาความดีความชอบตามผลงาน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชัดเจน

8. ด้านหลักความโปร่งใส คือ การเปิดช่องทางให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวกหลายช่องทาง ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะปรับปรุงช่องทางให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น โดยการพัฒนากระบวนการให้บริการ พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีให้ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

9. ด้านหลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนโครงการและการใช้งบประมาณ ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะปรับปรุงวิธีการ กระบวนการและช่องทางการให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน

การแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนโครงการและการใช้งบประมาณให้มากขึ้น

10. ด้านหลักความรับผิดชอบ คือ การให้บริการสาธารณะที่ครอบคลุมภารกิจที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ และช่องทางการให้บริการแก่ประชาชนให้ถูกต้องชัดเจน เป็นธรรมและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

11. ด้านหลักความคุ้มค่าโดยรวม คือ นโยบายให้พนักงานนำวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่เพื่อลดค่าใช้จ่าย ดังนั้น ผู้บริหารที่ควรจะนำนโยบายให้พนักงานนำวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่เพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยมีมาตรการลงโทษกับพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตาม และมีรางวัลให้กับพนักงานที่สามารถปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มพื้นที่การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่นส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในหลายจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบกัน

2. ควรเพิ่มเทคนิคการวิจัยที่สูงมากขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่นส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

3. เพิ่มตัวแปรการวิจัยให้มากขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่นส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

เอกสารอ้างอิง

ชนกฤต โพธิ์เงิน. (2556). ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี. ใน ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

นิภาพรรณ ผิวอ่อน. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: มนต์รี.

- สุพจน์ เจริญขำ. (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรรถัย ทวีระวงษ์. (2557). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. ใน หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการในอำเภอวัดสิงห์
จังหวัดชัยนาท*

STRATEGIES FOR IMPLEMENTATION OF THE SANGHA AFFAIRS
ADMINISTRATION POLICY AFFECTING THE ADMINISTRATION
ACCORDING TO GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES OF MONKS IN
WAT SING DISTRICT CHAINAT PROVINCE

พระมหาศิริ ทองหล่อ¹, ธนกฤต โพธิ์เงิน² และ วิทยา สุจริตธนารักษ์³

Prahmahasiri Thonglor¹, Thanakrit Pho-ngum² and Wittaya Sucharittanarak³

¹⁻³คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Faculty of Political Science, Pathum Thani University, Thailand

Corresponding author E-mail: Noon-pk@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
2. วิเคราะห์กลยุทธ์การนำนโยบาย ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และ
3. เสนอแนวการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในอำเภอวัดสิงห์ ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสมวิธี
กรอบแนวคิดใช้แนวคิดของ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 หลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี ปี 2542 ประชากรได้แก่ พระภิกษุ จำนวน 250 รูป นำมาคำนวณขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างเปิดตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้ จำนวน 152 คน สัมภาษณ์ เจ้าอาวาสรองเจ้า
อาวาสและพระสงฆ์ จำนวน 15 รูป เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม
ที่เป็น มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์สรุปเนื้อหา สถิติที่ใช้
ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณ

* Received 13 September 2023; Revised 14 September 2023; Accepted 30 October 2023

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส และ ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่า ปัจจัยด้านการปกครอง ด้านการศึกษาสงเคราะห์และ ด้านการสาธารณูปการ ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้ ร้อยละ 89.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. แนวการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในอำเภอวัดสิงห์ ต้องจัดโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะผู้บริหารให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ต้องยึดหลักความเสมอภาค มีความยุติธรรม ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ, การบริหารกิจการคณะสงฆ์, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

The objectives of this study were 1. to examine administration level according to good governance principles of monks, 2. to analyze implementation strategies of the Sangha affairs administration policy into practice affecting the administration according to good governance principles, and 3. to propose guidelines for administration according to good governance principles for monks in Wat Sing District. The research methodology was mixed method. The study conceptual framework was applied from concepts of The Sangha Act, B.E.2505; Good Governance Principles B.E.2542. The study population were 250 Monks. The sample size of 152 monks was determined by Krejci and Morgan table. Fifteen abbots, deputy abbots and monks were interviewed. The study instruments were an interviewed form and a five level

rating scales questionnaire. The interviewed data were analyzed by content analysis. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression.

The study results revealed that 1. administration level according to good governance principles as a whole was at a much level. When considering each aspect respectively by mean from high to low found that all 6 aspects were at much levels consisted of participation, morality, responsibility, worthiness, transparency, and the rule of law. 2. The analysis results of the strategies for implementing the Sangha affairs administration policy into the practice of the Sangha Administrators found that governing factor, welfare education, public utility could affect the administration according to good governance principles at 89.7 % with a statistically significant level of .01. and 3. Guidelines for administration according to good governance principle in Wat Sing District Chainat Province including organizing a knowledge development project, increasing executive management skills to keep up with changes, adhering to the principle of equality, being fair, follow up, examining and evaluating performance.

Keywords: Strategy, Putting the Policy into Practice, Administration of Sangha Affairs, Good Governance Principle

บทนำ

การบริหารงานปกครองคณะสงฆ์ไทย มีมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีเป็นลำดับมาจนถึงปัจจุบัน จะยึดพระธรรมวินัยเป็นหลักสืบต่อกันมาอย่างไม่ขาดสาย แม้จะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารปกครองคณะสงฆ์มาหลายครั้ง ทั้งมีการแยกฝ่ายแยกนิายก็ตาม แต่การบริหารปกครองคณะสงฆ์ทั่วราชอาณาจักรก็มีเพียงคณะหนึ่งคณะเดียว คือ “คณะสงฆ์ไทย” เป็นความมุ่งหมายของสังคมไทยซึ่งมีสถาบันหลักคือ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เป็นเครื่องค้ำจุนอธิปไตยของประเทศให้มั่นคงถาวร การสถาปนา สมเด็จพระ

พระสังฆราช เป็นสกลสังฆปริณายกของสังฆมณฑลทั่วพระราชอาณาเขต ซึ่งปรากฏหลักฐานแน่ชัดตั้งแต่รัชกาลที่ 1 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ เป็นพระบรมราชาบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่จะทรงสร้างความสามัคคีกลมเกลียว เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของประชาชนทั้งชาติ เพื่อการนี้สมเด็จพระสังฆราช จึงควรเป็นผู้ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ โดยเป็นจุดกลางจุดเดียวของสังฆมณฑลมิใช่การแบ่งแยกหรือถ่วงดุลอำนาจระหว่าง ผู้มีอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในคณะสงฆ์ กฎหมายคณะสงฆ์ที่เริ่มมีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2445 มี 3 ฉบับ ที่กล่าวไว้ในหนังสือการคณะสงฆ์ว่า “สมัยที่ 1 พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์รัตนโกสินทร์ศก 121 พระมหากษัตริย์เป็นองค์อัครศาสนูปถัมภกโดยพระองค์เอง หรือทรงมอบหมายสมเด็จพระมหาสมณเจ้า หรือสมเด็จพระสังฆราชทรงบัญชาการคณะสงฆ์โดยลำพังพระองค์เองและทรงรับผิดชอบเอง มหาเถรสมาคมเพียงแต่เป็นที่ปรึกษาเท่านั้น สมัยที่ 2 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2484 สมเด็จพระสังฆราชทรงบัญชาการคณะสงฆ์โดยลำพังพระองค์เองไม่ได้ ต้องทรงบัญชาการคณะสงฆ์ทางคณะสังฆสภา คณะสังฆมนตรีและคณะวินัยธร ซึ่งแยกกันรับผิดชอบและดำเนินการแทนโดยไม่ต้องมีการรับผิดชอบแต่ประการใด สมัยที่ 3 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 เป็นระบบสายกลาง ในระหว่าง “สมัยที่ 1 และ 2 คือ ทรงบัญชาการคณะสงฆ์และทรงรับผิดชอบร่วมกับ มหาเถรสมาคมแต่ทางเดียว โดยทรงดำรงตำแหน่งประธานกรรมการมหาเถรสมาคมไปด้วย” เมื่อพิจารณาในแง่การปกครอง กฎหมายคณะสงฆ์ สมัยที่ 3 ตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายกเป็นตำแหน่งที่ทรงมีอำนาจและหน้าที่ที่สมบูรณ์ ครบตามความหมายของตำแหน่งอย่างแท้จริง คือสมเด็จพระสังฆราชทรงเป็นทั้งประธานสังฆสภา สังฆนายกและประธานคณะวินัยธร ตามอำนาจหน้าที่ที่แบ่งแยกไว้ในสมัยที่ 2 ครบถ้วน และตรงตามประเพณีพระสงฆ์ปกครองคณะ ซึ่งสืบเนื่องติดต่อกันมาตั้งแต่ครั้งพุทธกาลด้วย (พระธรรมปิฎก, 2542)

คณะสงฆ์จังหวัดชัยนาท โดยการนำของพระเดชพระคุณพระสุธีวรารักษ์ เจ้าคณะจังหวัดชัยนาท ได้จัดให้มีการประชุมการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการทุกระดับ และเลขานุการตามมติมหาเถรสมาคม ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดชัยนาท ประจำปี 2563 ณ วัดทรงเสวย ตำบล หนองน้อย อำเภอดงสิงห์ จังหวัดชัยนาท โดยมีเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส และพระเลขานุการทุกตำแหน่ง ประมาณ 300 รูป เข้าร่วมการประชุม ฯ ในโอกาสนี้ พระเดชพระคุณพระธรรมรัตนารักษ์ เจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี เจ้าอาวาสวัด

เขียนเขต (พระอารามหลวง) ประธานอนุกรรมการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข (ส่วนกลาง) ฝ่ายสาธารณูปการของมหาเถรสมาคม เมตตาเป็นประธานเปิดการประชุมฯ และให้อาวาสพร้อมทั้งเป็นองค์วิทยากรบรรยายถวายเป็นความรู้ในหัวข้อ “การดำเนินงานโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ประกอบด้วยการนำเสนอองค์ความรู้ประกอบสื่อกรณีตัวอย่าง “3 พันธกิจ, 5 ส เครื่องมือ, 7 ขั้นตอนการดำเนินงาน, 9 แนวปฏิบัติพัฒนาพื้นที่ และ 1 ฐานชีวิตใหม่” ซึ่งเป็นแนวทางการการสร้างสัปปายะสู่วัด ด้วยหลักพุทธธรรม และวิถี 5 ส บนฐานชีวิตใหม่ (New Normal) ให้วัดสวยด้วยความสุข โดยพระเดชพระคุณพระธรรมรัตนารักษ์ กล่าวตอนหนึ่งว่า “โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาพื้นที่ทางกายภาพของวัด และชุมชนให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เป็นสถานที่สัปปายะ ต่อยอดสู่การพัฒนาพื้นที่ทางสังคม และการเรียนรู้ของวัด และชุมชนด้วยวิถีวัฒนธรรมเชิงพุทธ ยกระดับสู่การพัฒนาพื้นที่จิตใจ และปัญญาของวัด และชุมชนตามแนวทางพระพุทธศาสนา ภายใต้รูปแบบบูรณาการการดำเนินงานของภาคีเครือข่ายฯ ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ภายใต้แนวคิด วิถีชีวิตดั้งเดิมของคนไทย มีวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นเสาหลักในการพัฒนาคน ให้มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต วัดจึงถือเป็นสถานที่สำคัญต่อวิถีชีวิตคนไทย เพื่อสร้างสังคมสันติสุข สังคมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ และด้านจิตใจของคนในสังคมให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกัน อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ พุทธศาสน์มั่นคง ดำรงศีลธรรม นำสังคมสันติสุขอย่างยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาต่อไป” นอกจากนี้ในการประชุมการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการทุกระดับ และเลขานุการ ตามมติมหาเถรสมาคม ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดชัยนาท ประจำปี 2563 ยังมีการบรรยายในหัวข้อ “การขับเคลื่อนโครงการฯ หมู่บ้านรักษาศีล 5” โดยพระเดชพระคุณพระเทพศาสนากิจบาล ประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการสร้างความปรองดองสมานฉันท์โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา “หมู่บ้านรักษาศีล 5” (ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี) ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรการป้องกันควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อาทิ การสวมใส่หน้ากากอนามัย การตรวจคัดกรองอุณหภูมิร่างกาย การบริการเจลแอลกอฮอล์ล้างมือ และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุขเฝ้าระวังดูแลเพื่อความปลอดภัยด้านสุขภาพของผู้เข้าร่วมประชุมฯ ตามมติมหาเถรสมาคม การประชุมการเผยแผ่ฯ ขยายผลขับเคลื่อนโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข – หมู่บ้านรักษาศีล 5 มุ่งสร้างสังคมสันติสุขด้วยพุทธธรรมบนฐานชีวิตใหม่ (วัดทรงเสวย, 31 กรกฎาคม 2563)

คณะสงฆ์จังหวัดชัยนาท ในเรื่องการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมายและระเบียบคำสั่ง มติ ประกาศของมหาเถรสมาคม และตามพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช แต่เมื่อมาศึกษาพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎหมายหรือกฎระเบียบอื่น ๆ ที่จะส่งเสริมให้คณะสงฆ์ทำงานได้สะดวกนั้นมีน้อยมาก เพราะมีปัญหาจากโครงสร้างการบริหารที่ไม่มีการแก้ไขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้การบริหารไม่สอดคล้องกับสถานะของสังคมในปัจจุบัน (เอกสารสัมภาษณ์เรื่อง บทบาทพระสงฆ์: ผู้นำสังคม ในการอนุรักษ์มรดกศิลปวัฒนธรรมไทย, 2544) โดยเฉพาะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดชัยนาท ทำให้เกิดปัญหาตามมาในวงการพระสงฆ์รวมทั้งการแต่งตั้งพระสังฆาธิการในระดับต่าง ๆ ของจังหวัดชัยนาท การแต่งตั้งพระสังฆาธิการมีพรรษา และคุณวุฒิทางธรรมน้อย ทำให้เกิดปัญหาในแง่การบริหารกิจการงานคณะสงฆ์ (รายงานประชุมพระสังฆาธิการจังหวัดชัยนาท, 2554)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท
2. เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

สมมติฐานในการวิจัย

1. กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ในภาพรวม
2. กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ด้านหลักนิติธรรม
3. กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ด้านหลักคุณธรรม

4. กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ด้านหลักความโปร่งใส

5. กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

6. กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ด้านหลักความรับผิดชอบ

7. กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ด้านหลักความคุ้มค่า

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลที่เป็นคน

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1.1 ประชากร ได้แก่ พระภิกษุที่มีสังกัดวัดในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท (มหานิกาย) มีจำนวนทั้งสิ้น 250 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาท, 2565)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระภิกษุที่มีสังกัดวัดในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท (มหานิกาย) มีจำนวนทั้งสิ้น 250 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาท, 2565) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 152 รูป และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ เจ้าอาวาสรองเจ้าอาวาสและพระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท จำนวน 15 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสามัญ, ระดับการศึกษาทางธรรม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติของพระสังฆาธิการ จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ รวมมีคำถามทั้งหมด จำนวน 21 ข้อ โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า 29 ข้อ รวมมีคำถามทั้งหมด จำนวน 15 ข้อ

คำถามเป็นคำถามเชิงบวก (Positive) คือ คำถามสนับสนุน โดยแบบสอบถามส่วนนี้มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล การสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ในการทำวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยบันทึกข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary data) แบบบันทึกข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นการบันทึกข้อมูลทั่วไปของเอกสาร ได้แก่ ชื่อเอกสาร ประเภทเอกสาร แหล่งที่มาของเอกสาร วันเดือนปีของเอกสาร หน่วยงานที่ผลิตงานวิจัย ประเภทของการวิจัย สาขาที่ทำการวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย ประกอบไปด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ข้อมูล

ทั้งนี้ การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบไปด้วย 1) ศึกษาเอกสาร และตำราเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย 2) สร้างแบบบันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานวิจัยที่จำเป็นต่อการสังเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา 3) นำแบบบันทึกข้อมูล (Record Form) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และ 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกข้อมูลตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ขอความอนุเคราะห์จากคณะสงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะสงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ฉบับที่ 2 ขอความร่วมมือจากคณะสงฆ์ในอำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไปทดสอบเครื่องมือ (try out)

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 97 ชุด พร้อมหนังสือของคณะรัฐศาสตร์ และหนังสือขอความร่วมมือจากผู้วิจัยเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากคณะสงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่ง และขอรับคืนทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 พิจารณาความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับคืนทำการลงรหัส นำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการการวิจัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้ง 15 คน ตามที่กำหนดไว้ในทำการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 การวิจัยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2.2 การวิจัยระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารท้องถิ่นส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในจังหวัดนครปฐม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติของพระสังฆาธิการ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย Mean ($\bar{X}$)

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard deviation (S. D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย หรือสมการพยากรณ์ ปัจจัยกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติของพระสังฆาธิการ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท วิธีที่เหมาะสมที่สุดเป็นวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยอาศัยตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรพยากรณ์ ด้วยวิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter Method) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1.ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .22) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .42) รองลงมา ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .31) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .44) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .25) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .81) และ ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .41)

1.1 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ การปฏิบัติงานผู้บริหารของท่านภายใต้กฎระเบียบที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .86) รองลงมา การบริหารของผู้บริหารของท่านแสดงให้เห็นถึงการเคารพกฎระเบียบ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .87) ผู้บริหารของท่านพัฒนาปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องกับความต้องการของคณะสงฆ์ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .62) ผู้บริหารของท่านนำกฎระเบียบที่ได้รับการยอมรับร่วมกันของผู้ปฏิบัติมาใช้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .83) และ ผู้บริหารของท่านพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ และข้อบังคับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .59)

1.2 ด้านหลักคุณธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ผู้บริหารของท่านพิจารณาความดีความชอบของพระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองตามหลักความรู้ความสามารถและ ผลการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารของท่านให้ความอนุเคราะห์แก่พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครอง อย่างเสมอภาคเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .42) รองลงมา ผู้บริหารของท่านประพฤติตัวเป็นแบบอย่างและวางตัวเป็นกลางไม่มีการเลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .58) ผู้บริหารของท่านมีมาตรการให้พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองยึดถือหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .49) และ ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อพระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองโดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .49)

1.3 ด้านหลักความโปร่งใสโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ผู้บริหารของท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

อย่างตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 1.00) รองลงมา ผู้บริหารของท่านดำเนินการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .84) ผู้บริหารของท่านประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองทราบอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .85) ผู้บริหารของท่านเปิดช่องทางให้พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกหลายช่องทาง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .87) และ ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .90)

1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมพัฒนาวัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .61) รองลงมา ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการวัดของท่าน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .65) ผู้บริหารของท่านเสริมสร้างความเข้มแข็งให้พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองช่วยกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาวัด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .76) ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนโครงการและการใช้งบประมาณ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .81) และ ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .38)

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ผู้บริหารของท่านตระหนักในหน้าที่มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อคณะสงฆ์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .47) รองลงมา ผู้บริหารของท่านมีระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์และแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .56) ผู้บริหารของท่านมีมาตรการในการพัฒนาคุณภาพของพระภิกษุและสามเณร ผู้ได้ปกครอง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .82) และ ผู้บริหารของท่านใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาของพระภิกษุและสามเณร ผู้ได้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .60)

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ

ให้พระภิกษุและสามเณรผู้ได้ปกครองปฏิบัติกิจวัตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .47) ผู้บริหารของท่านเลือกจัดทำโครงการที่คุ้มค่ากับงบประมาณที่จ่ายไป ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .57) ผู้บริหารของท่านมีนโยบายให้พระภิกษุและสามเณร ผู้ได้ปกครองนำวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่เพื่อลดค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .37) ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .35) และ ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถในการติดตามตรวจสอบจัดซื้อจัดจ้าง อย่างความคุ้มค่ากับงบประมาณที่จ่ายไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .26)

2. วิเคราะห์กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยด้านการปกครอง ด้านการศึกษาสงเคราะห์และ ด้านการสาธารณูปการ ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้ ร้อยละ 89.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ต้องจัดโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะผู้บริหารให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ต้องยึดหลักความเสมอภาค มีความยุติธรรม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติของพระสังฆาธิการ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ประชากรในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ เจ้าอาวาสรองเจ้าอาวาสและพระสงฆ์ ในพื้นที่อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท จำนวน 15 รูป

เพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรเกณฑ์ คือ ด้านการปกครอง (X_1) ด้านการสาธารณูปการ(X_5) และด้านการสาธารณสงเคราะห์ (X_6)

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติของพระสังฆาธิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติของพระสังฆาธิการหลายด้าน เช่น พระสังฆาธิการมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญในกระบวนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน

2. ด้านการยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติของพระสังฆาธิการมาก เพราะทำให้พระสังฆาธิการมีความเข้าใจความสามารถในการวางแผนการจัดองค์การ การกำหนดมอบหมายงาน การควบคุมตรวจสอบ การติดตามผลงาน และการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิง พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติของพระสังฆาธิการมาก เพราะทำให้พระสังฆาธิการได้ทักษะหลายอย่าง เช่น 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านเทคนิควิธี 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ซึ่งทักษะการบริหารทั้ง 3 ประการนั้นต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอดมากที่สุด

4. ด้านการมีทรัพยากรเพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติของพระสังฆาธิการมาก เพราะทำให้พระสังฆาธิการเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา และสามารถเผยแผ่พุทธศาสนาให้กว้างไกลออกไปเพื่อประโยชน์สุขของชาวโลก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติของพระสังฆาธิการ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท มีการอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานของคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมพัฒนาวัดและเปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณรผู้ได้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการวัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภุต โพธิ์เงิน. (2556). ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลสำรวจความคิดเห็นพบว่า 1) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย

4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยที่สุด อันดับแรก คือ หลักการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ หลักคุณธรรม และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยที่สุด อันดับแรก คือ ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ รองลงมา การพัฒนาองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลลัพธ์การดำเนินการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี 5 ด้าน คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านหลักนิติธรรม ทั้งนี้เนื่องจากสมมติฐานสี่ในหกข้อที่ทดสอบด้านหลักนิติธรรม ปรากฏว่าหลักนิติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าควรมีการปรับปรุงการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยจากผลสำรวจความคิดเห็น เช่น ด้านหลักนิติธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม การให้บริการที่เท่าเทียมกัน การประเมินผลงานพนักงาน ความโปร่งใสของข้อมูลข่าวสาร การประหยัดค่าบริหารจัดการ การจัดการรายได้ และแหล่งทรัพยากรและสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ สุศรีวานันต์ (2557) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุทัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานผู้บริหารของท่านภายใต้กฎระเบียบที่ค้ำึงถึงสิทธิมนุษยชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารการบริหารงานของคณะสงฆ์ในอำเภอกุทัย จังหวัดชัยนาท ตามหลักหลักนิติธรรมอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ สุศรีวานันต์ (2557) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารของท่านพิจารณาความดีความชอบของพระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองตามหลัก ความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารคณะ สงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาทประพฤติตัวเป็นแบบอย่างและวางตัวเป็นกลางไม่มีการ เลือกปฏิบัติ และมีมาตรการให้พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองยึดถือหลักคุณธรรมในการปฏิบัติ หน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ นิสัยกล้า (2550) ศึกษาเรื่อง การนํานโยบายธรร มาภิบาลไปปฏิบัติ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับสูงและ ข้าราชการลูกประจำที่สังกัดสำนักงานเขตมีผลการนํานโยบายธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมไป ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านหลักความโปร่งใสโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารของท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารคณะสงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการ บริหารงานให้ชัดเจน จัดระเบียบของคณะสงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาทให้เกิดความ คล่องตัวด้านข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมให้คณะสงฆ์เห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบความโปร่งใส และกำหนดกฎหมายที่มีบทลงโทษรุนแรง และดำเนินการจัดการด้าน การบริหารของคณะสงฆ์ที่มีความยุติธรรมโปร่งใส ด้วยระบบบริหารจัดการความโปร่งใสที่เป็น รูปธรรมและมีกลไก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจ พรพลธรรม (2553) ศึกษาเรื่อง การ จัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของชุมชน ในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ที่มีแนวปฏิบัติและทฤษฎี รองรับในปัจจัย 6 ประการ ดังนี้ (1) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานให้ ชัดเจน (2) การจัดระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความคล่องตัวด้านข้อมูล ข่าวสาร (3) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ (4) การ ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใส และ กำหนดกฎหมายที่มีบทลงโทษรุนแรง (5) การจัดการด้านการบริหารของผู้นำองค์กรที่มีความ ยุติธรรมโปร่งใส และเข้าถึงความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชน และ (6) การมีระบบบริหาร จัดการความโปร่งใสที่เป็นรูปธรรมและมีกลไก ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่สาม พบว่า กลไก รูปแบบตัวชี้วัดการจัดการความโปร่งใส ประกอบด้วย ความโปร่งใสในนโยบายฝ่ายบริหาร 9

ตัวชี้วัดความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร 5 ตัวชี้วัด ความโปร่งใสในการสร้างจิตสำนึก คุณธรรมศีลธรรม และจริยธรรม 5 ตัวชี้วัด ความโปร่งใสในการสร้างจิตสำนึก คุณธรรม ศีลธรรมและจริยธรรม 5 ตัวชี้วัด ความโปร่งใสในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ 5 ตัวชี้วัด ความโปร่งใสในการตรวจสอบ 6 ตัวชี้วัด ความโปร่งใสในระบบการ ให้บริการและผู้รับบริการ 4 ตัวชี้วัด และ ความโปร่งใสในระบบโครงสร้าง 5 ตัวชี้วัดในส่วน ตัวชี้วัดการจัดการการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มิติสังคม 6 ตัวชี้วัด มิติทางเศรษฐกิจหรือ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 6 ตัวชี้วัด และมิติทางการเมือง 2 ตัวชี้วัด

1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมพัฒนาวัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมพัฒนาวัดและเปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณรผู้ได้ ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการวัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรานิษฐ์ สุศรีวานัด (2557) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักธรรมาภิ บาล ด้านหลักการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุทัย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

1.5 ความคิดเห็นของคณะสงฆ์ที่มีต่อการบริหารงานของคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาล ในอำเภอดงสิงห์ จังหวัดชัยนาท ด้านหลักความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารของท่านตระหนักในหน้าที่มีความสำคัญในความรับผิดชอบ ต่อคณะสงฆ์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารคณะสงฆ์ในอำเภอดงสิงห์ จังหวัดชัยนาทมีมาตรการในการพัฒนาคุณภาพของพระภิกษุและสามเณร ผู้ได้ปกครอง ให้มี จิตสำนึกรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของความพระสงฆ์ โดยมีการจัดประชุมอบรมสัมมนา เพื่อให้ความรู้และกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรานิษฐ์ สุศรีวานัด (2557) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การ บริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความ คิดเห็นว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ ในระดับมาก

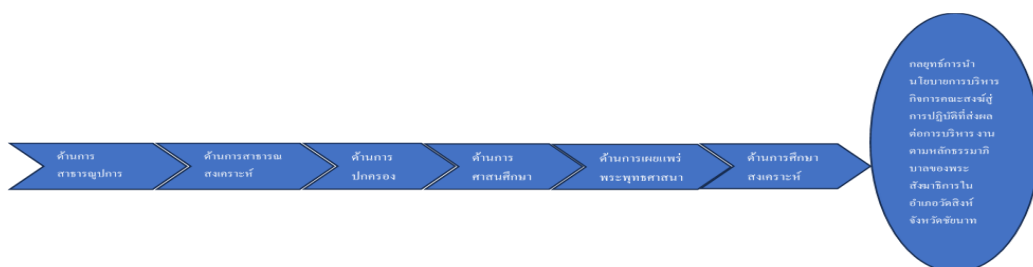
1.6 ความคิดเห็นของคณะสงฆ์ที่มีต่อการบริหารงานของคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาล ในอำเภอดงสิงห์ จังหวัดชัยนาท ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการให้พระภิกษุและสามเณรผู้ได้ปกครองปฏิบัติกิจวัตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งอาจเป็นเพราะผู้บริหารคณะสงฆ์มีความรู้ความสามารถในการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานมาก และให้การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการอำนวยความสะดวกเพื่อพระภิกษุและสามเณรผู้ได้ปกครองปฏิบัติกิจวัตรได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรรค์ นิสัยกล้า (2550) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าผลการวิจัยอิทธิพลของปัจจัยและผลการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติที่สามารถอธิบายผลการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้นประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านการจัดหา ส่งเสริม ควบคุม ประเมินผลและการให้คุณโทษบุคลากรปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานปัจจัยด้านนโยบาย

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อการบริหาร งานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท พบว่า ตัวแปรจำนวน 6 ตัว ประกอบด้วย ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันพัฒนานโยบายมาจากพระธรรมวินัยที่ใช้ในการปกครองควบคุมไปกับการเจริญเติบโตของสังคมไทย ซึ่งมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ข้อบังคับ ระเบียบต่างๆ ที่เกื้อหนุน ด้านสาธารณูปการ ร่วมกันพัฒนาวัดในด้านวัตถุโครงสร้าง การปฏิสังขรณ์ศาสนสถานภายในวัด ควบคุมไปกับการสาธารณสงเคราะห์ที่เป็นการช่วยเหลือประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสต่างๆทั้งยังรวมไปถึงการใช้สถานที่วัดดำเนินกิจการเพื่อส่วนร่วม ภายใต้การปกครองที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้พระภิกษุสามเณรปฏิบัติตามพระธรรมวินัยประพฤตติ ปฏิบัติชอบ เชื่อมโยงถึงการศาสนศึกษา ที่เป็นการศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรม

ศึกษาหลักธรรมคำสอนสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา และยังคงเผยแพร่พระพุทธศาสนา มุ่งเน้นให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม น้อมนำไปปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เกิดศรัทธาในพระพุทธศาสนา และในด้านการศึกษาสงเคราะห์เป็นการดำเนินการที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อสามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามหลักธรรมาภิบาลของพระสงฆ์ที่บริหารจัดการตามนโยบายที่กำหนดไว้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติของพระสงฆ์ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ยังมีบางข้อคำถามจากงานวิจัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม คือ ผู้บริหารของท่านพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและข้อบังคับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่นำมาใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาทให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันแต่ไม่ขัดแย้งกับพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505

2. ด้านหลักคุณธรรม คือ ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อพระภิกษุสามเณรผู้ได้ปกครองโดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องจัดโครงการพัฒนาความรู้และทักษะในการบริหารแบบยุติธรรมให้กับผู้บริหารในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง

3. ด้านหลักความโปร่งใส คือ ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานแบบโปร่งใสให้กับผู้บริหารในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง

4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรผู้ได้ปกครองมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอย่างไรมีประสิทธิภาพให้กับผู้บริหารคณะสงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารของท่านใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหของพระภิกษุและสามเณรผู้ได้ปกครอง ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารคณะสงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง

6. ด้านหลักความคุ้มค่า คือ ผู้บริหารของท่านมีความรู้ความสามารถในการติดตามตรวจสอบจัดซื้อจัดจ้างอย่างความคุ้มค่ากับงบประมาณที่จ่ายไป ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณให้กับผู้บริหารคณะสงฆ์ในอำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มพื้นที่การวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติของพระสงฆ์สามเณร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในเขตพื้นที่อื่น เช่น ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ เป็นต้น

2. ควรเพิ่มเทคนิคการวิจัยที่สูงมากขึ้นเกี่ยวกับการนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติของพระสงฆ์สามเณร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

3. เพิ่มตัวแปรการวิจัยให้มากขึ้นเกี่ยวกับการนำนโยบายการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่การปฏิบัติของพระสงฆ์สามเณร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

เอกสารอ้างอิง

- ธนภุต โพธิ์เงิน (2556). ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี. ใน ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- เบญจ พรพลธรรม. (2553). การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2542). พรตลอดปี ชีวิตดีตลอดไป. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.
- _____. (2543ก). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภัทรานิษฐ์ สุศรีวานันต์. (2557). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน คั่นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2544). บทบาทพระสงฆ์ : ผู้นำสังคมในการอนุรักษ์มรดกศิลปวัฒนธรรมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัดทรงเสวย. (2563). ประชุมการเผยแผ่ฯ ขยายผลขับเคลื่อนโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข. เรื ย ก ใ ช้ เมี อ 11 ตู ล า ค ม 2565 จ า ก <https://www.wat3579.com/news/news/detail/var/84o274>
- สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาท. (2565). พระภิกษุที่มีสังกัดวัดในพื้นที่เขตการปกครองคณะสงฆ์ในอำเภอดอนสังขยา จังหวัดชัยนาท (มหานิกาย). เรียกใช้เมื่อ 11 ตุลาคม 2565 จาก <https://cnt.onab.go.th/th/content/page/index/id/5286>
- เสกสรรค์ นิสัยกล้า. (2550). การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร. ใน สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สหพันธ์
ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1 *

EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT ACCORDING TO THE
SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY DEVELOPMENT NETWORK
GROUP THE QUALITY OF EDUCATION IS PROGRESSIVE. KALASIN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปัทมา สันประเภา¹ และ สุรางคณา มัณยานนท์²

Patama sanpraphet¹ and Thanakrit Pho-ngurn²

¹⁻²โรงเรียนสหพันธ์วิทยาคม

¹⁻²Sahatsakhanwitthayakhom School, Thailand

Corresponding author E-mail: patprimprang@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษา สหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สหพันธ์ก้าวหน้า จำนวน 14 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คนและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ใน

* Received 17 September 2023; Revised 25 September 2023; Accepted 30 October 2023

สถานศึกษา จำนวน 80 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง (ตามเกณฑ์คุณสมบัติเป็นครูที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย) เปิดตาราง Krejcie&Morgan (1970) สุ่มแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วย สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D.= 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X}$ = 4.65, S.D.= 0.58) 2) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.64, S.D.= 0.59) 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D.= 0.62) 4) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.68)

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า

Abstract

The purpose of this research article is to study 1. to study the level of educational institution administration according to the philosophy of Sufficiency Economy of educational institution administrators. Sahatsakhan Educational Quality Development Network Group Under the jurisdiction of the Primary Educational Service Area Office Study Kalasin District 1 2. To study the guidelines for developing educational institution administration according to the philosophy of Sufficiency Economy. Management of educational institutions Sahatsakhan Educational Quality Development Network Group Under the jurisdiction of the Primary Educational Service Area Office Study Kalasin District 1 using a qualitative research model. The sample used in this research is Schools in the educational quality development network group Sahatsakhan

Progress, 14 places, 14 educational institution administrators and 80 teachers who work in educational institutions, selected specifically (according to the qualification criteria for teachers working in all 4 administrative groups) Open table Krejcie&Morgan (1970) multi-step random sampling consisting of Stratified random sampling and simple random sampling were used. The tool used for data analysis was a questionnaire. Statistics used for data analysis included frequency (Frequenuy), percentage, mean, standard deviation.

The research results found that Level of administration of educational institutions according to the philosophy of Sufficiency Economy Sahatsakhan Educational Quality Development Network Group Kalasin Primary Educational Service Area Office 1 is overall at the highest level ($\bar{x} = 4.58$, S.D.= 0.62) and has the highest average. namely 1) general administration ($\bar{x} = 4.65$, S.D.= 0.58) 2) academic administration ($\bar{x} = 4.64$, S.D.= 0.59) 3) budget administration ($\bar{x} = 4.56$, S.D.= 0.62) 4) The aspect with the lowest average is personnel management ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= 0.68)

Keywords: Educational Institution Administration, Philosophy of Sufficiency Economy, Schools in the Sahatsakhan Advance Education Quality Development Network Group

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องเผชิญกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ หลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมของประชาชน ปัญหาแรงงาน รวมถึงภัยพิบัติทางธรรมชาติ อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ข้างต้นนั้น ก็รวม ถึงประเทศไทยด้วย เช่น ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ปัญหาแรงงานและการค้ามนุษย์ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ยังไม่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและการเสื่อมถอยทางวัฒนธรรมซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบ

ต่อการพัฒนาคนไทยและสังคมไทยในหลายประการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ถือเป็นหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ที่จะต้องดำเนินการขับเคลื่อน โดยเฉพาะระดับสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้ในการดำเนินงานต้องมีความเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับการบริหารสถานศึกษา และระดับปฏิบัติการเรียนการสอน ตลอดจนระดับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนอีกด้วย

ในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ผ่านมา พบว่าแนวทางการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เข้ามาเปลี่ยนหลักการในการบริหารสถานศึกษาในทุกมิติ คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนแต่ขาดการส่งเสริมการนำหลักสูตรบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาดำเนินการใช้จริง 2) ด้านการบริหารงานบุคคล มีการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและครู แต่ยังขาดความเข้าใจในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารงบประมาณ มีการจัดตั้งงบประมาณเพื่อนำมาบริหารในการจัดการเรียนการสอน แต่งบประมาณไม่เพียงพอที่จะนำมาจัดทำแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แต่ขาดการกำกับ ติดตาม และประเมินผลกิจกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ การกำหนดแนวทางในการประเมินผลการทำกิจกรรมหรือการดำเนินงานภายในสถานศึกษาไม่ชัดเจนเท่าที่ควร(รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564, 2564)

จากที่ได้กล่าวนี้เองจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสำรวจประเด็นปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ว่ามีการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับใดและมีแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 เป็นอย่างไร เพื่อนำเอกสารทั้งหมดเข้าสู่วิวิธการ

สังเคราะห์ ให้ปรากฏเป็นผลการวิจัยที่สามารถแสดงให้เห็นถึงสถานะองค์ความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนนำผลการวิจัยไปพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาสหสัจจกัณฑ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหสัจจกัณฑ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสังเคราะห์งานวิจัยแบบวิธีปริทัศน์แบบพรรณนา (Narrative Review) เป็นการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการศึกษาสหสัจจกัณฑ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหสัจจกัณฑ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหสัจจกัณฑ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อให้การศึกษานี้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยมีขั้นตอนในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน เลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ และครูผู้ปฏิบัติงานที่ในสถานศึกษาจำนวน 80 คน จากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan(1970,) สุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 1) เลือกหัวข้อปัญหาที่จะทำการวิจัยเพื่อเป็นการกำหนดขอบเขตของงาน 2) ศึกษาค้นคว้ารวบรวมความรู้พื้นฐานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3) ให้คำจำกัดความของปัญหาที่จะทำการวิจัย 4) พิจารณาแหล่งที่มาของข้อมูล 5) สร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัย 6) เก็บรวบรวมข้อมูล 7) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเชิงพรรณนา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ตอน ได้แก่ **ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิ การศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สายงานที่รับผิดชอบ **ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหชั้นก์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหชั้นก์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด เกี่ยวกับแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป **ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหชั้นก์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ทั้งนี้ การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบไปด้วย 1) ศึกษาเอกสาร และตำราที่เกี่ยวกับการสังเคราะห์และวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับโครงสร้างของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ 3) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และ 4) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้ 1) บันทึกเสนอถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี (วิทยาเขตอุดรธานี) เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหชั้นก์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 2) ดำเนินการส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหชั้นก์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

เพื่อขอความร่วมมือและนัดหมาย วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และ 4) ดำเนินการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดกระทำข้อมูลตามลำดับแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) 2) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) นำข้อมูลมาประมวลผล นำเสนอในรูปตารางประกอบการเขียนบรรยายเป็นความเรียง ใน 4 ด้าน คือ 1)การบริหารวิชาการ 2)การบริหารงบประมาณ 3)การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า จำนวน 14 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คนและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา จำนวน 80 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง (ตามเกณฑ์คุณสมบัติเป็นครูที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย)

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	31	37.80
- หญิง	51	62.20
รวม	82	100
2. ระดับการศึกษาสูงสุดอายุ		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
- ปริญญาตรี	54	65.85
- ปริญญาโท	28	34.15
รวม	82	100
3. อายุ		
- 21 - 30 ปี	10	12.19
- 31 - 40 ปี	19	23.17
- 41 - 50 ปี	28	34.15
- 51 - 60 ปี	25	30.49
รวม	82	100
4. สายงานที่รับผิดชอบ		
- ฝ่ายวิชาการ	25	30.49
- ฝ่ายบุคคล	16	19.51
- ฝ่ายงบประมาณ	13	15.85
- ฝ่ายบริหารทั่วไป	28	34.15
รวม	82	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 82 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 เพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 65.85 รองลงมาวุฒิการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 34.15 ด้านอายุพบว่าอายุ 41-50 ปี มีมากที่สุด

จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 34.15 รองลงมา คือ อายุ 51-60 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.49 อายุ 31-40 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.17 และอายุ 21-30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.19 ด้านความรับผิดชอบงานฝ่ายบริหารทั่วไปมีมากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 34.15 รองลงมา รับผิดชอบงานฝ่ายวิชาการจำนวน 25 คิดเป็นร้อยละ 30.49 รับผิดชอบงานฝ่ายบุคคลจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.51 และรับผิดชอบงานฝ่ายงบประมาณ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.85 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารสถานศึกษาตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพสหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน S.D.	แปลผล
ด้านการบริหารวิชาการ.....	4.64	0.59	มากที่สุด
ด้านการบริหารงบประมาณ.....	4.56	0.62	มากที่สุด
ด้านการบริหารบุคคล.....	4.48	0.68	มาก
ด้านการบริหารทั่วไป.....	4.65	0.58	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.62) และรายด้านเรียงตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการบริหารงานทั่วไป

($\bar{X}$ = 4.65 , S.D.= 0.58) รองลงมาคือด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.64, S.D.= 0.59) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D.= 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.68)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่ได้ดังกล่าวไปในข้างต้นพบว่างานวิจัยเกี่ยวกับประเด็นการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้บริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้ 1.1 ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ดังนี้ การจัดทำแผนพัฒนางาน/โครงการ แผนปฏิบัติราชการและปฏิทินงานเพื่อจัดสรรงบประมาณดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะการจัดทำงาน/โครงการ แผนปฏิบัติราชการเป็นสิ่งที่สำคัญเปรียบเสมือนทิศทางของสถานศึกษาที่จะดำเนินไป สามารถนำสู่การปฏิบัติที่เกิดคุณภาพ 1.2 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์สังคมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประเทศไทยมีกรอบการพัฒนาของตนเองที่กำลังใช้อยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยอาศัยหลักภูมิปัญญาและความซื่อสัตย์สุจริตตลอดจนหลักการเดินทางสายกลาง 1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสถานศึกษา การจัดทำแผนการจัดสรรงบประมาณไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสถานศึกษา การบริหารจัดการงบประมาณด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ การดำเนินงานด้านงบประมาณที่มีความโปร่งใสบริสุทธิ์ ยุติธรรม 1.4 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ข้อเสนอแนะทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ดังนี้ 2.1 สร้างความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2.2 ผู้นำสถานศึกษาต้นแบบเกิดการ พัฒนาและสร้างคนที่มีความรู้และความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2.3 ปลุกฝังให้เด็ก เยาวชน และประชาชน มีความขยันหมั่นเพียร ประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน มีระเบียบวินัย รู้จักให้แบ่งปัน

เมื่อพิจารณาประเด็นการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของแต่ละด้านในแต่ละสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลเป็นประเด็นปัญหามากที่สุด จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เป็นข้อคำถามปลายเปิดนั้นได้รับข้อมูลจากผู้ตอบแบบ สัมภาษณ์ ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ด้านความพอประมาณ มีความตระหนักในคุณค่า ของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายแผนงาน โครงการและ กิจกรรมมีการดำเนินการตามแผนและมีการติดตามผลอย่างไม่มีความต่อเนื่อง ไม่สามารถจัด การศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เท่าที่ควร จึงอาจกล่าวได้ว่าการบริหารงาน บุคคลเป็นประเด็นปัญหาในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำหรับผลการศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์จากแบบสอบถามนั้น ค้นพบประเด็น ปัญหาการบริหารงานบุคคล พบว่า ความพอประมาณ ครูส่วนใหญ่ได้บูรณาการหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงในรายวิชาที่สอนที่ไม่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับ เนื้อหาและระยะเวลา การจัดงบประมาณไม่มีความเหมาะสมกับโครงการ (จักรพันธุ์ วิชาอักษร วิทย์ , 2560 : 24) และแม้จะมีการอบรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนแล้วแต่ยังไม่มี การแก้ไขปรับปรุง จึงสามารถให้อนุมานได้ว่าการบริหารงานบุคคล ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงยังเป็นประเด็นปัญหาของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร จึงจำเป็นต้อง มีงานวิจัยในประเด็นดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขต่อไปในอนาคต

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต้องจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างเหมาะสม นักเรียน บุคลากร มีส่วนร่วม ในการใช้ดูแลรักษา อาคารสถานที่ใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ในสถาน ศึกษาอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดความตระหนักในความสำคัญและทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติตน และการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง สถานศึกษามีแนวทางดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการจัดการศึกษา ปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนผู้ปกครอง และชุมชน สามารถร่วมติดตามและประเมินผลการจัดการอยู่เสมอ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีการสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมืออันดีระหว่างสถานศึกษากับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา 2) ศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: ศรุสภา.

จุฑามาส พัฒนศิริ. (2560). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ โรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ณัฐพร เอี่ยมหรุ่น. (2561). "การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ณัฐสรณ์ เกตุประภากร. (2564). วัฒนธรรมองค์กรยั่งยืนกับเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.
- ทองดี พิมพ์สาลี. (2556). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนาโยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล ภิรมย์. (2562). การศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. ใน งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพร กลิ่นเกตุ. (2557). ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วารสารวิจัยและพัฒนาโลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2561). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. ใน หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พิชญาดา สิงห์เลิศ. (2560). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ใน งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พินิจ เครือเหลา. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม. ใน ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทรารณณ์ แก้วสอน. (2563). การบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน

วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

มัลลิกา สีดาคะ.(2563). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมร ภูมิอ่อนอ่อน. (2561). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 9-12 พ.ศ. 2540-2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พรึกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2556). คู่มือตัวอย่างความสำเร็จ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประเภทองค์การภาครัฐในส่วนภูมิภาค. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

อภิชัย พันธเสน. (2560). สังเคราะห์องค์ความรู้เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร:กองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อรุณรัตน์ เนืองแก้ว. (2564). การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มโรงเรียนบ้านดุง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. ในสารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชธานี.

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม
องค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3
เพชรบุรี*

A HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MODEL SUITABLE FOR THE
ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE FUNERAL ADMINISTRATION
GROUP BESTOWED
ON THE 3RD PHETCHABURI

วีระศักดิ์ โลกนุเคราะห์¹, โสภพร กล่ำสกุล² และ ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิ³

Weerasak Loknukrow¹, Sopaporn Klamsakul² and Supanut Subnawin³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

¹⁻³ Phetchaburi Rajabhat University, Thailand

Corresponding author E-mail: 9lovemyyou@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์การ 2. ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ และ 3. สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี จำนวน 73 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีผลต่อ

*

Received 18 September 2023; Revised 21 September 2023; Accepted 30 October 2023

วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ คือ การมีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา และการพัฒนาทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรมองค์กร อันประกอบไปด้วย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, วัฒนธรรมองค์การ

Abstract

This research aimed to study 1. level of human resource development and organizational culture, 2. human resource development that affects organizational culture, and 3. Synthesize the human resource development model that is appropriate for the Royal Funeral Ceremony Management Group 3rd Petchaburi. It is a mixed methods research. The sample consisted of were 73 personnel of the Royally Bestowed 3rd Petchaburi Funeral. They were selected by purposive sampling and 4 key informants. They were selected by purposive sampling. The instrument for collecting data were questionnaire and interview form. Analysis data by Descriptive statistics were frequency percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis and Content Analysis.

The research results were found as follows; 1. level of human resource development and organizational culture at the highest level 2. human resource development, education and development Affecting the organizational culture of the funeral administration group bestowed on the 3rd Phetchaburi with statistical significance at the 0.05 level 3. the human resource development model that is suitable for the organizational culture is having a human resource development plan in terms of education and development, both short-term

and long-term. By focusing on a blended corporate culture and bringing the strengths of each corporate culture consisting of results-oriented culture bureaucratic culture kindred culture and an adaptive culture as a conceptual framework for setting plans/directions for human resource development to be concrete.

Keywords: Development Model, Human Resource Development, Organizational Culture

บทนำ

จากสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบันทั้งองค์การในภาครัฐและองค์การภาคเอกชน จำเป็นต้องมีการปรับตัวและการพัฒนาองค์การเพื่อให้ทันกับการแข่งขันทั้งภายในประเทศและต่างประเทศอยู่ตลอดเวลา จากการรวมตัวกันของภูมิภาคยุโรปกับภูมิภาคอาเซียน ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกและเพื่อความอยู่รอดของประเทศและประชาชน เช่นเดียวกันในระดับประเทศหรือการแข่งขันในระดับต่าง ๆ ทั้งของภาคธุรกิจและภาครัฐ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์การของตนเอง อาทิ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มคุณภาพของสินค้าและบริการหรือการพัฒนาเรื่องการตลาดติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อให้้องค์การสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและเพื่อความเจริญเติบโตของ้องค์การและทำให้องค์การนั้น ๆ สามารถแข่งขันและดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกำไร ซึ่งการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากบุคลากรเป็นพื้นฐานในทุก ๆ เรื่องของการปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรใน้องค์การมีความรู้ความสามารถและความร่วมมือแล้ว จะสามารถพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไปได้ ทั้งนี้ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของแต่ละ้องค์การจะมีส่วนส่งเสริมต่อการเกิดความร่วมมือของบุคลากรใน้องค์การและสร้างความสามัคคี ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งที่ดีควรปฏิบัติใน้องค์การอย่างเป็นระบบ โดยรวมแล้วสถานการณ์ทั่วไปของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางพฤติกรรมของสมาชิกใน้องค์การนั้น ๆ ทั้งการพัฒนา

บุคลากร การเสริมสร้างความสามัคคี และการพัฒนาองค์การไปพร้อมกันของทุกหน่วยงานย่อย ในองค์การและทุกมิติของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์การต่อไป (วิทยา พยัคฆ์บุตร และ เสรี ชัดแจ้ง, 2564)

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่ปฏิบัติตามความความเคยชิน ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อค่านิยม ภาษา วัตถุ เป็นต้น ทำให้คนอยู่ร่วมกันเป็นสังคมอย่างมีระเบียบ องค์กรมีบุคลากรที่มีความต่างด้านความรู้ ความคิด ความรู้สึก ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรโดยบุคลากร ใน องค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดวิถี ประพฤติขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และการ ปฏิบัติตาม ความเชื่อค่านิยมที่ปฏิบัติกันมาและเป็นไปในทิศทางเดียวกันองค์กรที่มีวัฒนธรรม ที่เข้มแข็งจะช่วยให้สมาชิก ภายในองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด (สมาพร ภูวิจิตร, 2558) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากร เกิดความรู้สึก นึกคิดจนเกิดเป็นค่านิยมและพฤติกรรม การทำงาน อาทิ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมการ มุ่งความสำเร็จในงาน และการทำงานต่างๆ ที่เกิดจาก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับตามสายการบังคับ บัญชางาน ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประสิทธิภาพ (สมาพร ภูวิจิตร, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ ดัฟท์ (Daft, 2001) ที่ได้จัดวัฒนธรรมขององค์กร (Four Corporate Cultures) ไว้ 4 รูปแบบ คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) และ วัฒนธรรมแบบเน้นสายบังคับบัญชา หรือ แบบราชการ (Bureaucratic Culture)

กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 1-15 ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้ (กระทรวงวัฒนธรรม, 2563) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ (1) ปฏิบัติงาน สารบรรณ งานธุรการ งานบุคคล และงานการเงิน (2) ปฏิบัติงานพัสดุ งานการประชุม และ งานบริหารทั่วไปของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (3) จัดทำแผนงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี (4) จัดหาสิ่งของเครื่องใช้เกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับ พระราชทานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (5) ติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก (6) สนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นใดที่ไม่อยู่ในหน้าที่ ความรับผิดชอบของกลุ่มงานในกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (7) ปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย สำหรับงานสนับสนุนการปฏิบัติพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ได้แก่ (1) อำนวยการ

ประสานงาน และร่วมปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานตามหมายรับสั่งในเขตความรับผิดชอบของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (2) ประสานการปฏิบัติงานกับกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ (3) จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องเกียรติยศประกอบศพ และสิ่งของเครื่องใช้พระราชทานที่เกี่ยวข้อง (4) เตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ทั้งด้านปฏิบัติงานและด้านวิชาการ (5) ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานแก่หน่วยงานและบุคคลทั่วไป (6) รวบรวมสถิติปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานระดับเขต (7) ร่วมกับกลุ่มปฏิบัติพิธีการส่วนหน้าดำเนินการประเมินผลการให้บริการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงาน (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างบุคลิกภาพ และพัฒนาทักษะความชำนาญการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน โดยอบรมการฝึกปฏิบัติ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างอุดมการณ์รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มุ่งมั่น เสียสละ ซื่อสัตย์ และจิตอาสา การทบทวนขั้นตอนการเชิญน้ำหลวงอาบศพพระราชทาน เพลิงพระราชทาน ดินฝังศพพระราชทาน ตามรูปแบบของสำนักพระราชวัง พร้อมทั้งฝึกสมรรถภาพของร่างกายและฝึกระเบียบแถวความมีระเบียบวินัย (กระทรวงวัฒนธรรม, 2563) การอบรมดังกล่าวเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งถือเป็นกิจกรรมการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ความสำเร็จขององค์กร ดังจะเห็นได้จากองค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้น มักให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็น ทรัพยากรที่สำคัญมาก มีคุณค่าซึ่งจะขาดมิได้ในการบริหารองค์กร หากองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งหลักการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือความพยายามที่จะดึงดูดให้คนเก่ง คนดีที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และรักษาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ พร้อมกับเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอยู่ตลอดเวลา (บุศรารัตน์ บัวงาม, 2556) ในขณะที่ เจตนัสฤกษ์ วินัยธรรม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2564) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กรใช้เป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ

ขององค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กรเสมอ ให้ ความสำคัญกับความต้องการและความเป็นอยู่ของสมาชิกจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่า องค์กรของเขาเป็นเสมือนครอบครัวขนาดใหญ่ที่จะต้องให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ซึ่งจากข้อมูลการนำเสนอมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนาจการพิธิ การศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนาจการพิธิการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับวัฒนธรรมองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่ม อำนาจการพิธิการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนาจการพิธิการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี แล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอำนาจการ พิธิการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีภายใต้วัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน และใน ขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องมีความรู้ ความสามารถของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อรองรับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การปฏิบัติงานของกลุ่มอำนาจการพิธิการ ศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่ม อำนาจการพิธิการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่ม อำนาจการพิธิการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี
3. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ของกลุ่มอำนาจการพิธิการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนาจการพิธิการ ศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ 8 คน พนักงานราชการ 15 คน จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก 38 คน พนักงานขับรถ 6 คน พนักงานทำความสะอาด 4 คน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 73 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 4 คน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมจังหวัด (2) ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม (3) ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี และ (4) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

2.3 วิธีการตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามให้สอดคล้องกับ กรอบแนวคิดในการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย และข้อคำถามในแต่ละข้อมีความเหมาะสม ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1) การตรวจสอบความถูกต้อง (Correctively) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขให้สมบูรณ์แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาดูตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้อง (Correctively) ทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษาและสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2) การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน จากการคำนวณหาค่า IOC ของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าครั้งนี้ ได้เท่ากับ 0.995

3) การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้เป็น ได้แก่ บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 ราชบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน กับบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวม

ข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

3.2 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 4 คน ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

(1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวความคิด ความเชื่อและทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยได้เตรียมคำถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยสร้างคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับเรื่องที่วิจัย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะแจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และได้ขออนุญาตทำการจดบันทึกในรูปแบบของภาพและรูปแบบเสียงในช่วงที่มีการสัมภาษณ์ รวมถึงผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบต่อหน้ากับผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อให้แสดงความคิดเห็นหรือมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างอิสระ นอกจากนี้จะทดสอบคำถามและคำตอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการถามคำถามต่อไป โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง และต้องขึ้นอยู่กับผู้ให้สัมภาษณ์เป็นหลัก และสัมภาษณ์จนกระทั่งจะไม่พบข้อสงสัยใด ๆ หรือไม่พบข้อมูลใหม่ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย

(2) ผู้วิจัยได้จดบันทึกสรุปสั้น ๆ ขณะสัมภาษณ์ในประเด็นที่สำคัญ นอกจากนี้ยังได้บันทึกสภาพปัญหา รูปแบบการตอบคำถามที่เกิดขึ้นขณะเก็บรวบรวมข้อมูล

(3) นำบทสัมภาษณ์มาถอดคลิปเสียง ตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ชัดเจนหรือประเด็นเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอย่างละเอียด

(4) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทวนสอบความถูกต้องครบถ้วนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(5) วิเคราะห์ข้อมูลและนำไปจัดหมวดหมู่ จำแนกข้อมูลเป็นกลุ่มและนำมาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอในรูปแบบพร้อมคำอธิบาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรม

สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

1) การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) ผู้วิจัยได้เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร บทสรุปที่ได้วิเคราะห์จากการบันทึกเสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์ของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี จำนวน 4 คน มาทำการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระเบียบหมวดหมู่ สามารถ ตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือได้ นำข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วย่อหรือลดทอนข้อมูล (Data Reduction) ให้มีขนาดเล็กลง หรือเฉพาะส่วนที่จะนำไปวิเคราะห์ได้จริง

2) การแสดงข้อมูล (Data Display) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่จัดระเบียบแล้ว นำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนา (Descriptive)

3) การหาข้อสรุปและการตีความ (Conclusion and Interpretation) ผู้วิจัย หาข้อมูลและตีความโดยนำผลการสรุปต่าง ๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

4) สังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับ วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ที่เหมาะสม กับหน่วยงาน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษา ด้านการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับ วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนาจการ

พิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี คือ มีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว อาทิ การสนับสนุนการศึกษา ของบุคลากร จัดฝึกอบรม การระดมสมอง การฝึกภาคปฏิบัติ การหมุนเวียนงาน และการ ประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากผลงานประจำปีทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อ นำมาปรับปรุงแก้ไข มีการปรับแผนการพัฒนาฯ อย่างต่อเนื่อง มีการนำแผนพัฒนาฯ ไปสู่การ ปฏิบัติได้จริง โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรม องค์กร อาทิ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทาง การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยสามารถสรุปรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เป็น AACBED Model ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

A : Adaptability Culture คือ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว

A : Achievement Culture คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

C : Clan Culture คือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ

B : Bureaucratic Culture คือ วัฒนธรรมแบบราชการ

E : Education คือ การศึกษา

D : Development คือ การพัฒนา

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วน วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีมีการ พัฒนาบุคลากร โดยอาศัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ประการ คือ การศึกษา การฝึกอบรม

การพัฒนา และการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อาจเป็นเพราะบุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีวิถีชีวิต จารดีประเพณี และการปฏิบัติตามความเชื่อค่านิยม ที่เป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันมาและเป็นไปในทิศทางที่ทำให้บุคลากรอยู่ร่วมกันเป็นสังคมอย่างมีระเบียบ ช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่ง

สอดคล้องกับทฤษฎีของ สุนันทา เลาหนันท์ (2559) ได้กล่าวว่า การที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มสมรรถนะ องค์กรจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการทุนมนุษย์ 4 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการในการพัฒนาพนักงานสำหรับการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อาทิ การสอนโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใหม่ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน หรือการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในเรื่องของนโยบาย สิทธิประโยชน์ ความคาดหวังขององค์กร และเส้นทางอาชีพ นอกจากนั้นการฝึกอบรมยังเป็นการจัดเตรียมพนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อาทิ การฝึกอบรมเรื่องภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีศักยภาพ นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นการเพิ่มคุณค่าในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร รวมถึงการเติบโตทั้งในระดับบุคคลและในระดับมีอาชีพ จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมจะเกิดประสิทธิภาพมาก หากมีความเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร 2) การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์ต่อสังคมได้ จุดเน้นของการจัดการศึกษา คือ การเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต 3) การพัฒนา (Development) เป็นการกระทำที่เป็นเหตุให้องค์การเจริญเติบโต หรือขยายออกเพื่อให้ดีขึ้นกว่าเดิม และการพัฒนานั้นอาจจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือมนุษย์ก็ได้ ในที่นี้มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคน เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้นในเรื่องความสามารถและสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต ความมีอิสระ และเสรีภาพในการตัดสินใจ เป็นต้น 4) การเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการที่ได้มา

จากประสบการณ์อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวรของแต่ละบุคคล รวมถึงการเปลี่ยนค่านิยมพื้นฐานของพฤติกรรม เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ พงษ์พันธ์ (2564) วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของศาลแพ่งพระโขนง และศาลอาญาพระโขนง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของศาลแพ่งพระโขนง และศาลอาญาพระโขนง ในภาพรวม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี สอดคล้องกับทฤษฎีของ ดราฟท์ (Daft, 1999) ที่เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การ สามารถแบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว จะให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่น เพื่อมุ่งเน้นสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลาพนักงานขององค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่เป็นการกระตุ้นให้พนักงานกล้าเสี่ยง กล้าคิดค้นเรื่องใหม่ๆ กล้าทดลองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่างๆ ได้มากขึ้นเน้นเรื่องการกระจายอำนาจเพื่อให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วเป็นการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับองค์การวัฒนธรรมแบบปรับตัวจะพบมากในองค์การขนาดกลางและขนาดเล็ก 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเสถียรภาพความมั่นคง และการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ ดังนั้น องค์การที่มีลักษณะนี้จะเน้นในเรื่องของเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน อาทิ เรื่องกำไร ยอดขาย ส่วนครองตลาดจะมีการกำหนดให้ชัดเจนว่ามีความต้องการกำไรกี่เปอร์เซ็นต์ องค์การที่มุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญในการแข่งขันในเชิงรุกพนักงานจะมีการแข่งขันกันอย่างหนัก เพื่อเพิ่มยอดขายเพิ่มกำไรและขยายส่วนครองตลาดองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะส่งเสริมให้พนักงานขยันขันแข็งเกี่ยวกับเรื่องการทำงานมีระบบการให้รางวัลแบบจูงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน อาทิ การให้ตัวเครื่องบินไปท่องเที่ยวต่างประเทศพนักงานที่มีความสามารถจะมีผลตอบแทนสูง มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเร็ว ส่วนพนักงานที่มีผลงานไม่ดีอาจหมดกำลังใจในการทำงานและออกจากงานไป 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ จะเน้นให้ความสำคัญแบบยืดหยุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน องค์การแบบนี้จึงมีลักษณะแบบญาติมิตรทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นในความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้น พนักงานที่ทำงานในองค์การแบบเครือญาติจึงมีความผูกพันกับองค์การสูงมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์การมาก รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การดังกล่าว พนักงานจะมีความสุขกับการทำงานและชอบ องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้

มากกว่า วัฒนธรรมแบบเครือญาติจะมุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสำคัญ 4) วัฒนธรรมแบบราชการเป็นวัฒนธรรมที่เน้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน เป็นเรื่องของความมีเสถียรภาพความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบในการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและเรื่องของการประหยัด ส่วนมากจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมแบบราชการจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพ ความมั่นคง สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง อาทิ หน่วยงานของรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจตน์สฤกษ์ วินัยธรรม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2564) วิจัยเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา ด้านการเรียนรู้ และด้านการฝึกอบรม มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี โดยด้านการศึกษา บุคลากรต้องศึกษาหาความรู้ในงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้และค้นคว้าหาข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องมีการวางแผนเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงานเฉพาะกิจ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งงาน อีกทั้งยังต้องกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพอย่างชัดเจน และครอบคลุมทุกระดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกนธ์ คำสาคร และคณะ (2562) วิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระบบการศึกษาและฝึกอบรม ส่งผลต่อการการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี คือ มีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้าน อาทิ การศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผน

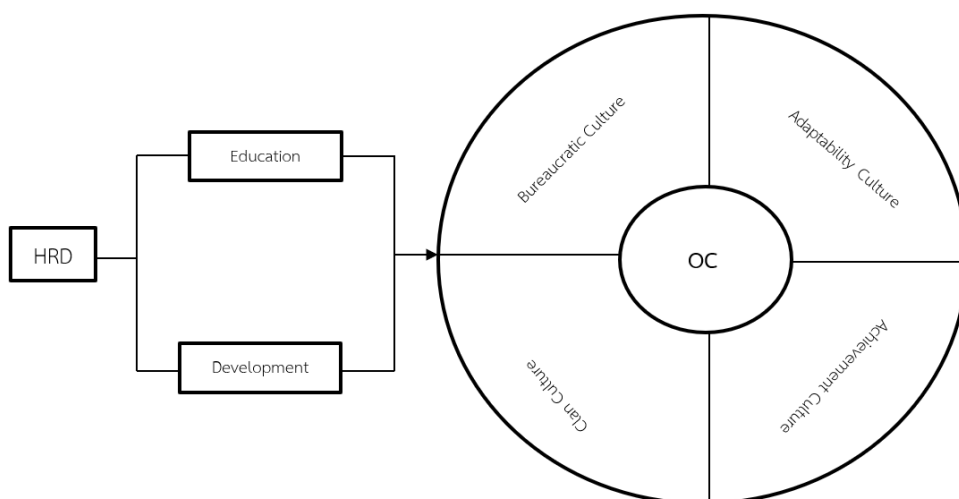
ระยะสั้นและระยะยาว อาทิ การสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร การระดมสมอง การฝึกภาคปฏิบัติ การหมุนเวียนงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากผลงานประจำปีทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข มีการปรับแผนการพัฒนาฯ อย่างต่อเนื่อง มีการนำแผนพัฒนาฯ ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรมองค์กร อาทิ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรมองค์กร อาทิ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยอาศัยการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้าน อาทิ การศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกอบ คงยะมาศ เกรียงศักดิ์ แก้วนาค และพิชัยรัฐ หมั่นด้วง (2562) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติรวมทั้งสิ่งประดิษฐ์และพิธีกรรมต่างๆ ที่สมาชิกภายในองค์กรกระทำหรือจัดให้มีขึ้นซึ่งมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทศนคติอุดมการณ์ และความคาดหวังที่สมาชิกมีส่วนร่วมกันอันเนื่องมาจากการได้เห็น ได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรและผลที่ตามมาร่วมกัน โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมแบบปรับตัวเป็นกระแสนิยมที่ทุกฝ่ายให้ความสำคัญ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรใช้วัฒนธรรมแบบปรับตัวที่มีกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เอื้อต่อการตัดสินใจ สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและเปิดโอกาสให้ประชาชนสังคมและสื่อมีโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญได้อย่างอิสระประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้ซึ่งจะสามารถลดปัญหาการรับกันได้

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่ม
 อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี คือ มีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 ในทุกๆ ด้าน อาทิ การศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว อาทิ การ
 สนับสนุนการศึกษาของบุคลากร การระดมสมอง การฝึกภาคปฏิบัติ การหมุนเวียนงาน และ
 การประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากผลงานประจำปีทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข มีการปรับแผนการพัฒนาฯ อย่างต่อเนื่อง มีการนำแผนพัฒนาฯ ไปสู่
 การปฏิบัติได้จริง โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละ
 วัฒนธรรมองค์กร อาทิ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบ
 เครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/
 ทิศทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 AACBED Model

จากภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของ
 กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ประกอบไปด้วยการพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์ 2 ประการ คือ การศึกษา และการพัฒนา เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การของ

กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีที่ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว นำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี (AACBED Model) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

A : Adaptability Culture คือ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว

A : Achievement Culture คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

C : Clan Culture คือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ

B : Bureaucratic Culture คือ วัฒนธรรมแบบราชการ

E : Education คือ การศึกษา

D : Development คือ การพัฒนา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ 1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษา ด้านการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรม

วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว

วัตถุประสงค์ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับวัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ 3 เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี คือ มีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว อาทิ การสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร จัดฝึกอบรม การระดมสมอง การฝึกภาคปฏิบัติ การหมุนเวียนงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากผลงานประจำปีทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข มีการปรับแผนการพัฒนาฯ อย่างต่อเนื่อง มีการนำแผนพัฒนาฯ ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรมองค์กร อาทิ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยสามารถสรุปรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เป็น AACBED Model

ส่วนข้อเสนอแนะมีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการดังนี้ ควรมีการแบ่งอำนาจ โดยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้ตามความเหมาะสม และควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ควรมีการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานสำเร็จในแต่ละด้าน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รวมทั้งควรมีการกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ได้รับการศึกษาต่อ การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ ด้วยตนเอง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีได้อย่างเหมาะสม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ คือ การมีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา และการพัฒนา ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์การแบบผสมผสานและนำจุดเด่นของแต่ละวัฒนธรรมองค์การ อันประกอบไปด้วย วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแผนงาน/ทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดเป็นรูปธรรม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การพัฒนา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างตรงจุด รวมทั้งควรมีการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ได้หลากหลายมากขึ้น อาทิ ด้านการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมกับงาน และความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานในเขตอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาบูรณาการร่วมกัน แล้วนำไปพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรีได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

2.3 ควรศึกษาสภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัฒนธรรมองค์การของกลุ่ม
อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข
ปรับปรุง และพัฒนาความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่ม
อำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงวัฒนธรรม. (2563). กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 1-15. เรียกใช้เมื่อ
19 สิงหาคม 2565 จาก https://www.m-culture.go.th/funeral/ewt_news.php?nid=315.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2563). กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี จัด
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างบุคลิกภาพ และพัฒนาทักษะความชำนาญการ
ปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2563 ณ ค่ายศรียานนท์ จังหวัดเพชรบุรี. เรียกใช้เมื่อ 19 สิงหาคม 2565 จาก
https://www.m-culture.go.th/funeral/ewt_news.php?nid=690&filename=index.
- เจตน์สฤกษ์ วินัยธรรม และ ประพันธ์ ชัยกิจจอร่าใจ. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ข้าราชการครู สำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 3(4), 43-52.
- บุศรารัตน์ บัวงาม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อ
องค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม
จังหวัดนครปฐม. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เบญจวรรณ พงษ์พันธ์. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของศาล
แพ่งพระโขนง และศาลอาญาพระโขนง. ใน ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ประกอบ คงยะมาศ เกรียงศักดิ์ แก้วนาค และพิชัยรัฐ หมั่นด้วง. (2562). วัฒนธรรมองค์การและ
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ, 9(3), 16-31

- วิทยา พยัคฆ์พันธ์ และ เสรี ชัดแจ้ง. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของ
องค์การ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 12(1), 143-
160.
- สกันธ์ คำสาคร และคณะ. (2562). การพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้
บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 8(1), 72-84.
- สมาพร ภูวิจิตร. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ. JOURNAL OF
NAKHONRATCHASIMA COLLEGE, 9(1), 73-77.
- สุนันทา เลานันทน์. (2559). รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในองค์การ.
วารสารราชนครินทร์., 287-291.
- Daft, R. L. (2001). Essentials of Organization: Theory and Design. Ohio: South-
Western College.
- Daft, R. L. (1999). Leadership theory and practice. Forth Worth, TX: The Dryden
Press.

แนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ
ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7*

GUIDELINES FOR PROMOTING THE NEED FOR SELF-IMPROVEMENT
OF ADMINISTRATIVE STAFF IN COURTS UNDER THE OFFICE
OF THE JUDICIARY REGION 7

ชไมพร เจริญอินทร์¹ และ พิเศษ ชัยดิเรก²

Chamaiphon Charoenain¹ and Pisate Chaidirek²

¹⁻²มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻²Stamford International University, Thailand

Corresponding author E-mail: Noofon9997@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ 2. ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ 3. ศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ 4. ศึกษาแนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 จาก 22 หน่วยงาน จำนวน 276 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบโควต้า และแบบบังเอิญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ 3. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความ

* Received 18 September 2023; Revised 21 September 2023; Accepted 31 October 2023

รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01 และ 4. แนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ พบว่า ควรเพิ่มทุนการศึกษาให้มากขึ้น ควรให้แต่ละหน่วยงานจัดฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในรูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ ควรปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา

คำสำคัญ: ความต้องการ, การพัฒนาตนเอง, เจ้าหน้าที่ธุรการ

Abstract

This research aimed to study 1. level of self-development needs of administrative staff 2. personal characteristics related to the self-development needs of administrative staff 3. motivation factors. that affect the self-development needs of administrative staff 4. ways to promote the self-development needs of administrative staff. It is a mixed methods research. The sample were administrative staff in the courts under the Office of the Judiciary, Region 7, from 22 agencies, there are 276 people. They were selected by quota random sampling and accidental random sampling and 9 key informants. They were selected by purposive sampling. The instrument for collecting data were questionnaire and interview form. Analysis data by Descriptive statistics were frequency percentage, mean, standard deviation, chi-square test, multiple regression analysis and Content Analysis.

The research results were found as follows; 1 . The need for self-development of administrative staff in general is at a high level. 2. Personal characteristics There is no relationship with the need for self-development of administrative staff. 3 . Motivating factors for success in work. Responsibility There is a cause-effect relationship with the need for self-development of administrative staff. Statistically significant at the 0 .0 0 1 level in career advancement. There is a relationship at the level of 0.01 and 4. guidelines for

promoting the need for self-development of administrative officials found that scholarships should be increased more. Each agency should provide training. Both theory and practice in the form of interaction Personnel should be cultivated to have a mindset for learning and self-development. To have the characteristics of being a person who is eager to learn and develop.

Keywords: Needs, Personal Development, Administrative Staff

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้วประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่างความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2557)

เจ้าพนักงานธุรการ ของศาลยุติธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ตามแนวทาง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน การตัดสินใจอยู่ภายใต้การกำกับ แนะนำและตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้ 1. ด้านการปฏิบัติการ ได้แก่ 1.1 วางแผน ควบคุม และตรวจสอบการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด 1.2 ปฏิบัติงานด้านธุรการ งานสารบรรณ และงานบริหารทั่วไป อาทิ การรับ-ส่งลงทะเบียนหนังสือ พิมพ์ ร่างหนังสือโต้ตอบ จัดเตรียมการประชุม บันทึกข้อมูล จัดรายงาน ตรวจสอบและตรวจทานเอกสารของทาง

ราชการต่างๆ งานการเงินและการบัญชี การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุครุภัณฑ์ เก็บข้อมูลสถิติงานข้อมูลและสารสนเทศ ย่อเรื่อง และงานอื่นๆ เพื่อสนับสนุนให้งานต่างๆ ดำเนินไปได้โดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ 1.3 ดูแล จัดเก็บ บำรุงรักษา ซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ในสำนักงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและมีคุณภาพ 1.4 ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี การพัสดุเบื้องต้นของหน่วยงาน เช่น การเบิกจ่ายเบี้ยประชุม การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ จัดทำบัญชีควบคุม ดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีความถูกต้องตามระเบียบและมีหลักฐานอ้างอิง 1.5 ศึกษา ทบทวนผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น 1.6 รวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานและข้อมูลต่างๆ นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปใช้เสนอแนะและปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป 1.7 ประสานงานกับหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานธุรการด้านต่างๆ ของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด 1.8 ศึกษาการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และคุณภาพเพิ่มขึ้น 2. ด้านการบริการ ได้แก่ 2.1 ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบและข้อปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน ข้าราชการ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการติดต่อราชการศาลยุติธรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ 2.2 ช่วยสืบค้นข้อมูล ผลิตเอกสารต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด 2.3 ร่วมจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2564)

เจ้าพนักงานธุรการ ของศาลยุติธรรม ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ 1. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้แก่ 1.1. ความรู้ที่จำเป็นในงาน ประกอบด้วย 1.1.1 มีความรู้ในงานธุรการและงานสารบรรณ 1.1.2 มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ 1.1.3 มีความสามารถในการพิมพ์ดีดภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 1.2 ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎ ระเบียบราชการมีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้แก่ 2.1 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

2.2 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 2.3 ทักษะในการจัดการข้อมูล 2.4 ทักษะงานเลขานุการ และ 3. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2564) จะเห็นได้ว่าเจ้าพนักงานธุรการ ของศาลยุติธรรมนั้น จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เจ้าพนักงานธุรการได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่ทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้กับบุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานที่ทำทนายและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นไป (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2561) โดยต้องมีการฝึกอบรม หรือ การศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรก็ยังมีส่วนที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ส่วนภายนอกองค์กร เช่น สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจเป็นต้น องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้เตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา โดยปกติบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป การพัฒนาบุคลากรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่ทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรกลที่มีความทันสมัย คอมพิวเตอร์การอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2562)

จากการศึกษาของ สดใส เลิศเดช (2562) พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณในปัจจุบัน ได้แก่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดทำ การเก็บ การค้นหา ไม่มีการวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเก็บและทำลาย และเจ้าหน้าที่งานธุรการและงานสารบรรณไม่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ งานธุรการและงานสารบรรณ การตีความหรือการวินิจฉัยข้อกฎหมายที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน อาจทำให้การดำเนินงานผิดพลาดก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในขั้นตอนการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีความสอดคล้องกับปัญหางานธุรการและงานสารบรรณของศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ดังนั้น เจ้าหน้าที่ธุรการจึงมีความต้องการที่จะ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกด้านทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการ ในการส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7
4. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 จาก 22 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 895 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 276 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 8 คน คือ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดกาญจนบุรี ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดนครปฐม ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดเพชรบุรี ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดราชบุรี ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดสมุทรสงคราม ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดสมุทรสาคร และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ตอนที่ 3

แนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 กับเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 จาก 22 หน่วยงาน

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูลได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อนคือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูลด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ในภาพรวมและ

รายด้าน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) ด้านการศึกษา ควรเพิ่มทุนการศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ธุรการได้อย่างเพียงพอ และควรมีการเปิดกรอบการให้ทุนการศึกษาให้ทั่วถึงทุกตำแหน่ง เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เขาพัฒนาตนและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ควรลดระยะเวลาจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าถ้าจะขอทุนการศึกษาต้องบรรจุราชการมา 2 ปีถึงจะมีสิทธิในการขอทุนการศึกษา ควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ธุรการต้องการพัฒนาตนเอง เช่น การเพิ่มเงินเดือน สำหรับผู้ที่ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น การเติบโตในหน้าที่ตำแหน่ง 2) ด้านการฝึกอบรม ควรให้แต่ละหน่วยงานจัดฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในรูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อที่เจ้าหน้าที่ธุรการสามารถพัฒนาตนเองและเกิดการเรียนรู้ได้จริง รวมทั้งควรมีการจัดฝึกอบรมด้านการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม และควรจัดอบรมในเรื่องของเทคโนโลยีให้มากขึ้น 3) ด้านการพัฒนา ควรปลูกฝัง

บุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ควรพัฒนาเจ้าหน้าที่ธุรการให้คุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ธุรการของศาลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีให้คนรุ่นเก่าเข้าถึงให้มากขึ้น ควรมีการพัฒนาในเรื่องการศึกษาและการฝึกอบรมที่ตรงตามตำแหน่ง การบริหารการเรียนรู้

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ในภาพรวม มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการพัฒนา เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามท้องที่ความต้องการ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สอดคล้องกับทฤษฎีของ แนนเดอร์และวิกส์ (Nadler & Wiggs, 1989) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงครอบคลุม 3 เรื่อง ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้ 2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะ

ทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ 3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมาภรณ์ ศิริวิสูตร (2562) วิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่างก็มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเหมือนกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยจิตใจ ในภาพรวม ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพที่ดีขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พัวฒนาธนสิน (2562) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดนะ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า หน่วยงานควรเพิ่มทุนการศึกษาให้มากขึ้น ควรให้แต่ละหน่วยงานจัดฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในรูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ ควรปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา

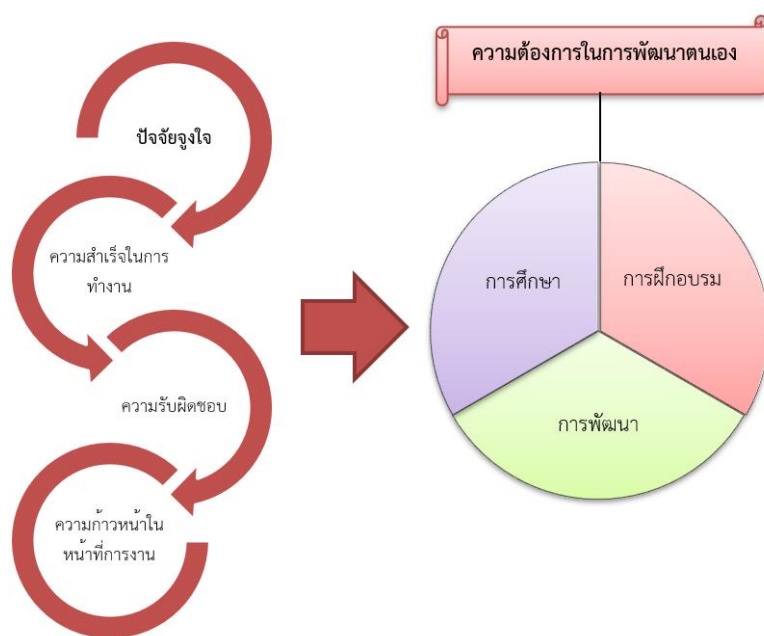
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพที่ดีขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น หน่วยงานควรเพิ่มทุนการศึกษาให้มากขึ้น ควรให้แต่ละหน่วยงานจัดฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในรูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ ควรปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรินทร์ สังข์ทอง (2563) วิจัยเรื่อง ศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม : กรณีศึกษาสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 9 อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม ประกอบด้วย (1) การพัฒนาด้วยการศึกษาช่วยให้ข้าราชการศาลยุติธรรมมีความรู้เพิ่มขึ้น เพิ่มสร้างศักยภาพในการทำงาน ตามลำดับ (2) การพัฒนาด้วยวิธีการอบรม ช่วยให้ข้าราชการศาลยุติธรรมมีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน และ

การปฐมนิเทศราชการก่อนเข้าทำงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ตามลำดับ (3) การพัฒนารูปแบบอื่น ๆ ประกอบด้วย 10 วิธีการ คือ การฝึกขณะปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การดูงานนอกสถานที่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การติดตามหัวหน้า การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การสอนงาน และการเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการพัฒนา เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพที่ดีขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ
ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า แนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ให้ประสบผลสำเร็จตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ธุรการได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการพัฒนาตนเอง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายในและภายนอกจัดขึ้นเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดเตรียมพนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดเวลา และมีการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้โดยอาศัยเทคนิคของการศึกษาตนเองในการค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนเพื่อส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ให้สอดคล้องกับลักษณะส่วนบุคคลเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ได้อย่างเหมาะสม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการ

พัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรนำปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปประยุกต์เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพตรงกับความต้องการของตนเองและองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า หน่วยงานควรเพิ่มทุนการศึกษาให้มากขึ้น ควรให้แต่ละหน่วยงานจัดฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในรูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ ควรปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยการสนับสนุนในส่วนของการค่าใช้จ่ายในการการศึกษาต่อและเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเพียงพอ และควรปลูกจิตสำนึกให้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ทั้งประเทศ เพื่อนำข้อมูลนำไปประยุกต์ในการส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมทั้งประเทศ ให้มีศักยภาพตรงกับความต้องการของตนเองและองค์กร

2.2 ควรมีศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 เช่น ปัจจัยค่าจ้าง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2557). เอกสารประกอบการสอนวิชา 9011106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- จิตติมาภรณ์ ศิริวิสูตร. (2562). แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัด
สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5. เรียกใช้เมื่อ 27 พฤษภาคม 2566 จาก
http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-5-14_1599638030.pdf.
- ณัฐพัชร์ ลากบำรุงวงศ. (2561). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 10(2), 261-266.
- เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. เรียกใช้เมื่อ 28 พฤษภาคม 2566 จาก
http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564_1649668936_6314830003.pdf.
- พรพรรณ พุฒนาธสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของ
ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แฉ่งวัฒนะ. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24(3),
290-305.
- พัชรินทร์ สังข์ทอง. (2563). ศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม :
กรณีศึกษาสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 9 อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา.
เรียกใช้เมื่อ 28 พฤษภาคม 2566 จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-5-6_1630165950.pdf.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากร
มนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต.
- สดใส เลิศเดช. (2562). การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณคณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วารสารวิชาการ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 6(2), 276-287.
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2564). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม. สำนัก
คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. เรียกใช้เมื่อ 23
พฤษภาคม 2566 จาก
<https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/7339/cid/63/iid/264904>.

- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2564). คู่มือการพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565. เรียกใช้เมื่อ 28 พฤษภาคม 2566 จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/file/get/file/20210901712fd5957b0ebe8837b068e78ade3dd3163650.pdf>.
- Nadler, L. & Wiggs, G. D. (1989). Managing human resources development. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Yamane, T. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore: Harper International Editor.

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร*

GUIDELINES FOR INCREASING WORK EFFICIENCY ACCORDING TO
THE PRINCIPLES OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
PERSONNEL IN THE SOCIAL DEVELOPMENT OFFICE BANGKOK

แพว พานแพน¹, สุชาติ อุดลย์บุตร² และ บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ³
Paew Phanphaen¹, Suchart Adulbutra² and Bampen Maitreesophon³
¹⁻³มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
¹⁻³ Stamford International University, Thailand
Corresponding author E-mail: 2207240001@students.stamford.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ศึกษา
ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 4) ศึกษาแนวทางการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร จำนวน 204
คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบโควต้า และแบบบังเอิญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8
คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ไคสแควร์ การถดถอยเชิงพหุ และ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการ
วิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วน
บุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนา
สังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

* Received 18 September 2023; Revised 21 September 2023; Accepted 29 October 2023

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 4) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการอบรมให้ความรู้พนักงานทุกคนให้เท่าเทียมกัน ควรมีมาตรฐานขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรให้แต่ละฝ่ายจัดทำแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ควรมีการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน ควรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่าใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This research aimed to study 1) the level of performance efficiency 2) personal characteristics correlate with performance efficiency 3) transformational leadership and 4) ways to increase operational efficiency according to the principles of change leadership. It is a mixed methods research. The sample was personnel in the Social Development Office Bangkok, 204 people. They were selected by quota random sampling and accidental random sampling and 8 key informants. They were selected by purposive sampling. The instrument for collecting data were questionnaire and interview form. Analysis data by Descriptive statistics were frequency percentage, mean, standard deviation, chi-square test, multiple regression analysis and Content Analysis.

The research results were found as follows; 1) operational efficiency at a high level 2) Personal characteristics, gender, were related to the performance of personnel in the Office of Social Development. Bangkok Statistically significant at the 0 .0 5 level 3) Transformational Leadership

Ideological Influence inspiring intellectual stimulation Cause-effect relationship with performance Statistically significant at the 0.001 level and 4) Guidelines for improving operational efficiency according to the principle of transformational leadership found that agencies should give importance to personnel by training to educate all employees equally. There should be clear standards for operating procedures. should give each party Prepare plans to supervise, follow up, and evaluate performance with executives. There should be a diagram showing the process and steps of operation. along with the time frame of work the concepts of achievement evaluation and worthiness evaluation should be used in the analysis of plan performance.

Keywords: Efficiency, Performance, Transformational Leadership

บทนำ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน การบริหารราชการจึงเป็นอีกเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายในส่วนงานที่ซ้ำซ้อนกันและการพัฒนาระบบราชการที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนสมรรถนะของข้าราชการไทย เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน นอกจากนั้นการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องมีผู้นำในการดำเนินการ ซึ่งผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจหลัก ในส่วนราชการนั้นๆ และควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารไปสู่ข้าราชการระดับต่างๆ ภายในส่วนราชการ เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้บรรลุผลต่อไป (พิจักษณ์ วงศาโรจน์, 2557)

ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์การ

ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การประสานงานของคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ปลุกฝังและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์กร ต้องมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารในองค์กรที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจ และการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กร มีความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้อง สร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์กร เนื่องจากส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร (Mohsen & Mohammad, 2011) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คำนึงและมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ (2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น และ (4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คำนึงและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด (Peterson & Plowman, 1989)

สำนักพัฒนาสังคมเป็นหน่วยงานหลักของกรุงเทพมหานคร ที่มีภารกิจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคม เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางด้านการจัดบริการทางสังคม โดยตระหนักถึงความเสมอภาคและเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ จัดการศึกษาและสร้างอาชีพให้ประชาชนมีความเป็นอยู่อย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านพัฒนาสังคมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาค

ส่วนส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรและประชาชน (สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร, 2564) จากการสำรวจความยุ่งยาก ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของสำนักพัฒนาสังคม ที่เป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน เช่น (1) ระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ หนังสือสั่งการ ที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการปฏิบัติงานหลายฉบับ ล้วนมีระเบียบออกใหม่มาเสมอ เนื่องจากมีหลายหน้า มีความซับซ้อนและหลากหลาย มีปริมาณมากทั้งในส่วนรายละเอียดและกระบวนการ จึงต้องมีความละเอียดรอบคอบและรัดกุม แล้วต้องให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกันในแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องชัดเจนไว้ถือปฏิบัติในการดำเนินการครั้งต่อไป (2) มีระยะเวลาการดำเนินการหลายกิจกรรมอยู่ช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้มีข้อจำกัดในการดำเนินงานที่ล้นคนและการจัดหาที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งจึงทำให้เกิดความไม่คล่องตัวและอาจก่อให้เกิดความล่าช้าขึ้นได้ (3) วัสดุอุปกรณ์ไอทีที่รองรับมีข้อจำกัดและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรไม่มีระบบอินเทอร์เน็ตและระบบสารสนเทศที่ใช้เฉพาะด้านอย่างครอบคลุมทั่วถึง อีกทั้งยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรต้องใช้บริการอินเทอร์เน็ตที่ต้องเสียเงินกันเอง (กฤษฎา เพชรฤทธิ์, 2559)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้สามารถประยุกต์หลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนผู้เดือดร้อนให้ทันต่อความต้องการจากผลกระทบในสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่ย่ำแย่อยู่ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 416 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 204 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 8 คน คือ ข้าราชการตำแหน่งประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป ของสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 กับบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูลได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย

พบว่า 1) ด้านคุณภาพของงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มีความรู้และประสบการณ์อย่างเชี่ยวชาญและลึกซึ้ง เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจตามพันธกิจและภารกิจตามนโยบาย ควรมีมาตรฐานขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และให้ความรู้อบรมพนักงานทุกคนให้เท่าเทียมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในทุกสายงาน ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

2) ด้านปริมาณงาน หน่วยงานควรให้แต่ละฝ่าย จัดทำแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร โดยกำหนดแผนการดำเนินการควบคุมไว้เป็นรายเดือน รายไตรมาส มีการวางแผนการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน ควรมีการทบทวนการปฏิบัติงานทุกปี ควรมีการจัดลำดับความสำคัญ เร่งด่วนของงานแต่ละเรื่อง ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีคู่มือหรือมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนเป็นที่ยอมรับ มีการจัดสัมมนาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ควรใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานช่วยจัดทำข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

3) ด้านเวลา ควรคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ควรมีการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานว่ามีระยะเวลาเท่าไรจัดลำดับความสำคัญของงานให้เป็นระบบงานเร่งด่วน หรือภายในกำหนดเวลา งานใดล่าช้าต้องนำสาเหตุมาแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีกและจะได้แก้ไขได้ทัน ลดการประชุมให้น้อยลง กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและผลสำเร็จให้ชัดเจน การใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

4) ควรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่าใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน เพื่อประเมินผลความคุ้มค่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ ควรมีการคาดการณ์ค่าใช้จ่ายประจำปีไว้ล่วงหน้า จัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและสถานการณ์ปัจจุบันงานใดที่เคยทำเป็นประจำหรือของงบประมาณทุกปี อาจยกเลิกได้ ถ้าไม่ตอบโจทย์ในปัจจุบัน ควรมีการติดตามและประเมินผล จัดทำโครงการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ชัดเจนมีการกำหนด

และวางแผนงบประมาณและทำการบูรณาการร่วมกัน งานใดสามารถทำร่วมกันใช้ งบประมาณเดียวกันได้ก็ควรดำเนินการประสานกัน เพื่อผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตาม งบประมาณที่ตั้งไว้ รวมทั้งควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทบทวนความคุ้มค่าของงบประมาณ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และ ค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานประหยัดและเกิดความคุ้มค่า

สอดคล้องกับทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1989) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ของหน่วยงาน 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมด จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรญา ทาระนัด (2561) วิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่า ของทรัพยากร ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครทั้งเพศชายและ หญิงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณ งาน เวลา และค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานประหยัดและเกิดความคุ้มค่า

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บวรรัฐ มาเจริญ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2563) วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทำให้บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานประหยัดและเกิดความคุ้มค่า ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพพรณ ไพฑูรย์ (2564) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขา บริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการ สาขา บมจ. อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการ สาขา บมจ. อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการอบรมให้ความรู้พนักงานทุกคนให้เท่าเทียมกัน ควรมีมาตรฐานขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรให้แต่ละฝ่าย จัดทำแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ควรมีการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการ

ปฏิบัติงาน ควรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่ามาใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครควรจะต้องมีแนวทางที่ดีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานประหยัดและเกิดความคุ้มค่า

สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวพรรณ ไพฑูรย์ (2564) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขา บริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยการให้ความสำคัญการให้ความสำคัญสนับสนุนภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทำให้บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานประหยัดและเกิดความคุ้มค่า ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ให้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้น จะต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 3 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อสรุป ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการอบรมให้ความรู้พนักงานทุกคนให้เท่าเทียมกัน ควรมีมาตรฐานขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรให้แต่ละฝ่าย จัดทำแผนกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ควรมีการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน ควรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่ามาใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน

ส่วนข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของผู้บริหาร และปฏิบัติงานได้ทันทีที่ได้รับมอบหมาย และใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ให้ใช้ทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุ และเทคโนโลยี ฯลฯ อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนในเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับเพศของบุคลากรในหน่วยงานให้ตรงตามเป้าหมาย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้น

ทางสติปัญญาไปประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครให้มีศักยภาพมากขึ้น เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการอบรมให้ความรู้พนักงานทุกคนให้เท่าเทียมกัน ควรมีมาตรฐานขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรให้แต่ละฝ่าย จัดทำแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ควรมีการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน ควรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่าใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ควรมีการจัดการอบรมให้ความรู้พนักงานทุก ๆ คน ควรมีการจัดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่าใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน รวมทั้งให้แต่ละฝ่าย จัดทำแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เช่น การทำงานเป็นทีม ปัจจัยจิตใจ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกรุงเทพมหานครทุกหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถนำไปประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครให้มีศักยภาพมากขึ้น เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน

2.3 ควรมีการศึกษาถึงสภาพปัจจุบันของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อสามารถนำไปใช้ในการวางแผนในเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครได้ตรงตามเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เพชรฤทธิ์. (2559). ผลงานประกอบพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายบริหารงานทั่วไปสำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมสำนักพัฒนาสังคม.
- บวรรัฐ มาเจริญ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2563). ความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 31(1), 90-100.
- พิจักษณา วงศาโรจน์. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรมกำลงพลทหารบก. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- แพรวพรรณ ไพฑูรย์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขา บริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน). เรียกใช้เมื่อ 11 ธันวาคม 2565 จาก http://ir.sru.ac.th/bitstream/123456789/867/1/is64_preawpun-mba.pdf.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. (2564). คู่มือการปฏิบัติงานกองนโยบายและแผนงานสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.
- Mohsen, A. & Mohammad, R. D. (2011). Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization. Social and Behavioral Sciences, 15 (2011), 3,131-3,137.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, ILL: Richard D. Irwin.
- Yamane, T. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore : Harper International Editor.

แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่
บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*

GUIDELINES FOR PROMOTING PUBLIC PARTICIPATION IN THE
DEVELOPMENT OF THE AREA AROUND THE QUARRY OF HAT KHAM
SUBDISTRICT, KUI BURI DISTRICT, PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

วราภรณ์ ตั้งบุรพาทิจิตร¹ และ พชร สาตร์เงิน²

Waraporn Tangbooraphajit¹ and Phachara Sastngern²

¹⁻³มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻³ Stamford International University, Thailand

Corresponding author E-mail: sjteegroup2@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน 4) ศึกษาแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นประชาชนรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม จำนวน 334 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบโควต้า และแบบบังเอิญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ การถดถอยเชิงพหุ และ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชน อยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิง

* Received 18 September 2023; Revised 21 September 2023; Accepted 29 October 2023

เหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความผูกพันต่อชุมชน มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01 และด้านผู้นำชุมชน มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.05 และ 4) แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน พบว่า ควรรับฟังเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ ของประชาชน ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามาเป็นอาสาสมัครช่วยกันพัฒนาชุมชนด้วยความสมัครใจ ควรสนับสนุนให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

คำสำคัญ: การส่งเสริม, การมีส่วนร่วม, การพัฒนาชุมชน, เหมืองหิน

Abstract

This research aimed to study 1) Study the level of public participation. 2) Study personal characteristics related to public participation. 3) Study factors affecting public participation that affect public participation. 4) Study ways to promote public participation in community development in the area surrounding the quarry. The sample group used in the study were people around the quarry. of Hat Kham Subdistrict, a total of 334 people. They were selected by quota random sampling and accidental random sampling and 8 key informants. They were selected by purposive sampling. The instrument for collecting data were questionnaire and interview form. Analysis data by Descriptive statistics were frequency percentage, mean, standard deviation, chi-square test, multiple regression analysis and Content Analysis.

The research results were found as follows; 1) Public participation is at a high level 2) overall personal characteristics There is no relationship with public participation. 3) Factors affecting public participation Cognitive aspect People's way of life There is a cause-effect relationship with public participation. Statistically significant at the 0.001 level in terms of community commitment. There is a relationship at the level of 0.01 and in the area of community leaders There is a relationship at the level of 0.05 and 4) Guidelines for

promoting public participation in community development found that people should listen to suggestions and various opinions. People should be encouraged to volunteer to help develop the community voluntarily. People should be encouraged to participate in monitoring and evaluation as a guideline for further development and improvement.

Keywords: Promotion, Participation, Community Development, Quarry

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นหลักสากลที่อารยะประเทศให้ความสำคัญ โดยให้ประชาชนได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินกิจกรรม และร่วมติดตามตรวจสอบ มีลักษณะการดำเนินงานทั้งในรูปแบบบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคมและองค์การอาสาสมัครในรูปแบบต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้นอกจากนี้ปัญหาการจัดการทรัพยากรในชุมชนปัจจุบันเกิดความขัดแย้งระหว่างรัฐกับชุมชนอย่างมาก ดังนั้น การพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้รูปแบบของการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้ในชุมชนนั้นต่อไป ซึ่งชุมชนร่วมกันรับผิดชอบในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ การคัดกรองความรู้จากภายนอกต้องยึดหลักผลประโยชน์ที่เป็นของชาวชุมชนและส่วนรวมและใช้การวิจัยร่วมด้วย การนำแนวคิดที่ประสบความสำเร็จแล้ว มาปรับใช้และพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นสู่ความยั่งยืนสืบต่อไป (Mcu.Online, 2017)

โครงการเหมืองแร่หินอุตสาหกรรมชนิดหินปูน เพื่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง ประทานบัตรที่ 33547/16412 ของ บริษัท โรงโม่หินชัยพัฒน์ จำกัด ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 4 ตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามหนังสือที่ ทส 1010.2/7024 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2562 ซึ่งอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาด การทำเหมืองหินปูนแต่ละขั้นตอนอาจก่อให้เกิดมลพิษ อันมีสาเหตุมาจากมวลสารที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการผลิต รวมทั้งมลพิษที่เกิดจากสารเคมีที่ใช้ในกระบวนการแยกแร่ ซึ่งมลพิษเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในหลายรูปแบบ อาทิ ผลกระทบต่อระบบนิเวศน์ ผลกระทบต่อแหล่งน้ำใต้ดิน การปนเปื้อนของสารอันตรายในดิน มลพิษทางอากาศ มลพิษทาง

น้ำ มลพิษทางเสียง หรือการสั่นสะเทือนจากแรงระเบิด เป็นต้น กระบวนการทำเหมืองหินปูน นอกจากเกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น ยังเกิดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนในพื้นที่บริเวณโดยรอบเหมืองด้วย เช่น โรคระบบทางเดินหายใจจากมลพิษทางอากาศและฝุ่นขนาดเล็ก โรคพิษจากสารตะกั่ว โรคซิลิโคซิสจากฝุ่นหิน (Department of Environmental Quality Promotion, Ministry of Natural Resources and Environment, 2010: 10)

ดังนั้น หลายฝ่าย ทั้งภาคประชาชน ผู้ประกอบการ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง และท้องถิ่นจึงพยายามร่วมกันหาทางออกเพื่อแก้ปัญหาจากการทำเหมือง ด้วยการมีส่วนร่วมในทุกมิติทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการพัฒนาและแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ให้ชุมชนและกิจการเหมืองสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุล ลดปัญหาความขัดแย้งลงกว่าในอดีตที่ผ่านมา และร่วมกันสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอุตสาหกรรมเหมือง ทั้งนี้ การทำเหมืองจึงเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจสำหรับนำไปถอดเป็นบทเรียนและประยุกต์ใช้กับพื้นที่อื่นที่เกิดปัญหาจากการทำเหมืองต่อไป (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2565)

ซึ่งการพัฒนาชุมชนหรือพื้นที่บริเวณรอบเหมืองเป็นกระบวนการที่ประชาชนร่วมกันทำหรือร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล ริเริ่มกิจกรรม/โครงการต่างๆ ในชุมชน ซึ่งในอดีตนั้นภาครัฐเป็นผู้กำหนดกรอบความคิดและวางแผนในการพัฒนาชุมชน ภายใต้ระบบราชการที่รัฐบาลเป็นผู้กำกับจากข้างบนลงล่าง บทบาทของชุมชนมีลักษณะรอรับความช่วยเหลือ/แนะนำจากภาครัฐ จึงทำให้เกิดปัญหาในลักษณะรัฐบาลเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาชุมชน โดยชุมชนเป็นผู้ถูกพัฒนา การบริหารจัดการภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนเรื่อยมา จนมาถึงจุดเปลี่ยนสำคัญในยุคปัจจุบันที่มีการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งให้ "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" (ศศิวิมล เนตรสว่าง, 2559) สอดคล้องกับการประกอบกิจการเหมืองแร่อย่างเป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการยอมรับของชุมชน โดยมุ่งหวังให้การประกอบกิจการเหมืองแร่ ตลอดจนอุตสาหกรรมพื้นฐานและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง สามารถอยู่ร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน ซึ่งในปัจจุบันทุกภาคส่วนมีความตระหนักถึงความสำคัญด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานในระดับท้องถิ่นและภาคประชาชนมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการพัฒนาชุมชน รวมถึงดูแลการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะทรัพยากรแร่ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรแร่ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมี

ผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด โดยต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ และชุมชน (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.), 2560) แต่ในการพัฒนาชุมชนก็ยังพบปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน เช่น วันทำงานไม่ตรงกัน เสียงประชาสัมพันธ์ไม่ค่อยได้ยินเสียง ผู้นำชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงพื้นที่น้อย ประชาชนขาดความรู้และหน่วยงานล่าช้า ประชาชนมีอายุมากแล้วไม่สะดวกเข้าร่วมงานกับชุมชนบ่อย ประชาชนขาดความร่วมมือ ไม่มีความรู้เรื่องแผนการพัฒนา คนในชุมชนยังขาดการประสานงานให้มีส่วนร่วมกิจกรรม เป็นต้น (อริสรา หงษาชุม และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องแสวงหาแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนผู้ที่อยู่รอบบริเวณเหมืองหิน นำไปพัฒนาพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ร่วมกันอย่างบูรณาการในทุกๆ ด้าน ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลพื้นที่รอบบริเวณการทำเหมืองหิน นำไปสู่การพัฒนาพื้นที่ที่อยู่รอบเหมืองหินซึ่งประชาชนรอบๆ บริเวณนั้นอาจจะได้รับผลกระทบให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

4. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่มีอายุ 18-60 ปี ที่อาศัยอยู่ใกล้บริเวณพื้นที่ที่เหมืองหินในตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 2 หมู่บ้าน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,016 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 334 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 8 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ตัวแทนระดับผู้บริหารจาก อบต.หาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 2 ตัวแทนจากผู้ประกอบการเหมืองหินในตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 3 ตัวแทนจากประชาชนในตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 2 หมู่บ้าน จำนวน 2 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ตอนที่ 3 แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 กับประชาชนที่มีอายุ 18-60 ปี ที่อาศัยอยู่ใกล้บริเวณพื้นที่ที่เหมืองหินในตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 2 หมู่บ้าน

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูลได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหินของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในภาพรวม ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความผูกพันต่อชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านผู้นำชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาในชุมชน ควรมีการจัดหาอาสาสมัครหรือจิตอาสาในพื้นที่ ควรรับฟังเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ ของประชาชน เพื่อระดมความคิดเห็นหาข้อยุติในการวางแผนพัฒนาในแต่ละชุมชน ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมอาชีพและสิ่งแวดล้อม เช่น การรวมกลุ่มของอาสาสมัครในหมู่บ้านในการประสานงานจัดสถานที่ ได้แก่ งานวัด งานประเพณีต่างๆ การทำจักสาน ไม้กวาด สับปะรดกวน กล้วยฉาบ เป็นต้น 4 ชุมชนแต่ละชุมชนมีการประชุมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อรับฟังความคิดเห็นคนในชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ พบว่า ชุมชนในตำบลหาดขามแต่ละชุมชนมีกลุ่มจิตอาสาและคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยมีผู้นำชุมชนเป็นแกนนำในการปฏิบัติงาน

หรือการพัฒนาและได้รับการสนับสนุนจากบริษัทห้างร้านต่างๆ ในชุมชน ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามาเป็นอาสาสมัครช่วยกันพัฒนาชุมชนด้วยความสมัครใจ หรือให้ชาวบ้านเป็นคนจัดงาน เป็นกรรมการช่วยตัดสินใจช่วยจัดงาน เพราะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาโดยนำความพร้อมของตนเองในแต่ละด้านเข้ามามีส่วนร่วมและคำนึงถึงคุณประโยชน์ร่วมกัน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของคนในชุมชนคนในชุมชน คือ การมีรายได้จากการจ้างงาน และได้รับผลประโยชน์จากกองทุนเหมืองหินที่จัดตั้งเพื่อดูแลสุขภาพประชาชนและพัฒนาชุมชนโดยรอบเหมือง รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์จากบริษัทเหมืองหินในการสนับสนุนให้ตั้งงบประมาณพัฒนาชุมชนรอบเหมือง เช่น การจัดซื้อถุงยังชีพให้ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยติดเตียง จัดหาเอกสารในการทำโครงสร้างพื้นฐานบริเวณรอบเหมือง และการได้รับความเคารพนับถือการยอมรับในสังคมมากขึ้นจากการเป็นอาสาสมัคร ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ร่วมกันในรูปแบบของการใช้สถานที่ต่างๆ เช่น ถนน สะพาน ประปา รถบรรทุกสาธารณะ ทำให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล พบว่า ควรสนับสนุนให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป โดยการแต่งตั้งตัวแทนเข้ามาเป็นคณะกรรมการในการติดตามประเมินผล การจัดให้มีจุดรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์เพื่อให้ชาวบ้านได้ร้องเรียนช่วยในการพัฒนาชุมชน การใช้แบบสอบถามในการประเมินความพึงพอใจ 4 ด้านประกอบด้วย ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา ด้านการจัดเก็บรายได้

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประชาชนบริเวณรอบเหมืองหินของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่รอบเหมืองหินของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในทุกๆ มิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

สอดคล้องกับทฤษฎีของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1977) ได้กล่าวว่า กระบวนการของการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นการแสดงออกด้านความคิดเกี่ยวกับการจัดระบบ หรือกำหนดระบบของโครงการ เป็นการประเมินปัญหาหรือทางเลือกที่จะสามารถเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาโดยการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) เป็นการดำเนินงานตามโครงการและแผนงานและเป็นการก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงานที่ปรากฏ 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติมา ชูสร (2564) วิจัยเรื่องการพัฒนาชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน ในองค์การบริหารส่วนตำบลพลายวาส อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลพลายวาส อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม ที่มีเพศ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน แตกต่างกันอย่างกว้างขวางเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม เหมือนๆ กัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ มณี (2559) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลนาโพธิ์ อำเภอมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลนาโพธิ์ อำเภอมือง

จังหวัดร้อยเอ็ด กับสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อยู่ในชุมชน การเข้าร่วมกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน สถานภาพในกลุ่มนอกเหนือจากการเป็นสมาชิก การได้รับข่าวสารจากแหล่งใด บ่อยครั้งที่สุด ทุกด้านมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความผูกพันต่อชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านผู้นำชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้ความเข้าใจ วิถีชีวิตของประชาชน ความผูกพันต่อชุมชน และผู้นำชุมชน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งผลให้การพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท ทองดอนใหม่ (2563) วิจัยเรื่องแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการสื่อสาร ด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความผูกพันต่อชุมชน ด้านผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ควรรับฟังเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ ของประชาชน เพื่อระดมความคิดเห็นหาข้อยุติในการวางแผนพัฒนาในแต่ละชุมชน ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามาเป็นอาสาสมัครช่วยกันพัฒนาชุมชนด้วยความสมัครใจ ควรสนับสนุนให้

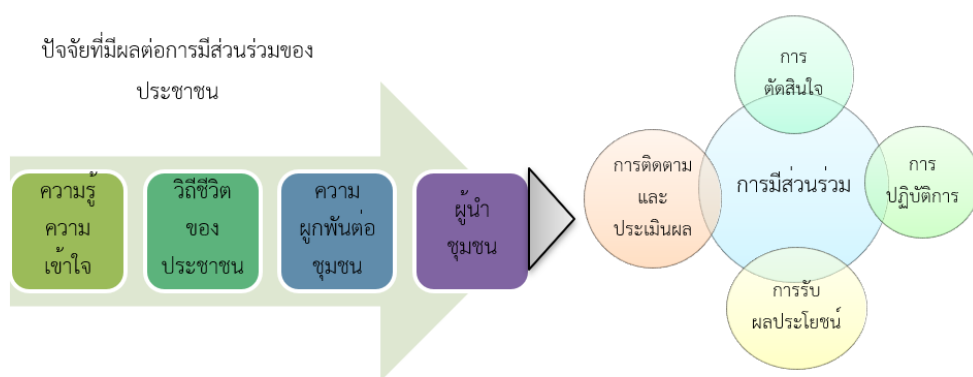
ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประชาชนที่อาศัยอยู่รอบบริเวณเหมืองหิน ต้องการให้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนบริเวณรอบเหมืองหินรับฟังเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อระดมความคิดเห็นของประชาชนในการหาข้อยุติในการวางแผนพัฒนาในแต่ละชุมชน และต้องการเข้ามาเป็นอาสาสมัครช่วยกันพัฒนาชุมชนรวมถึงต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงฤทธิ์เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง และคณะ (2566) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลองครักษ์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในเขต อบต.องครักษ์ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น คือ 1) ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนให้มากยิ่งขึ้น 2) ควรส่งเสริมให้ประชาชนร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงานตามโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนเพื่อให้ได้ข้อสรุปในการจัดทำแผนงานพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ในวาระต่อไป 3) ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจ้างเหมาโครงการหรือกิจกรรมที่ อบต. จัดทำเพื่อให้เกิดการแข่งขันและได้ประโยชน์จากการปฏิบัติโครงการต่างๆ 4) ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากรส่วนตัวให้แก่ อบต. เพื่อนำไปพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป 5) ควรมีการแจกจ่ายเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการประกอบอาชีพของกลุ่มแม่บ้านให้กับประชาชนในท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้นเนื่องจากประชาชนยังขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก 6) ควรจ่ายค่าตอบแทนและมอบรางวัลให้กับประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมของ อบต.อย่างเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7) เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ อบต.ใช้จ่ายไปในแต่ละปีงบประมาณให้เกิดความโปร่งใสและชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมงานจ้างตามโครงการจ้างต่างๆ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบคุณภาพของผลงานที่มีการจ้างในแต่ละโครงการอย่างถูกต้อง

องค์ความรู้ใหม่

ความรู้ความเข้าใจ วิธีชีวิตของประชาชน ความผูกพันต่อชุมชน และผู้นำชุมชน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งผลให้ประชาชนอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อสรุป ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในภาพรวม ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความผูกพันต่อชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านผู้นำชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน พบว่า ควรรับฟังเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ ของประชาชน เพื่อระดมความคิดเห็นหาข้อยุติในการวางแผนพัฒนาในแต่ละชุมชน ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามาเป็นอาสาสมัครช่วยกันพัฒนาชุมชนด้วยความสมัครใจ ควรสนับสนุนให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการ

ติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรสนับสนุนให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องดำเนินการพัฒนาชุมชน ควรสนับสนุนให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการสละแรงกายในการพัฒนาชุมชนด้วยความเต็มใจ ควรสนับสนุนให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบน้ำประปาของชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีระบบน้ำประปาที่ดีขึ้นหลังจากเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และควรสนับสนุนให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีนโยบายในการให้ความรู้กับประชาชนในด้านของการมีส่วนร่วมทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ ทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทุกระดับการศึกษา และที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่แตกต่างกัน ให้มากยิ่งขึ้น สนับสนุนให้แต่ละหมู่บ้านจัดทำแผนพัฒนาชุมชน ระบุถึงความต้องการในส่วนที่อยากให้เกิดการพัฒนาในชุมชน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความผูกพันต่อชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านผู้นำชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนใน

การพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ วิถีชีวิตของประชาชน ความผูกพันต่อชุมชน และผู้นำชุมชน ไปประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของพื้นที่

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ควรรับฟังเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ ของประชาชน เพื่อระดมความคิดเห็นหาข้อยุติในการวางแผนพัฒนาในแต่ละชุมชน ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามาเป็นอาสาสมัครช่วยกันพัฒนาชุมชนด้วยความสมัครใจ ควรสนับสนุนให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การลงมือปฏิบัติ การเข้าไปรับผลประโยชน์ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหินในทุกๆ ขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ทั้งจังหวัด เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของพื้นที่

2.2 ควรมีศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เช่น ด้านการให้อิสระแก่ชาวชุมชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างชาวชุมชนด้วยกัน ด้านการสนับสนุนช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านการจัดกิจกรรมหรือโครงการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.). (2560). กพร. ขับเคลื่อนการทำเหมืองแร่ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสร้างประโยชน์ให้ชุมชนอย่างยั่งยืน. เรียกใช้เมื่อ 12 พฤษภาคม 2566 จาก <https://www.dpim.go.th//purchase/article?catid=237&articleid=8316>.
- กัมปนาท ทองดอนใหม่. (2563). แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- จิราภรณ์ มณี. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลนาโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงฤทธิ์เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง สมชาย รัตนภูมิภิญโญ วิชิต บุญสนอง อนุวัต กระสังข์ และณัฐวรรณ สาสิงห์. (2566). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5(2), 113-128.
- เนติมา ชูสร. (2564). การพัฒนาชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน ในองค์การบริหารส่วนตำบลพลาวยาส อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิเทศศึกษา, 11(2), 307-331.
- ศศิวิมล เนตรสว่าง. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอดงหลวง จังหวัดราชบุรี. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2565). บทความ เมื่อเหมืองแร่กับชุมชนอยู่ร่วมกัน กรณีศึกษาตำบลหน้าพระลาน จังหวัดสระบุรี โดย เฉลิมวุฒิอุตโน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มงานติดตามประเมินสถานการณ์ กองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. เรียกใช้เมื่อ 12 พฤษภาคม 2566 จาก http://env_data.onep.go.th/blogs/subject/view/17.

- อริสรา หงษาชุม และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2566). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารพัฒนาชุมชนเขตพื้นที่บ้านยกกระบัตร ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารสถาบันวิจัยพัฒนารม, 10(1), 99-109.
- Cohen J. M. & Uphoff, N. T. (1977). Rural development participation : concept and measure for project design. implementation and evaluation. New York: Cornell University.
- Department of Primary Industries and Mines. (2010). Sustainable development and the mining industry. Book of Providence, 8(3), (February - March).
- Mcu. Online. (2017). From five precepts village to being model of Chosaart village. Retrieved May 2023, From [http: / /www.mcu.ac.th/site/articlecontent tarticle](http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent/article).
- Yamane, T. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore : Harper International Editor.

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการฝ่ายทะเบียนและบัตร
ภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี*

GUIDELINES FOR IMPROVING THE SERVICES QUALITY IN TERMS OF
REGISTRATION AND CARD UNDER THE GOVERNMENT SYSTEM 4.0
OF CHA-AM DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE

ณัฐพร นิลยาภรณ์¹, สุชาติ อุดลย์บุตร² และ บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ³
Nattaporn Nilyaporn¹, Suchart Adulbutra² and Bampen Maitreesophon³

¹⁻³มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻³ Stamford International University, Thailand

Corresponding author E-mail: sjteegroup2@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร 2) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร 3) ศึกษากระบวนการ 4.0 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอชะอำ จำนวน 398 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบโควต้า และแบบบังเอิญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ การถดถอยเชิงพหุ และ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) กระบวนการ

* Received 18 September 2023; Revised 21 September 2023; Accepted 29 October 2023

4.0 ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรภายใต้ระบบราชการ 4.0 พบว่า หน่วยงานควรให้บริการประชาชนทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวดเร็วและตรงเวลา เปิดบริการในช่วงพักเที่ยงแบบศูนย์ราชการสะดวก จัดบุคลากรและเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ ควรนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการ

คำสำคัญ: คุณภาพการให้บริการ, ระบบราชการ 4.0, ฝ่ายทะเบียนและบัตร

Abstract

This research aimed to study 1) level of service quality of the Registration and Identification Department. 2) personal characteristics related to the quality of service of the Registration and Identification Department. 3) the bureaucratic system 4.0 that affects the quality of service of the Registration and Identification Department. Card 4) guidelines for improving the service quality of the registration and card department. The sample group used in the study consisted of 398 people aged 18 years and over living in the Cha-am district. They were selected by quota random sampling and accidental random sampling and 8 key informants. They were selected by purposive sampling. The instrument for collecting data were questionnaire and interview form. Analysis data by Descriptive statistics were frequency percentage, mean, standard deviation, chi-square test, multiple regression analysis and Content Analysis.

The research results were found as follows; 1) Quality of service in the registration and identification department Overall, it was at a high level. 2) Personal characteristics, such as age and occupation, were related to the quality of registration and card services. Statistically significant at the 0.05 level 3) Bureaucracy 4.0 is open and connected. People-centered aspect It has high performance and is modern. There is a cause-effect relationship with the

quality of registration and card services. Statistically significant at the level of 0.001 and 4) Guidelines for developing the quality of service of the registration and identification department under the bureaucratic system 4.0 found that the agency should provide services to all citizens without discrimination. Fast and on time Open during lunch break like a convenient government center. Arrange adequate personnel and officials. Digital technology systems should be used to provide services.

Keywords: Services Quality, Government System 4.0, Registration and Card Department

บทนำ

การบริการสาธารณะเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจการ หรือในกำกับดูแลของฝ่ายปกครองหรือรัฐโดยที่ฝ่ายปกครองหรือรัฐมีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อสนองความต้องการของประชาชนเป็นส่วนรวมมิใช่การจัดทำเพียงเพื่อประโยชน์ของกลุ่มใดโดยเฉพาะเจาะจง ทั้งนี้การจัดทำบริการสาธารณะก็เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและเศรษฐกิจเพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสในสังคมหรือผู้มีรายได้น้อยสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะและทรัพยากรของชาติได้อย่างเหมาะสม เป็นธรรม มีคุณภาพและทั่วถึง ทั้งด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย การทำงาน การมีรายได้รวมถึงโอกาสในการมีส่วนร่วมในธุรกรรมทางเศรษฐกิจสมัยใหม่ ตลอดจนการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและการบริการทางสังคม และเมื่อประชาชนได้เข้าถึงการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ ก็ย่อมส่งผลให้ประชากรของประเทศสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ โอกาสในความก้าวหน้าทั้งฐานะ และความเป็นอยู่ได้ในที่สุด การจัดทำบริหารสาธารณะของฝ่ายปกครองหรือรัฐต้องยึดตามหลักนิติธรรมเป็นสำคัญ โดยต้องประกอบไปด้วยกระบวนการจัดทำหรือการตรากฎหมายที่ถูกต้อง และเนื้อหาของการจัดทำต้องเป็นธรรมตอบสนองต่อประชาชนทุกภาคส่วนโดยรวม และต้องตอบปัญหาสภาพสังคมในปัจจุบันได้ อีกทั้งต้องมีความเป็นสากลและทันสมัย เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจ การให้บริการต้องดำเนินการอย่างเท่าเทียมกันเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติตามอำเภอใจ ฝ่ายปกครองหรือรัฐต้องรับผิดชอบต่อประชาชน รวมถึงต้องคำนึงคุณภาพของ

การบริการมากกว่าการเน้นปริมาณ รวมทั้งต้องศึกษาความต้องการของประชาชนการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ของสังคมโลกและการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอันจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับบริการนั้น ๆ เพราะประชาชนถือว่าพวกเขามีส่วนในการบริการนั้นมิใช่เป็นเพียงผู้รับบริการฝ่ายเดียว เพื่อให้การจัดบริการสาธารณะเกิดประโยชน์สูงสุดและให้ถูกต้องตรงตามความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวมอันเป็นผลส่งผลให้สังคมและประเทศชาติโดยรวมมีการพัฒนาไปได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ยั่งยืน (กรพจน์ อัครวินวิจิตร, 2557)

สำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) โดยการเพิ่มทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชน (สำนักงาน ก.พ., 2560) ด้วยการพลิกโฉม (Transform) ภาครัฐหรือระบบราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและรองรับโมเดลการพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) อันจะทำให้ระบบราชการสามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ดังนี้ (1) เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) โดยต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้งขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น (2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) โดยต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า ตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big

Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเองอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ และ (3) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2560)

อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เป็นหน่วยราชการแห่งหนึ่งที่ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะด้านฝ่ายทะเบียนและบัตร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) งานทะเบียนทั่วไป ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ (2) งานทะเบียนราษฎร (3) งานบัตรประจำตัวประชาชน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ (สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.), 2565) ตลอดเวลาที่ผ่านมา สำนักทะเบียนอำเภอ มีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการเพื่อให้การบริการประชาชนทุก ๆ ด้านมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงตามวัตถุประสงค์ด้วยการปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎหมาย ให้เหมาะสมทันสมัยกับสถานการณ์ปัจจุบัน และได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการมาโดยตลอด ทั้งนี้ในการให้บริการสิ่งหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง คือ การบริการที่อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน อันเป็นหัวใจสำคัญที่ประชาชนผู้รับบริการจะสัมผัสได้โดยตรงจากการรับบริการ โดยสำนักทะเบียนอำเภอ ได้ให้บริการประชาชนตามพันธกิจและนโยบายกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยมาโดยตลอด แต่จากการปฏิบัติงานงานของสำนักทะเบียนอำเภอ พบว่า ปัญหาความล่าช้าของการให้บริการ เช่น การไม่ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน เจ้าหน้าที่บางคนขาดความรู้ ความสามารถ ขาดทักษะ ขาดประสบการณ์และขาดความกระตือรือร้น ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องจัดปัญหา และเงื่อนไขเหล่านี้ให้หมดไป เพื่อให้เกิดประโยชน์

สูงสุดต่อผู้รับบริการเป็นการสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชน (สำนักทะเบียนอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม, 2562)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียนและบัตรและสามารถประยุกต์ระบบราชการ 4.0 ไปใช้ในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรภายใต้ของอำเภอชะอำให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ตลอดจนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาระบบราชการ 4.0 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานที่ 2 ระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จาก 9 ตำบล รวมทั้งสิ้น 81,489 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 398 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 8 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 บุคลากรระดับผู้บริหารอำเภอชะอำ ประกอบด้วย (1) นายอำเภอชะอำ (2) เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ (3) เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ กลุ่มที่ 2 คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการอำเภอชะอำ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 3 ตัวแทนประชาชนในอำเภอชะอำ ประกอบด้วย (1) กำนันตำบลไร่ใหม่พัฒนา (2) กำนันตำบลห้วยทรายเหนือ ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลระบบราชการ 4.0 ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 กับประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จาก 9 ตำบล

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูลได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระบบราชการ 4.0 ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูลด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาระบบราชการ 4.0 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระบบราชการ 4.0 ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการฝ่ายทะเบียนและบัตรภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค เจ้าหน้าที่ควรให้บริการประชาชนทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยินดีแก้ไขและให้คำปรึกษาให้กับประชาชนที่มาใช้บริการทุกคน รวมถึงควรมีการใช้ระบบบัตรคิวให้ผู้รับบริการก่อนหลังตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันบุคคลพิเศษ เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือผู้ป่วยติดเตียงที่ไม่สามารถมารับบริการได้ให้มีการบริการในเชิงรุก ให้เข้าถึงประชาชนในกลุ่มนี้อย่างเสมอภาค นอกจากนั้นหน่วยงานต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของการบริการ มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ และตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความเป็นกลางเท่าเทียมกันทุกคน 2) ด้านการให้บริการที่ตรงเวลา หน่วยงานควร

ให้บริการด้วยความรวดเร็วและจัดสรรระยะเวลาทำงานให้เหมาะสม ควรนำระบบดิจิทัลที่ทันสมัยมาให้บริการกับประชาชนอย่างรวดเร็วและตรงเวลา เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการจะต้องมีความรับผิดชอบ ต้องตรงต่อเวลาของระบบการทำงาน ควรมีการสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการโดยกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดงานบริการให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนด จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการจากหน่วยงาน นำข้อปรับปรุงข้อเสนอแนะมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการ ในรูปแบบการประเมินความพึงพอใจ แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงเวลา 3) ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ หน่วยงานควรจัดบุคลากรและเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการให้บริการ มีระบบการทำงานที่ทันสมัย ลดขั้นตอนการทำงาน ลดระยะเวลาในการรอของประชาชน มีการจัดขั้นตอนในการให้บริการแบบไม่ซับซ้อน ให้ประชาชนเข้าถึงการบริการได้สะดวกและง่ายขึ้น ด้านบุคลากร บุคลากรต้องมีการบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพ ควรประชาสัมพันธ์แอป ThaiD ให้ประชาชนจองคิวระบบงานทะเบียนออนไลน์ เพื่อจัดลำดับการให้บริการอย่างทั่วถึง รวดเร็ว เพียงพอ เป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถบริหารจัดการเวลาให้บริการกับประชาชนได้อย่างเพียงพอ 4) ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานควรมีการเปิดให้บริการในช่วงพักเที่ยงตามการให้บริการแบบศูนย์ราชการสะดวก ควรมีการอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มเปราะบางได้รับบริการอย่างทั่วถึงพร้อมทั้งขับเคลื่อนกิจกรรมการบริการในเชิงรุกในพื้นที่ตามเป้าหมาย เพิ่มเวลาการให้บริการของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับผู้มาใช้บริการ ควรจัดให้มีการอบรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของแต่ละสำนักทะเบียนเพื่อจะได้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาการให้บริการที่ดียิ่งขึ้นไป ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อบุคลากรจะได้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการ 5) ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชน และอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนและบัตร ควรพัฒนาปรับปรุงสำนักทะเบียนอำเภอให้มีความทันสมัย พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีศักยภาพ นำแนวทางมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก หรือ

GECC มาพัฒนาการบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนทุกกลุ่ม อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ควรจัดทำระบบงานที่ไม่ซับซ้อน และมีแนวทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า คุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีสามารถให้บริการสาธารณะด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของผู้มารับบริการ โดยมีการให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการที่ตรงเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า ส่งผลให้ผู้รับบริการรู้สึกพึงพอใจทั้งในขณะที่รับบริการและหลังรับบริการ

สอดคล้องกับทฤษฎีของ มิลเลท (Millett, 1954) ได้กล่าวว่า การให้บริการสาธารณะมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การสร้างความพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน ประกอบด้วย หลักการ 5 ประการ คือ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานของความคิดที่ว่าทุกคนเท่าเทียมกัน 2) การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely Service) หมายถึง การ ให้บริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่มีการตรงเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องมีลักษณะมีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม (The right Quantity at the right geographic allocation) 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอโดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักไม่ใช่ยึดตามความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้ 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์ และคณะ (2564) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การ

บริหารส่วนตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างตรงเวลา ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประชาชนที่มีอายุ และอาชีพที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่ส่งต่อคุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เพราะเป็นกลุ่มที่ต้องการให้บุคลากรของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ ให้บริการแก่ตนเองได้ อย่างมีคุณภาพตรงตามที่คาดหวังเอาไว้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์ และคณะ (2564) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันในเรื่อง อายุ อาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ระบบราชการ 4.0 ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับคุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบราชการ 4.0 ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ฝ่ายทะเบียนและบัตร อำเภอชะอำสามารถให้บริการสาธารณะด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของผู้มารับบริการ ส่งผลให้ผู้รับบริการรู้สึกพึงพอใจทั้งในขณะที่รับบริการและหลังรับบริการ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรธิดา รัตนจิตรานนท์ และกิตติพงษ์ เกียรติวิชรชัย (2565) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านระบบราชการ 4.0 มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า หน่วยงานควรให้บริการประชาชนทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและตรงเวลา ควรจัดบุคลากรและเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการให้บริการ ควรมีการเปิดให้บริการในช่วงพักเที่ยงตามการให้บริการแบบศูนย์ราชการสะดวก ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ยังต้องมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพในประเด็นของการให้บริการอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวดเร็วและตรงเวลา บุคลากรต้องเพียงพอต่อการให้บริการ การให้บริการแบบศูนย์ราชการสะดวก รวมทั้งการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระพงศ์ กลุนรัตน์ (2564) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนา คือ ควรส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม จัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เร่งจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อให้เทศบาลมีทิศทางที่ชัดเจน ควรบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รับฟังความคิดเห็นของประชาชน จัดทำคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงานและบริการ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การวิเคราะห์การทำงาน ควรวางแผนการพัฒนากุศลกร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการเพิ่มเติมความรู้ในการใช้เทคโนโลยี

องค์ความรู้ใหม่

ระบบราชการ 4.0 ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ฝ่ายทะเบียนและบัตร อำเภอชะอำ สามารถให้บริการสาธารณะด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีคุณภาพ

ตรงตามความต้องการของผู้มารับบริการ ส่งผลให้ผู้รับบริการรู้สึกพึงพอใจทั้งในขณะที่ได้รับบริการและหลังรับบริการ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีนั้น การที่ฝ่ายทะเบียนและบัตร ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จะสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพได้ จะต้องอาศัยระบบราชการ 4.0 ในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ 3 ประการ คือ การเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า คุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตร ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายฯ ให้บริการด้วยความเท่าเทียมกันและมีความเสมอภาค ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายฯ ให้บริการด้วยความรวดเร็วและตรงต่อเวลา ควรทำป้ายบอกจุดบริการต่าง ๆ อย่างชัดเจน และ

จัดให้มีที่นั่งสำหรับผู้มาขอรับบริการอย่างเพียงพอ เหมาะสม ควรให้บริการได้ต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่เปิดทำการ และเจ้าหน้าที่ในฝ่ายฯ ควรปิดให้บริการตรงเวลาโดยไม่ยืดตามความ พึงพอใจของหน่วยงาน ควรปรับปรุงการให้บริการที่ทันสมัยและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของการบริการและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการสูงสุด รวมทั้งต้อง สามารถตอบข้อซักถามได้อย่างตรงประเด็น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีให้สอดคล้องและสามารถตอบสนองให้ตรงกับอายุ และอาชีพ ของประชาชน ที่มาใช้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำได้อย่างเหมาะสม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ระบบราชการ 4.0 ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยง กัน ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ- ผลกับคุณภาพการให้บริการด้านฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรนำ ระบบราชการ 4.0 ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีด สมรรถนะสูงและทันสมัย ไปประยุกต์ในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและ บัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีให้มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประชาชน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า หน่วยงานควรให้บริการประชาชนทุกคนโดย ไม่เลือกปฏิบัติ ควรให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและตรงเวลา ควรจัดบุคลากรและ เจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการให้บริการ ควรมีการเปิดให้บริการในช่วงพักเที่ยงตามการให้บริการ แบบศูนย์ราชการสะดวก ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรให้บริการอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ รวดเร็วและตรงเวลา บุคลากรต้องมีเพียงพอต่อการให้บริการทุกครั้ง ควรมี การให้บริการแบบศูนย์ราชการสะดวก รวมทั้งควรนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ให้บริการประชาชน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรภายใต้ระบบราชการ 4.0 ของทุกอำเภอ ในจังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำข้อมูลไปประยุกต์เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีให้มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประชาชน

2.2 ควรมีการศึกษาถึงสภาพปัญหาของคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เพื่อสามารถนำไปปรับปรุง แก้ไขปัญหาของคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีตรงจุดและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.3 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลคุณภาพการให้บริการของฝ่ายทะเบียนและบัตรของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เช่น การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ การสร้างนวัตกรรม การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรพจน์ อัครวินวิจิตร. (2559). หลักนิติธรรมกับการบริการสาธารณะของรัฐ. ใน รายงานหลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย. วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). ระบบราชการ 4.0 กับการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบภารภาครัฐ. เรียกใช้เมื่อ 16 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.dpe.go.th/manual-files-401291791810>.

ภัทรธิดา รัตนจิตรานนท์ และกิตติพงษ์ เกียรติวิชัย. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 6(1), 154-169.

ศรินทร์พย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์ และคณะ. (2564). ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 11(4), 732-745.

สำนักงาน ก.พ. (2560). ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0. เรียกใช้เมื่อ 16 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf>.

- สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.). (2565). บทบาทหน้าที่ของที่ทำ
การปกครองอำเภอ. เรียกใช้เมื่อ 9 ธันวาคม 2565 จาก
[http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER35/DRAWER017/GENERAL/
DATA0000/00000002.HTM](http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER35/DRAWER017/GENERAL/ DATA0000/00000002.HTM).
- สำนักทะเบียนอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม. (2562). ข้อมูลพื้นฐานอำเภอสำนักทะเบียน
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม. นครพนม: สำนักทะเบียนอำเภอศรีสงคราม
จังหวัดนครพนม.
- อิสระพงศ์ กุลนรัตน์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนคร
อุดรธานี. มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์, 9(1), 37-48.
- Millet, J. D. (1954). Management in the Public Service. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore :
Harper International Editor.

การประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ภายใต้ระบบราชการ
4.0 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง
จังหวัดเพชรบุรี*

IMPLEMENTATION NEW PUBLIC MANAGEMENT UNDER THAI
BUREAUCRATIC SYSTEM GENERATION 4.0 THAT EFFECT TO PUBLIC
SERVICE QUALITY OF NAYANG SUB DISTRICT MUNICIPALITY
PETCHABURI PROVINCE

ศศิวิมล ครุทพงษ์¹ และ วลัยพร ชินศรี²

Sasiwimon Krutpong¹ and Phachara Sastngern²

¹⁻³มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻³Stamford International University, Thailand

Corresponding author E-mail: sasiwimonkrutpong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ 2) ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ 3) ศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ 4) ศึกษาระบบราชการ 4.0 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนายาง และประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนายาง จำนวน 511 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบโควต้า และแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพการให้บริการสาธารณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01

* Received 18 September 2023; Revised 21 September 2023; Accepted 29 October 2023

ตามลำดับ 3) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการแบบมืออาชีพ ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน มีความสัมพันธ์ ที่ระดับ 0.01 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.05 และ 4) ระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยงด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: คุณภาพการให้บริการ, บริการสาธารณะ, การจัดการภาครัฐแนวใหม่, ระบบราชการ 4.0

Abstract

This research aimed to study 1) level of quality of public services. 2) Personal characteristics are related to the quality of public services. 3) new approaches to public management. that affect the quality of public services. 4) bureaucratic system 4.0 that affects the quality of public services. The sample were personnel working in Na Yang Subdistrict Municipality. and people in the area of responsibility of Na Yang Subdistrict Municipality, totaling 511 people. They were selected by quota random sampling and accidental random sampling. The instrument for collecting data was questionnaire. Analysis data by Descriptive statistics were frequency percentage, mean, standard deviation, chi-square test and multiple regression analysis.

The research results were found as follows; 1) Quality of public services Overall, it is at a high level. 2) Personal characteristics include monthly income. and work experience It is related to the quality of public services. Statistically significant at the 0.001 and 0.01 levels, respectively. 3) New government management. Professional management In terms of giving importance to competition There is a cause-effect relationship with the quality of public

services. Statistically significant at the 0.001 level in terms of using management models from the private sector. There is a relationship at the level of 0.01 in terms of focusing on achievement. and the use of resources to create maximum efficiency There is a relationship at the level of 0 .0 5 and 4) Bureaucracy 4.0 overall, open and connected. People-centered aspect It has high performance and is modern. There is a cause-effect relationship with the quality of public services. Statistically significant at the 0.001 level.

Keywords: Service Quality, Public Services, New Government Management, Bureaucracy 4.0

บทนำ

ในรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้มีการผลักดันให้เกิดการปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง ด้วยวิสัยทัศน์ของประเทศที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะใช้โมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือที่รู้จักกันว่า ไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้น ระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องและส่งเสริมไทยแลนด์ 4.0 จึงต้องมีการปฏิรูประบบราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), 2560)

การปฏิรูประบบราชการของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการบริหารงานภาครัฐที่ต่างไปจากเดิม รวมถึงมีความหลากหลายและแตกต่างกันไปตามบริบทการเมือง ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของแต่ละประเทศ จากการศึกษาถึงรูปแบบการบริหารงานภาครัฐในช่วงที่ผ่านมา มีกระบวนการและลักษณะสำคัญของการปฏิรูประบบราชการที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของการบริหารระบบราชการในประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างชัดเจนว่า การบริหารงานภาครัฐด้วยแนวคิดองค์การแบบราชการดั้งเดิมไม่เหมาะสมอย่างยิ่งในปัจจุบัน ดังนั้นการบริหารภาครัฐในอนาคตมีแนวโน้มที่จะนำภาคเอกชนและประชาชนเข้ามาร่วมกันมากขึ้น ในช่วงทศวรรษ 1980 และ 1990 เกิดการจัดการแนวใหม่ภาครัฐขึ้นในโลก มีชื่อเรียกว่า “การจัดการภาครัฐ” (Public Management)

หรือ “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management) หรือบางทีก็มีชื่อเรียกย่อว่า “NPM” นักวิชาการบางคน เช่น คาร์มาร์ก เห็นว่าเป็นการปฏิวัติการบริหารภาครัฐซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากเหมือนกับ ทฤษฎีระบบราชการของเวเบอร์เลยทีเดียว หลักใหญ่ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ เน้นการเปลี่ยนแปลงระเบียบและวิธีการของระบบราชการไปสู่การบริหารแบบใหม่ โดยใช้กระบวนการของภาคเอกชนมาบูรณาการการทำงานซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ (ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร, 2552)

สำหรับประเทศไทยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครอง ในปี พ.ศ.2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ ประเทศไทยได้จัดระเบียบการบริหารราชการ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เนื่องจากต้องการกระจายอำนาจให้กับภูมิภาคและลดความเหลื่อมล้ำในการปกครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วทั้งราชอาณาจักรไทย กล่าวคือ ทุกพื้นที่ของประเทศไทย จะอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การปกครองท้องถิ่น ไม่รูปใดก็รูปหนึ่ง ปัจจุบันประเทศไทยมีรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ทั้งหมด 5 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสำคัญ ซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวโดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นการบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ โดยนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามาปรับใช้ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลนายนางซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ในองค์กร ประกอบกับการผลักดันระบบราชการ 4.0 ของรัฐบาลจึงทำให้เทศบาลตำบลนายนางจำเป็นจะต้องนำทั้ง 2 หลักการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลนายนางเป็นองค์กรระดับตำบลที่มีวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนา คือ “เทศบาลตำบลนายนางเป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ” ในการบริหารจัดการได้นำหลักการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและหลักการอื่น ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น ศูนย์ช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว

ดังนั้น การศึกษานี้เพื่ออธิบายถึงความคิดเห็นที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจากการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารราชการในช่วงการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะในช่วงระบบราชการ 4.0 แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิรูประบบราชการ ภาครัฐยังคงต้องเดินหน้าในการปฏิรูประบบราชการต่อไป ซึ่งต้องทำเป็นขั้นตอนเป็นระยะ เนื่องจากระบบราชการไทยมีความเป็นมาที่ยาวนานจนกลายเป็นวัฒนธรรมตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงคงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น แต่ความสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐ คือ การหารูปแบบของการบริหารที่เหมาะสมกับหน่วยงานภาครัฐที่จะทำให้ระบบราชการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยรวมถึงการทำให้เกิดความสมดุลระหว่าง 2 แนวคิดหลัก ได้แก่ แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และแนวคิดประชาธิปไตยแนวใหม่ ซึ่งต่างก็มีผลต่อการปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบัน จากผลการศึกษาที่ได้จากหน่วยงานภาครัฐกรณีตัวอย่างสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการทำความเข้าใจรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิรูปการบริหารราชการของหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดำเนินการอยู่ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี
4. เพื่อศึกษาระบบราชการ 4.0 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานที่ 2 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานที่ 3 ระบบราชการ 4.0 ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนาายาง อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 170 คน และประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาายาง ประกอบด้วย ประชาชน 26 หมู่บ้าน รวมทั้งสิ้น 18,977 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 511 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ภายใต้ระบบราชการ 4.0 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Research) เป็นเครื่องมือในการวิจัย

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วยข้อคำถาม 21 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อมูล

ระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนายาง อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนายาง จาก 26 หมู่บ้าน

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระบบราชการ 4.0 ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 5 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ระบบราชการ 4.0 ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการแบบมีอาชีพ ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาระบบราชการ 4.0 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยง ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีด

สมรรถนะสูงและทันสมัย มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า คุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรีสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มาใช้บริการได้อย่างมีคุณภาพตรงตามที่ประชาชนคาดหวังไว้ทั้งในด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ

สอดคล้องกับทฤษฎีของ พาราสุรามาน ซีแธมล์และเบอร์รี่ (Parasuraman, Zeithaml & Berry, 1988: 58-60)ได้ทำการวิจัยและได้สรุปรวมปัจจัยในการกำหนดคุณภาพบริการ 5 หมวด เรียกว่า Servqual โดยสรุปรวมมิติสำคัญของการกำหนดคุณภาพบริการได้ 5 ข้อโดยเรียกเครื่องมือ ว่า “Rater” (Reliability, Assurance, Tangibility, Empathy, Responsiveness) สำหรับผู้รับบริการ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibility) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่ปรากฏให้เห็นถึงสิ่ง อำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งได้แก่ เครื่องมืออุปกรณ์ บุคลากรและการใช้สัญลักษณ์หรือเอกสารที่ใช้ในการ ติดต่อสื่อสารให้กับผู้รับบริการได้สัมผัสและการบริการนั้นมีความเป็นรูปธรรมสามารถรับรู้ได้ 2) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (Reliability) หมายถึง ความสามารถในการให้บริการนั้นตรงกับสัญญาที่ให้ไว้กับผู้รับบริการ บริการที่ทุกครั้งที่มีความถูกต้อง เหมาะสม และมีความสม่ำเสมอในทุกครั้งของการบริการที่จะทำให้ผู้รับบริการรู้สึกว่าการที่ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถให้ความไว้วางใจได้ 3) การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ (Responsiveness) หมายถึง ความพร้อมและความ เต็มใจจะให้บริการ โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทันท่วงที ผู้รับบริการ สามารถเข้ารับบริการได้ง่ายและรับความสะดวกจากการใช้บริการ รวมทั้งจะต้องกระจายการให้บริการไป อย่างทั่วถึงรวดเร็วไม่ต้องรอนาน 4) การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ (Assurance) หมายถึง ผู้ให้บริการมีทักษะ ความรู้ความสามารถ ในการให้บริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการด้วยความสุภาพ มีกิริยาท่าทางและมารยาทที่ดีในการให้บริการ สามารถที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความไว้วางใจและเกิดความ

เชื่อมั่นว่าจะได้บริการที่ดีที่สุด 5) ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการดูแล ความ เอื้ออาทร เอาใจใส่ผู้รับบริการตามความต้องการที่แตกต่างกันของผู้รับบริการในแต่ละคน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวิชิตน์ กิจสวัสดิ์ (2561) วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน กรณีศึกษา เทศบาลเมืองไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลเมืองไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการเอาใจใส่ รองลงมา คือ ด้านการตอบสนอง ด้านบริการที่น่าเชื่อถือ ด้านบริการที่เป็นรูปธรรม และด้านการให้ความมั่นใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และประสพการณ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่มารับบริการที่เทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี ที่มีรายได้ ต่อเดือน และประสพการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างกว้างไกลจะได้รับการบริการสาธารณะ จากเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรีเหมือนกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนี กีไธยะ, นัฟชะห์ เจ๊ะมะ, มูฮัมมัดฟิซัน สะมะแอ และศรินทร์ญา จังจริง (2566) วิจัยเรื่อง ความต้องการของประชาชนต่อการบริการสาธารณะของ องค์การบริหารส่วนตำบลชากออำเภอสรีสาคร จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ประชาชนมีปัจจัยส่วนบุคคล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความ ต้องการการบริการสาธารณะที่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร สุระพันธ์ (2558) วิจัยเรื่อง การปฏิรูประบบราชการตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ การทดสอบ สมมติฐานพบว่า ประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการปฏิรูประบบ ราชการตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการ แบบมีอาชีพ ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการ ให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการ ให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการแบบมีอาชีพ ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี มีคุณภาพทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการที่เทศบาลมีความพึงพอใจทั้งในขณะที่ได้รับบริการและหลังที่รับบริการแล้ว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล (2565) วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการปฏิรูประบบราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการแข่งขัน ด้านการกระจายอำนาจของการแบ่งแยกย่อยหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสม ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้านทักษะการใช้ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน ด้านการเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชน ที่มีผลต่อการปฏิรูประบบราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนารี สุกิจปาณีนิจ ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิ และโสภภาพร กล้าสกุล (2562) วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการจัดบริการสาธารณะเชิงผลสัมฤทธิ์ของเทศบาล อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีผลต่อการจัดบริการสาธารณะเชิงผลสัมฤทธิ์ของเทศบาล อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ด้านมีการกระจายอำนาจและทำงานเป็นทีม ด้านเน้นผลงานที่เกิดขึ้นมากกว่าเน้นทรัพยากรที่ใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยง ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

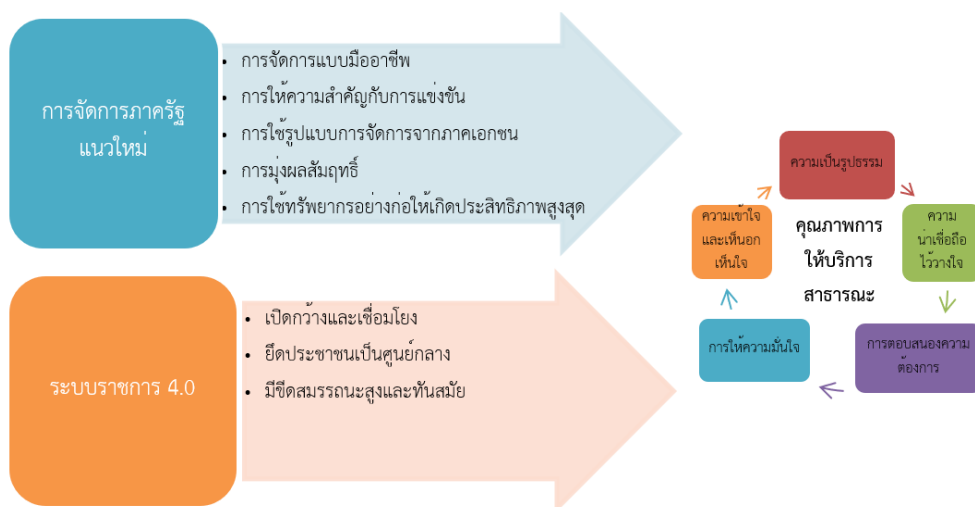
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบราชการ 4.0 ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยง ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะ

ของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี มีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการที่เทศบาลมีความพึงพอใจทั้งในขณะที่ได้รับบริการและหลังที่รับบริการแล้ว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระพงศ์ กุลนรัตน์ และธนวิทย์บุตรอุดม (2564) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับยุคประเทศไทย 4.0 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับด้านเปิดกว้างและสามารถเชื่อมโยงกับทุกฝ่ายในระดับปานกลาง ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

องค์ความรู้ใหม่

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการแบบมีอาชีพ ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และระบบราชการ 4.0 ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยง ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี มีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการที่เทศบาลมีความพึงพอใจทั้งในขณะที่ได้รับบริการและหลังที่รับบริการแล้ว ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 คุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาयाง จังหวัดเพชรบุรี

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า การให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาयाง จังหวัดเพชรบุรีจะมีคุณภาพได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญดังนี้ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการแบบมืออาชีพ ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และระบบราชการ 4.0 ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยง ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีสรุป ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาयाง จังหวัดเพชรบุรี

คุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาयाง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเข้าใจและ

เห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการแบบมีอาชีพ ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาระบบราชการ 4.0 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี

ระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยง ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ส่วนข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า คุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรกระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปสู่ผู้รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง ควรให้บริการผู้รับมาบริการด้วยความสุภาพ กิริยาและมารยาทที่ดีในการให้บริการ เพื่อให้ผู้มารับบริการเกิดความไว้วางใจ และเกิดความเชื่อถือในบริการที่ดีที่สุด เจ้าหน้าที่ของเทศบาลควรรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการ ต้องมีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ผู้เข้ารับบริการด้วยความเต็มใจ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนในการดำเนินการให้บริการสาธารณะให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับประชาชน ที่มารับบริการ โดยต้องพิจารณาจากรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ที่มาใช้บริการสาธารณะเป็นหลัก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการแบบมีอาชีพ ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรนำการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการแบบมีอาชีพ ด้านการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ด้านการใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไปประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานใน

การให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ให้มีคุณภาพเพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการที่เทศบาลมีความพึงพอใจทั้งในขณะที่ได้รับบริการและหลังที่รับบริการแล้ว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ระบบราชการ 4.0 ในภาพรวม ด้านเปิดกว้าง และเชื่อมโยง ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรนำระบบราชการ 4.0 ด้านเปิดกว้างและเชื่อมโยง ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ไปประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ให้มีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการที่เทศบาลมีความพึงพอใจทั้งในขณะที่ได้รับบริการและหลังที่รับบริการแล้ว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ภายใต้ระบบราชการ 4.0 เพื่อนำข้อมูลนำไปประยุกต์การจัดการภาครัฐแนวใหม่และระบบราชการ 4.0 ในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลนาายาง จังหวัดเพชรบุรี ให้มีคุณภาพสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนได้ตรงเป้าหมาย

2.2 ควรมีศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ภายใต้ระบบราชการ 4.0 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกที่ในจังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาบูรณาการในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกที่ในประเทศไทยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชาญชัยจิตรเหล้าอาพร. (2552). การบริหารจัดการงานท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชาญชัยวัฒน์ กิจสวัสดิ์. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน กรณีศึกษาเทศบาลเมืองไผ่เชิง อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1), 338-353.
- ธนากร สุระชั้น. (2558). การปฏิรูประบบราชการตามหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่. ในวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล. (2565). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการปฏิรูประบบราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(48), 459-476.
- รุสนี กิโตะ, นพชห์ เจ๊ะมะ, มูฮัมมัดฟิซัน สะมะแอ และศรินทร์ญา จังจิง. (2566). ความต้องการของประชาชนต่อการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลชากอ อำเภอสรีสาคร จังหวัดนราธิวาส. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14.
- สุนารี สุกิจปาณินิจ ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิ และโสภาพร กล้าสกุล. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการจัดบริการสาธารณะเชิงผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. Veridian E-Journal, Silpakorn University Humanities, Social Sciences and arts, 12(5), 1,157-1,172.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2560). ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0. (Online). เรียกใช้เมื่อ 20 สิงหาคม 2565 จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf>.
- อิสระพงศ์ กุลนรัตน์ และธนวิทย์บุตรอุดม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นระบบราชการ 4.0 ของเทศบาลนครอุดรธานี. มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์, 9(1), 37-48
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL : A multiple item scale for measuring consumer perceptions of service quality. Journal of Marketing, 64(15), 12-40.

Yamane, T. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore :
Harper International Editor.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล

ตำบลบางเก่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี*

PUBLIC PARTICIPATION IN COMMUNITY DEVELOPMENT IN BANG KAO SUBDISTRICT MUNICIPALITY, CHA-AM DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE

ภาณุพงษ์ มาประเสริฐ¹, สุชาติ อุดมย์บุตร² และ บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ³

Panupong Maprasert¹, Suchart Adulbutra² and Bampen Maitreesophon³

¹⁻³มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻³ Stamford International University, Thailand

Corresponding author E-mail: maxchaamza@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน และ 4) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบางเก่า จำนวน 370 คน เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และการถดถอยเชิงพหุ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 13 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคลด้านอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของ

* Received 18 September 2023; Revised 21 September 2023; Accepted 29 October 2023

ประชาชนในการพัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านผลประโยชน์จากการเข้าร่วม ด้านความผูกพันกับท้องถิ่น ด้านความเข้มแข็งเครือข่ายชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนด้านอิทธิพลของผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน พบว่าเทศบาลควรมีนโยบายและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของการปฏิบัติงานในกิจกรรม/โครงการต่างๆ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน, การพัฒนาชุมชน, เทศบาลตำบลบางเก่า

Abstract

This mixed-method research aimed to 1) study the level of public participation in community development of Bang Kao Subdistrict Municipality, Cha-Am District, Phetchaburi Province; 2) study the correlation between personal characteristics and public participation in community development; 3) study the relationship between factors affecting public participation and the community participation, and 4) study guidelines to promote public participation in community development. The quantitative research consisted of 370 residents living in Bang Kao Municipality. Data was collected through a questionnaire and was analyzed by using descriptive and Inferential Statistics methods, which were frequency percentage, mean, standard deviation, Chi-square test, and Multiple Regression Analysis. The qualitative research consisted of 13 key informants. Data was collected through in-depth interviews and was analyzed by using content analysis.

Findings: 1) the level of public participation in community development as a whole was at a high level, 2) the personal characteristics in terms of occupation had a correlation with public participation at the statistically significant level of 0.05, 3) there were casual relationships between factors affecting public participation in terms of benefits from participating, community binding, and community network strengths at the statistical significance of 0.001 and at the level of 0.05 for the leadership influence, and 4) guidelines for promoting public participation in community development were revealed that the municipality should have policies and encourage people to participate in the preparation of community development plans, and provide more opportunities for the public to participate in evaluating the performance of work.

Keywords: Public Participation, Community Development, Bang Kao Subdistrict Municipality

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาประเทศและในชุมชนให้เจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านรวมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาคนในชุมชนมีความร่วมมือ ร่วมใจกัน และความเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ และยุคประเทศไทย 4.0 ท่ามกลางการเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน อีกทั้งอินเทอร์เน็ตยังมี บทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนการดำเนินชีวิต ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญที่จำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อให้เกิดความร่วมมือใน ทุกภาคส่วน อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาตามกรอบนโยบายของรัฐบาลไทย ที่เริ่มมาตั้งแต่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504–2509) จนถึงปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) สนับสนุนให้มีการยกระดับคุณภาพและ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของ

ประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรมและทันต่อสถานการณ์ โดยเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการเชื่อมโยงจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีบูรณาการและมีธรรมาภิบาล เพื่อรักษาเสถียรภาพทางสังคมและฟื้นฟูความเชื่อมั่นในรัฐ เป็นการเสริมสร้างทุนทางสถาบันของประเทศ ซึ่งการปฏิรูปภาครัฐเป็นประเด็นท้าทายที่สำคัญของไทยมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่คนในสังคมส่วนใหญ่มีความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ภาครัฐจึงต้องพัฒนากลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการสาธารณะให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2566)

เทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ แม้จะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก ที่จากเดิมเป็นตำบลบางเก่า หลังจากนั้นได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อมาภายหลังได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลในภายหลัง มีพื้นที่ประมาณ 15,000 ไร่ ปัจจุบันมีประชากรประมาณ 4,000 คน ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมงน้ำเค็มเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่ ติดทะเล และเป็นพื้นที่ที่ตั้งอยู่ติดกับพื้นที่ท่องเที่ยวของอำเภอลำดวน ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ จะมีส่วนทำให้การพัฒนาชุมชน เป็นในทิศทางที่ประชาชนต้องการ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันระหว่างประชาชนในท้องถิ่นและเทศบาลที่สามารถสร้างความรู้สึกสำนึกในท้องถิ่น การปลูกฝังความเป็นเจ้าของพื้นที่ ที่พร้อมจะร่วมกันแก้ไขปัญหาและการพัฒนาชุมชนร่วมกัน

โดยปัญหาที่เป็นอุปสรรคของการมีส่วนร่วมอาจเกิดจาก 1) เจ้าหน้าที่ภาครัฐและประชาชนขาดการรับรู้เกี่ยวกับแนวคิด และความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) โครงสร้างกฎหมายและกระบวนการนโยบายยังไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างเพียงพอ 3) การขาดแคลนผู้มีความรู้ในการใช้เครื่องมือสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน 4) ปัญหาเรื่องวัฒนธรรมการเมืองและความพร้อมของประชาชน 5) ปัญหาด้านความพร้อมของภาครัฐ 6) ไม่มีมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ที่จะบอกให้ทราบว่าประชาชนมีส่วนร่วมแล้วหรือยัง หรือหน่วยงานของรัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด (ถวิลวดี บุรีกุล, 2552) ประการต่อมา ก็คือ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจของประชาชน

ปัญหาการขาดการวิเคราะห์กลั่นกรองปัญหาก่อนการประชาคม ปัญหาภาวะผู้นำทั้งการเมือง และการปกครอง ไม่มีเป้าหมายวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ปัญหาการขาดการประสานงาน และปัญหางบประมาณไม่เพียงพอต่อโครงการที่เสนอ ล้วนเป็น ปัญหาและอุปสรรคการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งสิ้น (นงนุช ยานุญนะ, 2560)

จากที่ปัญหากล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับความต้องการและการแก้ไขปัญหาของ ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล ตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัด สุรินทร์
4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนใน เขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ- ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 9 หมู่บ้าน มีจำนวน 3,749 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 370 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 13 คน ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบลบางเก่า จำนวน 4 คน และหัวหน้าชุมชน จำนวน 9 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการ

มีส่วนร่วมของประชาชน ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 กับประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ทั้ง 9 หมู่บ้าน

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 13 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูล ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

(Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมและรายด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในภาพรวม ด้านผลประโยชน์จากการเข้าร่วม ด้านความผูกพันกับท้องถิ่น ด้านความเข้มแข็งเครือข่ายชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านอิทธิพลของผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เทศบาลควรลงพื้นที่สำรวจความเดือดร้อนของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาประจำปีงบประมาณ เพื่อรวบรวมปัญหา ความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาให้

ชาวบ้านให้ตรงจุด ควรให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีส่วนร่วมในการรับฟัง และรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ได้ร่วมกันในการดำเนินการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยการสร้างแนวทางในการดึงดูดชาวบ้านให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะและร่วมกับตัดสินใจว่าจะพัฒนาด้านใดก่อนและหลัง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง รวมทั้งเป็นการตัดสินใจร่วมกันอย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เทศบาลควรประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนได้รับทราบข้อมูลก่อนลงพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาความต้องการของคนในพื้นที่ ควรสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่น เข้าร่วมวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมในการเรียนรู้งานเพื่อนำความรู้ไปปรับใช้ในกิจการในชุมชน รวมทั้งควรสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อความราบรื่นในการบริหารจัดการทุกโครงการให้ได้รับผลสำเร็จและเกิดฤทธิ์ที่ชัดเจนตามวัตถุประสงค์ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในการพัฒนาท้องถิ่น ผู้ที่จะได้รับประโยชน์สูงสุด คือประชาชนในพื้นที่ ประชาชนทุกคนจะได้รับรู้และร่วมกันตัดสินใจ ซึ่งจากการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งผลให้การดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่นประสบผลสำเร็จ ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาทั้งโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างรายได้ ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย มีความสะดวกสบายในการใช้รถใช้ถนนมากยิ่งขึ้น 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในการพัฒนาท้องถิ่นจะยึดเอาความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก ดังนั้นเทศบาลควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของการปฏิบัติงานในกิจกรรม/โครงการต่างๆ ในประเด็นของความคุ้มค่า และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสาธารณประโยชน์ให้กับชุมชน เพื่อนำผลการประเมินของประชาชนในหมู่บ้าน นำไปปรับใช้ในการพัฒนางานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของเทศบาลที่จัดทำขึ้นในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน สามารถสร้างประโยชน์ต่อการดำรงชีพของชาวบ้านให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้ตามที่คาดหวัง

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่าในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สอดคล้องกับทฤษฎีของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1977) ผู้ริเริ่มทฤษฎีการมีส่วนร่วม ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือการที่ผู้มีส่วนร่วมต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการ 4 กระบวนการ คือ 1) มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการ โดยมีการอภิปรายถึงปัญหาและความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการกำหนดทางเลือกว่าจะจัดทำโครงการหรือกิจกรรมใดบ้าง และการตัดสินใจว่าจะทำโครงการ หรือกิจกรรมใด และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังครอบคลุมไปถึงการตัดสินใจในระหว่างการทำงานโครงการ 2) มีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับโครงการทั้งในด้านเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงานโครงการต่าง ๆ 3) มีส่วนร่วมในการแบ่งผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมประเภทนี้มีสองนัย คือ เป็นทั้งการร่วมรับประโยชน์และร่วมรับผลสืบเนื่องในทางลบจากโครงการพัฒนาผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้แก่ 3.1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ คือ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นและมั่นคงมากขึ้น หรือการมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพ หรือคุณภาพดี 3.2) ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษาหรือรู้หนังสือมากขึ้น รวมทั้งการให้บริการสังคมอื่น ๆ มากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้น 3.3) ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความนับถือตนเองมากขึ้น มีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้น และมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของตนเอง 4) มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินโครงการทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รูปแบบการมีส่วนร่วมประเมินอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมเพื่อทบทวนและประเมินการดำเนินงานที่ผ่านมา การร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือ คณะกรรมการในการประเมินผลหรือการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการวิจัยประเมินผลสำหรับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่

เป็นทางการ หรือการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ โดยมีบุคคล 4 ฝ่ายที่มีส่วนสำคัญในการมีส่วนร่วมคือ ประชาชนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่รัฐ และบุคคลภายนอก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภา สินสุภา (2566) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่บริเวณรอบเหมืองหิน ของตำบลหาดขาม ที่มีอาชีพแตกต่างกันต่างก็อยากเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี เหมือนๆ กัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสรา หงษาชุม และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2566) วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารพัฒนาชุมชนเขตพื้นที่บ้านยกกระบัตร ตำบลท่าทราย อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประชาชนที่มีอาชีพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในภาพรวม ด้านผลประโยชน์จากการเข้าร่วม ด้านความผูกพันกับท้องถิ่น ด้านความเข้มแข็งเครือข่ายชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านอิทธิพลของผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผลประโยชน์จากการเข้าร่วม ความผูกพันกับท้องถิ่น ความเข้มแข็งเครือข่ายชุมชน และอิทธิพลของผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี ทำให้ประชาชนอยากเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรม/โครงการต่างๆ ของชุมชน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวุฒิ บัวคลี (2564) วิจัยเรื่องแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของ

ประชาชน ด้านผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล และด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนด้านความผูกพันต่อชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า เทศบาลควรลงพื้นที่สำรวจความเดือดร้อนของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ควรสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่น เข้าร่วมวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของการปฏิบัติงานในกิจกรรม/โครงการต่างๆ

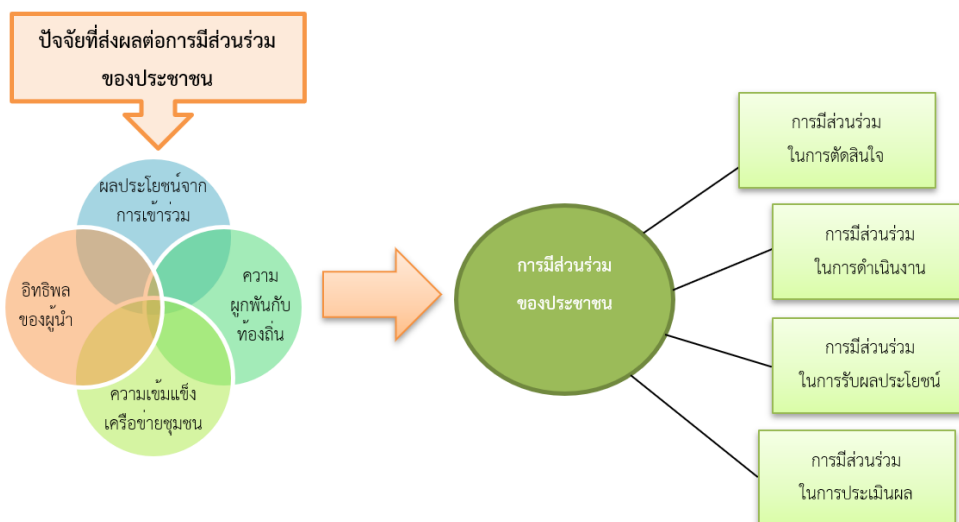
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ต้องการให้เทศบาลลงพื้นที่สำรวจความเดือดร้อนของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี สนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่น เข้าร่วมวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน รวมทั้งอยากให้เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของการปฏิบัติงานในกิจกรรม/โครงการต่างๆ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ พริกเล็ก ไพรัตน์ ฉิมหาต และเดโช แชน้ำแก้ว (2565) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า สำหรับแนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ มีดังนี้ ประเด็นที่ 1 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ภาครัฐเข้าถึงประชาชนและให้ความรู้กับประชาชนให้มากยิ่งขึ้น ในด้านการมีส่วนร่วม สนับสนุนให้แต่ละหมู่บ้านจัดทำแผนพัฒนาชุมชน ระบุถึงความต้องการในส่วนที่อยากให้เกิดการพัฒนาในชุมชน ประเด็นที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ให้ภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือตัวแทนของประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้ติดตามการดำเนินงานว่า หลังจากการทำแผนพัฒนาชุมชนแล้ว ทางภาครัฐได้ดำเนินงานถึงขั้นตอนไหนบ้างแล้ว เพื่อที่จะได้รายงานให้กับประชาชนได้รับทราบ ทางภาครัฐควรเลือกจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ประชาชนสามารถเข้าไปร่วมได้

เพราะหากประชาชนเข้าร่วมได้ก็จะเป็นการส่งเสริมความสามัคคีของคนในชุมชนอีกทางหนึ่ง ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ภาครัฐควรมีการชี้แจงการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยอาจจะทำเป็นหนังสือ หรือรายงาน หรือข้อมูลแบบ Infographic จะทำให้เข้าใจข้อมูลและติดตามผลได้ง่าย และ ปัจจุบันนี้ก็มีช่องทางออนไลน์ไว้รองรับในส่วนของการทำงานด้านนี้ อาจจะใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น Line, Facebook, You tube เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามลำดับ ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การรับผลประโยชน์ นั้นมีหลายด้าน แบ่งโดยย่อเป็น 3 ด้านหลัก ๆ คือ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสติปัญญา ภาครัฐส่งเสริมให้ประชาชนได้รับประโยชน์ครบทั้ง 3 ด้าน ไม่ควรเน้นหนักไปเพียง ด้านใดด้านหนึ่ง แต่ให้พิจารณาตามความเหมาะสม และความจำเป็นของประชาชน การพัฒนา ชุมชนให้ประสบความสำเร็จภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาได้รวดเร็วขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ผลประโยชน์จากการเข้าร่วม ความผูกพันกับท้องถิ่น ความเข้มแข็งเครือข่ายชุมชน และอิทธิพลของผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนใน เขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี ทำให้ประชาชนอยากเข้าไปมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรม/โครงการต่างๆ ของชุมชน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน 4 ประการ คือ ผลประโยชน์จากการเข้าร่วม ความผูกพันกับท้องถิ่น ความเข้มแข็งเครือข่ายชุมชน และอิทธิพลของผู้นำ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อสรุป ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมและรายด้าน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม อาชีพ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ด้านผลประโยชน์จากการเข้าร่วม ด้านความผูกพันกับท้องถิ่น ด้านความเข้มแข็งเครือข่ายชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านอิทธิพลของผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า เทศบาลควรลงพื้นที่สำรวจความต้องการของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ควรสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่น เข้าร่วมวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของการปฏิบัติงานในกิจกรรม/โครงการต่างๆ

ส่วนข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมและรายด้าน มี

ส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผล โดยการเข้าไปเป็นคณะกรรมการหรือตัวแทนชุมชนร่วมดำเนินกิจกรรมแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อพัฒนาชุมชน ควรส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ร่วมกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยกันเพื่อการพัฒนาชุมชน และมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือในกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา เพื่อการพัฒนาชุมชน ควรชี้แจงหรืออธิบายให้ประชาชนในพื้นที่ได้เห็นว่าการพัฒนาชุมชนตามแนวทาง การมีส่วนร่วมของประชาชน สามารถจัดการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาชุมชนได้อย่าง ยั่งยืน จนมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาชุมชนที่ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อชุมชน และเห็นว่าชุมชนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาชุมชน จากกิจกรรมหรือ โครงการต่าง ๆ ที่ชุมชนได้ทำร่วมกัน ควรส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการ ร่วมกันแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้น ในชุมชน และมีส่วนร่วมในข้อตกลงและพิจารณา ตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวางแผนเพื่อพัฒนาชุมชน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะอาชีพของประชาชนในพื้นที่

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ด้าน ผลประโยชน์จากการเข้าร่วม ด้านความผูกพันกับท้องถิ่น ด้านความเข้มแข็งเครือข่ายชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาล ตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้าน อิทธิพลของผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร นำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ผลประโยชน์จากการเข้าร่วม ความผูกพันกับท้องถิ่น ความเข้มแข็งเครือข่ายชุมชน และ อิทธิพลของผู้นำ ไปประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางเก่า อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้ประชาชน

อยากเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรม/โครงการต่างๆ ของชุมชน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า เทศบาลควรลงพื้นที่สำรวจความเดือดร้อนของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ควรสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่น เข้าร่วมวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของการปฏิบัติงานในกิจกรรม/โครงการต่างๆ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีนโยบายในการลงพื้นที่สำรวจความเดือดร้อนของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาประจำปีงบประมาณ เพื่อรวบรวมปัญหา ความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาให้ชาวบ้านให้ตรงจุด ควรมีนโยบายในการประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนได้รับทราบข้อมูลการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาความต้องการของคนในพื้นที่ได้ตรงเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบุรีทั้งจังหวัด เพื่อนำข้อมูลไปประยุกต์ในการส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ควรมีศึกษาถึงประเด็นความต้องการในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ได้แนวทางใหม่ๆ ในส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- ถวิลวดี บุรีกุล. (2552). การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- ธนวุฒิ บัวคลี่. (2564). แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

- นงนุช ยาบุญนะ. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2557-2559) ของเทศบาลตำบลบ้านโป่ง อำเภอดงหลวง จังหวัด เชียงใหม่. พิษณุเวชสาร, 13(1), 147-162.
- สุชาติ พริกเล็ก ไพรัตน์ นิมาต และเดโช แชน้ำแก้ว. (2565). การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ อำเภอดงหลวง จังหวัด นครศรีธรรมราช. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 9(4), 436-452.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). เรียกใช้เมื่อ 7 พฤษภาคม 2566 จาก nesdc.go.th
- เสาวภา สินสุภา. (2566). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลทับใต้ อำเภอด วังหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น, 1(1), 1-8.
- อิสรา หงษ์ชุม และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2566). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการ บริหารพัฒนาชุมชนเขตพื้นที่บ้านยกกระบัตร ตำบลท่าทราย อำเภอดเมือง จังหวัด สมุทรสาคร. วารสารสถาบันพิมลธรรม, 10(1), 99-100.
- Cohen J. M. & Uphoff, N. T. (1977). Rural development participation : concept and measure for project design. implementation and evaluation. New York: Cornell University.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore: Harper International Editor.

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดย
สมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร*

GUIDELINES FOR IMPROVING THE QUALITY OF LIFE OF THE
ELDERLY FOR A COMPLETE AGING SOCIETY OF LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN KRATHUMBAEN DISTRICT,
SAMUT SAKHON PROVINCE

จารุวรรณ ทิพย์ธัญญา¹, สุชาติ อุดลย์บุตร² และ บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ³

Jaruwan Tiptunya¹, Suchart Adulbutra² and Bampen Maitreesophon³

¹⁻³มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻³ Stamford International University, Thailand

Corresponding author E-mail: tsnservice41@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 2) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 3) ศึกษาปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 387 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบโควต้า และแบบบังเอิญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ การถดถอยเชิงพหุ และ วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

* Received 18 September 2023; Revised 21 September 2023; Accepted 29 October 2023

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุ ในภาพรวม ด้านการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ด้านการมีส่วนร่วมในจัดกิจกรรมทางสังคม ด้านการอำนวยความสะดวกด้านบริการและการให้คำแนะนำ ปรีกษา และด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 4) แนวการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พบว่า หน่วยงานควรจัดให้มีแพทย์มา ตรวจสุขภาพและควรจัดเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อเข้าไปเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ควรจัด กิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ควรจัดชมรมผู้สูงอายุ หรือโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุ และควรมีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ผู้สูงอายุ, สังคมผู้สูงอายุ

Abstract

This research aimed to study 1) Study the level of development of the quality of life of the elderly. 2) Study personal characteristics related to the development of the quality of life of the elderly. 3) Study the factors of welfare provision for the elderly. that affect the development of the quality of life of the elderly. 4) Study guidelines for developing the quality of life of the elderly in order to become a complete elderly society. The sample group used in the study consisted of 387 elderly people of local administrative organizations in Krathum Baen District, obtained by setting a quota size. and coincidentally and 9 key informants were obtained by specifying a specific size. The instrument used to collect data was a questionnaire and interview form. Analysis data by Descriptive statistics were frequency percentage, mean, standard deviation, chi-square test, multiple regression analysis and Content Analysis.

The research results were found as follows; 1) Improving the quality of life of the elderly Overall, it is at a high level. 2) Personal characteristics, including age, are related to the quality of life development for the elderly. Statistically significant at the 0.05 level. 3) Factors in the overall welfare of the elderly in terms of medical and public health services. Participation in organizing social activities Facilitating services and providing advice, consultation, and providing living allowances There is a cause-effect relationship with improving the quality of life of the elderly. Statistically significant at the 0.001 level and 4) Guidelines for improving the quality of life of the elderly, it was found that the agency should arrange for a doctor to come and check on the health and should arrange staff to go to the area to visit the homes of the elderly continuously. Activities related to the elderly should be organized. Elderly clubs should be organized. or a school for the elderly and an environment that is conducive to the health of the elderly should be created.

Keywords: Quality of life, Elderly people, Aging society

บทนำ

ในปัจจุบันการสูงวัยของประชากรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลกในรอบทศวรรษนี้ ในขณะที่ประเทศพัฒนาแล้วได้กลายเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์เกือบทั้งหมด ประเทศกำลังพัฒนามีผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากอัตราเกิดลดต่ำลงและผู้คนมีชีวิตยืนยาวขึ้น ประชากรโลกกำลังมีอายุสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปี 2564 โลกของเรามีประชากรรวมทั้งหมด 7,875 ล้านคน โดยมี “ผู้สูงอายุ” ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป 1,082 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด “ผู้สูงอายุวัยปลาย” ที่มีอายุ 80 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากถึง 151 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 2 ของประชากรทั้งหมดในปี 2564 ทวีปยุโรปและอเมริกาเหนือเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว คือ มีอัตราผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป สูงกว่าร้อยละ 20 ทวีปอื่นๆ เป็นสังคมสูงอายุทั้งหมด ยกเว้นแอฟริกาทวีปเดียวที่ยังเป็นสังคมเยาว์วัย คือ มีอัตราผู้สูงอายุไม่ถึงร้อยละ 10 ประเทศที่มีอัตราผู้สูงอายุสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ญี่ปุ่น ร้อยละ 35 อิตาลี ร้อย

ละ 30 และโปรตุเกส ร้อยละ 30 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.), 2565: 5) ในปี 2565 ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หลังจากเมื่อสามปีก่อนนับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงวัยอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี โดยประชากรผู้สูงอายุในปี 2565 นั้นมีมากถึง 12,116,199 คน คิดเป็น 18.3% ของประชากรทั้งหมด เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 0.5% แบ่งเป็น “ผู้สูงอายุวัยต้น” ช่วงอายุ 60-69 ปี จำนวน 6,843,300 คน คิดเป็น 56.5% ของผู้สูงอายุทั้งหมด “ผู้สูงอายุวัยกลาง” ช่วงอายุ 70-79 ปี มีจำนวน 3,522,778 คน คิดเป็น 29.1% และ “ผู้สูงอายุวัยปลาย” อายุ 80 ปีขึ้นไป จำนวน 1,750,121 คน คิดเป็น 14.4% (Marketeer Team, 2022)

จากสถิติข้อมูลที่ผ่านมา องค์การสหประชาชาติยังได้คาดการณ์ว่าอีก 20 ปีข้างหน้าจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มสัดส่วนขึ้นถึง 1 ใน 5 ของประชากรโลก ซึ่งเป็นเหตุผลที่ควรหันมาให้ความสำคัญกับกลุ่มคนในวัยนี้ให้มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยพบว่าในปี 2565 ประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” โดยจะมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในอัตราร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และคาดว่าในปี 2576 จะเข้าสู่การเป็น “สังคมสูงอายุระดับสุดยอด” คือมีสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในอัตราร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นจะสร้างผลกระทบในระดับบุคคล โดยเฉพาะในกลุ่มคนวัยแรงงานที่มีภาระในการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ทุกวันนี้ประเทศไทยเรามีสัดส่วนของ กำลังแรงงาน : ผู้สูงอายุ : เด็ก อยู่ที่ 4 : 1 : 1 คาดว่าในปี 2579 จะปรับลงไปอยู่ที่ 2 : 1 : 1 และยังกระทบในเรื่องผู้สูงอายุที่มีสถานะขาดเงินออม ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย สำหรับปัญหาในระดับประเทศ จะทำให้ประชากรวัยแรงงานมีแรงกดดันด้านการสร้างผลิตภาพให้ประเทศมากขึ้น ประเทศจะขาดแคลนแรงงาน รวมไปถึงทำให้เกิดวิกฤติการคลังจากภาระรัฐบาลด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ และการเก็บภาษีที่ลดลงด้วยดังนั้น เพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากภาวะสังคมสูงวัย จึงควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุและผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยจากแนวคิดพัฒนาพลัง (Active Ageing) องค์การอนามัยโลก ได้อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญของการเป็น Active Ageing 3 ประการ คือ การมีสุขภาพดี มีหลักประกันและความมั่นคงในชีวิต รวมถึงมีส่วนร่วมและมีคุณค่าทางสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ (Productive Ageing) ยังคงมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงทางรายได้ และสามารถแก้ปัญหาภาวะขาดแคลนแรงงานของประเทศ และลด

ภาระพึงพิงสวัสดิการจากภาครัฐได้ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช), 2565)

ปัจจุบันประเทศไทยมีนโยบายและมาตรการส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของผู้สูงอายุ โดย ผู้สูงอายุมีสวัสดิการได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (1) ด้านการแพทย์และสาธารณสุข (2) ด้านการศึกษา การศาสนา และข้อมูล (3) ด้านการประกอบอาชีพ (4) ด้านการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม (5) ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการสาธารณะอื่น (6) ด้านการลดหย่อนค่าโดยสาร และการอำนวยความสะดวกในการเดินทางการรถไฟแห่งประเทศไทย (7) ด้านการยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ (8) ด้านการช่วยเหลือผู้สูงอายุ ซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือถูกทอดทิ้ง (9) การให้คำแนะนำ ปรีกษา ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดี และในทางการแก้ไข ปัญหาครอบครัว (10) ด้านการช่วยเหลือเงินเบี้ยยังชีพ (11) การสงเคราะห์ในการจัดการศพ ตามประเพณี (12) การจัดบริการสถานที่ท่องเที่ยว การจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการตามที่ คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติประกาศกำหนด (13) ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การ จัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกด้านพิพิธภัณฑ์ โบราณสถาน หอจดหมายเหตุแห่งชาติ และ การจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ตามที่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกาศกำหนด (14) ด้านการลดหย่อนภาษีเงินได้ และ (15) ด้านกองทุนผู้สูงอายุ (กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559)

สำหรับสถานการณ์ผู้สูงอายุในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด จำนวน 10 แห่ง แบ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ 2 แห่ง คือ อบต.ท่าไม้ และ อบต.คลองมะเดื่อ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง 8 แห่ง คือ เทศบาลตำบลดอนไก่ดี อบต.ท่าเสา เทศบาลตำบลแคราย อบต.หนองนกไข่ อบต.บางยาง เทศบาลเมืองกระทุ่มแบน เทศบาลนคร อ้อมน้อย และ (8) เทศบาลตำบลสวนหลวง ซึ่งในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาด กลาง มีผู้สูงอายุ รวมทั้งสิ้น 11,547 คน และจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีสัดส่วนผู้สูงอายุ เพิ่มขึ้น ในขณะทีบุคคลวัยทำงานจะลดลงปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อ การผลิตอันเกิดการขาดแคลนแรงงาน จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งอาจ เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุยังก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคม เนื่องจากผู้สูงอายุหรือวัยเกษียณขาดรายได้หรือมีรายได้น้อยลงทำให้มีการออมลดลง ผู้สูงอายุ

ส่วนหนึ่งอาจมีโรคประจำตัวที่ต้องให้การดูแลด้านสุขภาพ จึงเป็นภาระของบุตรหลานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาทางการแพทย์ ปัญหาผู้สูงอายุจึงเป็นปัญหาสำคัญที่รัฐบาลจำเป็นต้องมีแผนงานที่ชัดเจนมีหน่วยงานที่รับผิดชอบและต้องเพิ่มงบประมาณทางด้านสวัสดิการสังคมมากขึ้น เพื่อให้การดูแลผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีคุณภาพมีความเสมอภาคและเป็นธรรม (ชัยพัฒน์ พุ่มซ้อน และ กันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิธิวรรณ คูเจริญไพศาล (2564) พบว่า ผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรสาคร ได้รับการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น การบริการตรวจสุขภาพ การจ่ายเบี้ยยังชีพ การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อผู้สูงอายุและสวัสดิการสังคมในด้านต่าง ๆ แต่ยังไม่ทั่วถึง และตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุ ดังนั้น เพื่อให้ผู้สูงอายุที่อยู่ในพื้นที่ของ จังหวัดสมุทรสาคร มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น จึงต้องมีการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกะทู้แบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุสามารถประยุกต์หลักปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้สูงอายุได้ตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกะทู้แบน จังหวัดสมุทรสาครมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกะทู้แบน จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกะทู้แบน จังหวัดสมุทรสาคร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จาก 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 11,547 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 387 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 9 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 อสม./ รพ.สต.

จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 2 ตัวแทนจากหน่วยงาน อปท. จำนวน 3 คน และ กลุ่มที่ 3 ผู้สูงอายุ 3 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกะทู้ม่วน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกะทู้ม่วน จังหวัดสมุทรสาคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 387 กับผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางในเขตอำเภอกะทู้ม่วน จังหวัดสมุทรสาคร จาก 8 แห่ง

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูลได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูลด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใน

ภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านร่างกาย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านจิตใจ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ในภาพรวม ด้านการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ด้านการมีส่วนร่วมในจัดกิจกรรมทางสังคม ด้านการอำนวยความสะดวกด้านบริการและการให้คำแนะนำ ปรีกษา และด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) ด้านร่างกาย พบว่า หน่วยงานควรจัดให้มีแพทย์มาตรวจสุขภาพผู้สูงอายุเป็นประจำ และควรจัดเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อเข้าไปเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อจัดกิจกรรมให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการดูแลสุขภาพด้านร่างกายตามฤดูกาลต่างๆ ให้ถูกต้อง การออกกำลังกายที่ถูกวิธี และตอบคำถามเกี่ยวกับสุขภาพของผู้สูงอายุ รวมทั้งควรมีการจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพชมรมผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุในทุกพื้นที่อย่างเหมาะสม 2) ด้าน

จิตใจ พบว่า หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ โดยการจัดกิจกรรมการทำงานอดิเรกในยามว่าง จัดกิจกรรมอาชีพเสริม หรือจัดกิจกรรมพาไปทัศนศึกษาต่างจังหวัดร่วมกัน เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกัน เป็นการคลายเครียด หรือช่วยลดการซึมเศร้าที่ต้องอยู่ตัวคนเดียว 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า หน่วยงานควรจัดกลุ่ม ชมรมผู้สูงอายุ หรือจัดเป็นโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีอาชีพ และมีการพบปะพูดคุยกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า หน่วยงานควรมีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมและสภาวะของผู้สูงอายุ การลดปัจจัยที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุทั้งในบ้านและนอกบ้าน ควรจัดให้มีพื้นที่สีเขียว การจัดมุมพักผ่อนตามถนนทางเชื่อมและทางเดินต่างๆ การสร้างทางเดินที่ราบเรียบสะดวกสบาย การจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในชุมชน ควรมีพื้นที่ไว้สำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะในการเข้ารับบริการต่างๆ จากหน่วยงาน เช่น มีทางลาดสำหรับรถเข็น หรือ รวบบันไดไว้จับเวลาเข้าหน่วยงาน และควรให้คำแนะนำในการดูแล รักษาบริเวณบ้านให้สะอาดร่มรื่นอยู่เสมอ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน มีการพัฒนาสภาพการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุด้านต่างๆ อาทิ ทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนในสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตได้เป็นอย่างดี

สอดคล้องกับทฤษฎีของ องค์การอนามัยโลก (WHOQOL Group, 1996) ได้กล่าวว่า ได้พัฒนาและนำเสนอเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่มีความเป็นสากล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในประชากรที่มีสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สามารถจัดออกเป็นด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย

คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณค่าตนไม่ต้องพึ่งพาอาศัยใคร หรือการรักษาทางการแพทย์อื่นๆ เป็นต้น 2) ด้านจิตใจ คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สติ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า ความกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่างๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณค่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์ และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณค่าตนมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณค่าตนอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณค่าตนมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกทักษะต่างๆ การรับรู้ว่าคุณค่าตนได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ (2566) วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้สูงอายุที่มีอายุมากขึ้น ต้องการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนในสังคมได้เป็นอย่างดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระชนพล กนต์สีโล (เรือนเพ็ชร) (2561) วิจัยเรื่อง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลเทพกระษัตรี อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุต่างกันได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตจากเทศบาลตำบลเทพกระษัตรี อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ในภาพรวม ด้านการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ด้านการมีส่วนร่วมในจัดกิจกรรมทางสังคม ด้านการอำนวยความสะดวกด้านบริการและการให้คำแนะนำ ปรีกษา และด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การมีส่วนร่วมในจัดกิจกรรมทางสังคม การอำนวยความสะดวกด้านบริการและการให้คำแนะนำ ปรีกษา และการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ เป็นปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา สมสกุล (2562) วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อบรรเทาสังคมผู้สูงอายุตามนโยบายของรัฐบาลในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในภาพรวม ได้แก่ ด้านการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ด้านการให้คำแนะนำ ปรีกษา หรือดำเนินการอื่นเพื่อแก้ปัญหาครอบครัว และด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อบรรเทาสังคมผู้สูงอายุตามนโยบายของรัฐบาลในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

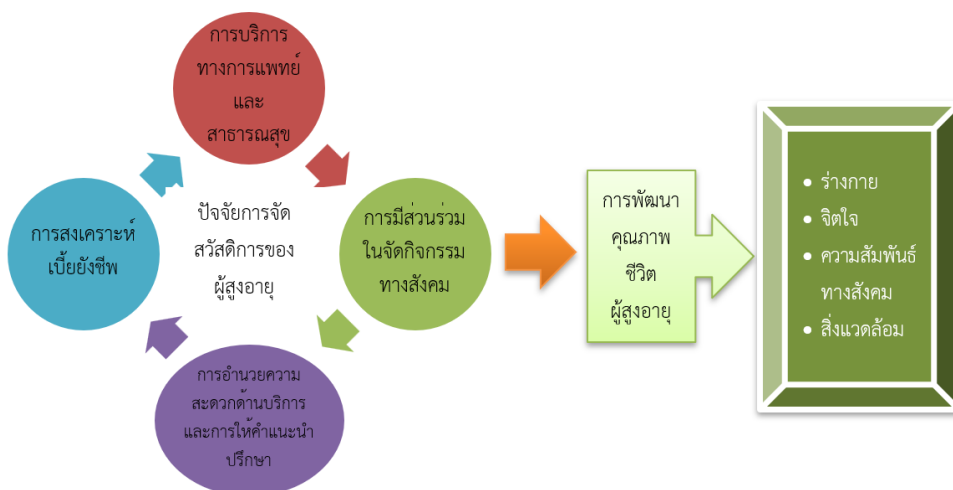
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า หน่วยงานควรจัดให้มีแพทย์มาตรวจสุขภาพผู้สูงอายุเป็นประจำ และควรจัดเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อเข้าไปเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ควรจัดกลุ่ม ชมรมผู้สูงอายุ หรือจัดเป็นโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุ และควรมีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีแพทย์มาตรวจสุขภาพผู้สูงอายุเป็นประจำ จัดเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อเข้าไปเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง จัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ จัดกลุ่ม ชมรมผู้สูงอายุ หรือจัดเป็นโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุ และสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสมอ จัดพล (2556) วิจัยเรื่อง การจิตสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการจิตสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ควรจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้สูงอายุ และจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ จัดบริการครอบครัวอุปการะผู้สูงอายุ จัดสวนสุขภาพและลานออกกำลังกาย คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้สูงอายุ และจัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุและเครือข่ายผู้สูงอายุ

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ได้แก่ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การมีส่วนร่วมในจัดกิจกรรมทางสังคม การอำนวยความสะดวกด้านการบริการและการให้คำแนะนำ ปรีกษา และการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

สรุป /ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้และวิธีการป้องกันตนเองแก่ผู้สูงอายุ เพื่อควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาพ และให้สามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างปกติ ควรมีการจัดกิจกรรมหรือให้คำแนะนำกับผู้สูงอายุให้สามารถดูแลจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี และมีการรับรู้ถึงภาพลักษณ์ของตนเอง ควรสนับสนุนผู้สูงอายุให้ช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมตามความสามารถ และให้คำปรึกษาในการดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐานและค่านิยมของสังคม ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุให้ได้รับความสะดวกในการเข้ารับบริการจากสถานบริการทางสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์ และแหล่งที่อยู่อาศัยของท่านมีการคมนาคมที่สะดวก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครให้สอดคล้องกับอายุในแต่ละช่วงของผู้สูงอายุให้ตรงตามเป้าหมาย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ในภาพรวม ด้านการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ด้านการมีส่วนร่วมในจัดกิจกรรมทางสังคม ด้านการอำนวยความสะดวกด้านบริการและการให้คำแนะนำ ปรีกษา และด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรนำปัจจัยการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ด้านการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ด้านการมีส่วนร่วมในจัดกิจกรรมทางสังคม ด้านการอำนวยความสะดวกด้านบริการและการให้คำแนะนำ ปรีกษา และด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ไปประยุกต์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครให้มีศักยภาพ เหมาะสมกับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในยุคปัจจุบัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า หน่วยงานควรจัดให้มีแพทย์มาตรวจสุขภาพผู้สูงอายุเป็นประจำ และควรจัดเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อเข้าไปเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ควรจัดกลุ่ม ชมรมผู้สูงอายุ หรือจัดเป็นโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุ และควรมีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรจัดให้มีแพทย์มาตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ และเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อเข้าไปเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ควรจัดกิจกรรม/จัดกลุ่ม/ชมรมผู้สูงอายุ หรือจัดเป็นโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้พบปะพูดคุยกัน และควรมีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ เช่น ลานออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุ โดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำข้อมูลไป ประยุกต์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครให้มีศักยภาพมากขึ้น เหมาะสมกับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในยุคปัจจุบัน

2.2 ควรมีศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อการเป็นสังคม ผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัด สมุทรสาคร เช่น การศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย โดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะหรือการบริการสาธารณะอื่น การช่วยเหลือ ด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ การ ช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกทารุณกรรมหรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ด้วยกฎหมายหรือถูกทอดทิ้ง การจัดที่พักอาศัย อาหารและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็น อย่างทั่วถึง การส่งเสริมการดูแลสุขภาพตามประเพณี เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). สิทธิและสวัสดิการผู้สูงอายุ.

เรียกใช้เมื่อ 7 พฤษภาคม 2566 จาก <http://www.dop.go.th>.

ชัยพัฒน์ พุ่มซ้อน และ กันตพัฒน์ พรศิริวิชรสิน. (2561). แนวทางการแก้ไขปัญหาสังคม ผู้สูงอายุของประเทศไทย. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, 1(1), 25-36.

ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ. (2566). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(1), 325-343.

พรนภา สมสกุล. (2562). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุตามนโยบายของ รัฐบาลในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย นานาชาติแสตมฟอร์ด.

- พระชนพล กนตสีโล(เรื่อนเพ็ชร).(2561).การส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลตำบล
เทพกระษัตรี อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2565). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.
2564. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช).
(2565). ผู้สูงอายุไทยต้องปรับตัวอย่างไร? เพื่อพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด
(Active Aging). เรียกใช้เมื่อ 10 พฤษภาคม 2566 จาก
<https://www.nxpo.or.th/th/8078/>.
- เสมอ จิตพล. (2556). การจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในองค์การ
บริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิชาการ Veridian E-
Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(3), 510-519.
- Marketeer Team. (2022). สถิติผู้สูงอายุไทยปี 65 จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง แต่อัตราการ
เกิดต่ำ. เรียกใช้เมื่อ 10 พฤษภาคม 2566 จาก
<https://marketeeronline.co/archives/272771>.
- WHOQOL Group. (1996). What quality of life? World Health Organization Quality
of Life Assessment. World Health Forum, 17, 354–356.
- Yamane, T. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore :
Harper International Editor.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ED1028 วิเคราะห์
วรรณกรรมไทยร่วมสมัยของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอน
ภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model
ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา*

THE DEVELOPMENT OF ACADEMIC ACHIEVEMENT UNDER HISTORY OF
THAI LITERATURE AND MASTERPIECES (ED1020) USING LEARNING
ACTIVITIES BASED ON RASEP MODEL FOR THE SECOND YEAR STUDENTS
IN TEACHING THAI LANGUAGE PROGRAM

อรรถพงษ์ ผิวเหลือง¹, บัญชา ธรรมบุตร² และ สุวิทย์ สารเงิน³

Attthaphong Phiwheung¹, Bancha Thammabut² and Suwit Sanngoen³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

¹⁻³Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: yanamath60@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 2) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีวงจรปฏิบัติการ 3 วงจร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย จำนวน 52 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามลักษณะของการใช้ 3 ประเภท 1) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการ

*

Received 27 September 2023; Revised 16 October 2023; Accepted 29 October 2023

สะท้อนผลการปฏิบัติ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ

ผลการวิจัยดังนี้ 1) ผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา พบว่า สามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข 2) ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านเกณฑ์รอบรู้ คิดเฉลี่ยเป็นร้อยละ 90.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 3) นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: วรรณกรรมไทย, การจัดการเรียนรู้แบบ RASEP MODEL, ทักษะการคิดแก้ปัญหา

Abstract

The objectives of this research are 1) to develop learning activities for the course ED1028, analyzing contemporary Thai literature; of 3rd year students. 2) To develop academic achievement in the course ED1028, analysis of contemporary Thai literature; of 3rd year students. 3) To study the opinions of third-year students in the Thai language teaching program, towards organizing learning activities using the RASEP Model together with problem-solving skills. The research format is action research with 3 action cycles. The sample group included 3rd year students in the Thai language teaching program 52 students/person. Research tools classified according to the nature of use 3 types: 1) tools used in practice experiments, 2) tools used to reflect on practice results, 3) tools used to evaluate the effectiveness of learning management. Statistics used in data analysis include mean, standard deviation, and percentage.

The results of the research are as follows: 1) Results of the development of learning activities by organizing learning activities according to the RASEP Model together with problem-solving skills. Founding that able to appropriately respond to the needs of the sample students and create a happy and stimulating learning atmosphere, 2) Results of the development of academic achievement of 3rd year students. The average score is 90.60%, which is higher than the specified criteria. 3) Third-year students in the Thai language teaching program have opinions on organizing learning activities using the RASEP Model along with problem-solving skills at the highest level.

Keywords: Thai literature, RASEP Model of learning management, Problem-solving Skills

บทนำ

ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว ยืดหยุ่น สามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลและโลกอนาคตได้ ความเป็นผู้นำ มีความรู้ ความรอบรู้ด้านต่าง ๆ มีปัญญาวิคิด สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการสร้างงาน/สัมมาอาชีพ ความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม และสามารถร่วมแก้ปัญหาสังคม การบูรณาการข้ามศาสตร์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อเพิ่มโอกาส และมูลค่าแก่ตนเอง สังคม และประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ซึ่งเป็นทักษะแห่งอนาคต ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วยการเรียนรู้การอ่าน การเขียน การคำนวณ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งได้แก่ ทักษะ 3R8C คือ Reading ทักษะอ่านออกเสียง (W)Riting เขียนได้ เขียนเป็น (A)Rithmetics คณิตเลขเป็น และ 8C คือ Critical thing and problem solving ทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและสามารถการแก้ปัญหา Creativity and

innovation ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม Cross-cultural understanding ทักษะความเข้าใจในความแตกต่างและกระบวนการคิดของแต่ละวัฒนธรรม Collaboration information and media literacy ทักษะในการสื่อสารข้อมูลและการรู้เท่าทันสื่อ Computing and IT literacy ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ Career and learning skills ทักษะอาชีพและความสามารถในการเรียนรู้ และ Compassion ความมีเมตตา กรุณา มีคุณธรรม รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมไปถึงการมีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นการเตรียมบุคคลให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในอนาคต ฉะนั้น การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการเตรียมคนไปเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน คาดไม่ถึง และมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การพัฒนานักศึกษาให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อนำทักษะต่าง ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเพื่อเตรียมความพร้อมในวิชาชีพให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำรายวิชาวิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ซึ่งเป็นรายวิชาบังคับเรียนในหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วรรณคดีเป็นศิลปะแขนงหนึ่งที่มีคุณค่าด้านอารมณ์และสุนทรียภาพภายในจิตใจ ซึ่งบทประพันธ์ล้วนผ่านการคัดสรรถ้อยคำ สำนวนภาษาเพื่อถ่ายทอดอารมณ์สะเทือนใจไปยังผู้อ่าน ทำให้ผู้อ่านรับรู้ความรู้สึกเช่นเดียวกับอารมณ์ที่ผู้ประพันธ์ได้รับ นอกจากนี้ การศึกษาวรรณคดีเพื่อให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งเป็นสิ่งที่ยาก เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้และผู้เรียนเองก็มีความชื่นชอบในวรรณคติน้อยลง เพราะฉะนั้นเนื้อหาค่อนข้างยาวและซับซ้อน และภาษาที่ใช้ในวรรณคดียากแก่การเข้าถึงและเข้าใจได้ง่าย จึงทำให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความยากและเกิดความเบื่อหน่าย จากการสังเกตของผู้วิจัยและอาจารย์ผู้สอนพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการบรรยายมากกว่าการให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนไม่เกิดความกระตือรือร้นในการเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงและได้รับประสบการณ์ตรง

การจัดการเรียนรู้แบบ RASEP Model คือ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง

กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและสามารถนำไปบูรณาการในชีวิตประจำวันและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสามารถบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ไปพัฒนาวิชาชีพได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ (อรรถพงษ์ ผิวเหลือง, 2565) และทักษะการคิดแก้ปัญหา เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีผลต่อการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบันที่จะต้องใช้ทักษะการคิดเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และยังเป็นทักษะที่สามารถพัฒนาทัศนคติ วิธีการคิด ค่านิยม ความรู้ความเข้าใจในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและมีความยืดหยุ่นสูง (สุวิทย์ มูลคำ, 2550) อีกอย่างหนึ่ง การคิดแก้ปัญหาเป็นการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ แล้วนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมหาศาล (John Dewey, 1950) ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกอีกอย่างหนึ่งที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (Child centered) เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2561) สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน ฝึกกระบวนการคิด การจัดการเรียนรู้ การเผชิญสถานการณ์และประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้ สื่อการเรียนต่าง ๆ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้ดำเนินโครงการวิจัยเรื่อง พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัยและสามารถบูรณาการองค์ความรู้สู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน และการวัดและประเมินผล ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้รายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา
2. เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยนักศึกษาจำนวนร้อยละ 80 มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยแบ่งออกเป็น 3 วงจรในแต่ละวงจรมี 1 หน่วยการเรียนรู้ รวม 3 หน่วย ซึ่งหน่วยที่ 1 – 3 ประกอบด้วยหน่วยย่อย 5 หน่วย ที่ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ทั้ง 5 ขั้นตอน รวมจำนวน 15 แผน แผนละ 3 ชั่วโมง แบ่งได้ดังนี้ วงจรปฏิบัติการที่ 1 ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 – 5 วงจรปฏิบัติการที่ 2 ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การผลิตสื่อการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 – 10 วงจรปฏิบัติการที่ 3 ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบูรณาการสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 11 - 15
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 - 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ที่กำลังศึกษาในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 130 รูป/คน และ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ที่กำลังศึกษาในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 52 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ ตัวแปรต้น ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา และ ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอน ภาษาไทย 2) ความคิดเห็นของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ที่มีต่อการจัด กิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามลักษณะของการใช้ 3 ประเภท 1) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 15 แผน แผนละ 3 ชั่วโมง รวม จำนวนทั้งสิ้น 45 ชั่วโมง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการสะท้อนผลการปฏิบัติ ได้แก่ แบบบันทึกเพื่อ สะท้อนผลการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละแผนการจัดการจัดกิจกรรมประกอบด้วย (1) แบบ สังเกตพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ (2) แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา (3) แบบบันทึกผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ และ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ (1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (2) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษา และ (3) แบบทดสอบท้ายวงจร สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา มี 3 หน่วย จำนวน 15 แผน ซึ่งแต่ละหน่วยย่อยได้จัด กิจกรรมครบทั้ง 5 ขั้นตอน ตามแบบ RASEP Model ในระหว่างดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้ช่วยวิจัยได้ช่วยบันทึกพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ และสะท้อนพฤติกรรมการเรียนรู้ของ นักศึกษาร่วมกับผู้วิจัย รวมถึงการบันทึกผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังการสอน หลังการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละวงจร แล้วให้นักศึกษาทำแบบทดสอบท้ายวงจรและแบบสอบถาม ความคิดเห็น จากนั้น ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทั้งหมด จากการสังเกตของผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย เพื่อ การปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ในวงจรต่อไป เมื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครบทั้ง 3 วงจร จำนวน 15 แผน จึงให้นักศึกษาทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อ เปรียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ทำระหว่างการดำเนินการวิจัยและหลังจากสิ้นสุด การวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบทดสอบย่อยท้าย

วงจร แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสอบถามความคิดเห็น มาวิเคราะห์ จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของคะแนนเฉลี่ย เพื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเฉลี่ยร้อยละ 80 และมีจำนวนศึกษาผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ในส่วนของข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการอธิบายความ ซึ่งจะนำมาสู่การสรุปผลการวิจัยและแสดงให้เห็นแนวทางหรือรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องราวของสิ่งที่ศึกษานั้น ซึ่งนำข้อมูลจากเครื่องมือเหล่านี้ คือ แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา แบบบันทึกผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อประเมินสภาพที่เกิดขึ้นว่าดีหรือไม่ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยเสนอผลที่ได้ในรูปแบบการพรรณนาความ

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้รายวิชา ED1022 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา ดังนี้

1.1 กิจกรรม ขั้นที่ 1 การค้นคว้า (Research) ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ หลังจากนั้น ผู้วิจัยทดสอบให้นักศึกษาสืบค้นข้อมูล แล้วนำเสนอการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ พบว่า นักศึกษามีเกิดความสนใจมากและตื่นตัวในการเรียนรู้ทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนไม่น่าเบื่อ และได้รู้วิธีการค้นข้อมูลมากยิ่งขึ้นและส่งผลให้อยากเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

1.2 กิจกรรม ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ (Analysis) ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยให้นักศึกษาทดลองวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นในขั้นที่ 1 โดยที่ผู้วิจัยได้ให้หลักการวิเคราะห์เบื้องต้นประกอบด้วย การสังเกตและแยกแยะ การจำแนกประเภท การหาความสัมพันธ์ การหาเหตุผล การคิดเชิงระบบ การเปรียบเทียบเพื่อหาความเหมือนและความแตกต่างข้อมูล พบว่า นักศึกษามีกระบวนการเรียนรู้และการคิดอย่างเป็นระบบ และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีเหตุผลและจัดเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบพร้อมอ้างอิงแหล่งที่มาได้อย่างถูกต้อง

1.3 กิจกรรม ขั้นที่ 3 การสังเคราะห์ (Synthesis) ในขั้นตอนนี้ หลังจากที่นักศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำมาสู่กระบวนการสังเคราะห์ข้อมูล การตีความ การอธิบายความ แปลความ และการประเมินค่า ซึ่งเป็นการสรุปองค์ความรู้หรือนำเสนอแนวคิดใหม่ เพื่อเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ ที่สอดคล้องกันหรือขัดแย้งกันก็ได้ พบว่า นักศึกษาสามารถบูรณาการข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันและในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในชีวิตประจำวันและสถานการณ์โลก และสามารถเรียบเรียงข้อมูลได้อย่างสละสลวย

1.4 กิจกรรม ขั้นที่ 4 การสรุปองค์ความรู้ (Explicit Knowledge) ในขั้นตอนนี้ หลังจากที่นักศึกษาได้สังเคราะห์และเรียบเรียงข้อมูลแล้ว นำมาสู่การเขียนสรุปองค์ความรู้ด้วยสำนวนภาษาของนักศึกษาเองจากนั้นจึงออกแบบข้อมูล โดยใช้แผนภาพความคิด (Mind Mapping) พบว่า นักศึกษามีความมั่นใจในการสรุปองค์ความรู้ที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจของตัวเอง และทำให้นักศึกษามีพัฒนาด้านทักษะการเขียนเชิงวิชาการมากยิ่งขึ้น

1.5 กิจกรรม ขั้นที่ 5 การนำเสนอ (Presentation) ในขั้นตอนนี้ นักศึกษาแต่ละกลุ่มร่วมกันนำเสนอชิ้นงานหน้าชั้นเรียน และร่วมกันแลกเปลี่ยนในประเด็นต่าง ๆ อาทิ ด้านเนื้อหา ความถูกต้องของข้อมูล การเรียงลำดับข้อมูลจากเหตุการณ์ ด้านการแต่งกายและกิริยาท่าทาง แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับเนื้อหาที่นำเสนอ และการใช้น้ำเสียง กิริยาท่าทางประกอบการนำเสนอ ด้านสื่อการสอน สะอาด มีสีสันสวยงามและเหมาะสมกับเนื้อหาและมีความน่าสนใจ พบว่า นักศึกษาสามารถนำเสนอผลงานได้อย่างสร้างสรรค์ กล้าพูดกล้าแสดงออก และมีพัฒนาการด้านทักษะการสื่อสารได้อย่างมั่นใจ

2. พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยนักศึกษาจำนวนร้อยละ 80 มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา พบว่า นักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์รอบรู้คิดเฉลี่ยเป็นร้อยละ 90.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่กำหนดให้มีจำนวนนักศึกษาผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 มีคะแนนเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป ซึ่งบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ผลศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา จากการสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนานักกิจกรรมการเรียนรู้รายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา พบว่า ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การค้นคว้า (Research) ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ (Analysis) ขั้นที่ 3 การสังเคราะห์ (Synthesis) ขั้นที่ 4 การสรุปองค์ความรู้ (Explicit Knowledge) และขั้นที่ 5 การนำเสนอ (Presentation) ซึ่งแต่ละขั้นตอนนี้ พบว่า นักศึกษามีความสนใจและกระตือรือร้นเป็นอย่างดีและมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เป็นอย่างมาก สังเกตได้ว่านักศึกษามีความต้องการเรียนรู้ดีมาก เพราะกระบวนการเรียนรู้มุ่งเน้นให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มากกว่าที่จะเป็นการเรียนรู้แบบเชิงรับ (Passive Learning) และนักศึกษาสามารถวิเคราะห์วรรณกรรมไทยที่เรียนได้เพิ่มมากขึ้น และมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ยังสามารถบูรณาการในการออกแบบการสอนภาษาไทยได้อย่างเป็นระบบ อาจเป็นเพราะว่า ในทุกขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าขั้นตอนต่าง ๆ มาจากแนวคิด ทฤษฎี สร้างสรรค์ความรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ และแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ และกิจกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้แบบโต้ตอบ ถกเถียง และการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เพราะวรรณคดีคือภาพสะท้อนสังคมเป็น อย่างดี สอดคล้องกับดิเรก พรสีมา (2559) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น คิดค้นหาความรู้และคำตอบอยู่ตลอดเวลา

ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างองค์ความรู้จากการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และสอดคล้องกับ อรรถพงษ์ ผิวเหลือง และพระครูวินัยธรรวชิต (2564) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเชื่อมโยงความคิดของบุคคล ทำให้เกิดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ ของตนเอง และผู้อื่น เป็นการค้นพบตัวเองและสามารถนำมาใช้กับสังคมและการเรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น และอภินันท์ นนุภาณี และคณะ (2562) วิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก สารหน้าที่พลเมืองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ตามความถนัดมาใช้ในการหาคำตอบ จัดทำชิ้นงาน และเสนอความคิดของตนเอง เพื่อเสนอในชั้นเรียน ทำให้ผู้เรียนมีความสนใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ยังทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์โดยตรง

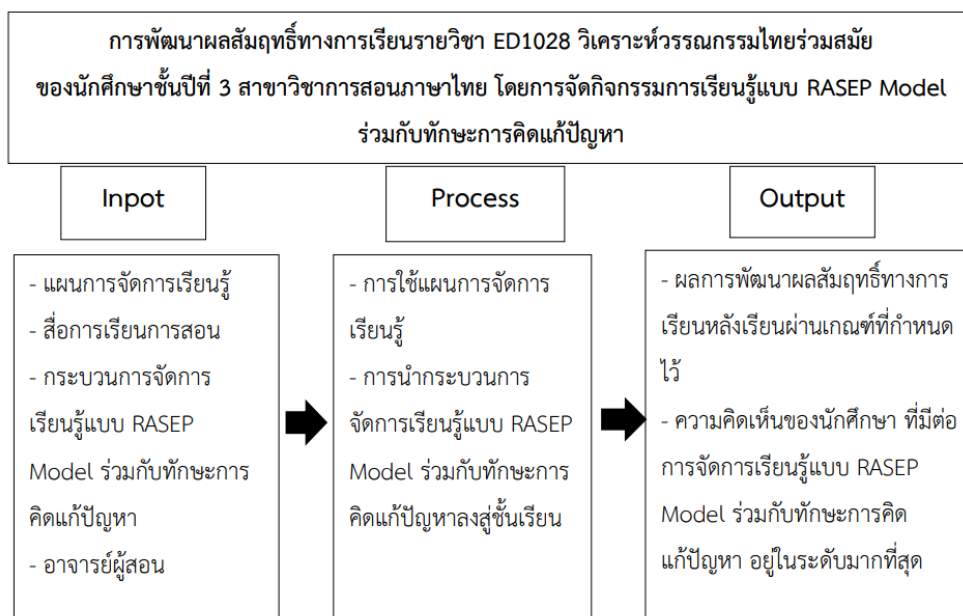
2. พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยให้นักศึกษาจำนวนร้อยละ 80 มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา พบว่านักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์รอบรู้ คิดเฉลี่ยเป็นร้อยละ 90.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่กำหนดให้มีจำนวนนักศึกษาผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 มีคะแนนเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 80 ขึ้นไป ซึ่งบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดำเนินการนั้นเป็นกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในกลุ่ม มีบทบาทและอิสระในการกำหนดการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นในวรรณคดีทั้งแบบเรียนและนอกแบบเรียนที่สนใจอย่างกว้างขวาง ซึ่งการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน ไม่ได้มุ่งเน้นให้นักศึกษานั่งฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่สนับสนุนให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับ สุภาพร เติวยะ (2565) วิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษาสาขาภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

นักศึกษาที่เรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนและหลังเรียนมีคะแนนความก้าวหน้าเท่ากับ 9.30 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนพบว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

3. ผลศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา จากการสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษา โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติ เป็นวิธีการเรียนรู้แบบ Learning by doing ซึ่งนักศึกษาได้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกับเพื่อนภายในกลุ่มมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทั้งยังสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในกลุ่มได้อย่างอิสระ ทั้งนี้ ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมมีความเป็นระบบ ทำให้ผลงานที่มีคุณภาพและนำเสนอผลงานได้อย่างประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการสอนภาษาไทย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ได้จริง และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ED1028 วิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย ของนักศึกษาที่สูงขึ้น และความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ดังแผนภาพโมเดลต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อสังเกตและเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. ควรมีการสะท้อนผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาโดยการอภิปรายหลังการจัดการเรียนรู้
2. วรรณคดีที่นำมาให้นักศึกษาได้เรียนรู้ ควรเป็นวรรณคดีในแบบเรียนที่ใช้ในการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพราะนักศึกษาจะได้ทดลองนำความรู้ไปบูรณาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะการสอนภาษาไทยด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning)
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้และทักษะการสอนภาษาไทยด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบ RASEP Model ร่วมกับทักษะการคิดแก้ปัญหา
3. ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาและวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวรรณคดีและวรรณกรรมของไทย และวรรณคดีในแบบเรียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). 80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: พี บาลานซ์ดีไซน์แอนด์ปริ้นติ้ง.

ดิเรก พรสีมา. (2559). ครูไทย 4.0 กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.

ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

สุภาพร เติวยะ. (2565). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษาสาขาภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 16(1), 122 – 134.

สุวิทย์ มูลคำ. (2550). กลยุทธ์การสอนคิดวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

อภิรักษ์ นนทภาณี (คำหาพล) และคณะ. (2562). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก สารหน้าที่พลเมืองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลวัดศาลาไม้ชัย อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารมหาจุฬานาค รพรรศน์, 6(3), 1148 – 1160.

อรรถพงษ์ ผิวเหลือง. (2565). การจัดการเรียนรู้แบบ RASEP Model. วารสารสังคมศาสตร์ ปัญญาพัฒน์, 4(1), 19 – 26.

อรรถพงษ์ ผิวเหลืองและพระครูวินัยธรรมวรชาติ. (2564). รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้โดยการกระทำ. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬานาค, 8(4), 21 – 30.

Dewey, John. (1950). How we Think. Lexington D.C.: Heath and Company.

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการเขียน
เพื่อการสื่อสาร ของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2
โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning)*

THE DEVELOPMENT OF LEARNING ACTIVITIES TO ENHANCE WRITING
ABILITIES FOR COMMUNICATION OF STUDENTS IN THE THAI
LANGUAGE TEACHING PROGRAM 2nd YEAR BY USING TASK-BASED
LEARNING

อรรถพงษ์ ผิวเหลือง¹, ณัฐกิตต์ สิริวัฒนาตากุล², บัญชา เกียรติจรุงพันธ์³ และ แมนมิตร อาจหาญ⁴
Atthaphong Phiwhlueng¹, Natthakit Siriwattathanathakul², Bancha Kietcharungpyan³ and Manmit Athan⁴

¹⁻⁴มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

¹⁻⁴Mahamakut Buddhist University, Lanna Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: yanamath60@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร ของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทยชั้นปีที่ 2 จำนวน 44 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดความสามารถ และแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (TBL) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

* Received 27 September 2023; Revised 1 October 2023; Accepted 30 October 2023

ผลการวิจัยพบว่า 1) คะแนนความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ($\bar{X} = 20.20$, S.D. = 0.55) และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ($\bar{X} = 25.50$, S.D. = 0.65) แสดงให้เห็นว่าความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.73)

คำสำคัญ: การเขียนเพื่อการสื่อสาร, กิจกรรม, การจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน

Abstract

The objectives of this research study were 1) To compare writing abilities for communication of the second year Thai language teaching students. 2) To study the opinions of second year Thai language teaching students. The sample group used in this research There are 44 second-year Thai language teaching students. The participants were selected by means of the Purposive Sampling Method. The instruments utilized in this study were lesson plans for critical reading and problem-solving, critical reading and problem-solving ability tests and questionnaires of students' opinions towards Problem-Based Learning. The data were statistically analyzed employing the mean and standard deviation.

The results of the study reveal as follows: 1) Scores of writing for communication abilities of second year Thai language teaching students by using Task-Based Learning tests were ($\bar{x} = 20.20$, S.D. = 0.55) respectively, and after the treatment with Task-Based Learning, the mean score and the standard deviation were ($\bar{x} = 25.50$, S.D. = 0.65), indicating that the critical reading and problem-solving skills significantly improved and the statistical level of 0.05.

2) Opinions of students in teaching Thai language on organizing learning activities using the concept of Task-Based Learning was at a high level ($\bar{x} = 4.39$, $S.D. = 0.73$).

Keywords: Writing for communication, Activity, Task-Based Learning

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 24 ที่มีแนวทางในการจัดการศึกษาว่าสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น กระบวนการศึกษาธิการ (2551) สอดคล้องกับ ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3R & 8C จากทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวจะเห็นว่าทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information, and Media Literacy) ซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่ผู้สอนต้องพัฒนานักศึกษาให้เป็นบุคคลที่สามารถสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสาร (Communication) เป็นเป็นทักษะกระบวนการในการถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนสารระหว่างคู่สื่อสาร โดยผ่านสื่อเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งเป็นกระบวนการในการสร้างความหมายร่วมกันระหว่างคู่สื่อสาร ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันต่อเนื่องตลอดกิจกรรมการสื่อสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างกัน (ภาทิพย์ ตรีสุกุล, 2549) การสื่อสารช่วยให้มนุษย์เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว มนุษย์พูดหรือสื่อสารกันเพื่อสร้างความเป็นมนุษย์ให้แก่ตน ในวัยเด็กมนุษย์ใช้การสื่อสารกับบุคคลอื่นเพื่อเรียนรู้หรือรู้จักตนเองด้วยการเลียนแบบพฤติกรรมบุคคลรอบตัวแล้วสั่งสมมาเป็นบุคลิกภาพของตน เมื่อโตขึ้นมนุษย์เริ่มเรียนรู้การใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการสื่อสารด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้มนุษย์สามารถขยายขอบเขตประสบการณ์ของ

ตนออกไปกว้างขึ้นตามลำดับ พฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากการสื่อสาร หากปราศจาก การสื่อสาร มนุษย์คงไม่สามารถเรียนรู้ตนเองและโลกรอบตัวได้

การเขียนถือว่ามีค่าสำคัญอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบัน เพราะการเขียนถือว่าเป็น เครื่องมือในการสื่อสารที่ใช้สื่อสารระหว่างบุคคลกับบุคคล ซึ่งการติดต่อสื่อสารนี้จำเป็นจะต้อง เข้าใจอันดีต่อกันสอดคล้องกับโสภณ สาทรสัมฤทธิ์ผล (2555) ที่กล่าวว่า การเขียนหมายถึง ทักษะในการใช้ภาษาที่มุ่งถ่ายทอดความรู้สึก ความคิด ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์ อักษรเพื่อให้ผู้อ่านได้รับทราบตามเจตนาของผู้เขียน และสมบัติ ศิริจันดา (2554) แสดง ความสำคัญของการเขียนว่าการเขียนเป็นเครื่องมือในการสื่อสารที่สำคัญ ช่วยในการถ่ายทอด ความรู้ ความคิดและประสบการณ์ จากผู้มีปัญญาสู่ผู้สนใจใคร่ศึกษา เป็นเครื่องมือในการ ปลูกปลอบประโลมทางใจ การเขียนเป็นสิ่งที่สะท้อนตัวผู้เขียน ทำให้ทราบได้ว่าผู้เขียนมีความรู้ ความคิด ความเชื่อรวมถึงมีรสนิยมความชื่นชอบอย่างไร เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดมรดก ทางวัฒนธรรม สรรพวิชาความรู้ และภูมิปัญญาต่างๆที่ถูกส่งสมมาจากบรรพบุรุษ การเขียนมี หลายประเภทด้วยกัน เช่น การเขียนเชิงสร้างสรรค์ การเขียนเรียงความ การเขียนบันทึก การ เขียนเพื่อการสื่อสาร ฯลฯ ซึ่งการเขียนเพื่อการสื่อสาร ถือว่าเป็นการเขียนประเภทหนึ่ง ที่ มนุษย์ใช้ติดต่อสื่อสารกัน การเขียนสื่อสาร เป็นกระบวนการที่มนุษย์ใช้ถ่ายทอดความรู้สึกนึก คิด เจตคติตลอดจนประสบการณ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ผ่านการเขียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการการเขียนสื่อสารมีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะการ เขียนเชิงธุรกิจมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเลือกใช้ภาษาให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารด้านการโฆษณาสินค้า การประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร การบริหารจัดการต่อประสานงาน การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร ฯลฯ กิจกรรมด้าน ธุรกิจจึงจะประสบผลสำเร็จได้ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานธุรกิจทุกระดับต้องเข้าใจเรื่องการเขียน สื่อสาร เพราะการเขียนเป็นการใช้สัญลักษณ์แทนเสียงที่เปล่งออกมาเป็นคำพูด การเขียนจึง สำคัญอย่างยิ่ง ในการสื่อสารเพราะสามารถสื่อได้กว้างขวางและเก็บไว้เป็นหลักฐานได้คงทน

อย่างไรก็ตามจากการทดสอบนักศึกษาพบว่า นักศึกษาร้อยละ 70 ยังไม่สามารถทำ ข้อสอบในลักษณะการเขียนเพื่อการสื่อสารได้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโจทย์ปัญหาที่ให้ สถานการณ์มาพบ ว่า ไม่สามารถเขียนลำดับความสำคัญจากสถานการณ์ตัวอย่างได้ชัดเจนตาม ความหมายที่ต้องการจะสื่อสารและการเลือกใช้ภาษาในการสื่อสารอีกด้วย เนื่องจากนักศึกษา แยกใจความสำคัญและพลความไม่ออก ไม่สามารถสรุปหรือขมวดประเด็นสำคัญของเรื่องได้ ขาดทักษะในการจับใจความสำคัญ ไม่สามารถกำหนดจุดประสงค์ที่เขียนได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้

สัมภาษณ์คณาจารย์สาขาวิชาการสอนภาษาไทยทุกคน พบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักศึกษาขาดทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสาร คือการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมที่อาจารย์มุ่งแต่จะฝึกทักษะการเขียนให้ถูกต้องตามหลักภาษาอย่างเดียว และยังขาดการพัฒนาการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ และทักษะการเลือกใช้ภาษาที่เหมาะสมกับบริบท ทำให้นักศึกษาเขียนคำตอบหรือถ่ายทอดข้อความที่ต้องการจะสื่อสารได้ไม่ชัดเจน การพัฒนาให้นักศึกษามีความสามารถทางการเขียน ผู้สอนต้องมีเทคนิคการสอน วิธีการที่หลากหลาย มีกิจกรรมและสื่อสารสอนที่เหมาะสม และจากการลงพื้นที่เพื่อสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาไทยตามโรงเรียนต่าง ๆ ที่ผ่านมา พบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้การเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อพัฒนาทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสารไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร มีสาเหตุมาจากรูปแบบการสอนไม่สอดคล้องกับเนื้อหา หรือตัวชี้วัด การสอนภาษาไทยจะให้ผลตามความมุ่งหมายนั้น ต้องอาศัยความพร้อมของครู ตำราเรียน อุปกรณ์ ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เลือกวิธีการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหา ตัวชี้วัด ก็สามารถช่วยในการเรียนการสอนให้บรรลุตามความมุ่งหมายของหลักสูตรได้

กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดภาระงานเป็นฐาน (Task-Based Learning) เป็นรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้หรือเครื่องมือสำหรับสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันภายในชั้นเรียน โดยการกำหนดสถานการณ์จำลอง หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือแบบฝึกหัด ที่มีความสัมพันธ์กับโลกแห่งความเป็นจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติงานจริง แก้ไขปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีกระบวนการงานที่เป็นระบบระเบียบ และมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของภาระงานที่ชัดเจนในการประเมินผล ซึ่งเป็นนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนมีความมั่นใจและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้มากขึ้น มีความสนุกสนาน มีแรงจูงใจ มีความท้าทายในการปฏิบัติภาระงาน ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างเป็นธรรมชาติ และเรียนรู้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติภาระงาน และทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงจากสถานการณ์จำลองในชั้นเรียน และสามารถนำองค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม มาบูรณาการกับบริบทรอบ ๆ ตัวของผู้เรียนทำให้สภาพแวดล้อมเหมาะกับการปฏิบัติภาระงานได้อย่างน่าสนใจ

จากความสำคัญดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงได้พัฒนาความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning

หรือ TBL) ทั้งนี้เพื่อให้ นักศึกษามีทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสารและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร ของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 ก่อนและหลังการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning)
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบแผนการวิจัยแบบหนึ่งกลุ่มสอบก่อนและหลังเรียน (One Group Pretest-Posttest Design) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและแสดงขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 1 - 3 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 120 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 44 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การเขียนเพื่อการสื่อสาร ที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) จำนวน 4 แผน มีค่าความตรงเท่ากับ 0.67 2) แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร ใช้ทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้ (Pre-test) และหลังการจัดการเรียนรู้ (Post-

test) แบบปรนัย จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20-1.00 และค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.2-0.8 และ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทยชั้นปีที่ 2 ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้ 1) ก่อนดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ทำแบบทดสอบวัดความรู้ด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร ก่อนการจัดการเรียนรู้ (Pre-test) จำนวน 30 ข้อ ใช้เวลา 60 นาที เพื่อวัดพื้นฐานทางด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร 2) ตรวจให้คะแนนการทำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสารก่อนเรียน และหาค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) ผู้วิจัยดำเนินการสอนกลุ่มตัวอย่าง ตามแผนการจัดการเรียนรู้ 4) ระยะเวลาในการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 โดยใช้เวลาในการทดลอง 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง รวมเป็น 12 ชั่วโมง 5) นักศึกษากลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบหลังการจัดการเรียนรู้ Post-test ด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร ซึ่งเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกับทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้ แต่สลับข้อ สลับตัวเลือก 6) ตรวจให้คะแนนการทำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสารหลังการจัดการเรียนรู้ จากนั้นจึงนำมาหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ของคะแนนความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D$) 7) นักศึกษากลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) 8) หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D$) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบแผนการ

วิจัยแบบหนึ่งกลุ่มสอบก่อนและหลังเรียน (One Group Pretest-Posttest Design) สรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ความสามารถในการเขียนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 โดยการจัดโดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning)

กลุ่มทดลอง	จำนวนนักเรียน	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p
ทดสอบก่อนเรียน	44	30	20.20	0.55	-12.30	.000
ทดสอบหลังเรียน	44	30	25.50	0.65	-20.20	

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร ของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) ก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 20.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 25.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.65 แสดงให้เห็นว่าความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร ของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

2. ความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) รายด้าน

ข้อ ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
1	ด้านบรรยากาศ	4.32	0.83	มาก	4
2	ด้านกิจกรรมการเรียนรู้	4.50	0.61	มากที่สุด	1
3	ด้านสื่อการเรียนรู้	4.40	0.76	มาก	2
4	ด้านการวัดและ ประเมินผล	4.35	0.74	มาก	3
	รวมทุกด้าน	4.39	0.73	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเป็นลำดับที่หนึ่ง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) รองลงมาได้แก่ด้านสื่อการเรียนรู้ นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.76) และด้านการวัดและประเมินผล นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) ส่วนด้านที่นักศึกษามีความคิดเห็นลำดับสุดท้ายคือ ด้านบรรยากาศ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.83)

อภิปรายผล

1. ความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ฝึกกระบวนการการทำงานเป็นกลุ่ม ผ่านการศึกษาค้นคว้า การตั้งคำถาม การใช้ปัญหาเป็นฐาน ผู้เรียนจะได้รับสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อฝึกเขียน โดยเริ่มจากการอ่านข้อความ

ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตอบคำถาม สรุปสิ่งที่อ่าน บอกความรู้สึก วิเคราะห์และประเมินจากการอ่านได้ ซึ่งผู้สอนต้องเตรียมสถานการณ์ที่คล้ายปัญหา หรือสถานการณ์ที่มีแง่คิด ให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด และเมื่อผู้เรียนได้ทำกิจกรรมกับเพื่อน ๆ ผู้เรียนมีความรู้สึกผ่อนคลาย ไม่กังวลมากเท่ากับการเรียนรู้คนเดียว การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกสามารถทำให้ผู้เรียนได้เป็นผู้รับสารและส่งสาร ฝึกนำเสนอความคิด ของตนเองในกลุ่ม และฝึกนำเสนอหน้าชั้นเรียน ดังจะเห็นได้จากขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมภาระงาน (Pre-task) คือการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้สอนและผู้เรียน มีแนวทางในการปฏิบัติภาระงาน ดังนี้ 1) ผู้สอนจัดเตรียมใบความรู้หรือเอกสารประกอบการสอน และแนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม 2) ผู้สอนวางแผนหรือออกแบบกิจกรรมและเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียนสำหรับการปฏิบัติภาระงาน 3) ผู้เรียนศึกษาแผนหรือแบบกิจกรรมและเนื้อหาให้เข้าใจ 4) ผู้สอนกระตุ้นหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนมีกำลังใจและพร้อมปฏิบัติภาระงาน สอดคล้องกับ (Nation, 1990; Candlin, 1987; Paulston, 1979) สรุปความได้ว่า ภาระงานหรือกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เรียนได้ฝึกกำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐาน วิเคราะห์ ประเมินผล และสรุปผล โดยมีกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติประกอบด้วย รู้ปัญหา เลือกวิธีการแก้ปัญหา วางแผนการแก้ปัญหา รูปแบบการวิเคราะห์ เทคนิคการประเมินผล การสรุปผล การนำเสนอผลงาน และการบูรณา

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นปฏิบัติภาระงาน (Task-cycle) คือ ผู้สอนทำหน้าที่สังเกตการทำงาน เป็นผู้ให้คำแนะนำ คอยกระตุ้นและให้กำลังใจผู้เรียน และผู้เรียนจะทำงานเป็นคู่หรือเป็นกลุ่มก็ได้ โดยมีการปฏิบัติ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมงาน กล่าวคือ ให้ผู้เรียนตรวจสอบข้อมูลและรูปแบบให้ถูกต้อง ก่อนฝึกฝน เพื่อให้เกิดความคล่องแคล่วและความมั่นใจ และให้ผู้เรียนสร้างปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกันและรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน เพื่อการทำงานและคุณภาพของผลงานที่สมบูรณ์ 2) ขั้นเตรียมนำเสนอ กล่าวคือ ให้ผู้เรียนกำหนดจุดมุ่งหมายและวางแผนสำหรับการรายงานหน้าชั้นเรียนร่วมกัน เพื่อเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการจัดทำรายงานภาษาเขียน การซักซ้อมการพูด การฝึกซ้อมก่อนนำเสนอ

การแต่งกาย การจัดสถานที่ เป็นต้น 3) ชี้นำเสนอ กล่าวคือ ผู้เรียนนำเสนอรายงานหน้าชั้นเรียนตามแผนการปฏิบัติการงานที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับ (Paulston, 1979; Phabu, 1987; Richards, 2001) สรุปความได้ว่า การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งบางส่วนหรือทั้งหมด จนกลายเป็นนวัตกรรมใหม่หรือสิ่งใหม่ ได้แก่ การสร้างหุ่นยนต์ การวาดภาพ การทำอาหาร การออกแบบ การเขียนเรื่องสั้น เป็นต้น และการทำงานเชิงระบบโครงสร้างหรือเชิงผลงาน โดยใช้วิธีการแบ่งปันประสบการณ์ส่วนตัว ได้แก่ การพูดคุย การสนทนา การโต้ตอบ การเล่าเรื่อง การระดมสมอง การระดมความคิด โดยเลือกหัวข้อจากประสบการณ์ของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล

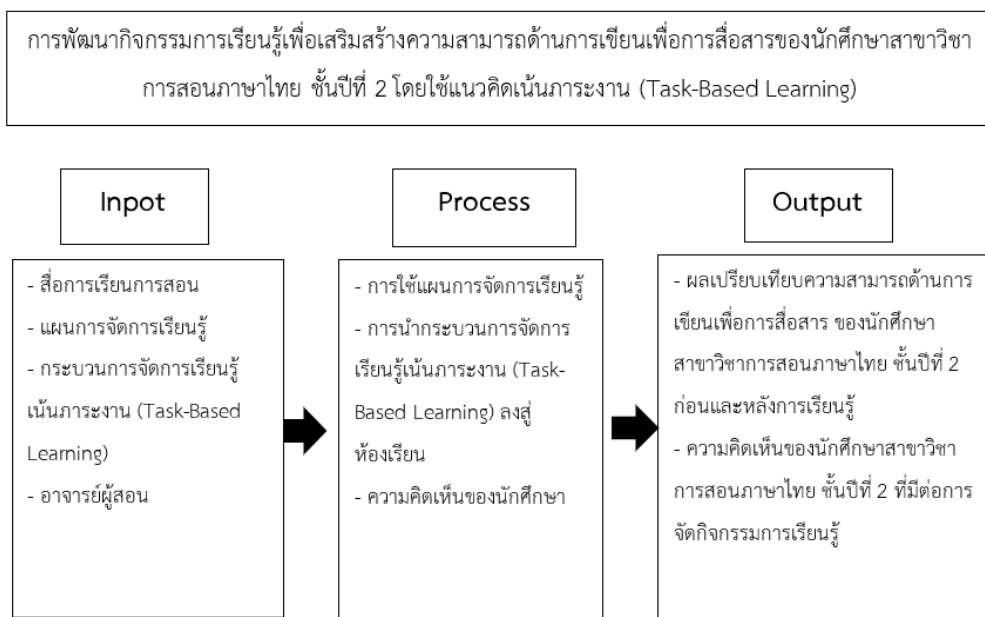
ขั้นตอนที่ 3 ขั้นหลังปฏิบัติการงาน (Post-Task) คือให้ผู้เรียนแสดงผลงานและรับฟังความคิดเห็นจากผู้สอนและเพื่อน ๆ ในชั้นเรียนต่อผลงาน เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาข้อบกพร่องจากการทำงาน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ภาษา (Language analysis) กล่าวคือ ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์การใช้ภาษาในการสื่อสาร ประกอบด้วย การเลือกใช้คำเหมาะสมกับระดับของภาษาและตรงกับความหมายที่ต้องการสื่อสาร การแต่งกาย การเลือกใช้สื่อเป็นเครื่องมือในการนำเสนอ 2) การฝึกหัด (Practice) กล่าวคือ แบบฝึกหัดหรือภาระงาน มีการเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก มีความหลากหลายในกลุ่มตัวอย่างและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องในแบบฝึกหัดหรือภาระงาน สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดความชำนาญทั้งผู้สอนและผู้เรียน 3) ประเมินผล (Evaluation) กล่าวคือ การปฏิบัติการงานมีปัญหา อุปสรรค หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติการงานจนทำให้เกิดผลกระทบต่อแผนการที่กำหนดไว้ ซึ่งจะส่งผลให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีวิธีการแก้ปัญหาในระยะสั้นอย่างไรและในระยะยาวอย่างไร เพื่อดำเนินการปรับปรุงภาระงานให้เกิดความถูกต้อง และจัดทำป้ายหรือนิทรรศการผลงานจากหลักแก้ไขแล้ว สอดคล้องกับ (Nunan, 2004) สรุปความได้ว่า ทั้งผู้สอนและผู้เรียนทบทวนความสามารถ ความรู้ความเข้าใจ เพื่อเตรียมความพร้อมและเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการงานให้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากการบันทึกกิจกรรมในชั้นเรียนโดยผู้สอนและผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีผลตอบกลับจากผู้อื่นหรือบุคคลภายนอกห้องเรียน

กล่าวคือ การสะท้อนผลจากผู้สอนหรือเพื่อนในชั้นเรียน หรือผู้ที่เข้าชมผลงาน มีความคิดเห็นอย่างไร

2. ความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทยที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เป็นลำดับที่หนึ่ง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) รองลงมา ได้แก่ด้านสื่อการเรียนรู้ นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.76) และด้านการวัดและประเมินผล นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) ส่วนด้านที่นักศึกษามีความคิดเห็นลำดับสุดท้ายคือ ด้านบรรยากาศ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.83) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อฝึกทักษะการเขียนเพื่อการสื่อสาร สอดคล้องกับความคิดเห็นของไชยยศ เรืองสุวรรณ (2546) ที่กล่าวว่าจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด สามารถสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีวินัยในการทำงาน และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียน อ่าน ฟัง พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ และหลักการสู่การสร้างความคิดรวบยอด เช่นเดียวกับสัญญา ภัทรการ (2552) ที่กล่าวว่า ผู้เรียนทำงานกลุ่มและมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เพราะผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมแข่งขัน กระตือรือร้นที่จะนำเสนอความคิด อีกทั้ง ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Bonwell & Eison (1991) ที่กล่าวว่าจัดการเรียนรู้เชิงรุกเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติมากกว่าการฟังบรรยาย เป็นการเน้นการวัดประเมินการคิดระดับสูงทำให้เห็นเจตคติและคุณค่าที่มีในตัวผู้เรียนได้

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการเขียนเพื่อการสื่อสาร ของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 ก่อนและหลังการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) ดังแผนภาพโมเดลต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้สอนควรจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีส่วนกระตุ้นความคิด ความสนใจของนักศึกษาผ่านขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เริ่มจากผู้สอนควรวางแผน ค้นคว้าหาสื่อประกอบการสอนที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดประเด็นที่ผู้เรียนสนใจเพื่อ

เชื่อมโยงประสบการณ์และทำทหายความคิด และนำไปสู่ขั้นตอนที่สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) คือขั้นการนำเสนอสถานการณ์ ให้ผู้เรียนได้อ่าน สิ่งที่คุณสอนเลือกมาให้ผู้เรียนอ่านต้องให้ผู้เรียนได้มีการฝึกคิด และสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ

1.2 ผู้สอนควรกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์ตัวอย่างที่หลากหลาย ได้ประเมินสถานการณ์ และสังเคราะห์ความรู้เพื่อต่อยอดไปสู่การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

2. ข้อเสนอแนะทั่วไป

2.1 ควรมีการนำแนวคิดการใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาระต่าง ๆ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ได้แก่ สาระที่ 4 หลักและการใช้ภาษาไทย และสาระที่ 5 วรรณคดีและวรรณกรรม

2.2 ควรมีการนำนวัตกรรมประเภทสื่อมาใช้ร่วมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) ได้แก่ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบฝึกทักษะ บทเรียนโปรแกรม บทเรียนสำเร็จรูป เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.

กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2546). เทคโนโลยีการศึกษาและทฤษฎีการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ภาภิศักดิ์ ตรีสุก. (2549). การสื่อสารระหว่างบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สัญญา ภัทรการ. (2552). ผลการจัดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวาที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็น. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมบัติ ศิริจันดา. (2554). ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น เพรส.

โสภณ สาทรรสัมฤทธิ์ผล. (2555). ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

Bonwell, C. and Eison, J. Active Learning: Creating Excitement in the Classroom. ERIC Clearinghouse on Higher Education Washington DC, ERIC Identifier: ED340272.1991.

Candlin, C. (1987). Toward task-based language learning. In C. Candlin, & D. Murphy (Eds.) (pp. 5 – 22), language learning tasks. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Nation, P. (1990). A system of tasks for language learning. In S. Arivan (Eds.), Singapore: SEAMEO Regional Language Centre.

Nunan, D. (1989). Designing tasks for the communicative classroom. Cambridge: Cambridge University Press.

Paulston, C. B. (1979). Teaching English as a second language technique and procedure. Cambridge: Winthrop publisher.

Phabhu, N. S. (1987). Second Language Pedagogy. Oxford: oxford University Press.

Richards, J. (2001). Curriculum Development in Language Teaching. Cambridge: Cambridge University Press.

เผด็จการอำนาจนิยมคืออะไร?^{*}

WHAT IS AUTHORITARIANISM?

จิรพงศ์ มหาพจน์

Jirapong Mahaphot

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculty of Political Science, Chalermkarnchana University, Thailand

Corresponding author E-mail: aleklovelove@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแนวคิดว่าด้วยเผด็จการอำนาจนิยม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการวิเคราะห์เอกสาร)ที่มีความเกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า เผด็จการอำนาจนิยม คือการใช้อำนาจของผู้มีอำนาจเพื่อรักษาอำนาจของตนอย่างผูกขาด โดยไม่คำนึงถึงเสรีภาพและความเสมอภาคของผู้อื่น และกีดกันการตรวจสอบการใช้อำนาจของตนจากผู้อื่น

คำสำคัญ: เผด็จการอำนาจนิยม

Abstract

This Article Explains the Concept of Authoritarianism in Qualitative Research Methods. Through Document Analysis Related to the Results of the Study, it was found that Authoritarianism is the use of the Power of Information. Holding the Power of Government with a Monopoly of Faith and Equality of Benefits and Preventing Scrutiny of the use of power by others.

Keywords: Authoritarianism

^{*} Received 8 September 2023; Revised 10 October 2023; Accepted 30 October 2023

บทนำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจนิยมได้มีการศึกษาอย่างเป็นระบบครั้งแรกโดยฮวน เจ. ลินท์ (Juan J. Linz) ในปี ค.ศ. 1964 ลินท์ ระบุว่าระบอบการปกครองแบบอำนาจนิยมนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติพื้นฐาน 3 ประการอันได้แก่ 1) พหุนิยมแบบจำกัด 2) การมุ่งไปที่จิตใจมากกว่าอุดมการณ์ 3) ปราศจากการระดมสรรพกำลังทางการเมือง (Political Mobilization) เพื่อการสนับสนุนในระยะยาว (Badie, 2011) ซึ่งความเป็นพหุนิยมแบบจำกัดนั้นเป็นลักษณะประการหนึ่งที่ทำให้อำนาจนิยมอยู่กึ่งกลางระหว่างเผด็จการเบ็ดเสร็จกับประชาธิปไตย เพราะในขณะที่ระบอบประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้มีพหุนิยมแบบเต็มรูปแบบ และเผด็จการเบ็ดเสร็จที่ไม่เปิดโอกาสให้มีพหุนิยมขึ้นในสังคมเลยนั้น ระบอบอำนาจนิยมกลับเปิดโอกาสให้ความแตกต่างหลากหลายบางประการดำรงอยู่ได้ ไม่ว่าจะเป็น การยอมให้มีคู่แข่ง หรือฝ่ายตรงข้ามทางการเมือง คือ พรรคการเมืองอื่น ๆ หรือภาคประชาสังคม แต่สิ่งเหล่านี้มักจะต้องถูกจำกัดและดำเนินกิจกรรมอยู่ได้ก็ด้วยความยินยอมของผู้นำอำนาจนิยม ภายในขอบเขตที่ถูกกำหนดไว้ เพราะโดยส่วนใหญ่แล้วการยอมให้มีความแตกต่างในสังคม มักจะเป็นเพียงการสร้าง ความชอบธรรมให้แก่การปกครองโดยคณะทหาร (Military Junta) หรือผู้นำที่กุมอำนาจอยู่เบื้องหลัง ซึ่งความกำกวมเหล่านี้ที่ทำให้ระบอบอำนาจนิยม ไม่มีการจัดระบบโครงสร้าง และอุดมการณ์ที่อยู่เบื้องหลังอย่างเป็นระบบและชัดเจน อันเป็นที่มาของลักษณะสำคัญประการที่สองคือการมุ่งควบคุมจิตใจมากกว่าอุดมการณ์ ซึ่งส่งผลให้ระบอบการปกครองนี้ไม่สามารถระดมสรรพกำลังทางการเมือง เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากวัยรุ่นหนุ่มสาว นักวิชาการ และนักศึกษาปัญญาชนในสังคมได้นั่นเอง (Linz, 2000)

อย่างไรก็ตาม ในระบอบอำนาจนิยม ประชาชนสามารถดำเนินชีวิตประจำวันในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับมิติทางการเมืองได้อย่างปกติ สามารถเลือกประกอบอาชีพ นับถือศาสนา และสังสรรค์หาความสุขได้โดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมโดยตรงจากรัฐบาล แต่กระนั้น ในบางประเทศเรื่องสิทธิและเสรีภาพในการดำเนินชีวิต อาจถูกควบคุมโดยธรรมเนียมปฏิบัติ บรรทัดฐานหรือความเชื่อทางศาสนาที่เข้มงวดซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งหรือคนละส่วนกับอำนาจรัฐ ในระบบการเมืองก็ได้ ประเทศที่จัดได้ว่าเป็นระบอบอำนาจนิยม เช่น อิหร่าน สหภาพเมียน

มาร์ (พม่า-Union of Myanmar) ซาอุดีอาระเบีย และอินโดนีเซีย ภายใต้ นายพลซูฮาร์โต เป็นอาทิ

ประวัติศาสตร์ทางการเมืองของประเทศในลาตินอเมริกา นำมาสู่คำเรียกขาน “ระบอบราชการอำนาจนิยม” (Bureaucratic Authoritarianism) ที่ใช้อธิบายประเทศจำนวนหนึ่งที่เคยเป็นประชาธิปไตย แต่เกิดหักเหจนในที่สุดระบอบประชาธิปไตยต้องล่มสลาย และถูกแทนที่ด้วยแนวร่วมระหว่างคณะทหารกับพลเรือนที่ทำการรัฐประหารยึดกุมสถาบันการเมือง ที่มาจากการเลือกตั้งชนชั้นนำที่ประกอบด้วย ทหาร ข้าราชการพลเรือน นักเทคนิคระดับสูง (Technocrats) ตลอดจนนักธุรกิจชั้นนำดำเนินนโยบายที่เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม แต่ปิดกั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย และการเข้ามาแข่งขันในตลาดการเมือง โดยคณะทหาร และระบอบราชการดังกล่าว แสดงบทบาททางการเมืองในฐานะที่เป็นสถาบัน ไม่ใช่ตัวบุคคล ดังจะเห็นได้จากระบอบราชการอำนาจนิยม เป็นผลจากการพัฒนาอุตสาหกรรมทุนนิยมแบบพึ่งพา ประเทศที่จัดว่าใช้ระบอบราชการอำนาจนิยม เช่น บราซิล อาร์เจนตินา และ ชิลี เป็นอาทิ

ในยุคปัจจุบันที่ปรากฏมากที่สุดคือ “อำนาจนิยมที่มาจากการเลือกตั้ง” (Electoral Authoritarianisms) หรือระบอบอำนาจนิยมที่มีเปลี่ยนนอกฉาบด้วยผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งปรากฏให้เห็นในหลายประเทศแถบตะวันออกกลาง และแอฟริกาเหนือ (Linz, 2000 ; Badie, 2011) ในระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทน กระบวนการอันสำคัญและจำเป็น กระบวนการหนึ่งที่มีอาจขาดหายไปได้เลย คือ การเลือกตั้ง (Election) เพราะเป็นกระบวนการที่จะทำให้ประชาชนเจ้าของอำนาจอธิปไตยแสดงออกซึ่งเจตจำนงเสรีของแต่ละบุคคล แต่ทว่าการเลือกตั้งอาจมิใช่ตัวบ่งชี้ถึงความเป็นประชาธิปไตยเสมอไป เพราะระบอบอำนาจนิยมในหลายประเทศได้อาศัยกระบวนการเลือกตั้งมาเป็นเครื่องมือในการสร้างความชอบธรรมในการปกครอง และการใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาดเพื่อประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง ด้วยการอ้างเสียงสนับสนุนข้างมาก ทำให้เกิดอำนาจนิยมแบบใหม่ที่เรียกว่า อำนาจนิยมที่มาจากการเลือกตั้ง (Electoral Authoritarianism) ทำให้เกิดข้อถกเถียงว่า การเลือกตั้งมิได้เท่ากับการมีประชาธิปไตยเสมอไป หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การเลือกตั้งเป็นปัจจัยที่ “จำเป็น” แต่อาจไม่ “เพียงพอ” ที่จะแบ่งระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ออกจากระบอบการปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตย

เส้นแบ่งใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการเลือกตั้งของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย และระบอบอำนาจนิยมที่แฝงเร้นอยู่ในคราบประชาธิปไตยตัวแทนจอมปลอม

(Authoritarianism Disguised in the Form of Representative Democracy) จึงอยู่ที่มิติ ด้านคุณภาพของการเลือกตั้งและประสิทธิภาพของกลไกตรวจสอบด้วย กล่าวคือ การเลือกตั้ง จะต้องเป็นการเลือกตั้งที่เสรี เทียบธรรม และโปร่งใส (Free, Fair, and Transparent Election) ที่ปราศจากการแทรกแซงจากปัจจัยภายนอกอื่น ๆ อาทิ การซื้อสิทธิ์ขายเสียง การแทรกแซงของคณะทหาร ไม่มีการครอบงำ หรือจำกัดคู่แข่งทางการเมืองในกระบวนการเลือกตั้ง จึงจะนับได้ว่าเป็นการเลือกตั้งที่เพียงพอและจำเป็นที่จะนำไปสู่ระบอบเสรี ประชาธิปไตยได้อย่างแท้จริง (Badie, 2011) และเมื่อได้ชัยชนะและมีเสียงข้างมากแล้ว หากใช้ กลไกเสียงข้างมากบ่อนทำลายกลไกตรวจสอบอาจนำไปสู่อำนาจนิยมซึ่งเกิดขึ้นภายใต้เสื้อคลุม ประชาธิปไตย นอกจากนั้น ความแตกต่างระหว่างอำนาจนิยมและประชาธิปไตยที่สำคัญ ไม่แพ้ การเลือกตั้ง คือ การมีหลักนิติธรรมที่ไม่เอนเอียงมีรัฐบาลที่ตรวจสอบได้ และมีกระบวนการ ยุติธรรมที่เป็นอิสระปราศจากการแทรกแซงหรืออคติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่ออธิบายแนวคิดว่าด้วยเผด็จการอำนาจนิยม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เกี่ยวกับแนวคิดว่าด้วยเผด็จ การอำนาจนิยม

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสรุป ประเด็นทั้งหมดด้วยการพรรณนา พร้อมทั้งยกเหตุผลที่จากการค้นคว้าประกอบ โดยอิงกับกรอบ การวิเคราะห์ของการวิจัย เพื่ออธิบายถึงแนวคิดว่าด้วยเผด็จการอำนาจนิยม

ผลการวิจัย

นับตั้งแต่แนวคิดอำนาจนิยม (Authoritarianism) สมัยใหม่เกิดขึ้นจากความกลัวที่มี ต่อการปฏิวัติประชาชนโดยเฉพาะความหวาดกลัวที่มีต่อการปฏิวัติฝรั่งเศส ในปี ค.ศ. 1789 (the French Revolution 1789) การปฏิวัติบอลเชวิคของรัสเซียในปี ค.ศ. 1917 (the Bolshevik Revolution 1917) เป็นอาทิ (Webb, 2011)

แนวคิดอำนาจนิยมปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนหลังทศวรรษ 1960 เป็นต้นมา ที่โลกได้แบ่งระบอบการปกครองหลัก ๆ ออกเป็น 2 ฝ่ายใหญ่ ๆ คือ (1) ระบอบประชาธิปไตย และ (2) ระบอบที่ไม่เป็นประชาธิปไตย โดยระบอบอำนาจนิยมถูกตีความว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของระบอบที่ไม่เป็นประชาธิปไตย เพราะอำนาจนิยมคือเผด็จการชนิดหนึ่งที่ผู้ปกครองหรือผู้มีอำนาจสามารถใช้อำนาจเหนือกลุ่มคนหรือปัจเจกบุคคลเพื่อรักษาอำนาจของตนไว้ เผด็จการอำนาจนิยมมักจะไม่นำถึงสิทธิเสรีภาพของปัจเจกบุคคล เช่น ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็น ในเชิงวิพากษ์ต่อผู้ปกครองหรือผู้มีอำนาจ ควบคุมสื่อที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ผูกขาดการใช้อำนาจ จำกัดการตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจจากผู้อื่น เป็นอาทิ (สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์และคณะ, 2557)

ระบอบอำนาจนิยม มีลักษณะสำคัญ ๆ อยู่ด้วยกัน 3 ลักษณะ คือ (1) มีความเป็นพหุนิยมแบบจำกัด (2) มีเป้าหมายเพื่อควบคุมจิตใจมากกว่าปลูกฝังอุดมการณ์ และ (3) ปราศจากซึ่งการระดมกำลังทางการเมืองเพื่อการสนับสนุนในระยะยาว กล่าวคือ ความเป็นพหุนิยมแบบจำกัดทำให้ระบอบอำนาจนิยมมีลักษณะแกว่งอยู่กึ่งกลางระหว่างเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (Totalitarianism) กับประชาธิปไตย (Democracy) โดยระบอบประชาธิปไตยจะเปิดโอกาสให้มีพหุนิยมแบบเต็มที่ ขณะที่ระบอบเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จจะไม่เปิดโอกาสให้มีพหุนิยมขึ้นในสังคมเลย แต่สำหรับระบอบอำนาจนิยมนั้น จะเปิดโอกาสให้มีความแตกต่างหลากหลายได้อยู่บ้าง แต่อย่างไรก็ตาม ผู้มีอำนาจก็มักจะควบคุมให้มีได้อย่างจำกัด กล่าวคือ ความแตกต่างหลากหลายจะมีอยู่ได้ก็ด้วยความยินยอมของผู้มีอำนาจ หรือมีได้ตามที่ผู้มีอำนาจกำหนดให้อันนี้ การที่ผู้มีอำนาจยอมให้มีความแตกต่างหลากหลายในสังคมได้นั้น ก็เพื่อสร้างความชอบธรรมให้แก่ ผู้มีอำนาจเอง ด้วยเหตุนี้เองที่ทำให้ระบอบอำนาจนิยมมักจะไม่มีการจัดระบบโครงสร้างอำนาจที่ชัดเจน ไม่มีอุดมการณ์ที่ใช้อ้างอิงอย่างชัดเจน นั่นก็เพราะระบอบอำนาจนิยมมุ่งควบคุมจิตใจมากกว่าปลูกฝังอุดมการณ์ ซึ่งส่งผลให้ระบอบอำนาจนิยมไม่สามารถระดมสรรพกำลังทางการเมือง เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนในระยะยาวอย่างต่อเนื่องได้ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากคนหนุ่มสาว นักศึกษา และปัญญาชน (Juan J. Linz, 2000)

ระบอบอำนาจนิยม มีลักษณะสำคัญ ๆ อยู่ด้วยกัน 4 ลักษณะ คือ (1) ลดทอนกำลังอำนาจของปัจเจกบุคคลทั่วไปผู้เป็นสมาชิกของสังคม (2) ขาดอุดมการณ์กลางที่จะคอยบังคับควบคุม (3) อ้างอิงความชอบธรรมบนฐานของความมีประสิทธิภาพ (4) ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกระทำของผู้มีอำนาจในสังคมประชาธิปไตย ถ้าหากวัฒนธรรมแบบประชาธิปไตยอ่อนกำลังลง วัฒนธรรมอำนาจนิยมอาจเข้ามาผสมอยู่ด้วยกันได้เช่นกัน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของ

ระบอบกึ่งประชาธิปไตย (Semi-Democracy) ระบอบกึ่งอำนาจนิยม (Semi-Authoritarianism) ระบอบผสมระหว่างอำนาจนิยมกับประชาธิปไตย (a Hybrid Between Authoritarianism and Democracy) ระบอบอำนาจนิยมที่มีการแข่งขัน (Competitive Authoritarianism) ระบอบอำนาจนิยมที่ยังมีการเลือกตั้ง (Electoral Authoritarianism) ระบอบประชาธิปไตยที่มีจุดบกพร่อง (Defective Democracy) ระบอบอำนาจนิยมที่ยังให้คำปรึกษา (Consultative Authoritarianism) เป็นอาทิ (Lowell W. Barrington, 2015)

อำนาจนิยมมักจะเป็นอำนาจที่เกิดจากการใช้อำนาจของคน ๆ เดียวหรือกลุ่มคนเพียงจำนวนน้อยนิดต่อปัจเจกบุคคลคนอื่น ๆ ในสังคม ผู้มีอำนาจมักใช้อำนาจตัดสินใจดำเนินนโยบายต่าง ๆ ทั้งหมดตามที่ตนต้องการ ความต้องการของผู้มีอำนาจมักจะสำคัญกว่าความต้องการของคนทั่วไป เสรีภาพของปัจเจกบุคคลในสังคมดังกล่าวมักจะได้รับ การสนับสนุน ก็แต่เพียงในขอบเขตที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีอำนาจเท่านั้น ปัจเจกบุคคลผู้เป็นสมาชิกของสังคมมักจะไม่ได้รับโอกาสให้รวมตัวกันเพื่อต่อรองหาทางจำกัดอำนาจของผู้มีอำนาจไว้ไม่ให้ใช้อำนาจตามอำเภอใจ อำนาจนิยมมักไม่มีอุดมการณ์ที่ชัดเจน และตายตัว เพราะการใช้ อำนาจขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้มีอำนาจ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา อำนาจนิยม มักเกิดขึ้นในสังคมที่ขาดความมั่นคงทางการเมือง ดังนั้นในช่วงแรกของวิกฤติการเมือง อำนาจ นิยมอาจได้รับการสนับสนุนจากคนส่วนใหญ่ในสังคม อย่างไรก็ตาม ท้ายที่สุดอำนาจดังกล่าว มักจะกลับกลายเป็นอำนาจที่กลับมากดขี่หรือละเมิดเสรีภาพของปัจเจกบุคคลผู้เป็นสมาชิก ของสังคมดังกล่าว ผู้มีอำนาจในสังคมดังกล่าวมักเป็นผู้ควบคุมกลไกการห้ามปรามต่าง ๆ จำกัด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจควบคุมการเคลื่อนไหวทางกิจกรรมทุกด้าน และผู้มีอำนาจก็มักจะ ชอบสมาชิกที่เชื่อง ๆ และไม่แยะต่อสิทธิเสรีภาพของตน ผู้มีอำนาจมักจะห้ามปรามการ แสดงออกถึงความไม่เห็นด้วยต่าง ๆ ของสมาชิก ในสังคม เพราะนั่นอาจทำให้อำนาจของพวกเขาอ่อนแอลง อำนาจนิยมมักเกิดขึ้นในสถาบันสำคัญ 3 สถาบัน ได้แก่ (1) ทหาร ตัวอย่างเช่น ชิลีในยุคของเผด็จการทหารอย่าง Augusto Pinochet ในช่วงปี ค.ศ. 1973-1988 เป็นอาทิ (2) พรรคการเมือง ตัวอย่างเช่น สหภาพโซเวียตในยุคของพรรคการเมืองพรรคเดียวที่ผู้นำอย่าง Joseph Stalin และเยอรมันนีในยุคของพรรคการเมืองพรรคเดียวที่ผู้นำอย่าง Adolf Hitler เป็นอาทิ และ (3) ระบบราชการ ตัวอย่างเช่น อาร์เจนตินาในช่วงกลางทศวรรษที่ 1960 ถึง กลางทศวรรษที่ 1970 เป็นอาทิ (William A. Darity, Jr, 2008)

คำว่าอำนาจนิยมสามารถใช้ได้ในบริบทที่หลากหลาย เช่น อาจใช้อ้างถึงพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสังคมก็ได้หรือจะใช้อ้างถึงระบอบเมืองการปกครองก็ได้ โดยสำหรับในทางการเมืองการปกครอง ลักษณะสำคัญของระบอบอำนาจนิยม คือ การมีพหุนิยมแบบจำกัด มีกิจกรรมของกลุ่มผลประโยชน์ หรือการเคลื่อนไหวทางสังคมในระดับต่ำ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะเป็นเพียงแค่เรื่องของผู้นำเท่านั้น เป็นอาทิ คำว่า อำนาจนิยมถูกนำมาใช้นับแต่ศตวรรษที่ 19 เมื่อจำเป็นต้องแยกความแตกต่างระหว่างระบอบเผด็จการออกจากระบอบเสรีนิยมประชาธิปไตย กล่าวคือ ระบอบเสรีนิยมประชาธิปไตยจะมีลักษณะสำคัญ คือ มีพหุนิยมที่เปิดกว้าง มีการแข่งขัน มีส่วนร่วม มีการแบ่งแยกอำนาจ มีนิติธรรม มีสิทธิมนุษยชน เป็นอาทิ (Dirk Berg-Schlosser, 2005)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของอำนาจนิยมที่ไม่ว่าจะถูกนำไปใช้กับสังคมใด ระดับใด ใครเป็นผู้กระทำหรือใครเป็นผู้ถูกกระทำก็ตาม ย่อมนำไปสู่ปัญหาที่สำคัญ ดังนี้ (1) การใช้อำนาจของผู้มีอำนาจเพื่อรักษาอำนาจของตนอย่างผูกขาด โดยไม่คำนึงถึงเสรีภาพและความเสมอภาคของผู้อื่น (2) การกีดกันการตรวจสอบการใช้อำนาจของตนจากผู้อื่น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย เผด็จการอำนาจนิยม คือ การใช้อำนาจของผู้มีอำนาจเพื่อรักษาอำนาจของตนอย่างผูกขาด โดยไม่คำนึงถึงเสรีภาพและความเสมอภาคของผู้อื่น และกีดกันการตรวจสอบการใช้อำนาจของตนจากผู้อื่น ส่วนข้อเสนอแนะ 1. ควรศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีเพื่อวิเคราะห์ถึงข้อแตกต่าง อาทิ แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตย พร้อมทั้งนำไปอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เกิดขึ้น ทั้งอดีตและปัจจุบัน 2. ควรศึกษาพัฒนาการรูปแบบการเมืองการปกครองต่างประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีว่าด้วยเผด็จการอำนาจนิยม และ/หรือ แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตย เพื่อวิเคราะห์และชี้ให้เห็นถึงประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงอยู่หรือเปลี่ยนแปลงไปของรูปแบบการเมืองการปกครองในแต่ละประเทศนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์ และคณะ. (2557). คำและแนวคิดในประชาธิปไตยสมัยใหม่.
กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ทแห่งประเทศไทย.

Badie, Bertrand, Dirk Berg-Schlosser, and Leonardo Morlino. (2011). International encyclopedia of political science. Thousand Oaks, Calif. : SAGE Publications.

Berg Schlosser, Dirk. (2005). Authoritarianism: Overview. In Maryanne ClineHorowitz (Ed.), New Dictionary of the History of Ideas. Maryanne Cline Horowitz (pp. 172-175). Detroit,;;MI: Charles Scribner's/Sons./Retrieved/from/https://link.gale.com/apps/doc/CX342430067/GVRL?u=thstou&sid=GVRL&xid=fb486dbd

Darity, Jr., William A. (2008). Authoritarianism. In William A. Darity, Jr (Ed.), International Encyclopedia of the Social;;Sciences.;;(pp.213-214) Detroit,/MI:/Macmillan/Reference/USA./Retrieved/from/https://link.gale.com/apps/doc/CX3045300139/GVRL?u=thstou&sid=GVRL&xid=cf575594

Linz, Juan J. (2000). Totalitarian and authoritarian. Boulder: Lynne Rienne.

Sim, Soek-Fang. (2005). Authoritarianism: East Asia. In Maryanne Cline Horowitz (Ed.), New Dictionary of the History of Ideas. (pp. 175-178). Detroit, MI: Charles Scribner's Sons. Retrieved from https://link.gale.com/apps/doc/CX3424300068/GVRL?u=thstou&sid=GVRL&xid=21f63479

Webb, Edward. (2011). Totalitarianism and Authoritarianism. In John T. Ishiyama and Marijke Breuning (Eds.), 21st Century Political Science: A Reference Handbook. (pp. 249-257). Thousand Oaks,CA:SAGE” Reference. Retrievedfrom’’https://link.gale.com/apps/doc/CX1701100040/GVRL?u=thstou&sid=GVRL&xid=ab7ad2a 3

การตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน

ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ*

THE PEOPLE'S DECISION TO CHOOSE MEMBERS OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVES IN PHRASAMUTCHEDI DISTRICT SAMUTPRAKAN PROVINCE

ธนกฤต โพธิ์เงิน¹, สรรเสริญ อินทรรัตน์², สุทินันท์ สุวรรณวิจิตร³, สมนึก สอนเนย์⁴

และ เตือนใจ ผาสุก⁵

Thanakrit Pho-ngurn¹, Sansern Intharat², Suthinan Suwanvijitr³, Somnuek Sonnoei⁴ and Teuanjai Phasuk⁵

¹⁻⁵คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻⁵ Faculty of Political Science, Pathumthani University, Thailand

Corresponding author E-mail: drthanakrit@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 150,015 คนโดยนำมาคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการเปิดตารางของ เครจซีและมอร์แกน ได้ จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม นำไปหาค่าความเชื่อมั่นได้ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

* Received 19 September 2023; Revised 10 October 2023; Accepted 30 October 2023

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรม ด้านเชิงสัญลักษณ์ ด้านเทคนิค และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือนและสถานภาพต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร, ประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study level of factors affecting the decision to choose a member of the House of Representative of people in Phra Samut Chedi district 2) to compare factors affecting the decision to choose a member of the House of Representative of people in Phra Samut Chedi district , Samut Prakarn province classified by personal factors. This research was quantitative method research. The conceptual framework of this research was studied from Naphaporn Muengjong. The population of the study consisted of 150,015 people who lived in Phra Samut Chedi district , Samut Prakarn province determined by Krejcie & Morgan. The samples were 384 people. The reliability values were .94. The instrument used in the study was a questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One Way ANOVA.

The research results revealed that: 1) level of factors affecting the decision to choose a member of the House of Representative of people in Phra Samut Chedi district as a whole was at much level. When considering each aspect from the highest to the lowest average found that 5 aspects were at

much level as followed education was at the highest average, followed by culture aspect, symbolic aspect, technique aspect and human relationship was at the lowest average. 2) compare factors affecting the decision to choose a member of the House of Representative of people in Phra Samut Chedi district, Samut Prakarn province classified by personal factors found that people with genders ages, educational levels, the period of work, monthly of income and statuses showed no difference on the decision to choose a member of the House of Representative of people in Phra Samut Chedi district, Samut Prakarn province which was not in accordance with the assumptions set.

Keywords: Decision, a Member of the House of Representative, People in Phra Samut Chedi District

บทนำ

ระบอบประชาธิปไตย (Democracy) หมายถึง ระบบการปกครองที่ประชาชนเป็นใหญ่ ดังนั้น การปกครองที่เป็นประชาธิปไตยก็คือ การปกครองที่ยึดถืออำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนลักษณะสำคัญของการปกครองแบบประชาธิปไตยสามารถพิจารณาได้จากรัฐบาล การเลือกตั้งและการปกครองโดยเสียงข้างมาก ประเทศที่เป็นประชาธิปไตยจำเป็นต้องมีการเลือกตั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเสนอตัวเข้ารับใช้ส่วนรวมโดยการรับสมัครเลือกตั้ง และเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้สิทธิในการที่จะเลือกบุคคลที่ตนต้องการให้เป็นผู้ปกครอง หรือเป็นผู้ใช้สิทธิเป็นปากเป็นเสียงแทนตนในสภา ในระบอบประชาธิปไตยนั้นการมีสิทธิเลือกตั้งเพียงอย่างเดียว ยังไม่เพียงพอ ต้องมีหลักประกันในการใช้สิทธินั้นด้วยว่า สามารถใช้ได้อย่างเสรีเต็มที่ และมีโอกาสเลือกสรร ตัวบุคคลที่ต้องการจริง ๆ คือ ต้องเป็นการลงคะแนนลับ (Secret Ballot) โดยการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) ลักษณะทางสังคม คือ ความเสมอภาคในการดำเนินชีวิตทุกคนมีส่วนเท่าเทียมกัน 2) ลักษณะทางเศรษฐกิจ คือ ประชาชนมีโอกาสดังจะได้รับประโยชน์สุขทางเศรษฐกิจ 3) ลักษณะทางการเมือง คือ ประชาชนมีสิทธิทางการเมือง เช่น การออกเสียงเลือกตั้ง (ปิยะรัตน์ สนแจ้ง, 2562)

การเลือกตั้งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับระบอบประชาธิปไตยในประเทศประชาธิปไตย การเลือกตั้งต้องมีสมาธิเพื่อเป็นหลักประกันให้รัฐบาลปกครองเพื่อประชาชน หรือเพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเปลี่ยนแปลงผู้ปกครองในกรณีที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกตั้งเป็นเครื่องมือสำคัญของประชาชนที่จะลิขิตอนาคตของประเทศและยืนยันหลักการ “อำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน” ผู้ปกครองผูกพันอยู่กับราษฎรหรือผู้ถูกปกครองก็ด้วยการเลือกตั้ง ในระบอบประชาธิปไตยนั้น ประชาชนจะได้รับความสำคัญจากผู้ปกครองเสมอเพราะผู้ปกครองจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากประชาชนเสมอไมเช่นนั้นแล้วจะไม่ได้เลือกตั้ง การเยี่ยงเยียนพบปะรับฟังทุกข์สุขของราษฎร จึงเป็นกิจวัตรประจำที่นักการเมืองในระบอบประชาธิปไตยต้องปฏิบัติ อย่างไรก็ตามปัจจุบันนี้การเลือกตั้งถูกยอมรับว่าเป็นสากลแม้ในประเทศที่ปกครองด้วยระบอบเบ็ดเสร็จ (Totalitarianism) ก็ยังใช้การเลือกตั้งเป็นการหยั่งเสียงประชาชนหรือรวบรวมกำลังสนับสนุนจากประชาชน

รัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2560 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการเมืองไว้อย่างชัดเจนว่า ให้เน้นการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมมากกว่าที่จะเป็นประชาธิปไตยแบบตัวแทน นั้นหมายความว่า กำหนดให้ประชาชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองในทุกขั้นตอน เช่น กำหนดให้การเลือกตั้งเป็นหน้าที่ของประชาชน การที่ประชาชนมีสิทธิในการเสนอร่างกฎหมาย การเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถลงประชามติและ ทำประชาพิจารณ์ได้และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิลงนามเพื่อถอดถอนบุคคลากรระดับสูง รวมถึงเน้นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงบทบาททางการเมืองของตน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง เพื่อการแก้ไขปัญหา และสร้างสรรค์ประโยชน์แก่สังคมของตน (จักรพันธ์ ชูเพชร, 2549) ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดบทบาทของประชาชนเกี่ยวกับการเมืองซึ่งสะท้อนเหตุการณ์ทางการเมืองที่เกิดขึ้นใน ปัจจุบัน ได้อย่างชัดเจนที่ว่า มาตรา 44 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ มาตรา 45 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันจัดตั้งพรรคการเมืองตามวิถีทางการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามที่กฎหมายบัญญัติ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560) มาตรา 164 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวนไม่น้อยกว่าสองหมื่นคน มีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานวุฒิสภาเพื่อมีมติให้ถอดถอนบุคคลออกจากตำแหน่งได้มาตรา 165 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งย่อมมีสิทธิออกเสียงประชามติ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2550)

รวมถึงยังมีการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ส่วนท้องถิ่นโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับท้องถิ่นมากขึ้น ดัง มาตรา 287 ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีวิธีการให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ด้วย ยังรวมถึงที่ว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำงบประมาณการใช้จ่าย และผลการดำเนินงานในรอบปีเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2550) ถึงแม้ในปัจจุบันนี้กฎหมายจะกำหนดบทบาทของประชาชนไว้อย่างชัดเจนแล้วก็ตาม หากว่าประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศจะเข้าใจอย่างถ่องแท้ในบทบาทของตนเองที่เขียนไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น ๆ การเข้าไปมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชนจะมากหรือน้อยนั้น ย่อมสะท้อนถึงผู้นำประเทศ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน รวมถึงสถานศึกษาด้วยว่ายังขาดการให้ความรู้ทางการเมืองที่ถูกต้องให้กับประชาชน ส่วนผู้ที่เข้าไปเป็นตัวแทน ประชาชนยังดำเนินแนวคิดในการผูกการเมืองติดกับทุนนิยม เอาวัตถุดิบของเพียงเล็กน้อย เพื่อแลกผลประโยชน์ของประชาชนทั้งชาติอยู่เช่นเดิม จะเห็นได้อย่างชัดเจนก่อนการเลือกตั้งแทบทุกครั้ง นั่นก็คือ การซื้อเสียงจนกลายเป็นค่านิยมที่ผิด ๆ ของประชาชนไปโดยปริยาย ซึ่งก่อนการเลือกตั้งมักจะได้ยินคำพูดที่ว่า “เงินไม่มา กาไม่เป็น” ซึ่งโดยทั่วไปไม่ว่าในกรุงเทพมหานครหรือต่างจังหวัด สิ่งเหล่านี้จะเป็นบทสรุปของประชาธิปไตยแบบไทย ๆ หรือไม่มีใครคาดการณ์ได้ถึงปัจจัยด้านการศึกษา ด้านบทบาทของผู้นำ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล, 2548) ทั้งปัจจัยด้านเงิน ย่อมไม่ใช่สิ่งชี้ขาดถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนน้อยหรือมากได้แต่ยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกตั้งสภาผู้แทนราษฎร ยังมีประเด็นด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร ด้านนโยบายของผู้สมัคร ด้านผลประโยชน์หรือผลตอบแทนของผู้สมัคร ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้สมัคร

สำหรับบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้น ประกอบด้วยบทบาทภายในสภาและบทบาทด้านเวทีต่างประเทศ โดยบทบาทภายในสภา ประกอบด้วย 1) การตรากฎหมาย อาทิ การตราพระราชบัญญัติที่เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนในการเสนอและการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติหรือร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงมีผลบังคับใช้เป็นกฎหมาย การอนุมัติหรือไม่อนุมัติพระราชกำหนด และการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ 2) อำนาจในการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน อาทิ การตั้งกระทู้ถาม คือคำถามเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี โดยผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเข้าร่วมประชุมสภาผู้แทนราษฎรหรือวุฒิสภาเพื่อชี้แจงหรือตอบกระทู้ถามในเรื่องนั้นด้วยตนเอง การ

เสนอญัตติหรือข้อเสนอดิ ๆ ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้สภาลงมติหรือวินิจฉัยชี้ขาดว่าจะให้ปฏิบัติอย่างไร 3) สิทธิเข้าชื่อเพื่อถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง 4) อำนาจในการควบคุมการตรากฎหมายที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ และ 5) อำนาจในการให้ ความเห็นชอบอาทิ การให้ความเห็นชอบในการทำหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ฯลฯ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2556)

บทบาทภายนอกสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องสร้างบทบาทในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประชาชน วิธีการนั้น คือ การพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่เพื่อสะท้อนถึงการให้ความสำคัญและการเอาใจใส่ทุกข์สุขของประชาชน เปิดโอกาสที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจะได้พบปะและรับฟังปัญหาโดยตรงจากประชาชนเพื่อนำปัญหานั้นไปแก้ไขโดยเร็วที่สุดทำให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้รับข้อมูลโดยตรงจากประชาชน เพื่อใช้ควบคุมการทำงานของรัฐบาล และเพื่อเสนอแนะการตรากฎหมายต่าง ๆ ในรัฐสภาต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2556)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกตั้ง ซึ่งการเลือกตั้งถือเป็นปัจจัยสำคัญของการปกครองในระบบประชาธิปไตย โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางด้านการเมือง ด้านคุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ด้านนโยบายของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ด้านผลประโยชน์หรือผลตอบแทนของผู้สมัครรับเลือกตั้ง และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้สมัคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

สมมติฐานในการศึกษา

1. ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน
2. ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน
3. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน
4. ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน
5. ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน
6. ประชาชนที่มีพฤติกรรม的开ปรับสื่อต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และพฤติกรรม的开ปรับสื่อ ของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยเก็บข้อมูลด้วยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 150,015 คน (อำเภอพระสมุทรเจดีย์, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการตารางการเทียบสัดส่วนของ เครจซี่และ

มอร์แกน ซึ่งการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100,000 คนขึ้นไป กำหนดให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 384 คน (Krejcie and Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยครอบคลุมตามโครงสร้างของทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้มีความเหมาะสมกับสภาพองค์กร และบุคคลในองค์กร โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะบุคคลของประชาชน ที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ตามลักษณะตัวแปรคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และพฤติกรรมกาเปิดรับสื่อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ด้านพรรคการเมือง ด้านนโยบาย และด้านสื่อบุคคล มีลักษณะเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ลักษณะคำถามในตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ

ระดับการตัดสินใจ	ค่าคะแนน
มีการตัดสินใจมากที่สุด	5
มีการตัดสินใจมาก	4
มีการตัดสินใจปานกลาง	3
มีการตัดสินใจน้อย	2
มีการตัดสินใจน้อยที่สุด	1

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณา จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์แต่ละระดับ จะมีคะแนนอันตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อแปลระดับการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทน

ราษฎรของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ การประเมินผลแต่ละระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินผลระดับการตัดสินใจ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีการตัดสินใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีการตัดสินใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีการตัดสินใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีการตัดสินใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีการตัดสินใจในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะบุคคลของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี ตำราวิชาการ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถาม

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการ

3. สร้างแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาเนื้อหาคำถาม จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ทั้งทางด้านการใช้ภาษา ความถูกต้องของภาษา และครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด

5. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการซึ่งมีคุณสมบัติเบื้องต้น คือ เป็นประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียง และไม่มีโอกาสถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนหลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมานำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94

6. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปใช้ในการศึกษาต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่ม ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบล ลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 384 ชุด
2. จัดเก็บรวบรวม ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศโดยใช้ค่า t-test

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ โดยใช้ค่า F-test เมื่อพบความแตกต่างจะใช้วิธีการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ระดับ .05

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยเก็บข้อมูลด้วยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 150,015 คน (อำเภอพระสมุทรเจดีย์, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการตารางการเทียบสัดส่วนของ เกรจซีและมอร์แกน ซึ่งการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100,000 คนขึ้นไป กำหนดให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 384 คน (Krejcie and Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยครอบคลุมตามโครงสร้างของทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้มีความเหมาะสมกับสภาพองค์กร และบุคคลในองค์กร โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะบุคคลของประชาชน ที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ตามลักษณะตัวแปรคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ด้านพรรคการเมือง ด้านนโยบาย และด้านสื่อบุคคล มีลักษณะเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ลักษณะคำถามในตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ

ระดับการตัดสินใจ	ค่าคะแนน
มีการตัดสินใจมากที่สุด	5
มีการตัดสินใจมาก	4
มีการตัดสินใจปานกลาง	3
มีการตัดสินใจน้อย	2
มีการตัดสินใจน้อยที่สุด	1

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณา จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์แต่ละระดับ จะมีคะแนนอันตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อแปลระดับการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ การประเมินผลแต่ละระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินผลระดับการตัดสินใจ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีการตัดสินใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีการตัดสินใจในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีการตัดสินใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีการตัดสินใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีการตัดสินใจในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะบุคคลของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์จังหวัดสมุทรปราการ จากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี ตำราวิชาการ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถาม

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการ

3. สร้างแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาเนื้อหาคำถาม จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ทั้งทางด้านการใช้ภาษา ความถูกต้องของภาษา และครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด

5. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการซึ่งมีคุณสมบัติเบื้องต้น คือ เป็นประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียง และไม่มีโอกาสถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนหลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมานำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94

6. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปใช้ในการศึกษาต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่ม ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 384 ชุด

2. จัดเก็บรวบรวม ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และพฤติกรรม的开รับสื่อ โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศโดยใช้ค่า t-test
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และพฤติกรรม的开รับสื่อ โดยใช้ค่า F-test เมื่อพบความแตกต่างจะใช้วิธีการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการใน 5 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะของผู้สมัครด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ด้านพรรคการเมือง ด้านนโยบายและ ด้านสื่อ บุคคล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 53.39 และเพศชาย จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 46.61 มีอายุ 46-50 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.35 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.56 มีอาชีพลูกจ้างเอกชนจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.74 มีรายได้ต่อเดือน 15,001–20,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และมีการเปิดรับทั้งสัปดาห์ วันละ 1-2 ชั่วโมง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 32.55

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านพรรคการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านนโยบาย ด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร ด้านสื่อบุคคล และด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านคุณลักษณะของผู้สมัครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 8 ข้อ คือ มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน เป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มีการศึกษาสูง ความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ มีประสบการณ์ทางการเมือง มีชื่อเสียง กว้างขวาง เป็นที่รู้จัก ทำหน้าที่อย่างสุจริต โปร่งใส ช่วยเหลือประชาชน และปราศรัยดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ป้ายหาเสียง โปสเตอร์โดดเด่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา โฆษณาหาเสียง ทางเคเบิลทีวี โฆษณาหาเสียง ทางวิทยุชุมชน โฆษณาทางเฟสบุ๊ก/ อินเทอร์เน็ต ปราศรัยหาเสียงดี จูงใจ และเดินแนะนำตัวตามบ้านทั่วถึง เอกสารแนะนำตัวโดนใจ และใช้รถแห่หาเสียงอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านพรรคการเมือง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ข้อ คือ เป็นพรรคที่มีหัวหน้าพรรคโดดเด่นได้รับความนิยมสูงในท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เป็นพรรคเก่าแก่มีประสบการณ์ สังกัดพรรคการเมืองที่มีชื่อเสียง พรรคการเมืองที่ประชาชนทั้งจังหวัดให้การยอมรับเป็นพรรคการเมืองขนาดใหญ่ และเป็นที่มีทุนมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านนโยบาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมากทั้ง 7 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีนโยบายช่วยเหลือ

เกษตรกรด้านเงินทุนและราคาผลผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มีนโยบายปรับปรุงค่าแรงขั้นต่ำและเพิ่มรายได้ระดับปริญญาตรี นโยบายด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มีนโยบายด้านสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ มีนโยบายชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ มีนโยบายด้านการศึกษาให้เรียนฟรีจนจบมัธยมศึกษา มีนโยบายช่วยเหลือคนจนด้านเงินทุนกู้ยืมหรือการค้าขาย มีนโยบายด้านหลักประกันสุขภาพ รักษาฟรี และมีนโยบายให้กู้ยืมเรียนในระดับอุดมศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.6 ด้านสื่อบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ คือระดับปานกลาง 1 ข้อคือ บุคคลในครอบครัว พ่อ/ แม่/ สามี/ ภรรยา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้มีบุญคุณผู้อุปถัมภ์ค้ำจุน และบุคคลที่นับถือเช่น ครู พระเพื่อนที่เรียน/ เพื่อนที่ทำงาน และผู้นำในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. วิเคราะห์ตามสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านนโยบาย และด้านสื่อบุคคล ไม่แตกต่างกัน

3.2 สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์

จังหวัดสมุทรปราการโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านพรรคการเมือง และด้านสื่อบุคคล ด้านการณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร และด้านนโยบาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน

3.6 สมมติฐานที่ 5 ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน

3.7 สมมติฐานที่ 6 ประชาชนที่มีพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านพรรคการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านนโยบาย ด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร ด้านสื่อบุคคลและด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พรรคการเมือง มีนโยบายช่วยเหลือเกษตรกรด้านเงินทุนและราคาผลผลิต หัวหน้าพรรคเป็นที่ชื่นชอบของประชาชน สื่อบุคคล คือ ผู้นำในท้องถิ่น ผู้สมัครมีความอ่อนน้อมถ่อมตนเป็นกันเอง และป้ายหาเสียง โปสเตอร์ โดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ เบญจพร อาจวิชัย (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดมหาสารคาม : ศึกษากรณีการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2557 ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน และสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ พันธุ์ทิพา อัครธีรณัย (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิก สภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก : ศึกษาในช่วงเวลา พ.ศ. 2559 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ผู้ศึกษาจึงขออภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะของผู้สมัครโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้สมัครมีความอ่อนน้อมถ่อมตนเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ พันธุ์ทิพา อัครธีรณัย (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิก สภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก : ศึกษาในช่วงเวลา พ.ศ. 2559 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก ด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้สมัครมีป้ายหาเสียง โปสเตอร์ โดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ พันธุ์ทิพา อัครธีรณัย (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก: ศึกษาในช่วงเวลา พ.ศ. 2559 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านพรรคการเมือง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นพรรคที่มีหัวหน้าพรรคโดดเด่นได้รับความนิยมสูงในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ พันธุ์ทิพา อัครธีรณัย (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก : ศึกษาในช่วงเวลา พ.ศ. 2559 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดนครนายก ด้านพรรคการเมือง อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านนโยบาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พรรคการเมืองมีนโยบายช่วยเหลือเกษตรกรด้านเงินทุนและราคาผลผลิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ พันธุ์ทิพา อัครธีรณัย (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก : ศึกษาในช่วงเวลา พ.ศ. 2559 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดนครนายก ด้านนโยบาย อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านสื่อบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พรรคการเมืองผู้นำในท้องถิ่น เป็นสื่อบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ พันธุ์ทิพา อัครธีรณัย (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก: ศึกษาในช่วงเวลา พ.ศ. 2559 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดนครนายก ด้านสื่อบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

2.1 ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบาย และด้านสื่อบุคคล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ มงคล รัตนพันธ์ และคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : ศึกษากรณีผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งที่ 3 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.2 ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพธิ์ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ มงคล รัตนพันธ์ และคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : ศึกษากรณีผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งที่ 3 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ไพบุลย์ บุตรเลียบ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดสมุทรสาคร : ศึกษาในห้วงเวลาปี 2557 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดสมุทรสาคร

2.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัด

สมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านพรรคการเมือง และด้านสื่อบุคคล ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร และด้านนโยบาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ไพบุลย์ บุตรเลียบ (2556) ได้ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดสมุทรสาคร : ศึกษาในห้วงเวลาปี 2557 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดสมุทรสาคร และสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ เบญจพร อาจวิชัย (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดมหาสารคาม : ศึกษากรณีการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2557 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

2.4 ประชาชนที่มีอาชีพ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ไพบุลย์ บุตรเลียบ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดสมุทรสาคร : ศึกษาในห้วงเวลาปี 2557 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อาชีพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดสมุทรสาคร

2.5 ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ มงคล รัตน์

พันธ์ และคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : ศึกษากรณีผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งที่ 3 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ส่วนข้อมูลส่วนบุคคลด้านอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สอดคล้องกับผลงานศึกษาของ เบญจพร อาจวิชัย (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดมหาสารคาม : ศึกษากรณีการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2557 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

2.6 ประชาชนที่มีพฤติกรรมกาเปิดรับสื่อ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีพฤติกรรมกาเปิดรับสื่อ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ธิธาร์ตน์ ขวรัตน์สกุลกิจ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : ศึกษากรณี ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาเปิดรับสื่อกับการตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานศึกษาของเบญจพร อาจวิชัย (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดมหาสารคาม : ศึกษากรณีการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2557 พบว่า พฤติกรรมกาเปิดรับสื่อมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในจังหวัดมหาสารคาม และสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ พันธุ์ทิพา อัครธีรณัย (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิก สภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก : ศึกษาในช่วงเวลา พ.ศ. 2559 ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมกาเปิดรับสื่อของชาวจังหวัดนครนายกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษา ขอเสนอแนะความคิดเห็นในด้านต่างๆ ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร ต้องปราศรัยดี มีความรู้ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เพื่อให้ประชาชนรู้สึกเชื่อมั่นในตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมากขึ้น และเสื้อผ้า หน้า ผม ต้องถูกกาลเทศะ
2. ด้านการรณรงค์หาเสียงของผู้สมัคร ต้องประชาสัมพันธ์ใช้รถแห่หาเสียงอย่างสม่ำเสมอ ปรับกลยุทธ์ในการหาเสียงเลือกตั้งให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายในชุมชนอย่างสะดวกรวดเร็วและชัดเจน เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ การใช้สื่ออินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ค หรือ ไลน์ และอินสตาแกรม เป็นต้น
3. ด้านพรรคการเมือง ต้องเป็นพรรคมีทุน ต้องสร้างเครือข่าย มีภาวะผู้นำของหัวหน้าพรรค นโยบายของพรรค และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้สมัครเป็นปัจจัยหลัก เช่น การศึกษาดี เจ้าของกิจการ มีประสบการณ์ที่เด่นชัด
4. ด้านนโยบาย ต้องมีนโยบายชัดเจน จำต้องได้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรจะปรับเปลี่ยนการนำเสนอ นโยบาย เช่น นโยบายด้านการสร้างครูคุณภาพ นักเรียนคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ มหาวิทยาลัยคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด และพัฒนาคนให้มีคุณภาพด้วยการศึกษา เป็นต้น
5. ด้านสื่อบุคคล ผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรควรมีกลยุทธ์ในการหาเสียงใหม่จากเดิมที่มุ่งให้ผู้นำในท้องถิ่นเป็นฐานในการหาเสียง และประชาชนโดยตรง เช่น กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มนักเรียนนักศึกษา ผู้ประกอบการ กลุ่มนักธุรกิจ เป็นต้น

ข้อเสนอในการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาเรื่อง นโยบายของพรรคการเมืองส่งผลอย่างไรต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

2. ควรจะศึกษาเรื่อง พรรคการเมืองที่ชื่นชอบของประชาชน ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- จักรพันธุ์ มิตรพักแว่น. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรณีศึกษา การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบแบ่งเขตเลือกตั้งเขตเลือกตั้งที่ 16 กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2548. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธิดารัตน์ ขวรัตน์สกุลกิจ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : ศึกษากรณี ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จังหวัดเชียงใหม่. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง. วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก.
- เบญจพร อาจวิชัย. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดมหาสารคาม : ศึกษากรณีการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2557. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง. วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล. (2548). ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปิยะรัตน์ สนแจ้ง, (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : ศึกษากรณีประชาชนกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2562. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง. วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก.
- พันธุ์ทิพา อัครธีรนัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดนครนายก : ศึกษาในช่วงเวลา พ.ศ. 2559. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง. วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก.
- ไพบุลย์ บุตรเลียบ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของ จังหวัดสมุทรสาคร : ศึกษาในท่วงเวลาปี 2557. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง. วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก.

มงคล รัตนพันธ์ และคณะ. (2554). ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร : ศึกษากรณีผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเลือกตั้งที่ 3 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง. วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพมหานคร: หอสมุดรัฐสภา

Krejcie,R.V. and Morgan,D W. (1970). Determination Sample Size for Research Activities. Education and Psychology Measurement,31(10),607-610.

วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนไทยในเขต
เทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี*

DEMOCRACY POLITICAL CULTURE OF THAI PEOPLE IN BAN KLANG
SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG DISTRICT, PAYHUMTHANI
PROVINCE

สุทินันท์ สุวรรณวิจิตร¹, สรรเสริญ อินทรรัตน์², ธนกฤต โพธิ์เงิน³, สมนึก สอนเนย⁴
และ เตือนใจ ผาสุก⁵

Suthinan Suwanvijitr¹, Sansern Intharat², Thanakrit Pho-ngurn³, Somnuek Sonnoei⁴ and Teuanjai Phasuk⁵

¹⁻⁵คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻⁵Faculty of Political Science, Pathumthani University, Thailand

Corresponding author E-mail: raungdech122@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 11,831 คน โดยนำมาคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการเปิดตารางของ เครจซีและมอร์แกน ได้จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม นำไปหาค่าความเชื่อมั่นได้ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยมาก

* Received 19 September 2023; Revised 10 October 2023; Accepted 30 October 2023

ไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการเคารพกติกาของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมือง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการยึดมั่นหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล ด้านการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล และด้านการไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าประชาชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: วัฒนธรรมทางการเมือง, ประชาธิปไตย, เทศบาลตำบลบ้านกลาง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study democracy political culture of people in Ban Klang Sub-district Municipality 2) to compare democracy political culture of people in Ban Klang Sub-district Municipality, Mueang district, Pathumthani province classified by personal factors. This research was quantitative method research. The conceptual framework of this research was studied from Thinnaphan Nakhata. The population of the study consisted of 11,831 people who lived in Ban Klang Sub-district Municipality, Mueang district, Pathumthani province determined by Krejcie & Morgan. The samples were 370 people. The reliability values were .89. The instrument used in the study was a questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One Way ANOVA.

The research results revealed that: 1) level of democracy political culture of people in Ban Klang Subdistrict municipality as a whole was at much level. When considering each aspect from the highest to the lowest average and it found that 8 aspects were at much level as followed belief in

democracy aspect was at the highest, followed by respect for democratic rules aspect, participation in political activities aspect, civic awareness aspect, optimism aspect, insist on the importance and dignity of individuals aspect, constructive and rational criticism aspect, and lack of authoritarian ideas aspect was at the lowest average. 2) compare democracy political culture of people in Ban Klang Subdistrict municipality, Mueang district, Pathumthani province classified by personal factors found that people with different genders, ages, marital statuses, educational levels, occupations, monthly incomes as a whole no difference which was not in accordance with the assumptions set.

Keywords: Political Culture, Democracy, Ban Klang Subdistrict Municipality

บทนำ

เนื่องจากการมีวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาการเมืองของระบอบประชาธิปไตยให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ถ้าสังคมนั้นประชาชนส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย คือ การมีทัศนคติที่เชื่อในความเสมอภาคของมนุษย์ มีศรัทธาในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ว่าสามารถใช้เหตุผลในการชี้แจงข้อสงสัยและความขัดแย้งต่าง ๆ เชื่อในสิทธิขั้นพื้นฐาน อดทนอดกลั้นต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง มีจิตใจที่เป็นนักกีฬา การยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การเคารพในหลักนิติธรรมและเข้ามีส่วนร่วมในทางการเมืองอย่างอิสระยอมทำให้สังคมมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างยั่งยืนเกิดประโยชน์แก่ประชาชน การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบการปกครองที่ไทยรับมาจากประเทศตะวันตกแม้ว่าการปกครองแบบนี้จะเป็นที่นิยมกันทั่วไปในนานอารยประเทศและได้รับการยอมรับจากสังคมไทยอย่างกว้างขวางแต่การปกครองระบอบดังกล่าวก็ยังไม่สามารถประสานเข้ากับวิถีชีวิตคนไทยได้อย่างสนิทแนบแน่นอาจกล่าวได้ว่าคนไทยส่วนใหญ่ยังไม่มีจิตวิญญาณประชาธิปไตยหรือมีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นเพราะมีเงื่อนไขสำคัญที่เกี่ยวข้องหลายประการ อันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตยของไทย ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ เรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองของไทยแบบเดิมที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของระบบอุปถัมภ์มายาวนานตลอดจนลักษณะเป็น

พฤติกรรมทางการเมืองที่มีการแสดงออกถึงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ปทัสถานและการกระทำของคนหรือกลุ่มคนในกระบวนการเมืองหรือวิถีทางการเมืองนั้นๆ นอกจากนี้วัฒนธรรมทางการเมืองนั้นจำเป็นต้องมีอยู่ในทุกรูปแบบของการปกครองจะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมตามวัฒนธรรมทางการเมืองการปกครองของระบอบนั้นๆ ทำให้วัฒนธรรมทางการเมืองไทยค่อนข้างไปทางอำนาจนิยมและประเพณีนิยมซึ่งลักษณะพฤติกรรมและวัฒนธรรมทางการเมืองของคนไทยเช่นนี้ มีเนื้อหาสาระแตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยในโลกตะวันตก (พรอัมรินทร์ พรหมเกิด, 2557)

ที่สำคัญวัฒนธรรมทางการเมืองระบอบประชาธิปไตยนั้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีเสถียรภาพและประสิทธิผลของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะว่าการเมืองแบบหนึ่งแบบใดจะดำรงอยู่ได้จะต้องมีวัฒนธรรมทางการเมืองที่เอื้ออำนวยต่อการปกครองแบบนั้นวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมทางการเมืองของประเทศนั้นๆ (อุไรวรรณ ธนสถิตย์, 2549)

ซึ่งในช่วงที่ผ่านมานับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาสู่ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในปี พ.ศ.2475 เป็นต้นมานั้น อำนาจทางการเมืองส่วนใหญ่จำกัดอยู่เฉพาะแต่ชนชั้นนำ ได้แก่ บรรดาข้าราชการ ทหาร พลเรือน จนมีลักษณะทางการเมืองที่เรียกว่า การเมืองแบบอำมาตยาธิปไตย Bureaucratic Polity การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพทางการเมือง ในระบอบประชาธิปไตย ในขณะที่ประเทศที่การปกครองด้วยระบอบเผด็จการทั้งหลายรัฐบาลเพียงหวังการสนับสนุนจากประชาชนเท่านั้น แต่ไม่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมทางการเมืองในแต่ละสังคมมีความแนบแน่นกับวัฒนธรรมทางการเมือง (Political Culture) ของผู้คนในสังคมนั้น กล่าวได้ว่าประชาชนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองในรูปแบบและระดับต่าง ๆ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมทางการเมืองของผู้คนในสังคมนั้นว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรในทุกสังคมต่างล้วนมีวัฒนธรรมทางการเมืองในหลายรูปแบบ ไม่มีสังคมใดที่มีเพียงวัฒนธรรมทางการเมืองรูปแบบเดียวซึ่งประชาชนในประเทศยึดถือร่วมกัน เพียงแต่วัฒนธรรมทางการเมืองรูปแบบใดเป็นแบบหลักที่มีอิทธิพลต่อคนส่วนใหญ่ ก็ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของการปกครองของประเทศนั้น (บุญอริ ยีหมะ, 2550 ; อ่างในสำราญ ทองสิงห์คลี, 2555)

เพราะว่าการพัฒนาประชาธิปไตยมีความสำคัญกันอย่างใกล้ชิดกับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยหรือเรียกอีกอย่าง

หนึ่งว่าวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมจะเป็นการส่งเสริมให้กระบวนการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยของสังคมนั้นมั่นคงยั่งยืน ในทางตรงกันข้ามถ้าคนในสังคมขาดวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาในระบอบประชาธิปไตยของสังคมนั้นมักจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก อุปสรรคของการพัฒนาการเมืองแบบประชาธิปไตยมีหลายประการ เช่น คุณภาพของนักการเมือง การแทรกแซงของสถาบันอื่นๆ และอุปสรรคที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความรู้ ความสนใจทางการเมืองของประชาชนซึ่งสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมทางการเมืองของแต่ละสังคม ย่อมแตกต่างกันสืบเนื่องมาจากอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรมและทัศนคติของบุคคลในแต่ละสังคมถูกปลูกฝังอบรม กล่อมเกลามาจากสถาบันครอบครัวและ สังคมต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จนกระทั่งเกิดการยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางในชีวิตประจำวัน (สำราญ ทองสิงห์คลี, 2555)

การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้นการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย ในขณะที่ประเทศที่ปกครองด้วยระบอบเผด็จการทั้งหลาย รัฐบาลหวังเพียงการสนับสนุนจากประชาชนเท่านั้น แต่ไม่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างแท้จริงการมีส่วนร่วมทางการเมืองในแต่ละสังคมมีความแนบแน่นกับวัฒนธรรมทางการเมือง (Political Culture) ของผู้คนในสังคมนั้น กล่าวคือ ประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองในรูปแบบและระดับต่าง ๆ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมทางการเมืองของผู้คนในสังคมนั้นว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรและในทุก ๆ สังคมต่างล้วนมีวัฒนธรรมทางการเมืองในหลายรูปแบบ ไม่มีสังคมใดที่มีเพียงวัฒนธรรมทางการเมืองรูปแบบเดียวซึ่งประชาชนในประเทศยึดถือร่วมกันเพียงแต่วัฒนธรรมทางการเมืองรูปแบบใดกลายเป็นแบบหลักที่มีอิทธิพลต่อคนส่วนใหญ่ ก็ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของการเมืองการปกครองของประเทศนั้น (บุษอริ ยีหะมะ, 2550 ; อ้างใน สำราญ ทองสิงห์คลี, 2555) นอกจากนี้แล้ววัฒนธรรมทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำนึกทางการเมือง (Political Consciousness) และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง (Political Change) วัฒนธรรมทางการเมืองจึงมีอิทธิพลต่อสถาบันทางการเมือง ซึ่งเห็นได้จากปัญหาการพัฒนาทางการเมืองในประเทศที่กำลังพัฒนาทั่วไปพบว่า แม้นำเอารูปแบบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตยมาใช้แล้วก็ตาม แต่ในความเป็นจริงกลับปรากฏว่าเป็นประชาธิปไตยเพียงรูปแบบ ส่วนเนื้อหาอย่างห่างไกลกับประชาธิปไตยที่แท้จริงอยู่มาก เพราะวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนนั่นเอง ทั้งนี้ ถ้าประชาชนในระบอบการเมือง

นั้นมีวัฒนธรรมที่โน้มเอียงไปในทางที่ไม่สอดคล้องกับหลักการหรืออุดมการณ์ประชาธิปไตยแล้ว ก็ยากต่อการสร้างความเป็นสถาบันให้แก่ระบบการเมืองในระบบประชาธิปไตยได้ ดังนั้น วัฒนธรรมทางการเมืองจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาทางการเมือง เพราะระบบการเมืองใดจะได้รับการสนับสนุนจากประชาชนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจ ความศรัทธาเลื่อมใสของประชาชนที่มีต่อระบบการเมืองมากน้อยเพียงนั้น (อุดม พิริยสิงห์, 2529) ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของผู้คนในสังคมนั้น ๆ เพราะอัลมอนด์และเวอร์บา (Gabriel Almond & Sidney Verba) พบว่า ความอยู่รอดของประชาธิปไตยในสังคมใด ๆ ย่อมต้องอาศัยการมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย และอาศัยการมีความรู้สึกรักนึกคิดในการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคมนั้น ๆ เป็นสำคัญ (อภิวัฒน์ พลสยาม, 2529) ดังนั้น วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยจึงเป็นสิ่งจำเป็นหรือเป็นหัวใจสำคัญ ต่อความสำเร็จของการปกครองในระบบประชาธิปไตย และหากประชาชนในสังคมไม่มีวัฒนธรรมทางการเมืองที่เอื้ออำนวยต่อการปกครองแบบประชาธิปไตยแล้ว ก็ยากที่จะให้การปกครองในระบบประชาธิปไตยบรรลุผลได้

การศึกษาครั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบว่าประชาชนมีระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยเพียงใด วัฒนธรรมการเมืองนั้นนับเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคมนั้นเองทั้งนี้ โดยได้รับสิ่งดังกล่าวมาจาก กระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากครอบครัว กลุ่มเพื่อน ชุมชน โรงเรียน ศาสนา สถานที่ทำงาน สื่อมวลชน ระบบสังคม และระบบการเมืองโดยส่วนรวม วัฒนธรรมการเมือง ในที่นี้หมายถึง ค่านิยม ทศนคติ และความเชื่อทางการเมือง ซึ่งเป็นมิติทางด้านจิตวิทยาสังคมและวัฒนธรรมของระบบการเมือง สำหรับบุคคล วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางในการประพฤติปฏิบัติทางการเมืองให้แก่บุคคล สำหรับสังคมโดยส่วนรวม วัฒนธรรมทางการเมืองเปรียบเสมือนแผนที่ของค่านิยม และปทัสถานทางการเมือง ซึ่งช่วยให้การทำงานของสถาบันและองค์กรทางการเมืองต่าง ๆ มีความสอดคล้องกันพอสมควร

ดังนั้น การศึกษาระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จึงมีได้มุ่งที่จะสำรวจโครงสร้างทางการเมือง แต่มุ่งศึกษาประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เพราะประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจในการปกครองในระบบประชาธิปไตย เป็นผู้ที่มามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการเมืองการปกครองของประเทศ เพราะว่าปัจจัย

สำคัญที่จะทำให้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขให้ประสบผลสำเร็จได้ คือ “คน” ซึ่งหมายความว่า “คนไทย” จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญา หลักการ และคุณค่าของระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมีผลดีไปสู่ประชาชนรุ่นหลังและยังส่งผลไปยังประเทศชาติให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

สมมติฐานในการศึกษา

1. ประชาชนที่มีเพศต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยแตกต่างกัน
2. ประชาชนที่มีอายุต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยแตกต่างกัน
3. ประชาชนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยแตกต่างกัน
4. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยแตกต่างกัน
5. ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยแตกต่างกัน
6. ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยเก็บข้อมูลด้วยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 11,831 คน (เทศบาลตำบลบ้านกลาง, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 370 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเทียบสัดส่วนของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยครอบคลุมตามโครงสร้างของทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้มีความเหมาะสมกับสภาพของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะบุคคลของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ตามลักษณะตัวแปร คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นลักษณะคำถามในตอนที 2 แต่ละคำถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนนเชิงบวก	ค่าคะแนนเชิงลบ
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5	1
ระดับความคิดเห็นใจมาก	4	2
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	2	4
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1	5

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณา จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์แต่ละระดับ จะมีคะแนน อันตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อแปลวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของ ประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี การศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินผลแต่ละ ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินผลระดับความคิดเห็น

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	มีความคิดเห็นในระดับมาก
คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้าน กลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ ต้องการ

3. สร้างแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้ พิจารณาเนื้อหาคำถาม จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ทั้งทางด้านการใช้ภาษา ความ ถูกต้องของภาษา และครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด

5. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทำการ ทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีซึ่งมีคุณสมบัติเบื้องต้น คือ เป็นประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียง และไม่มีโอกาส ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนหลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา นำมาหาค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.89

6. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปใช้ในการศึกษาต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้าน กลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 370 ชุด

2. จัดเก็บรวบรวม ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถาม ซึ่งผู้ ศึกษาได้รับแบบสอบถามคืนมา ทั้งสิ้น 370 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยใช้ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-test
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยใช้ค่า F- test เมื่อพบความแตกต่างจะใช้วิธีการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ปรากฏผลดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่าประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 51.89 และเพศชาย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 48.11 อายุ 41-50 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.27 มีสถานภาพสมรส จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 53.51 มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรี

จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 50.27 มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 36.22 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 38.38

2. วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

2.1 วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการเคารพกติกาของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมือง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการยึดมั่นหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล ด้านการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล และด้านการไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองที่ดีที่สุดสำหรับประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การปกครองแบบประชาธิปไตยจะนำไปสู่การเผชิญหน้าและความวุ่นวายมากกว่าการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ปัจจุบันประชาชนเข้าใจการใช้สิทธิตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยมากขึ้น และ ปัจจุบันประเทศไทยยังเป็นประชาธิปไตยไม่ได้เพราะประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจต่อระบอบการปกครองแบบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านการยึดมั่นหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ ประชาชนทุกคนควรมีโอกาสเท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายรัฐบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คณะรัฐมนตรีควรมาจากการแต่งตั้งจากข้าราชการมากกว่าเลือกจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพราะข้าราชการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปกครองประเทศมาก ไม่ว่าหญิงหรือชายควรมีสิทธิในทางการเมืองเท่ากัน และ คนที่นับถือศาสนาพุทธน่าจะมีสิทธิต่าง ๆ มากกว่าคนที่นับถือศาสนาอื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการเคารพกติกาของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้นเสียงข้างน้อยต้องได้รับความคุ้มครองเพื่อเป็นหลักประกันว่าการแก้ปัญหาที่กระทำไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ไม่ถูกเลยที่พรรคการเมืองที่ได้รับเสียงข้างมากจะได้เป็นพรรคแกนนำในการจัดตั้งรัฐบาลเพราะพรรคนั้นมี แต่ ส.ส.ที่ได้มาเพราะการซื้อสิทธิขายเสียง ระบบรัฐสภาของไทยไม่น่าจะมีพรรคฝ่ายค้านเพราะถึงอย่างไรก็ไม่สามารถที่จะทำอะไรรัฐบาลได้และการบริหารประเทศของรัฐบาลหากต้องการที่จะบริหารประเทศให้เกิดประโยชน์ ก็ไม่ควรที่จะคำนึงถึงกฎระเบียบอะไรมากนัก เพราะจะทำให้งานล่าช้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ ท่านคิดว่าการไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งผู้แทนทุกครั้งเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การเมืองภาคประชาชน เช่น กลุ่มเสื้อเหลืองหรือเสื้อแดง เป็นต้น ช่วยให้การเมือง การปกครองของประเทศไทยเป็นประชาธิปไตยมากน้อยเพียงใด ปัจจุบันประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอร์ปชั่นของนักการเมืองได้มากน้อยเพียงใด) และ การมีส่วนร่วมทางการเมืองด้วยการไปใช้สิทธิเลือกตั้งเป็นวิธีการมีส่วนร่วมทางการเมืองวิธีการเดียวในระบอบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.6 ด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านคิดว่าการไปใช้สิทธิเลือกตั้งทุกครั้ง เป็นหน้าที่ของพลเมืองที่ดีมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ท่านคิดว่าการที่ประชาชน ไม่รับสินบนหรือค่าจ้างจากผู้สมัครรับเลือกตั้งช่วยพัฒนาประชาธิปไตยมากน้อยเพียงใด ท่านคิดว่าการใช้สิทธิ ออกเสียงเลือกตั้งเป็นหน้าที่สำคัญของหน้าที่พลเมืองมากน้อยเพียงใด และ ท่านคิดว่าการเลือกคนที่ไม่รวย แต่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมให้ไปเป็นตัวแทนในสภาเป็นการช่วยพัฒนามากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.7 ด้านการมองโลกในแง่ดี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ ความจริงคนเราส่วนใหญ่เป็นคนดี ไม่ชอบเอาเปรียบกันและสามารถปกครองตนเองได้

(มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มนุษย์เราไม่ว่าจะโง่เขลาหรือด้อยการศึกษาเพียงไร ก็ยังมีความสามารถพอที่จะเลือกทางเดินในชีวิตของ ตนเองให้อยู่ในสังคมได้ ท่านคิดว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกันนั้นเป็นสิ่งที่ดีต่อการพัฒนาการทางการเมืองของไทยมากน้อยเพียงใด และคนเราโดยทั่วไปมีนิสัยเห็นแก่ตัวมาแต่กำเนิดต้องปกครองโดยการบังคับจึงจะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.8 ด้านการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นเป็นสิ่งจำเป็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ไม่มีเหตุผลอะไรที่ประชาชนจะต้องไปวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน เราควรจะเชื่อฟังหรือมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผู้มีอำนาจ มิฉะนั้นแล้วจะเป็นภัยแก่ตัว และการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับรัฐบาลนั้นไม่มีประโยชน์อะไรและเป็นผลเสียแก่ตัวเรา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.9 ด้านการไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ในปัจจุบันประชาชนไม่ให้เกิดริ้วผู้นำประเทศเหมือนเมื่อก่อน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา หากสถานการณ์ของประเทศอยู่ในภาวะคับขันหรือเกิดวิกฤติทางการเมืองขึ้น ทหารควรจะเข้ามาเป็นผู้ระงับเหตุแห่งความวุ่นวายนั้น ประชาชนต้องเคารพเชื่อฟังรัฐบาลห้ามวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาลในทางที่ไม่ดี และ การมอบอำนาจการปกครองประเทศให้แก่ผู้นำเพียงคนเดียวเป็นสิ่งที่มีความเสี่ยงต่ำสุด

3. วิเคราะห์ตามสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการยึดมั่นหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล ด้านการเคารพสิทธิของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล และด้านการไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยและด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมือง ไม่แตกต่างกัน

3.2 สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการยึดมั่นหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมือง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล และด้านการไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย และด้านการเคารพกติกาของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

3.3 สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมือง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย ด้านการยึดมั่นหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล ด้านการเคารพกติกาของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และด้านการไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการไม่แตกต่างกัน

3.4 สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย ด้านการยึดมั่นหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล ด้านการเคารพกติกาของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองด้านการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล และด้านการไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการมองโลกในแง่ดี ไม่แตกต่างกัน

3.5 สมมติฐานที่ 5 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการยึดมั่นหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล ด้านการเคารพสิทธิของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมือง ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ และมีเหตุผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านการศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย และด้านการไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการไม่แตกต่างกัน

3.6 สมมติฐานที่ 6 ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษา วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการเคารพสิทธิของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมือง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการยึดมั่นหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล ด้านการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล และด้านการไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกศินี แต้บุษ (2553) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของชาวไทยมุสลิมในเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่าชาวไทยมุสลิมมีระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับสูง

สอดคล้องกับผลงานศึกษาของ อาทิตย์ ชูชัย (2556) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยผลการศึกษพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยโดยรวมของข้อคำถามด้านบวกอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน ผู้ศึกษาจึงขออภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เห็นว่าการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองที่ดีที่สุดสำหรับประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุช หวังสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย กรณีศึกษาคณะครูโรงเรียน บ้านดงมัน ตำบลคอโค อำเภอมืองจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยของคณะครูโรงเรียนบ้านดงมัน ยึดตามหลักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้ หลักเสียงส่วนใหญ่และสิทธิเสียงส่วนน้อย รองลงมา คือ หลักความเสมอภาคในการต่อสู้เพื่อสิทธิของตนเองและการเคารพสิทธิของผู้อื่น หลักความยุติธรรม ความศรัทธาในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยในหลักนิติธรรม การมีจิตสำนึกในเรื่องสิทธิเสรีภาพและความอดทนอดกลั้นต่อความคิดเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่าง

1.2 ด้านการยึดมั่นหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เห็นว่าประชาชนทุกคนควรมีโอกาสเท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายรัฐบาล คณะรัฐมนตรีควรมาจากการแต่งตั้ง จากข้าราชการมากกว่าเลือกจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพราะข้าราชการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปกครองประเทศมาก ไม่ว่าหญิงหรือชายควรมีสิทธิในทางการเมืองเท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุช หวังสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย กรณีศึกษา คณะครูโรงเรียนบ้านดงมัน ตำบลคอโค อำเภอมือง จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยของคณะครูโรงเรียนบ้านดงมัน ยึดตามหลักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้ หลักเสียงส่วนใหญ่และสิทธิ

เสียงส่วนน้อย รองลงมา คือ หลักความเสมอภาคในการต่อสู้เพื่อสิทธิของ ตนเองและการเคารพสิทธิของผู้อื่น หลักความยุติธรรม ความศรัทธาในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ในหลักนิติธรรมการมีจิตสำนึกในเรื่องสิทธิเสรีภาพ และความอดทนอดกลั้นต่อความคิดเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่าง

1.3 ด้านการเคารพกติกาของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เห็นว่า การปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้นเสียงข้างน้อยต้องได้รับความคุ้มครองเพื่อเป็นหลักประกันว่าการแก้ปัญหา นั้น ๆ กระทำไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุช หวังสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย กรณีศึกษาคณะครูโรงเรียนบ้านดงมัน ตำบลโคโค อำเภอเมืองจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยของคณะครูโรงเรียนบ้านดงมันยึดตามหลักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้ หลักเสียงส่วนใหญ่และสิทธิเสียงส่วนน้อย รองลงมา คือ หลักความเสมอภาคในการต่อสู้เพื่อสิทธิของ ตนเองและการเคารพสิทธิของผู้อื่นหลักความยุติธรรม ความศรัทธาในระบอบการปกครองแบบ ประชาธิปไตย ในหลักนิติธรรม การมีจิตสำนึกในเรื่องสิทธิเสรีภาพ และความอดทนอดกลั้นต่อความคิดเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่าง

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เห็นว่า การไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งผู้แทนทุกครั้งเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สำราญ ทองสิงห์คลี (2555) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของพนักงานส่วนตำบล อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานีผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานส่วนตำบล มีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย ยึดมั่นและเชื่อถือในความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล เคารพในกติกาของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการปกครอง เป็นผู้มีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองของตนมีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจเพื่อนมนุษย์ วิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ

1.5 ด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เห็น

ว่า การไปใช้สิทธิเลือกตั้งทุกครั้งเป็นหน้าที่ของพลเมืองที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุช หวังสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย กรณีศึกษาคณะครูโรงเรียนบ้านดงมัน ตำบลคอโค อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยของคณะครูโรงเรียนบ้านดงมัน ยึดตามหลักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้ หลักเสียงส่วนใหญ่และสิทธิเสียงส่วนน้อย รองลงมา คือ หลักความเสมอภาค ในการต่อสู้เพื่อสิทธิของ ตนเองและการเคารพสิทธิของผู้อื่น หลักความยุติธรรม ความศรัทธาในระบอบการปกครองแบบ ประชาธิปไตย ในหลักนิติธรรม การมีจิตสำนึกในเรื่องสิทธิเสรีภาพและความอดทนอดกลั้นต่อความคิดเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่าง

1.6 ด้านการมองโลกในแง่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เห็นว่า ความจริงคนเราส่วนใหญ่เป็นคนดี ไม่ชอบเอาเปรียบกันและสามารถปกครองตนเองได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สำราญ ทองสิงห์คลี (2555) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของพนักงานส่วนตำบล อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานีผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานส่วนตำบล มีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย ยึดมั่นและเชื่อถือในความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล เคารพในกติกากฎของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการปกครอง เป็นผู้มีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองของตนมีความเชื่อมั่นในตนเองมองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจเพื่อนมนุษย์ วิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ

1.7 ด้านการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เห็นว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้น เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ สำราญ ทองสิงห์คลี (2555) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของพนักงานส่วนตำบล อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานีผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานส่วนตำบล มีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย ยึดมั่นและเชื่อถือในความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล เคารพในกติกากฎของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการปกครอง เป็นผู้มีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองของตนมีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความ

ไว้วางใจเพื่อนมนุษย์ วิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ

1.8 ด้านการไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เห็นว่า ในปัจจุบันประชาชนไม่ให้เกิดผู้นำประเทศเหมือนเมื่อก่อน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สาราญ ทองสิงห์คลี (2555) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของ พนักงานส่วนตำบล อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานส่วนตำบล มีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย ยึดมั่นและเชื่อถือในความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล เคารพในกติกาของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการปกครอง เป็นผู้มีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจเพื่อนมนุษย์ วิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ

2. การเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า

2.1 ประชาชนที่มีเพศต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โอภาส แยมศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองของกลุ่มผู้สูงอายุ ชุมชนผู้สูงอายุ ศูนย์บริการสาธารณสุข 57 กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกศินี แด่บุษ (2553) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของชาวไทยมุสลิมในเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่จำแนกความแตกต่างของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ส่วนเพศ และอายุ ไม่ใช่ปัจจัยที่จำแนกความแตกต่างของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย

2.2 ประชาชนที่มีอายุต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โอภาส แยมศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองของกลุ่มผู้สูงอายุ ชุมชนผู้สูงอายุ ศูนย์บริการสาธารณสุข 57 กรุงเทพมหานคร

พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกตุินี แต้ปุช (2553) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของชาวไทยมุสลิมในเทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่จำแนกความแตกต่างของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ส่วนเพศ และอายุ ไม่ใช่ปัจจัยที่จำแนกความแตกต่างของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย

2.3 ประชาชนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โอภาส แยมศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองของกลุ่มผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุ ศูนย์บริการสาธารณสุข 57 กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.4 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โอภาส แยมศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองของกลุ่มผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุ ศูนย์บริการสาธารณสุข 57 กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.5 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โอภาส แยมศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองของกลุ่มผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุ ศูนย์บริการสาธารณสุข 57 กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.6 ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันจะมีระดับวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โอภาส แยมศรี

(2553) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองของกลุ่มผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุ ศูนย์บริการสาธารณสุข 57 กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมทางการเมืองของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล บ้านกลาง อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งบางหัวข้อยังมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสมควรได้รับการเพิ่มเติมเสนอแนะความคิดเห็นในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยยังเป็นประชาธิปไตยไม่ได้เพราะประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจต่อระบอบการปกครองแบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น รัฐบาลควรเร่งพัฒนาองค์ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและภาคปฏิบัติเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยให้มากขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่เด็กจนถึงระดับมหาวิทยาลัย และส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนทุกระดับ

1.2 ด้านการยึดมั่นหลักความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า คนที่นับถือศาสนาพุทธน่าจะมีสิทธิต่าง ๆ มากกว่าคนที่นับถือศาสนาอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น รัฐบาลควรปรับปรุงกระบวนการให้บริการแก่ประชาชนให้มีความเท่าเทียม เสมอภาคไม่มีการเลือกปฏิบัติ เพราะอาจจะเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองได้ในอนาคต

1.3 ด้านการเคารพกติกาของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า การบริหารประเทศของรัฐบาลหากต้องการที่จะบริหารประเทศให้เกิดประโยชน์ก็ไม่ควรที่จะคำนึงถึงกฎระเบียบอะไรมากนัก เพราะจะทำให้งานล่าช้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น รัฐบาลควรที่จะศึกษาวิเคราะห์กฎระเบียบตลอดจนกฎหมายต่าง ๆ ที่ล้าสมัยไม่สอดคล้องกับสถานการณ์หรือที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประเทศอย่างเร่งด่วน

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองด้วยการไปใช้สิทธิเลือกตั้งเป็นวิธีการมีส่วนร่วมทางการเมืองวิธีการเดียวในระบอบประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น รัฐบาลควรที่จะปรับวิธีการหรือมาตรการใน

การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง และปรับกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองใหม่

1.5 ด้านการมีความสำนึกในหน้าที่พลเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า การเลือกคนที่ไม่รวย แต่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมให้ไปเป็นตัวแทนในสภาเป็นการช่วยพัฒนามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น รัฐบาลควรจะทำโครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศใหม่ เพื่อให้ประชาชนรู้ว่าทุกคนไม่ว่ารวยหรือจนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการพัฒนาประเทศ

1.6 ด้านการมองโลกในแง่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า คนเราโดยทั่วไปมีนิสัยเห็นแก่ตัวมาแต่กำเนิดต้องปกครองโดยการบังคับจึงจะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น รัฐบาลควรจะทำนโยบายในการพัฒนาคุณธรรมด้านการรู้จักให้ การเสียสละ และจิตสาธารณะให้กับประชาชนตั้งแต่เด็ก

1.7 ด้านการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับรัฐบาลนั้นไม่มีประโยชน์อะไรและเป็นผลเสียแก่ตัวเรามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น รัฐบาลควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิในการปกครองให้กับประชาชนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

1.8 ด้านการไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า การมอบอำนาจการปกครองประเทศให้แก่ผู้นำเพียงคนเดียวเป็นสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น รัฐบาลควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอย่างถูกต้องและชัดเจน เพื่อให้ประชาชนรู้ว่าอำนาจเป็นของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

2. ข้อเสนอในการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของประชาชนชาวไทยมุสลิมในจังหวัดปทุมธานี

2. ควรจะศึกษาเรื่อง วิวัฒนาการของรัฐธรรมนูญไทยในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

- เกศินี แด่ปุษุ. (2553). วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของชาวไทยมุสลิมในเทศบาลเบตง จังหวัดยะลา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นุช หวังสุข .(2559). วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย กรณีศึกษาคณะครูโรงเรียนบ้านดงมัน ตำบลคอโค อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการเมืองการปกครอง สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรอัมรินทร์ พรมเกิด. (2557). กรณีศึกษาประชาชนในเขตหมู่บ้านคางละ หมู่บ้านสะอาด ตำบลสะอาด อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์.
- สำราญ ทองสิงห์คลี. (2555). วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของพนักงานส่วนตำบล อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุดม พิริยะสิงห์. (2529). การเมืองเบื้องต้น. มหาสารคาม: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาทิตย์ ชูชัย. (2556). วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของมหามงกุฎราชวิทยาลัย. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภิวัฒน์ พลสยาม. (2529). วัฒนธรรมทางการเมืองข้าราชการระดับอำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โอภาส แยมศรี. (2553). วัฒนธรรมทางการเมืองของกลุ่มผู้สูงอายุ กรณีศึกษาเฉพาะชมรมผู้สูงอายุ ศูนย์บริการสาธารณะสุข 57 กรุงเทพมหานคร. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุไรวรรณ ธนสถิต. (2549). วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย. เรียกใช้เมื่อ 3 สิงหาคม 2566 จาก www.kmutt.ac.th.
- Krejcie,R.V.& Morgan,D W. (1970). Determination sample size for research activities. Education and Psychology Measurement,31(10), 607-610.

จากแดงโมเดล : รูปแบบการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณา
การของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ*

CHAK DAENG MODEL: THE DEVELOPMENT OF ZERO WASTE CITY
VIA BUDDHIST INTEGRATED APPROACH BY WAT CHAK DAENG,
SAMUTPRAKAN CITY

คิตา องอาจ¹, พระมหาประกาศิต ฐิติปัสสัทธิกร², พระเจริญพงษ์ วิชัย³

และ พระมหาพุทธิวงศ์ สุวรรณรัตน์⁴

Kita Ongard¹, Phramaha Prakasit Thitipassitthikorn², Phrajaroenphong Wichai³

and Phramaha Putthivong Suwannarat⁴

¹⁻⁴วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹⁻⁴ Buddhapanya Sri Dvaravati Sangha College Buddhist, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
Thailand

Corresponding author E-mail: kitaongard@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ความรู้ในการจัดการขยะเป็นศูนย์ของ
วัดจากแดง 2) เพื่อพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธ
บูรณาการ 3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการ การวิจัยใน
ครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกคณะทำงานสิ่งแวดล้อมวัดจากแดง และผู้
มีส่วนร่วมในการจัดการขยะเป็นศูนย์ร่วมกับวัดจากแดง และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยลง
พื้นที่ดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อขยายเครือข่าย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างรูปแบบ
การพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง

* Received 5 October 2023; Revised 6 October 2023; Accepted 30 October 2023

ผลการวิจัยพบว่า 1) นวัตกรรมการจัดการขยะเป็นศูนย์ของวัดจากแดง มุ่งเน้นการนำขยะประเภทพลาสติกมาสร้างมูลค่าเพิ่มเป็นผลิตภัณฑ์ เช่น จีวรจากขวดพลาสติก PET 2) การจัดกิจกรรมพัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เช่น ฐานการเรียนรู้เพื่อการจัดการกับขยะที่สามารถลดปริมาณขยะเป็นศูนย์ การสร้างคนสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมในแต่ละชุมชน การสร้างทีมปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาขยะในชุมชน และการกำหนดพื้นที่คัดแยกขยะในสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อขยายเครือข่าย ส่งผลให้เกิดการคัดแยกขยะอย่างต่อเนื่อง และลดขยะต้นทางได้อย่างยั่งยืน 3) ดำเนินงานภายใต้รูปแบบ "CHAK DAENG MODEL" จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อศึกษาสิ่งแวดล้อม วัดจากแดง สร้างระบบให้เกิดการทำงานอย่างยั่งยืน ครอบคลุมทั้งด้านอาคารสถานที่ หลักสูตรการเรียนการสอน บุคลากร การเงิน การประชาสัมพันธ์ และพัฒนาการมีส่วนร่วมกับชุมชนอื่น เพื่อขยายรูปแบบนี้ไปในวงกว้าง สามารถจัดการขยะเป็นศูนย์ได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: โมเดล, ขยะเป็นศูนย์, แนวพุทธบูรณาการ

Abstract

In this research article, an attempt was made 1) To study the knowledge in zero waste management of Wat Chak Daeng. 2) To develop the process of participation in the development of the zero waste city. 3) To propose a model for developing a zero waste city. The study employs qualitative methods to explore in-depth interview of Wat Chak Daeng environmental working group and those involved in zero waste management with Wat Chak Daeng and also to set up action research field work to carry out participation activities to expand the network. Analyze data to create a zero waste city development model integrated Buddhist approach of Wat Chak Daeng.

The results of the research are as follows. 1. Wat Chak Daeng 's zero waste management innovation focuses on using plastic waste to create added value products such as monk robes made from PET plastic bottles.

2. Organizing activities to develop participation of all sectors, such as a learning base for waste management that can reduce waste to zero, creating environmental personnel in each community, creating special team to help solve waste problem in the community and determining waste separation areas in tourist localities in order to expand the network of waste separation and waste reduction. 3. Establishing the Bodhisika Environmental Learning Center, under Chak Daeng Model to provide physical infrastructure, teaching and training curriculums, personal training, financing, public relations, and community engagement programs to expand the corporation of zero waste network into a sustainable larger circle.

Keywords: Model, Zero Waste, Buddhist Integrated Approach

บทนำ

อารยธรรมมีวิวัฒนาการมาตามลำดับ ได้ผ่านพ้นยุคสำคัญๆ มาแล้วสามยุคด้วยกัน ได้แก่ ยุคเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรมและยุคอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งเราจะต้องไม่ลืมว่าในประเทศเดียวกัน บางทีก็มีทั้งสายคลื่นตั้งสามสาย ทั้งนี้ก็เพราะว่า ในปัจจุบันยังไม่มีประเทศไหนสักประเทศเดียวที่บรรลุถึงคลื่นลูกที่สามโดยครบถ้วนสมบูรณ์ แม้ในสหรัฐอเมริกาเองความเป็นคลื่นลูกที่สองก็ยังเห็นได้ชัด (อัลวิล ทอฟฟเลอร์, 2538) เป็นข้อเท็จจริงที่ว่า การพัฒนาแต่ละยุคไม่ได้นำมาซึ่งความเจริญเพียงอย่างเดียว สิ่งที่พ่วงติดตามมากับความศิวิไลซ์นั้นคือความเสื่อมโทรมของทรัพยากร ปัญหามลพิษ รูปแบบการดำรงชีวิตแบบใหม่ แม้กระทั่งเกิดข้อขัดแย้งใหม่ๆ ดังนั้นแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสื่อถึงมนุษยชาติยุคปัจจุบันส่งมอบต่อมนุษยชาติรุ่นต่อไปในอนาคต จึงเริ่มเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาสังคมโลกนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 เป็นต้นมา (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2541)

การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ปัญหาขยะเป็นปัญหาหลักที่ทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญ รวมทั้งการจัดการงบประมาณในการกำจัดขยะ รัฐบาลได้ดำเนินนโยบายส่งเสริมการผลิตและการบริโภคอย่างยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

(สนง.คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า รัฐบาลได้สั่งการให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาขยะ โดยบูรณาการแผนบริหารจัดการขยะของทุกจังหวัดตามแผนแม่บทบริหารจัดการขยะของประเทศ (พ.ศ. 2559-2564) (กรมควบคุมมลพิษ, 2559) เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ภายใต้แนวคิด Zero Waste : การจัดการขยะและทำให้ปริมาณขยะที่ต้องนำไปกำจัดให้ลดเหลือน้อยที่สุดจนเป็นศูนย์ (กรมควบคุมมลพิษ, 2550) จังหวัดสมุทรปราการเป็นเมืองอุตสาหกรรม มีการขยายตัวของความเป็นเมืองในอัตราสูง มีจำนวนประชากรหนาแน่น และการเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านคมนาคมขนส่งที่สำคัญของประเทศ ส่งผลให้จังหวัดสมุทรปราการต้องเผชิญกับปัญหาขยะมูลฝอยสะสมอย่างต่อเนื่องและยาวนาน โดยในแต่ละวันมีปริมาณขยะในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการเกิดขึ้น จำนวน 1,910.73 ตัน/วัน แต่จังหวัดมีขีดความสามารถในการกำจัดเพียง 1,550.45 ตัน/วัน ส่งผลให้มีปริมาณขยะตกค้างจำนวน 360 ตัน/วัน ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญจำเป็นเร่งด่วน (กรมควบคุมมลพิษ, 2559)

วัดจากแดง ตั้งอยู่เลขที่ หมู่ 6 ซอยเพชรหิรัญ 10 ตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นสถานที่หนึ่งที่มีการจัดการขยะเป็นศูนย์ และสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์สินค้ามากมายจากขยะ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 อันประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม (อำพล เสนาณรงค์, 2558) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนภายใต้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ วัดจากแดงได้มีการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ และวิสาหกิจชุมชนเศรษฐกิจพอเพียงบ้านวัดจากแดง องค์ความรู้ของวัดจากแดงเน้นการสร้างผลิตภัณฑ์จากขยะเป็นศูนย์ มีการดำเนินงานตามหลักพุทธธรรม (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2555) หากมีการถ่ายทอดองค์ความรู้และกระบวนการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ของวัดจากแดงสู่ระดับสากล ก็จะช่วยลดปัญหาขยะ และมีสิ่งแวดล้อมที่ดีได้ คณะผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยการจัดการเมืองขยะเป็นศูนย์ของวัดจากแดง เพื่อพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ และนำเสนอรูปแบบ “CHAK DAENG MODEL” ในการวิจัยหัวข้อเรื่อง “จากแดงโมเดล : รูปแบบการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนแนวพุทธบูรณาการให้สอดคล้องกับหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติและ SDGs (สยาม อรุณศรีมรกต และยงยุทธ วัชรกุล, 2559) ขององค์กรสหประชาชาติในด้านสิ่งแวดล้อมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ความรู้ในการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือคณะทำงานสิ่งแวดล้อมของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้ง องค์กร และประชาชน ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ของวัดจากแดง ทั้งในพื้นที่วัดจากแดง และในองค์กรของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์แนวพุทธบูรณาการ ของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. สร้างคำถามปลายเปิด เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์โดยคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการวิจัย มาวิเคราะห์สังเคราะห์ เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบเครื่องมือ

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือทุกฉบับกับผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย การใช้ภาษา ความเหมาะสมในการเก็บข้อมูล

3. ลงพื้นที่ สังเกตการณ์ เก็บข้อมูล สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในวัดจากแดง และผู้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ของวัดจากแดง

การวิเคราะห์ข้อมูล

รวบรวมสาระเนื้อหา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จำแนกกลุ่มข้อมูล ออกแบบโมเดลและแนวปฏิบัติกิจกรรม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาค้นคว้าความรู้ในการจัดการเมืองขยะเป็นศูนย์ของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาค้นคว้าความรู้ในการจัดการเมืองขยะเป็นศูนย์ ของวัดจากแดง จากการทบทวน เอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการลงพื้นที่ สังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคณะทำงานภายในวัดจากแดง สรุปได้ว่า วัดจากแดงดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมจากปัญหาขยะที่เกิดขึ้นภายในวัด ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากภาคเอกชนที่เป็นองค์กรแนวหน้าของประเทศไทยหลายองค์กร มีองค์ความรู้เชิงนวัตกรรม มีผลิตภัณฑ์แปรรูปที่ไม่ซ้ำเหมือนกับแห่งอื่น ทำให้วัดจากแดงเป็นวัดที่มีการจัดการขยะเป็นเลิศ มี 7 ฐานการเรียนรู้ ที่ครอบคลุมการจัดการขยะที่พบได้ในชีวิตประจำวัน เช่น ขวดน้ำพลาสติก ขวดแก้ว ขวดพลาสติก โฟม ยาง เศษอาหาร เศษใบไม้

การจัดการขยะเป็นศูนย์ของวัดจากแดง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อฐานการเรียนรู้	ประเภทขยะ	ผลิตภัณฑ์
1	คัดแยกเศษอาหาร	ผัก ผลไม้ เนื้อสัตว์	น้ำหมักชีวภาพจากผลไม้ เช่น สับประสมะนาว ผลิตภัณฑ์ชีวภาพทำความสะอาด เจลอาบน้ำล้างจานซักผ้า ล้างห้องน้ำ ผลิตภัณฑ์ชีวภาพเพื่อการรับประทาน เช่นน้ำคำ พุชารุ่นเอนไซม์ในน้ำผึ้ง ไข่เค็มเปิดอารมณ์ดี
2	การจัดการขยะโฟม	โฟม	หินเทียม อิฐตัวหนอน ทุ่นดักขยะ กาวยาง
3	Cowtec วัวอัจฉริยะ	เศษอาหาร	ปุ๋ยชีวภาพ ปุ๋ยมาก แก๊สชีวภาพหรือแก๊สมีเทน
4	ทำน้ำมันวิธี Pyrolysis	ถุงแกง ถุงพลาสติก	น้ำมัน เบนซิน น้ำมันดีเซล ขึ้นอยู่กับคุณภาพของพลาสติก
5	คัดแยกขยะทั่วไป	ขวด PET ยางรถยนต์ แก้ว ถุงขนมพลาสติก ฯลฯ	จิ๋วร ผ้า กระดาษตันไม้ เรือ กระเป๋าสตางค์ มาลัย ดอกไม้ ฯลฯ
6	บ้านกล่องนม	กล่องนม	ผนัง ผ้า
7	ตัดเย็บจิ๋วร	ผ้า	จิ๋วร เสื้อ ผ้าห่ม ตุ๊กตา

ตารางที่ 1 สังเคราะห์ฐานการเรียนรู้ในการจัดการเมืองขยะเป็นศูนย์ของวัดจากแดง

2. ผลการพัฒนา กระบวนการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาเมืองขยะเป็น ศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจันแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขยะเป็น ศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยการนำข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง ทั้งหน่วยงานและประชาชน และข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มาใช้ในการ

กำหนดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาเมืองขะเป็นศูนย์ ควบคู่กับการวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการออกแบบ และพัฒนาเป็นโครงการสำหรับการจัดกิจกรรม นำกิจกรรมเสนอต่อคณะทำงานและเครือข่าย สนทนากลุ่มให้มีการปรับปรุงรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรม สารสำคัญของกิจกรรม วัตถุประสงค์ และอธิบายลักษณะของการจัดกิจกรรม ระบุวิธีการวัดประเมินผล และประโยชน์ของกิจกรรมที่จะได้รับ ซึ่งประกาศด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

กิจกรรมการคัดแยกขยะในองค์กรผู้มีส่วนร่วม

การสร้างคนสำคัญ (key man) ด้านสิ่งแวดล้อมในแต่ละชุมชน

การสร้างทีมปฏิบัติงานของวัดออกพื้นที่เพื่อจัดการปัญหาขยะ

การกำหนดพื้นที่คัดแยกขยะในสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญ

ประกวดโครงการ “บ้านสวย เมืองสะอาด”

พื้นที่คัดแยกและแลกขยะในวัดจากแดง

กำหนดตารางฝึกอบรมรายเดือน

3. จากแดงโมเดล รูปแบบการพัฒนาเมืองขะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ศูนย์การเรียนรู้โพธิ์ศึกษา สิ่งแวดล้อม วัดจากแดง สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเผยแพร่ความรู้ในการจัดการขยะเป็นศูนย์ เน้นการสร้างระบบ ทีมงาน และภาคี และเป็นกุสโลบายอย่างหนึ่งในการเชิญชวนให้ชุมชน/องค์กร มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทางธรรมในวัดเช่นกัน นับได้ว่าเป็นการพัฒนาเมืองขะเป็นศูนย์แนวพุทธบูรณาการ โดยมีวัดจากแดงเป็นต้นแบบ ผลิตภัณฑ์หลากหลายภายในวัดส่วนหนึ่งมีไว้จำหน่าย เช่น ปุ๋ย น้ำหมักชีวภาพ และคอมบูชา แต่อีกส่วนหนึ่งมีไว้สำหรับการเผยแพร่ความรู้ในการจัดการขยะเป็นศูนย์ การทำจิวรจากขวดพลาสติกเป็นผลิตภัณฑ์ขึ้นชื่อของวัดจากแดง หากแต่เป็นปลายเหตุ เพราะเป้าหมายหลักของการพัฒนาสิ่งแวดล้อมวัดจากแดง คือ ความรู้ในการจัดการกับขยะอย่างไร ให้ต่อไปไม่มีขยะ โดยเปิดอบรมให้กับผู้สนใจได้เข้ามาเรียนรู้ และเปิดกว้างให้องค์กรต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาเมืองขะเป็นศูนย์ร่วมกับวัดจากแดง ในรูปแบบ “CHAKDAENG MODEL” ผ่านศูนย์การเรียนรู้โพธิ์ศึกษา สิ่งแวดล้อม วัดจากแดง ซึ่งคณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์รูปแบบ “ศูนย์

การเรียนรู้พิธีศึกษา สิ่งแวดล้อม วัดจากแดง” เพื่อพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง ดังต่อไปนี้

ลำดับ	เรื่อง	รายละเอียด
1	Hardware	1. อาคารสถานที่ 2. อุปกรณ์และเครื่องมือประกอบการเรียนการสอน
2.	Software	หลักสูตรต่างๆ ที่มีการฝึกอบรมทั้งแบบเอกสาร และ Media
3.	การเงิน (กองทุน)	แหล่งเงินมาจาก 1. รายได้จากผลิตภัณฑ์ภายในวัด 2. การจัดผ้าป่า 3. ผู้สนับสนุนองค์กรภาครัฐ 4. ผู้สนับสนุนองค์กรภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4.	บุคลากร	1. ส่วนของการบริหาร 2. ส่วนของการลงมือปฏิบัติในภาคสนามทั้งภายในและภายนอกวัดจากแดง
5.	การมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ	1. การส่งเสริมและสนับสนุน 2. การเข้ามาเรียนรู้/ฝึกอบรม 3. การติดตามผล และประเมิน
6.	การประชาสัมพันธ์	online / off line โดยมีเป้าหมายไปสู่ระดับสากล

ตารางที่ 2 สัเคราะห์การสร้างรูปแบบการพัฒนาเมืองขะเป็นศูนย์วัดจากแดง สมุทรปราการ

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ความรู้ในการจัดการเมืองขะเป็นศูนย์ของวัดจากแดง พบว่า การทำงานสิ่งแวดล้อมของวัดจากแดง ผู้ริเริ่มและเป็นการสำคัญคือพระราชวัชรบัณฑิต (ประนอม ธมมาลงกาโร) เจ้าอาวาสวัดจากแดง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะท่านได้แรงบันดาลใจจากท่านเลดีชยาดอร์ โดยยึดหลักการเผยแผ่ธรรมและการดูแลสิ่งแวดล้อมไปด้วยกัน องค์

ความรู้ของวัดจากแดงเริ่มจากปัญหาขยะที่เกิดขึ้นภายในวัด และหาวิธีการแก้ปัญหา ด้วยการศึกษารเรียนรู้และลงมือทำ ถอดบทเรียนเป็นชุดความรู้การจัดการเมืองขยะเป็นศูนย์ด้วยการคัดแยก และสร้างผลิตภัณฑ์จากขยะแนวพุทธบูรณาการ โดยยึดหลักไตรสิกขาว่าด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ในการปฏิบัติตน และมีการดำเนินงานภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 สอดคล้องกับ ชัยณรงค์ ขาวเงิน (2564) วิจัยเรื่อง การจัดการปัญหาขยะโดยคนในชุมชนตามแนวพุทธจิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่าการจัดการปัญหาขยะโดยคนในชุมชน ตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ใช้ปัจจัยเชิงพุทธจิตวิทยาเป็นกรอบในการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ 3 หลักการ ดังนี้ 1) หลักการบริโภคด้วยการมีสติ 2) หลักการดำเนินชีวิตด้วยการมีสัมมาสติ 3) การปฏิบัติตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทั้ง 3 ส่งผลให้คนลดความต้องการในสิ่งที่ไม่จำเป็น เป็นการลดการสร้างขยะ เป็นการบริโภคที่มีสติกำกับมีการดำเนินชีวิตด้วยสัมมาสติ จากนั้นได้ตั้งวิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจพอเพียง บ้านวัดจากแดงขึ้น เพื่อสร้างอาชีพให้กับคนในชุมชน ให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

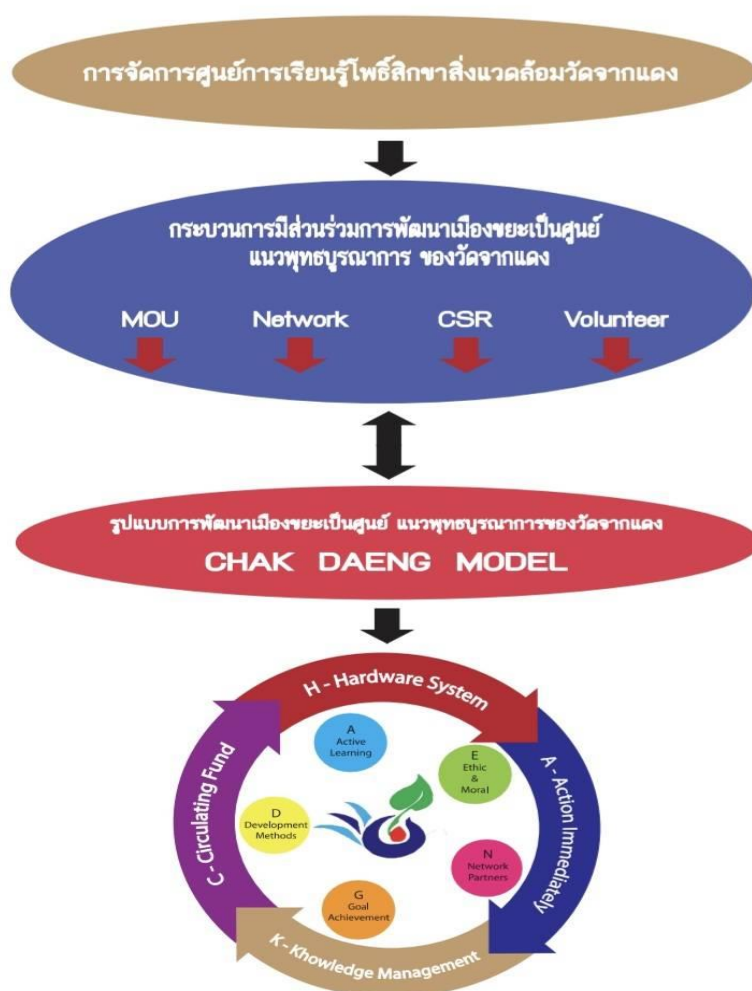
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า องค์กรและประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมที่วัดจากแดง แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ 1) องค์กรที่ลงนาม MOU. 2) องค์กรที่เป็นภาคีเครือข่าย 3) องค์กรที่ร่วมทำกิจกรรม CSR. และ 4) ประชาชนที่มีความสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ มินคร (2554) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนตำบลบางนางลี่ อำเภอมัทพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่าตำบลนางลี่ได้ใช้กิจกรรมในการมีส่วนร่วมให้ชุมชนเกิดการจัดการขยะร่วมกัน ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและจัดอันดับความสำคัญของปัญหา และมีกระบวนการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนตำบลนางลี่ได้ผลในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยส่งผลให้ชุมชนเกิดความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและร่วมกันปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจในการจัดการขยะมูลฝอย ทำให้ชุมชนเห็นประโยชน์ของการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย นอกจากนี้คณะผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมพัฒนา

กระบวนการมีส่วนร่วม โดยกิจกรรมรณรงค์คัดแยกขยะในสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ อินตะชน (2564) วิจัยเรื่องนวัตกรรมการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุผาแดง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เป็นนวัตกรรมเชิงกระบวนการ โดยประยุกต์ใช้ถังขยะเป็นตัวขับเคลื่อน ดังนี้ (1) กระบวนการจัดเตรียมถังขยะ (2) กระบวนการคัดแยกขยะ (3) กระบวนการกำจัดกลิ่นและหนอน และ (4) กระบวนการในการนำปุ๋ยออกจากถังขยะ เมื่อประเมินถึงประสิทธิผลในการใช้ถังขยะในการกำจัดขยะอินทรีย์ พบว่าได้ผลเป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุผาแดง ควรมีโครงการขยายผลและดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป ผลของการพัฒนาการมีส่วนร่วม พบว่าการดำเนินกิจกรรมส่งผลต่อการขยายเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แม้ว่าขยะแต่ละอย่างจะสามารถสร้างรายได้สร้างอาชีพ แต่จุดมุ่งหมายของวัดมิใช่เชิงพาณิชย์ พระราชวัชรบัณฑิต (ประนอม ธมมาลงกาโร) มีความมุ่งมั่นที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ในการจัดการขยะเป็นศูนย์ด้วยแนวความคิดที่ว่าขยะทุกอย่างมีทางออก สามารถสร้างเป็นผลิตภัณฑ์ นำกลับมาใช้ได้ อีก ท่านมีความคิดที่ดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในวัดให้มีระบบที่ดีผ่านศูนย์การเรียนรู้เพื่อศึกษาสิ่งแวดล้อม วัดจากแดง โดยการสร้าง “CHAKDAENG MODEL” ในการเป็นต้นแบบให้กับวัดและองค์กรอื่นได้นำไปใช้ นอกจากนี้วัดจากแดงยังได้สร้างรูปแบบถ่ายทอดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการ วัดจากแดง สมุทรปราการ ด้วย “CHAKDAENG MODEL” ซึ่งองค์ประกอบนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี ส่วนสำคัญคือการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย และองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภายใต้ปัจจัยหลักด้านโครงสร้างอาคาร และด้านการเงิน การจัดการขยะเป็นศูนย์เป็นกระบวนการที่ต้องการความร่วมมือและการสนับสนุนจากภาคีทั้งหลาย

องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากผลการวิจัย คณะผู้วิจัยได้สร้าง “CHAKDAENG MODEL” รูปแบบการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้



ภาพที่ 1 CHAKDAENG MODEL

CHAKDAENG MODEL เป็นรูปแบบการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ที่ได้รับการส่งเสริมและแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดการขยะจากองค์กรต่างๆ ในหลายรูปแบบ มุ่งเน้นให้ความรู้การจัดการขยะเป็นศูนย์ ขยะทุกประเภทต้องมีทางออก สามารถนำมาสร้างมูลค่าเพิ่มเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ได้ ลดปริมาณขยะต้นทาง เพื่อให้เกิดการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์อย่างยั่งยืน สุดท้ายก่อให้เกิด “ศูนย์การเรียนรู้เพื่อศึกษาสิ่งแวดล้อม วัดจากแดง” ที่จะขับเคลื่อนการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของวัดจากแดง ไปสู่วัตถุประสงค์ที่จะเป็นศูนย์การเรียนรู้ที่เน้นการศึกษาวิจัยและพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ คณะผู้วิจัยให้คำจำกัดความ CHAKDAENG MODEL ดังต่อไปนี้

1. C – Circulating Fund เงินหมุนเวียน เป็นการระดมทุนตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และตั้งเป็นกองทุนแยกออกมาจากวัด มีเสถียรภาพทางการเงิน มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

2. H – Hardware System คณะผู้วิจัยให้นิยาม คือ การจัดตั้งส่วนสำคัญของโครงสร้างในเรื่องของอาคารสถานที่ที่สามารถเข้ามาฝึกอบรม และร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้ และรวมไปถึงซอฟต์แวร์

3. A – Action Immediately ลงมือทำทันที เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว จะต้องมีการติดตามผล เป็นการผลักดันและส่งเสริมให้ผู้ฝึกอบรมลงมือปฏิบัติทันที โดยเริ่มจากการคัดแยกขยะในครัวเรือน

4. K – Knowledge Management องค์ความรู้ การศึกษา วิจัย พัฒนา และสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. D – Development พัฒนาระบบ บุคลากร และทุกภาคส่วน ให้บรรลุตามเป้าหมาย

6. A – Active Learning เน้นปลูกจิตสำนึกรักษาสีน้ำเงินสิ่งแวดล้อม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและต่อยอดการเรียนรู้แนะนำชุมชนของตนเองได้

7. E – Ethic & Moral เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) นำคนด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรม เน้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

8. N – Network ในงานวิจัยนี้หมายถึงองค์กรและประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ทุกรูปแบบให้เกิดการทำงาน เพื่ออยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีร่วมกันได้

9. G – Goal เป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาร่วมกันไปสู่เป้าหมายและแผนงานที่กำหนดในทุกๆ ด้าน ตามแผนการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศูนย์การเรียนรู้โพธิ์เสด็จ สิ่งแวดล้อม วัดจากแดง เป็นรูปแบบการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง ที่เน้นสร้างระบบ สร้างคน และการมีส่วนร่วมของภาคี ในการจัดการการพัฒนาเมืองขยะ เพื่อส่งเสริมให้บรรลุตามเป้าหมาย ภายใต้แนวคิด

“จากแดงโมเดล : รูปแบบการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ”

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยได้สร้างรูปแบบ “CHAKDAENG” เพื่อก่อตั้ง “ศูนย์การเรียนรู้โพธิ์ศึกษา สิ่งแวดล้อม วัดจากแดง” ในการพัฒนาและจัดการเมืองขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการ สามารถประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้สถาบัน องค์กร วัด และ ประชาชน มีองค์ความรู้ในการลด ขยะต้นทาง และสร้างมูลค่าจากขยะ ได้เรียนรู้วิธีการจัดการขยะที่ถูกต้อง และขยายผลสู่การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ด้วยการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมและความต้องการขององค์กร และบริบทของชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยทดลองใช้กิจกรรม และรูปแบบในการจัดการขยะเป็นศูนย์ แนวพุทธบูรณาการของวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ในพื้นที่อื่น รวมทั้งจำแนกกลุ่ม รูปแบบของผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองขยะเป็นศูนย์ ในบริบทต่อไป

2. ควรมีการวิจัยศึกษาแนวคิดสร้างสรรค์ กระบวนการสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จากวัสดุรีไซเคิล ให้สามารถสร้างมูลค่าจากขยะมูลฝอย นำกลับมาใช้ใหม่ได้

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2559). แผนแม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ (พ.ศ. 2559-2564). กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอคทีฟพรีนธ์ จำกัด.

กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักจัดการกากของเสียและสารอันตราย กรมควบคุมมลพิษ. (2550). คู่มือประชาชน เพื่อการลด คัดแยกและใช้ประโยชน์ขยะมูลฝอย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด กชกร พับลิชชิง.

- จันทร์เพ็ญ มินคร. (2554). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชน ตำบลบางนางลี่ อำเภอมโนรมย์ จังหวัดสุพรรณบุรี. ใน รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชัยณรงค์ ขาวเงิน. (2564). การจัดการปัญหาขยะโดยคนในชุมชนตามแนวพุทธจิตวิทยา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์, 9(3).
- ไพฑูรย์ อินตะขัน. (2564) นวัตกรรมจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุผาแดง อำเภอมโนรมย์ จังหวัดตาก. วารสารลวงศรี, 5(2).
- สยาม อรุณศรีมรกต และยงยุทธ วัชรกุล. (2559). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการของสหประชาชาติเพื่อโลกอนาคต. วารสารวิจัยสหวิทยาการไทย, 11(3).
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2541). การพัฒนาที่ยั่งยืน. (พิมพ์ ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2555). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- เสน่ห์ จามริก. (2550). เศรษฐกิจพอเพียงในกระแสโลกาภิวัตน์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- สนง.คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). Nation Strategy 2018-2037. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อัลวิล ทอฟฟเลอร์. สงครามและสันติภาพแห่งศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: บริษัท นานมีบุ๊คส์ จำกัด.
- อำพล เสนาณรงค์. (2558). “เศรษฐกิจพอเพียง” ตามแนวพระราชดำริ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.).

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วน
ตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี*
ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH GOOD GOVERNANCE
OF WANGCHAN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGENIZATION,
KAENG KRACHAN DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE

กชมน บุศย์จันทร์¹ และ พชร สาส์เงิน²

Kotchamon Busayachan¹ and Phachara Sastngern²

¹⁻²มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻²Stamford International University, Thailand

Corresponding author E-mail: kcm.kaew@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 2) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 3) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงาน 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จำนวน 380 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบโควตา และแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ความแปรปรวนทางเดียว การถดถอยเชิงพหุ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพจำนวน 8 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก 2) เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ

* Received 27 September 2023; Revised 1 October 2023; Accepted 30 October 2023

บาลแตกต่างกัน 3) หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ควรมีการวางแผนงานต่าง ๆ ในการทำงาน ควรมีการจัดองค์กรโดยยึดหลักตามสายการบังคับบัญชา ควรมีการปฏิบัติงานตามอำนาจการสั่งการของผู้บริหาร ควรมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้บริการประชาชน ควรมีการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: การบริหาร, หลักธรรมาภิบาล, อบต.วังจันทร์

Abstract

This research aimed to study 1) level of administration according to the principles of good governance. 2) comparison of personal characteristics towards administration according to the principles of good governance. 3) cause-effect relationship between the principles of good governance and Administration 4) guidelines for developing administration according to the principles of good governance. The sample group used in the quantitative research study consisted of 380 people residing in the Wang Chan Subdistrict Administrative Organization area, obtained by setting a quota size. and coincidentally the instrument used to collect data was a questionnaire. Data were analyzed by percentage, mean, and standard deviation. T-test one way variance Multiple Regression and 8 key informants in qualitative research were obtained by specifying specific dimensions. The instrument used for data collection was interviews. Data were analyzed by content analysis.

The research results were found as follows; 1) Management according to the principles of good governance is at a high level; 2) gender, age, education level, occupation, and status have different opinions on administration according to the principles of good governance; 3) the rule of law, the principle of transparency Participation principles and the principle of value There is a cause-effect relationship with administration. Statistically significant at the 0.001 level. 4) Guidelines for developing management according to the principles of good governance found that there should be planning for various tasks in operations. Organization should be organized based on the chain of command. Work should be carried out according to the authority of the executives. There should be work performed according to authority and duties to serve the people. There should be supervision of operations to be in accordance with the operational plan. or specified guidelines.

Keywords: Management, Principles of Good Governance, Wang Chan Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้การบริหารงานภาครัฐเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารและการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วไปสู่ประชาชน แต่ระบบการบริหารงานภายในองค์กร ยังขาดความยืดหยุ่นและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างล่าช้า จึงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เป็นประเด็นสำคัญและเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งการทำงานของแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละบุคคลต่างมุ่งเน้นแต่งานเฉพาะส่วนของตนจนลืมนึกถึงถึงเป้าหมายและความต้องการของประชาชน

เป็นหลัก มิได้มุ่งเน้นให้มีการประสานงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร (นิภาพรรณ ผิวอ่อน, 2559)

จุดหมายปลายทางการบริหารก็เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การบริหารงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ในเชิงเป้าประสงค์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการพัฒนาการบริหารหรือการปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพหรือมีขีดความสามารถสูง การบริหารจัดการแบบบูรณาการที่คำนึงถึงเป้าหมายและความต้องการของประชาชน การประสานงานระหว่างทุกส่วนที่เกี่ยวข้องจะช่วยนำไปสู่ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างมีเอกภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนโดยรวมต่อไป (กิตติ์วี เลชะกุล, 2561)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ นอกจากนั้นยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ และหลักธรรมาภิบาลยังได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) รัฐบาลเป็นผู้นำในการวางนโยบายขับเคลื่อนประเทศ การดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ภายใต้กฎหมาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วย ถึงแม้ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นเวลาพอสมควร แต่ก็ไม่สามารถที่จะแก้ไข ปัญหาหลายอย่างที่เกิดขึ้นในสังคมไทยได้ทั้งหมด เพียงแต่ทำให้ปัญหาเหล่านั้นเบาบางลง แต่ถือเป็นเป้าหมายที่ประเทศไทยจะต้องเดินไปถึง และยังต้องพัฒนาหลักธรรมาภิบาลควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบประชาธิปไตย (พระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม, 2564)

อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดในเรื่องหลักธรรมาภิบาลกลับยังมีบทบาทที่ไม่เด่นชัดมากนัก โดยมักจะสอดแทรกอยู่ตามยุทธศาสตร์รายด้าน ซึ่งทำให้การพัฒนาหลักธรรมาภิบาลยังขาดกลไกการขับเคลื่อนในภาพรวมที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศไทยมีความบิดเบี้ยว ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และทำให้การบริหารจัดการภาครัฐขาดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดปัญหาคอร์รัปชัน รวมทั้ง

ก่อให้เกิดความสับสนเสี่ยงต่อความยั่งยืนทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองของประเทศในระยะยาว (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2559)

โดยยังมีปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ปัญหาด้านหลักนิติธรรม พบว่าขาดการประชาสัมพันธ์ ข้อบัญญัติตำบลให้ประชาชนเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเอง ด้านหลักคุณธรรม พบว่าพนักงานมาปฏิบัติงานไม่ตรงเวลา ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ไม่ได้จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละส่วน/กอง สำหรับการติดต่อกันไว้ชัดเจน ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่าขาดการจัดทำประชาคมก่อนดำเนินงานทุกโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน ขาดการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติงาน และขาดการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่าไม่มีการให้บริการประชาชนในช่วงเวลาพักเที่ยง และด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า มีการใช้งบประมาณไม่เหมาะสมกับโครงการ/กิจกรรม เป็นต้น (รมณีย์ วงษา, 2559)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Virtues) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และ หลักความคุ้มค่า (Value of Money) อีกทั้งในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดียังได้กำหนดกลยุทธ์ แนวทางการปฏิบัติและมาตรการในดำเนินงาน เพื่อสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคของสังคม โดยเฉพาะภาครัฐ ต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงานและกลไกการบริหารภาครัฐให้เป็นกลไกการบริหารทรัพยากรของสังคมที่โปร่งใสชัดเจน เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสมรรถนะสูงในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน โดยเน้นการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็น

จุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถร่วมทำงานกับประชาชนและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่น ตลอดจนนำมาสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้โดยสันติวิธี (ยงยุทธ คัมภีร์, 2559)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ก็เพื่อให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้น โดยอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามมาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 ที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำได้ และมาตรา 69/1 กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร (รมณีย์ วงษา, 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของบุคลากรด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานที่ 2 หลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 5,158 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 380 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 8 คน คือ ตัวแทนระดับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จำนวน 2 คน ตัวแทนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จำนวน 2 คน และตัวแทนประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 ชุด ซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนระดับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จำนวน 2 คน ตัวแทนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จำนวน 2 คน และตัวแทนประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป สำหรับแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียง และจัดกระทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ one-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่ม ขึ้นไป และหากพบว่ามี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference Test) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 หลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูลด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้าน มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการสั่งการ ด้านการจัดการองค์กร และด้านการวางแผน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเพศ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงระยอง จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงระยอง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ในภาพรวม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงระยอง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงระยอง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการวางแผน คือ หน่วยงานต้องมีการวางแผนงานต่าง ๆ ในการดำเนินงาน อาทิ แผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้มาจากการรับฟังปัญหาของประชาชนจากการประชุมประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล และต้องหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อจัดทำเป็นโครงการและกิจกรรมในแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะมีการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เมื่อเสร็จสิ้นการวางแผนแล้ว หน่วยงานจะมีการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมตามยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ 2) ด้านการจัดการองค์กร คือ หน่วยงานต้องมีการจัดองค์กรโดยยึดหลักตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งจะแบ่งหน่วยงานหลักตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็นสำนักและกองต่าง ๆ หน่วยงานต้องวางแผนคนให้เหมาะกับงานและคุณสมบัติของตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสม จัดสรรอัตรากำลังทั้งข้าราชการ และพนักงานจ้างให้เพียงพอกับงานที่รับผิดชอบให้มีจำนวนคนเหมาะสมกับปริมาณงาน 3) ด้านการสั่งการ คือ หน่วยงานต้องมีการปฏิบัติงานตามอำนาจการสั่งการของผู้บริหาร หัวหน้ากอง และหัวหน้างานต่าง ๆ โดยจะสั่งการตามหน้าที่และความรับผิดชอบให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่กำหนด ไม่มีการสั่งการในเรื่องที่มีขอบที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย และนอกจากการสั่งการ ผู้บริหาร หัวหน้างานต้องมีการชี้แนะในเรื่องการปฏิบัติ เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร 4) ด้านการประสานงาน คือ หน่วยงานต้องมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้บริการประชาชน ในการปฏิบัติงานต้องมีการประสานงานที่ดี ไม่ว่าทั้งหน่วยงานภายในองค์กร อาทิ ส่วนราชการทั้ง 6 ส่วน ในเรื่องข้อมูลและการดำเนินงานร่วมกัน หรือประสานงานกับหน่วยงานภายนอก อาทิ ผู้นำชุมชน และประชาชน เพื่อให้มีการทำงานมีความสอดคล้อง

กันและไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมไปถึงการประสานงานหลายเรื่องไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งการประสานงานที่ดีจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริการประชาชน ลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดตามมา อันจะส่งผลให้การทำงานในหน่วยงานมีความรวดเร็วและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5) ด้านการควบคุมงาน คือ หน่วยงานต้องมีการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน ข้อบัญญัติงบประมาณ หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงาน คือ จะต้องมีการติดตามสอดส่องการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ควรเป็น โดยมีการกำหนดแนวทางในการควบคุมงานไว้ อาทิ การใช้แผนการดำเนินงานเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดกรอบระยะเวลา เป้าหมาย รวมถึงงบประมาณที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยมีการรายงานผลทั้งจากเอกสารรายงานและผ่านการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี มีการวางแผนการดำเนินงาน มีการประสานงานกับทุกภาคส่วน และเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ รับฟัง เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลแผนการดำเนินงาน

สอดคล้องกับทฤษฎีของ ฟาโยล (Fayol, 1916) ได้อธิบายเกี่ยวกับการบริหารงานดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการจะบรรลุและวิธีการในการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ อาทิ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และระยะเวลาการดำเนินงาน 2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นโครงสร้างของภาระหน้าที่และอำนาจในเรื่องการแบ่งงานภายในหน่วยงานเพื่อให้งานในองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3) การสั่งการ (Commanding) เป็นการกำหนดหรือการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการ และจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อดำเนินการตาม

แผนและโครงการ 4) การประสานงาน (Coordinating) เป็นการสร้างความกลมกลืนในการปฏิบัติงานขององค์การให้ทุกส่วนในองค์การทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมไปถึงเชื่อมโยงการทำงานกับภาคประชาชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนงาน/โครงการนั้น ๆ 5) การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการกำกับงานตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของเวลา ขั้นตอนการทำงาน การประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น ไปจนถึงงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วยเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกานต์ วงศ์เณร (2559) วิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสภาเกษตรกรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานของสภาเกษตรกรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเพศ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพ แตกต่างกัน ต่างก็มีความคิดเห็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี ไม่เหมือนกัน เพราะแต่ละคนมีบริบทในการดำรงชีวิตที่ต่างกันออกไป

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทินี ภูธรระมะ (2563) วิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน ต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญเรือน เกื้อนแถว (2559) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรร

มาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรณ ผิวอ่อน (2559) วิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ในภาพรวม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี มีการให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มาบริหารงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมาย ตามความต้องการของประชาชน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ เติตฉิ่ง (2560) วิจัยเรื่อง การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ควรมีการวางแผนงานต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ควรมีการจัดองค์กรโดยยึดหลักตามสายการบังคับบัญชา ควรมีการปฏิบัติงานตามอำนาจการสั่งการของผู้บริหาร ควรมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้บริการประชาชน ควรมีการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน ข้อบัญญัติงบประมาณ หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

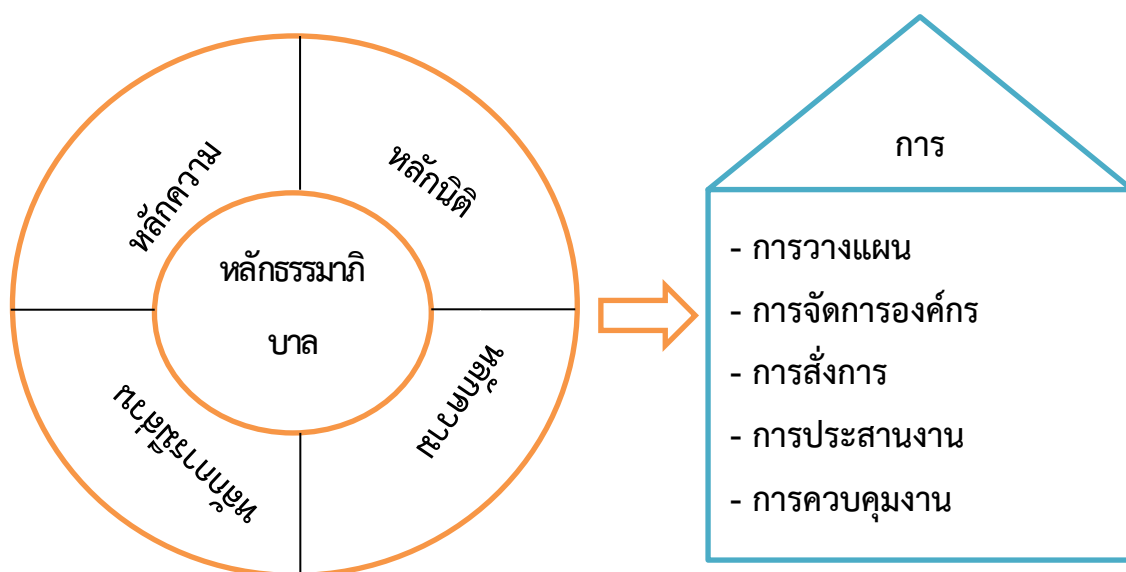
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ต้องมีการวางแผนงานต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ต้องมีการจัดองค์กรโดยยึดหลักตามสายการบังคับบัญชา ต้องมีการปฏิบัติงาน

ตามอำนาจการสั่งการของผู้บริหาร ต้องมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้บริการประชาชน ต้องมีการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน ข้อบัญญัติงบประมาณ หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สีหะคลัง (2559) วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานองค์กรการบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ควรมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน 2) ควรมีการจัดประชาคมทุกหมู่บ้านเพื่อที่จะได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญและที่มีผลกระทบต่อชุมชนโดยรวมให้มากยิ่งขึ้น 3) ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนทราบมากกว่าเดิม เช่น การจัดซื้อ-จัดจ้าง การใช้จ่ายเงินงบประมาณในแต่ละปี การออกข้อบังคับตำบลต่าง ๆ หรือการใช้เงินงบประมาณในการดำเนินโครงการต่าง ๆ 4) ผู้บริหารข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั้งในด้านความซื่อสัตย์สุจริต จริใจ มีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา การให้บริการด้วยความเสมอภาค การจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมแก่ทุกชุมชน 5) ควรมีการจัดอบรมหรือประชุมผู้นำชุมชนเพื่อชี้แจงแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนชุมชนให้ทุกหมู่บ้าน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผน และ 6 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ อบต. ควรมีการตรวจเยี่ยม พบปะประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพื่อรับฟังปัญหาและนำไปแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรมให้มากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้รับ

หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมาย ตามความต้องการของประชาชน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วน
ตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล
วังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรีนั้น จะต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาล 4 ประการ
ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า เพื่อนำมา
ประยุกต์ในการบริหารงานของหน่วยงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตาม
เป้าหมาย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ดังนั้น
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อปลูก

จิตสำนึกและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในด้านการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงานมากขึ้น ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานให้เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับบริหารเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีการประเมินผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นระยะ ๆ เพื่อหาข้อบกพร่องแล้วนำไปแก้ไขและพัฒนาได้อย่างตรงจุด ควรกำหนดการวางแผนในอนาคตให้คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ควรมีโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารควรหมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายเป็นอย่างดี ควรมีการประสานงานกันในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้การทำงานในพหุวัฒนธรรมราบรื่น ควรมีการแก้ไขผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดมากขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเพศ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยการวางแผนในการบริหารงานให้สอดคล้องกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพ ของประชาชน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ในภาพรวม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรนำหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายตรงตามความต้องการของประชาชน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ควรมีการวางแผนงานต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ควรมีการจัดองค์กรโดยยึดหลักตามสายการบังคับบัญชา ควรมีการปฏิบัติงานตามอำนาจการสั่งการของผู้บริหาร ควรมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้บริการประชาชน ควรมีการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน ข้อบัญญัติงบประมาณ หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ต้องมีการวางแผนงานต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ต้องมีการจัดองค์กรโดยยึดหลักตามสายการบังคับบัญชา ต้องมีการปฏิบัติงานตามอำนาจการสั่งการของผู้บริหาร ต้องมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้บริการประชาชน ต้องมีการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน ข้อบัญญัติงบประมาณ หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกงกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเปรียบเทียบ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกงกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างเหมาะสม

2.3 ควรมีการศึกษาถึงสภาพปัญหาของการบริหารงานในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกงกระจาน จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิตติ์วี เลขะกุล. (2561). ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. ใน ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ขวัญเรือน เกื่อนแถว. (2559). ประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร. ใน วุฒินิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยน่านชาติแสตมฟอร์ด.

นิภาพรรณ ผิวอ่อน. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

พระครูปลัดประวิทย์ วรรณโม. (2564). การกำหนดนโยบายสาธารณะของรัฐบาลไทย. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8(3), 29-43.

ไพโรจน์ เชิดฉิ่ง (2560). การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

ยงยุทธ คุ่มญาติ (2559). ธรรมาภิบาล: หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่. เรียกใช้เมื่อ 20 ก ร ก ฎ า ค ม 2 5 6 6 จ า ก <https://www.govesite.com/praluang/content.php?cid=20170704112821X994KHr>.

รมณีย์ วงษา. (2559). สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบลองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 3(1), 17-24.

วันทีนี้ ภูธรรมะ (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. ใน ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศุภกานต์ วงศ์เนตร (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสภาเกษตรกรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2559). โครงการศึกษาวิจัยกรอบแนวคิดและกรอบยุทธศาสตร์ในการพัฒนาดัชนีชี้วัดด้านหลักนิติธรรม/นิติรัฐ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สุมาลี สีหะคลัง (2559). ประสิทธิภาพของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนในอำเภเข้า้อย จังหวัดเพชรบุรี. ใน วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

Fayol, H. (1916). General and industrial management. London: Sir Isaac Pitman and Son.

Yamane, T. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore: Harper International Editor.

แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบาย

สาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์

อำเภอแก่งกระเจา จังหวัดเพชรบุรี*

GUIDLINE FOR PROMTING PUBLIC PATICUPATION IN PUBLIC POLICY

PROCESS OF WANGCHAN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE

ORGENIZATION, KAENG KRACHAN DISTRICT, PHETCHABURI

PROVINCE

นายนาวุธ แก้วสนิท¹ และ พชร สาสตรังเงิน²

Nayanawut Keawsanit¹ and Phachara Sastngern²

¹⁻²มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻²Stamford International University, Thailand

Corresponding author E-mail: Nayanawut@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) ศึกษาปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชน 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จำนวน 380 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบโควตา และแบบบังเอิญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ การถดถอยเชิงพหุ และข้อมูลเชิงคุณภาพโดย การวิเคราะห์เนื้อหา

* Received 27 September 2023; Revised 1 October 2023; Accepted 30 October 2023

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชน อยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ และระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ระดับ 0.001 และรายได้ต่อเดือน ที่ระดับ 0.01 3) ปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความผูกพันต่อชุมชน ด้านผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านการสื่อสาร และด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ระดับ 0.001 และ 4) แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผล ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายสาธารณะ จัดโครงการประชาคม เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, กระบวนการนโยบายสาธารณะ, อบต.วังจันทร์

Abstract

This research aimed to study 1) level of public participation. 2) personal characteristics related to public participation. 3) factors in public participation. There is a cause-effect relationship with public participation. 4) guidelines for developing public participation. The sample group used in the study consisted of 380 people residing in the Wang Chan Subdistrict Administrative Organization area, obtained by setting a quota size. and coincidentally and 8 key informants were obtained by specifying specific sizes. The instrument used to collect data was a questionnaire. and interview form Quantitative data analysis was performed by percentage, mean, standard deviation, chi-square, multiple regression. and qualitative data by content analysis.

The research results were found as follows; 1) Public participation 2) Personal characteristics include gender, age, education level, occupation, status, and length of residence in the area. It is related to public participation at the level of 0.001 and monthly income at the level of 0.01. 3) Factors in public

participation Cognitive aspect Community engagement aspect Leader of the Subdistrict Administrative Organization Communication and the way of life of the people There is a cause-effect relationship with public participation at the level of 0.001 and 4) Guidelines for developing public participation found that people should be encouraged to participate in monitoring and evaluation committees. Promote citizens' knowledge and understanding of the public policy process. Organize community projects to give the public an opportunity to express their opinions.

Keywords: Participation, public policy process, Wang Chan Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

หลังจากประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช มาเป็นการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา และมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญเพื่อเป็นหลักในการปกครองประเทศ ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยมีรากฐานที่สำคัญจากการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองทั้งในระดับท้องถิ่น และในระดับประเทศ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ระบุไว้ในมาตรา 76 “รัฐต้องส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ” และมาตรา 78 “รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น” จะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ระบุไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ

ทางการเมือง และการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ (กิตติชัย แก้วดำ, 2560) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 จึงได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น และจัดทำแผนพัฒนาของตนเอง เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาต้องมาจากปัญหา และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นกรอบ และแนวทางในการบริหารงานท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวสอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่นตอบสนองปัญหา และความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลัดดาวรรณ นนปะติ และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2559) ดังนั้นการจัดทำแผนพัฒนาจึงเป็นแนวทางสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงาน และให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นจะต้องเน้นที่การประสานงาน และการส่งเสริมบทบาทของตัวแทนชุมชน ซึ่งจะเป็นการบริหารงานของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน และส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ร่วมตรวจสอบ อีกทั้งการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเชิงสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความสมานฉันท์ในการตัดสินใจ โดยมีการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในช่วงเวลาที่กำหนด มีการควบคุม ติดตาม วัด และประเมินผล รวมทั้งการบริการจัดตามแผน แผนงาน และโครงการนั้น จะต้องเป็นการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส และพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบทั้งหน่วยงานของรัฐ และประชาชน (พชร สาตร์เงิน, 2560)

แต่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมา ไม่สามารถแก้ปัญหาของคนในท้องถิ่นได้อย่าง แท้จริงเพราะขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการตัดสินใจว่าจะพัฒนาท้องถิ่นไปในทิศทางใด ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการไม่เข้าร่วมเสนอปัญหาความต้องการของชุมชนเพื่อบรรจุใน แผน ไม่รวมเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ กับทางท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ประชาชนไม่ทราบว่าบริการสาธารณะที่ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้นั้นเป็นโครงการที่ ได้มาจากการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลประชาชนไม่มีโอกาสเข้ามาติดตามตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีการตรวจสอบการใช้ งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีความคุ้มค่า โปร่งใส มากน้อยเพียงใด ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพัฒนาประชาชนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการปกครองท้องถิ่นให้ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถจัดบริการ สาธารณะที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตรงกับความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้าง จิตสำนึกความเป็นเจ้าของร่วมกัน มีระบบติดตามตรวจสอบและ ประเมินผลที่ชัดเจน (ปิยะมาศ สินธุพาสี, 2562)

นอกจากนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ได้รวบรวมข้อมูลจากการออกประชาคม ได้แก่ ข้อเสนอแนะ ปัญหา และความ ต้องการของประชาชน นำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ โดยประชาชนขาดการมี ส่วนร่วม หรือมีส่วนร่วมน้อย จึงทำให้การกำหนดแผนยุทธศาสตร์เป็นการจัดทำร่วมกัน ระหว่างคณะผู้บริหารกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหา ร้องเรียนด้านต่าง ๆ ตามมา เช่น โครงการที่ออกมาไม่ใช่ว่าความต้องการของประชาชน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ส่งผลให้แผนงาน หรือโครงการสิ้นเปลืองงบประมาณ และไม่ก่อให้เกิด ความคุ้มค่า (กิตติชัย ชาญโร, 2557) ดังนั้น กระบวนการนโยบายสาธารณะ จึงจำเป็นต้อง ได้รับการมีส่วนร่วมจากประชาชน ในทุกขั้นตอน คือ การรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดง ทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่น ในลักษณะของการเข้าร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ/ดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วม ติดตามประเมินผล (พชร สาตร์เงิน, 2560)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการยกฐานะ จากสภาตำบล ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการ จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2539 จากประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนที่ 9 ง ลงวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2539 มีหน้าที่ในการจัดบริการ สาธารณะพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนในท้องถิ่น การที่จะจัดบริการสาธารณะให้มีคุณภาพ พัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญ และแก้ไขปัญหาของประชาชน ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการ จัดการกระบวนการทางนโยบายสาธารณะ เพื่อให้นโยบายสามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง จากสถิติการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้ารับฟัง

ปัญหา และความเดือดร้อน ภายใต้โครงการประชามต๋ำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เพื่อนำความคิดเห็นของประชาชนในเขตต๋ำบลวังจันทร์ ไปกำหนดนโยบายสาธารณะ บรรจุลงในแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปี พ.ศ.2567 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนทั้ง 8 หมู่บ้าน ในต๋ำบลวังจันทร์ จากจำนวนประชากรทั้งหมด 5,158 คน มีประชาชนเข้าร่วมโครงการดังกล่าว เพียง 590 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 ของจำนวนประชากรเท่านั้น ซึ่งอาจส่งผลทำให้การกำหนดนโยบายสาธารณะไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของคนส่วนใหญ่ในท้องถิ่น ไม่สอดคล้องกับศักยภาพและทุนพัฒนาท้องถิ่น และอาจไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชน ทำให้นโยบายหรือโครงการพัฒนานั้นไม่สัมฤทธิ์ผลอย่างยั่งยืน

จากที่ปัญหากล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนต๋ำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติการ การรับผลประโยชน์ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนต๋ำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ให้สามารถกำหนดนโยบายสาธารณะให้สอดคล้องกับความต้องการ แก้ไขปัญหา ของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนต๋ำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนต๋ำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนต๋ำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 5,158 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 380 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 8 คน คือ ตัวแทนระดับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จำนวน 4 คน และผู้นำท้องที่ในตำบลวังจันทร์ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเลือกใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน กับประชาชนในตำบลวังจันทร์ และผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาในลำดับต่อไป

3.2 การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จำนวน 4 คน และผู้นำหมู่บ้านตำบลวังจันทร์ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ ต่อไป

3.3 ทำการรวบรวมข้อมูลจากชุดแบบสอบถามทั้งหมด และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทาง

คอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูลด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านการมีส่วนร่วมมีรายละเอียดดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับน้อย

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ และระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในต่อกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านรายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความผูกพันต่อชุมชน ด้านผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสื่อสาร และด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการจัดโครงการประชาคม เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความต้องการ และร่วมเสนอปัญหา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น และข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาให้ได้ตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้าร่วมการอบรม ร่วมโครงการ และร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์จัดขึ้น รวมถึงควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ประชาชนให้ความสนใจ และมีประโยชน์กับประชาชนในกลุ่มต่างๆ อย่างหลากหลายทุกกลุ่มและช่วงวัย เช่น โครงการกิน กอด เล่น เล่า นอน ฝึกดุพิน โครงการพัฒนาศักยภาพเด็ก 0-3 ปี โครงการส่งเสริมอาชีพผู้สนใจในชุมชน โครงการผู้พิการสดใส ครอบครัวสุขสันต์ ชุมชนรวมใจ และโครงการลานกีฬาต้านยาเสพติด เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการดังกล่าวทำให้ประชาชนทุกกลุ่มอายุ และทุกช่วงวัยได้รับประโยชน์ทั้งเรื่องของการเพิ่มรายได้ และการใช้ชีวิตประจำวัน ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ดำเนินการให้ประชาชน

รับทราบว่าเป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างไร อีกทั้งยังควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนได้เป็นคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลในชุดต่างๆ ให้อยู่ในสัดส่วนที่สามารถตัดสินใจได้ และมีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้ติดตาม และประเมินผลในช่องทางที่หลากหลายผ่านรายงานกิจการประจำปี บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก เป็นต้น

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นำปัญหา และความต้องการ มาร่วมกันกำหนดนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมกันติดตามและประเมินผล

สอดคล้องกับทฤษฎีของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1977) ได้จำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้านคือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจชนิดนี้เป็นศูนย์กลางของการเกิดทางเลือกตัดสินใจความคิดที่หลากหลาย มีการกำหนด และประเมินทางเลือกและการตัดสินใจเลือก ซึ่งเปรียบได้กับการวางแผนเพื่อนำทางที่เลือกมาสู่การปฏิบัติ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ได้แก่ แรงงาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และข้อมูลข่าวสาร ทั้งหมดนี้เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญเพื่อพัฒนาโครงการการส่งเสริมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดี การบริจาคเงิน และวัสดุต่างๆ แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วม สิ่งสำคัญของการร่วมนี้คือ การรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุนและทำอะไรโดยวิธีการจูงใจ การได้รับค่าตอบแทนหรือโดยการบีบบังคับสนับสนุนเรื่องทรัพยากร บ่อยครั้งที่พบว่ามีความไม่เท่าเทียมกัน และแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานาน และมีผลในทางเศรษฐกิจมีความสำคัญต่อการยอมรับเอาโครงการที่สำคัญ ๆ เข้ามา ทั้งที่การตัดสินใจอาจไม่เกิดขึ้นหรือมีขีดจำกัด 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือการมีส่วนร่วมทางตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อมในการประเมินผลด้านงบประมาณ ความพึงพอใจของบุคคลต่อโครงการ การมีส่วนร่วม วิธีการเข้ามามีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อต่างๆ หรือผ่านตัวแทนที่เลือกเข้าไป เพื่อนำความคิดเห็นไปใช้

ประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถนภา กอบวิยะกรณ์ (2560) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดแผนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ และระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในต่อกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านรายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนในต่อกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถนภา กอบวิยะกรณ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชน โดยรวมอย่างมีความสัมพันธ์ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ได้แก่ อาชีพ และมีความสัมพันธ์ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ได้แก่ สถานภาพ และอายุ และมีความสัมพันธ์ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความผูกพันต่อชุมชน ด้านผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสื่อสาร และด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความรู้ความเข้าใจ ความผูกพันต่อชุมชน ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล การสื่อสาร และวิถีชีวิตของประชาชน เป็นปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแกลงกระเจา จังหวัดเพชรบุรี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวุฒิ บัวคลี (2564) ศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล และด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0001

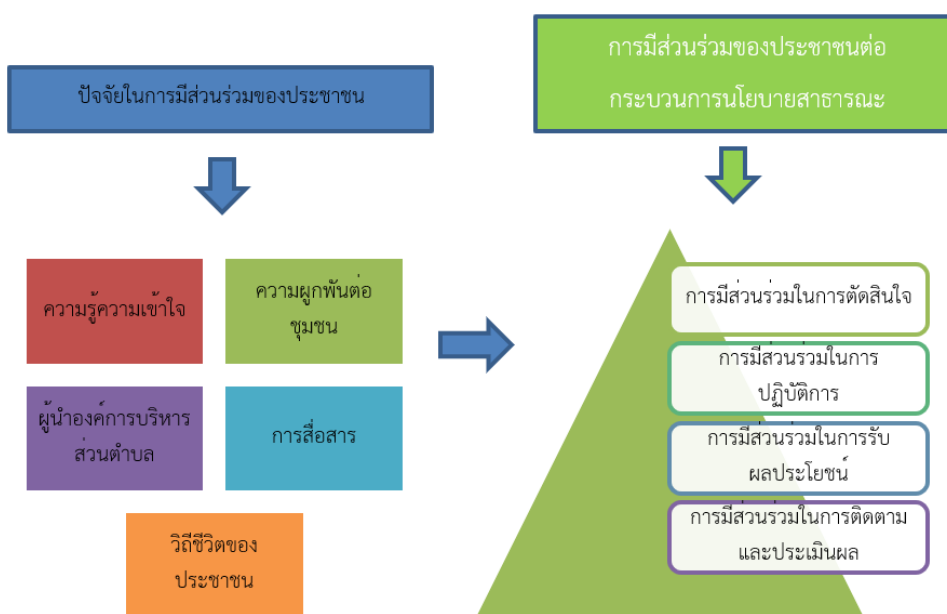
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกงกระจาน จังหวัดเพชรบุรี พบว่าควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยการจัดโครงการประชาคม เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความต้องการ และร่วมเสนอปัญหา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น และข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาให้ได้ตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้าร่วมการอบรม ร่วมโครงการ และร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จัดขึ้น รวมถึงควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ประชาชนให้ความสนใจ และมีประโยชน์กับประชาชนในกลุ่มต่างๆ อย่างหลากหลายทุกกลุ่มและช่วงวัย เช่น โครงการกิน กอด เล่น เล่า นอน ฝึกดุพิน โครงการพัฒนาศักยภาพเด็ก 0-3 ปี โครงการส่งเสริมอาชีพผู้สนใจในชุมชน โครงการผู้พิการสดใสครอบครัวสุขสันต์ ชุมชนรวมใจ และโครงการลานกีฬาต้านยาเสพติด เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการดังกล่าวทำให้ประชาชนทุกกลุ่มอายุ และทุกช่วงวัยได้รับประโยชน์ทั้งเรื่องของการเพิ่มรายได้ และการใช้ชีวิตประจำวัน ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ดำเนินการให้ประชาชนรับทราบว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างไร อีกทั้งยังควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนได้เป็นคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลในชุดต่างๆ ให้อยู่ในสัดส่วนที่สามารถตัดสินใจได้ และมีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้ติดตาม และประเมินผลในช่องทางที่หลากหลายผ่านรายงานกิจการประจำปี บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก เป็นต้น

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประชาชนต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการร่วมเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผล ร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบายสาธารณะ รวมถึงการจัดโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับประชาชนทุกกลุ่ม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำลอง บุตรจันทร์ (2559) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า (1) ควรมีการประชาสัมพันธ์การกำหนดขั้นตอน การวางแผนและการจัดทำแผนพัฒนาสามปีให้กับประชาชนในพื้นที่ให้ทราบอย่างทั่วถึง (2) ควรให้ประชาชนร่วมตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการ กิจกรรมในแผนพัฒนาสามปี (3) ควรมีการประเมินการปฏิบัติตามแผนพัฒนาสามปีว่าตรงกับความต้องการของประชาชนหรือไม่ (4) ควรปรับปรุงรายละเอียดของโครงการที่บรรจุลงในแผนพัฒนาสามปีให้เหมาะสมกับความต้องการของประชาชน (5) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการภาคประชาชนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสามปี (6) ควรให้ประชาชนร่วมเสนอปัญหาแนวทางการแก้ไขโครงการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และ (7) เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานเชิงรุกโดยร่วมสำรวจแผนพัฒนาร่วมกับประชาชนด้วย

องค์ความรู้ใหม่

ความรู้ความเข้าใจ ความผูกพันต่อชุมชน ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล การสื่อสารและวิถีชีวิตของประชาชน เป็นปัจจัยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ควรนำปัจจัยทั้ง 5 ประการไปประยุกต์ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ เพื่อให้นโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ดำเนินไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหา และความต้องการ ควรจัดกิจกรรม และโครงการที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์กับประชาชนทุกกลุ่ม และทุกช่วงวัย ควรดำเนินการตามนโยบายที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์ และชุมชนได้รับการพัฒนาไปในแนวทางที่กำหนดไว้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ตัวแทนของภาคประชาชนได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลให้อยู่ในสัดส่วนที่สามารถตัดสินใจได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ และระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในต่อกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านรายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนให้สอดคล้องกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่เป็นหลัก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความผูกพันต่อชุมชน ด้านผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสื่อสาร และด้านวิถีชีวิตของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรอบรมให้ความรู้กับประชาชน เกี่ยวกับกระบวนการนโยบายสาธารณะ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผล ร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบายสาธารณะ รวมถึงการจัดโครงการและกิจกรรมที่ดึงดูดใจ และเป็นประโยชน์กับประชาชนทุกกลุ่ม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรจัดโครงการประชาคมเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหา และความต้องการ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับกระบวนการนโยบายสาธารณะ เช่น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการนโยบายสาธารณะ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีการต่อยอดในการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ความคิดเห็นของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล และความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเปรียบเทียบ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

เอกสารอ้างอิง

กิตติชัย ปญญาธโร. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กิตติชัย แก้วดำ. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ของเทศบาลเมืองสตูล อำเภอเมืองจังหวัดสตูล. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จำลอง บุตรจันทร์. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

ธนวุฒิ บัวคลี่. (2564). แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมผักเบี้ย อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

นาถนภา กอบวิยะกรณ์. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ อำเภอห้วยหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

- ปิยะมาศ สินธุปาสี. (2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารมงกุฎ ทักษิณ, 1(1), 20-38.
- เพชร สাত্রเงิน. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าแค จังหวัดลพบุรี. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตม พอร์ต.
- ลัดดาวรรณ นนปะติ และวัลลภ รัษฎัตรานนท์.(2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการ จัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วน ตำบลวัดละมุด อำเภอนครชัยศรีจังหวัดนครปฐม. วารสารการบริหารปกครอง, 5(2), 289-305.
- Cohen J. M. & Uphoff, N. T. (1977). Rural development participation: concept and measures for project design. Implementation and evaluation. New York: Cornell University
- Yamane, T. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore : Harper International Editor.

การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี*

THE PERFORMANCE OF TEACHERS PARTICIPATING IN SCHOOL
ADMINISTRATION UNDER THE NONTHABURI SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

กรปภาวิน จรียาอดิษฐ์สกุล¹ และ สมถวิล วิจิตรวรรณา²

Kronprapawin Jariyaadisaisakul¹ and Somtawin Wijitwanna²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹⁻²Rajapruk Universit, Thailand

Corresponding author E-mail: sowiji@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้วิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีที่จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือครู จำนวน 334 คนด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ระหว่าง 0.67-1.0 ความเชื่อมั่นคือค่าแอลฟาครอนบาค 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารวิชาการ มีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมาคือ

* Received 10 October 2023; Revised 13 October 2023; Accepted 30 October 2023

การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และสุดท้ายคือ การบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามเพศ จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ทำงานความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารโรงเรียน, การมีส่วนร่วม, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the teachers' performance in participating in school administration under the Secondary Educational Service Area Office, Nonthaburi 2) to compare of comparing the opinion levels of respondents. classified by gender, education level, and school size the teachers' performance in participating in school administration under the Secondary Educational Service Area Office, Nonthaburi. The sample group consists of 334 teachers by random stratification according to the size of the school. The the research tool was A 5-level estimator questionnaire. created by the researcher There was an IOC content validity between 0.67-1.0. Confidence is an alpha cronbrach of 0.95. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, independent t-test and one-way analysis of variance (ANOVA).

The results showed that. 1) The Performance of Teachers Participating in School Administration, both in overall and in each of the 5 aspects, were at high levels. In order from the highest average was academic administration, followed by budget administration, general administration, and lastly personnel administration. 2) The results of comparing the opinion levels of respondents. classified by gender, education level, and school size, it was found that in overall

were different statistically significantly at the 0.05 level, but classified by experience in work, it was found that the overall and each aspect were no different.

Keywords: School Administration, Involvement, Secondary School

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปสู่สถานศึกษาให้มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ สภาพที่คล่องตัวตรงตามความต้องการของนักเรียนสถานศึกษา ชุมชน รวมไปถึงท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผลได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) มาตรา 8 ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในส่วนของมาตรา 9 การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละสถานศึกษา โดยทำหน้าที่ กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ครู ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนจากองค์กรชุมชน และผู้แทนครู โดยมีสิทธิสามารถจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความเหมาะสมและตรงความต้องการของท้องถิ่น ในขณะเดียวกันนั้นมาตรา 58 ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบริจาคทรัพย์และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมทั้งบุคลากรในโรงเรียนและบุคลากรในชุมชนสังคม

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว โดยเน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา โดยมีโรงเรียนใน

สังกัดจำนวน 18 โรงเรียน มีครูผู้สอนจำนวน 2,003 คน ทุกโรงเรียนมีภารกิจในการจัดการศึกษาเพื่อสนองนโยบายของรัฐ ล้วนมีความพยายามที่จะจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับแนวทาง การปฏิรูปการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองให้มากที่สุด โดยมุ่งบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ และ เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้หลักการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่แท้จริงนั้น จะเกิดขึ้นได้บุคลากรในองค์กรที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อนำเสนอการจัดการศึกษาที่ดีมีผลผลิตนักเรียนหรือบริการให้มีคุณภาพที่ดีและเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จึงถือได้ว่า เป็นปัจจัยมีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในโรงเรียนเกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติ ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายโดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารเข้าสนับสนุนเพื่อรวมใจของผู้ร่วมงานให้มีความเห็นตรงกันและสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ โดยเฉพาะครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการติดตามและประเมินผล การบริหารดำเนินการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 3 มาตรฐาน 6 ตัวบ่งชี้ ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีได้คะแนนรวมของภาพรวม ระดับคุณภาพ ดีมาก แต่ในตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งการให้บริการมีระดับคุณภาพ N/A ไม่สามารถประเมินผลได้ โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสร้างการรับรู้ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม มากขึ้น โดยให้ประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารจัดการ การศึกษา เพื่อนำข้อเสนอแนะความคิดเห็นมาทบทวน กำหนดแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี, 2564)

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วม บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ดำเนินการศึกษาตาม แนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งนี้ยึดระเบียบบริหารราชการเป็นหลัก ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงาน

บุคคล และการบริหารทั่วไป โดยศึกษาระดับและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นสารสนเทศฐานข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงต่อยอดการบริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี ของครูที่จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. . ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี แตกต่างกัน
4. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จาก 18 โรงเรียน จำนวน 2,003 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี กำหนดขนาดตัวอย่าง ตามสูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane 1973: 125) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน จำนวน 10 โรงเรียน รวม 334 คน

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา

แบบสอบถามได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC (Item Objective Congruence) รายข้อระหว่าง 0.67 - 1.00 ที่สูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกข้อ และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจากทดลองใช้ (Try - out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้เท่ากับ 0.95 ที่สูงกว่าเกณฑ์ 0.70

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ขออนุญาตการเก็บข้อมูลถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พร้อมส่งแบบสอบถามคืนตามที่เจ้าหน้าที่พร้อมติดแสตมป์ถึงผู้วิจัย เพื่อความสะดวกในการส่งแบบสอบถามคืน และแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยไปส่งและติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง แจกแบบสอบถามไป 334 ชุด อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นทบุรี วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมและรายด้าน กำหนดความหมายค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562)

4.50 - 5.00 หมายความว่า มีส่วนร่วมในการบริหารระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายความว่า มีส่วนร่วมในการบริหารระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายความว่า มีส่วนร่วมในการบริหารระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายความว่า มีส่วนร่วมในการบริหารระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายความว่า มีส่วนร่วมในการบริหารระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นทบุรี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์สถิติที่ (independent t test) กรณีจำแนกประสบการณ์ทำงาน และ ขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบแตกต่างกันจะนำไปทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย

1. ผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยที่การบริหารวิชาการมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป และสุดท้ายคือ การบริหารงานบุคคลเป็นด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง นำเสนอในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน (n=334)

การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การบริหารวิชาการ	4.07	0.08	มาก	1
2. การบริหารงบประมาณ	3.57	0.05	มาก	2
3. การบริหารงานบุคคล	3.23	0.10	ปานกลาง	4
4. การบริหารทั่วไป	3.57	0.08	มาก	3
รวมทุกด้าน	3.61	0.16	มาก	

2. ผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 2 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว

2.1 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันใน 2 ด้านคือ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป นำเสนอในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว จำแนกตามเพศ (n=334)

การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.08	0.54	4.05	0.59	0.29	0.77
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.65	0.77	3.53	0.82	1.21	0.23
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.50	1.04	3.11	1.00	3.11**	0.00
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.77	0.90	3.48	0.85	2.73**	0.01
รวม	3.75	0.74	3.54	0.68	2.39*	0.02

2.2 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นำเสนอในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา (n=334)

การปฏิบัติงานของครู ใน การมีส่วนร่วมบริหาร โรงเรียน	ระดับการศึกษา				t	p- value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.00	0.50	4.21	0.70	3.01**	0.00
2. ด้านการบริหาร งบประมาณ	3.48	0.81	3.77	0.76	2.94**	0.00
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.13	1.03	3.47	0.96	2.71**	0.00
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.46	0.87	3.83	0.81	3.52**	0.00
รวม	3.52	0.68	3.82	0.71	3.55*	0.00

2.3 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน การบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน มีเฉพาะการมีส่วนร่วมในด้านการบริหารวิชาการเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำเสนอในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n=334)

การปฏิบัติงานของครู ในการมีส่วนร่วมบริหาร โรงเรียน	ประสบการณ์ ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	F- ratio	p-value
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.96	0.60	3.07*	0.05
	5-10 ปี	4.09	0.49		
	มากกว่า 10 ปี	4.14	0.58		
2. ด้านการบริหาร งบประมาณ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.48	0.87	1.26	0.29
	5-10 ปี	3.66	0.73		
	มากกว่า 10 ปี	3.57	0.79		
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	3.07	1.08		0.14
	5-10 ปี	3.32	1.03		
	มากกว่า 10 ปี	3.30	0.95		
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ต่ำกว่า 5 ปี	3.44	0.98		0.11
	5-10 ปี	3.69	0.82		
	มากกว่า 10 ปี	3.60	0.77		
รวม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.49	0.74		0.08
	5-10 ปี	3.69	0.66		
	มากกว่า 10 ปี	3.65	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันเพียงคู่เดียวคือ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนด้านการบริหารวิชาการ แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้าน 3 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหาร

งบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการบริหารทั่วไป เพียงด้านเดียว ที่ไม่แตกต่างกัน นำเสนอในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ภาคเหนือ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (n=334)

การปฏิบัติงานของครู ในการมีส่วนร่วม บริหารโรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	F- Ratio	p-value
1. ด้านการบริหาร วิชาการ	เล็กและกลาง	4.20	0.47	7.14*	0.01
	ใหญ่	4.19	0.50		
	ใหญ่พิเศษ	3.96	0.61		
2. ด้านการบริหาร งบประมาณ	เล็กและกลาง	3.75	0.74	5.00*	0.01
	ใหญ่	3.74	0.68		
	ใหญ่พิเศษ	3.44	0.85		
3. ด้านการบริหาร งานบุคคล	เล็กและกลาง	3.22	0.97	3.92*	0.03
	ใหญ่	3.47	0.95		
	ใหญ่พิเศษ	3.11	1.06		
4. ด้านการบริหารทั่วไป	เล็กและกลาง	3.59	0.88	2.18	0.12
	ใหญ่	3.72	0.75		
	ใหญ่พิเศษ	3.49	0.91		
รวม	เล็กและกลาง	3.96	0.57	5.21*	0.01
	ใหญ่	3.77	0.60		
	ใหญ่พิเศษ	3.50	0.75		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีกรปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและด้านการบริหารบุคคล ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนแตกต่างครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง ส่วนด้านการบริหารวิชาการและด้านการบริหารงบประมาณ ครูที่

ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน แตกต่างครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ เล็กและกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารวิชาการมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และสุดท้ายคือ การบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจใน หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญกับครูทุกคนในการร่วมกันบริหารงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารอาจยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการจัดระบบการบริหารแบบ การกระจายอำนาจให้กับสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ จารูวรรณ รากเงิน (2560) ได้ทำศึกษา การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมมีค่าอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีค่าระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุก ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมา ด้านการบริหาร ทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล และผลการศึกษาสอดคล้อง กับ ศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์ (2562) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ตามความคิดเห็น ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงาน วิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนใน การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตอนต้น โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก

ครูที่มีเพศต่างกัน ล้วนแล้วแต่ได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ต่างกันออกไปตามลักษณะงานที่ตนเองถนัด ผลการศึกษาสอดคล้องกับ พัชรี มั่นสนธิ (2560) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งพบว่า พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับความคิดเห็นของครูในการจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้น มีความรู้ความสามารถ มีมุมมอง หรือมีทักษะ องค์ความรู้ใหม่ที่หลากหลาย ในการนำมาประยุกต์ใช้มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ให้เป็นหัวหน้างานรวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ วางแผน ส่งผลให้ให้มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ผลการศึกษาสอดคล้องกับ อนุวัฒน์ ตั้งโหยบ (2562) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ซึ่งพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับความคิดเห็นของครูในการจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน มีเฉพาะการมีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนในด้านการบริหารวิชาการ เพียงด้านเดียวที่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็น รายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนในการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษานั้นมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานให้ครูได้ทำงานอย่างหลากหลายโดยครูที่มีประสบการณ์มากสั่งสมประสบการณ์ทำงาน มีภาวะผู้นำในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง ทั้งนี้จึงทำให้มีการปฏิบัติงานของครูใน

การมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนมากกว่า ถึงอย่างไรก็ตามแต่ก็ต้องมี การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพ ผลการศึกษาสอดคล้องกับสกรี ดอเลาะ (2560) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในเครือข่าย 45 (7) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการจัดการศึกษา การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ ชไมพร เพ็ญพิมพ์ (2560) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับความคิดเห็นของครูในการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า มีเฉพาะการมีส่วนร่วมในด้านการบริหารทั่วไป เพียงด้านเดียว ที่ไม่แตกต่างกันส่วนอีก 3 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็น รายคู่ พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนในด้านการบริหารวิชาการ มากกว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ เล็กและกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริหารงบประมาณ ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนในด้านการบริหารวิชาการ มากกว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ เล็กและกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริหารบุคคล ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีส่วนร่วมแตกต่างมากกว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การมีส่วนร่วมในด้านการบริหารสถานศึกษาโดยรวม ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน แตกต่างมากกว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากภาระงานของทุกโรงเรียนมีความเหมือนกันใน

การบริหารงานของแต่ละโรงเรียนก็มีความต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวนครูมีมากกว่าขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก แต่ละโรงเรียนมีความสลับซับซ้อนแตกต่างกัน โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู อีกทั้งข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณทำให้โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ การขาดแคลนบุคลากรที่ จะเข้ามามีการปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการอย่างจริงจังในขณะที่ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนตรงตามการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและการกำหนดภาระงานให้กับครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสม ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์ (2562) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็กและขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารวิชาการ มีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และสุดท้ายคือ การบริหารงานบุคคล ดังนั้นผู้บริหาร ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 1.2 ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรม แนวทางด้านวิชาการ การศึกษาต่อ และแนวทางการประกอบอาชีพในอนาคต โดยจัดนิทรรศการและเชิญหน่วยงานภายนอกเข้ามาร่วมกิจกรรมอย่างหลากหลาย ทั้งนี้อาจผนวกเนื้อหาเข้าไปกับหลาย ๆ วิชา ทั้งนี้เชิญศิษย์เก่าเข้ามาเป็นต้นแบบสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนต่อไป 1.3 ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการ และดำเนิน

จัดหา จัดสรร พัสดุ ครุภัณฑ์ ให้บุคลากรในโรงเรียน การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 1.4. ด้านการบริหารงานบุคคล ควรเปิดโอกาสให้ครูมีการกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติสำหรับครู การวางแผน อัตรากำลังของครู ให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ในการพิจารณาออบหมายงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้รับการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ตลอดจนการดำเนิน การเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้ควรจัดหาสวัสดิการที่จำเป็นของครู และจัดกิจกรรมสนับสนุนยกย่อง ชมเชย เผยแพร่เกียรติคุณของบุคลากรทางการศึกษา 1.5. ด้านการบริหารทั่วไป ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีการประเมินการใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา และวางแผนกำหนดแนวทางจัดกิจกรรมของสถานศึกษาและพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา โดยจัดกิจกรรม 5 ส ทำความสะอาดโรงเรียนโดยมีผู้บริหาร ครู มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2.2 ควรศึกษาเชิงลึกวิจัยเชิงคุณภาพด้านการบริหารบุคคลเป็นแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

จรรุวรรณ รากเงิน. (2560). การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

- ชไมพร เพียพิมพ์. (2560). การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของกลุ่ม
เครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน การศึกษาอิสระศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธ สุนทรายุทธ. (2562). การบริหารจัดการเชิงการปฏิรูป. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- พัชรี มนัสสนิ. (2560). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ
การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา
เทคโนโลยี การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สักรี ดอเลาะ (2560). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในเครือข่าย 45 (7)
สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ศศิธร เจริญพันธุ์วงศ์ (2562). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- หฤทัย เขียวสะ (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนุวัฒน์ ตั้งโหยบ (2564). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขต
เสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แนวทางการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์

อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี*

GUIDELINES FOR SUSTAINABLE COMMUNITY TOURISM MANAGEMENT IN THAM RONG SUBDISTRICT, BAN LAD DISTRICT, PHETCHABURI PROVINCE

วรวัลณ์ ดอกรัก¹ และ พชร สาตร์เงิน²

Worawalan Dokrak¹ and Phachara Sastngern²

¹⁻²มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻²Stamford International University, Thailand

Corresponding author E-mail: wwwl.amp@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน 2) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน 3) ศึกษาปัจจัยในการท่องเที่ยวที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และนักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีส่วนร่วมในแนวทางการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ จำนวน 380 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบโควตา และแบบบังเอิญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ การถดถอยเชิงพหุ และ การวิเคราะห์เนื้อหา

* Received 13 October 2023; Revised 18 October 2023; Accepted 30 October 2023

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 3) ปัจจัยในการท่องเที่ยว ด้านกิจกรรมและนันทนาการ และ ด้านแพ็คเกจที่มีให้บริการและตัวกลางเชื่อมโยงการบริการของแหล่งท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 3) แนวทางการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน พบว่า ชุมชนควรจะต้องตั้งกฎกติกาให้ชัดเพื่อสร้างวินัยให้กับทุกคน ทั้งยังควรมีการร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนมากยิ่งขึ้น เพื่อหาทางพัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นระบบ เกิดการเรียนรู้ในข้อมูลชุดเดียวกันจากปราชญ์ประจำชุมชน เผยแพร่ตามโรงเรียนในตำบลเพื่อสืบทอดให้ลูกหลาน

คำสำคัญ: การจัดการ, การท่องเที่ยว, วิถีชุมชน, ความยั่งยืน

Abstract

This research aimed to study 1) level of sustainable community tourism management. 2) factors in tourism that have cause-effect relationships with sustainable community tourism management. 3) guidelines for developing sustainable community tourism management. The sample groups used in the study were government, private, public, and tourists. who are stakeholders and involved in sustainable community tourism management practices, Tham Rong Subdistrict, 380 people, obtained by setting a quota size and coincidentally and 8 key informants. They were selected by purposive sampling. The instrument for collecting data were questionnaire and interview form. Analysis data by Descriptive statistics were frequency percentage, mean, standard deviation, chi-square, multiple regression analysis and Content Analysis.

The research results were found as follows; 1) Tourism management based on sustainable community methods is at a high level 2) Gender, age,

education level, occupation, monthly income, status, and work experience. It has a relationship with sustainable community tourism management. Statistically significant at the 0.001 level. 3) factors in tourism Activities and exhibitions and packages available and intermediaries linking the services of tourist attractions. There is a cause-effect relationship. with sustainable community tourism management Statistically significant at the 0.001 level. 4) 3) Guidelines for developing sustainable community tourism management. It was found that communities should set clear rules to create discipline for everyone. There should also be more cooperation between various agencies and the public. To find a way to develop tourism systematically Learning takes place on the same set of information from community scholars. Distributed to schools in the subdistrict to pass on to children.

Keywords: Management, Tourism, Community Life, Sustainability

บทนำ

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวของประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวสูงมีบทบาทและความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม นับเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญอันนำมาซึ่งเงินตราต่างประเทศ ก่อให้เกิดการสร้างงาน การกระจายรายได้ไปสู่ภูมิภาค และยังคงมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง ด้วยความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ และอรรถาธิบายในแบบของคนไทย (แผนพัฒนาการองเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2564) โดยในปี พ.ศ. 2558 World Economic Forum: (WEF) ได้จัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย อยู่ในอันดับที่ 35 จาก 141 ประเทศทั่วโลก โดยรูปแบบการท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวนิยม คือการท่องเที่ยวในรูปแบบใกล้ชิดธรรมชาติ และการใช้ชีวิตตามวิถีชุมชนดั้งเดิมมีเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาครัฐมุ่งพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังที่จะให้การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะทำให้เกิดการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้เศรษฐกิจฐานรากเติบโตและเป็นแรงผลักดันให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตได้อย่างยั่งยืน ด้วยการเพิ่ม

ศักยภาพและทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนได้อย่างยั่งยืน (กฤษณ์ จุฑามณี, 2564)

การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism) เป็นรูปแบบหนึ่งของการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ชุมชนมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง การบริหารจัดการโดยชุมชนเอง ซึ่งปัจจุบันการท่องเที่ยวรูปแบบนี้กำลังได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวทั่วโลกที่ถือว่าเป็น Local Experience นอกจากนั้น การท่องเที่ยวโดยชุมชนยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ในการจัดการทรัพยากรและวัฒนธรรม โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยว อีกทั้งยังช่วยในการฟื้นฟูและอนุรักษ์สภาพแวดล้อม รวมทั้งอัตลักษณ์และความหลากหลายทางวัฒนธรรมและกลุ่มชาติพันธุ์ต่างวิถีชีวิต จารีตประเพณีที่แตกต่างกัน สร้างจิตสำนึกรักและหวงแหนในท้องถิ่นของตน การกระจายรายได้สู่คนในท้องถิ่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ฟื้นฟูมรดกทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม แม้การท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ผ่านมาจะประสบความสำเร็จหลายชุมชนจากการท่องเที่ยวมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น แต่หลายชุมชนก็ต้องยุติลงมาจากปัญหาอุปสรรคหลายประการ เช่น ข้อจำกัดด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ขาดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาการกระจายได้ที่เป็นธรรม ปัญหาความเสื่อมโทรมจากนักท่องเที่ยว การขาดข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรม ตลอดจนการขาดการบูรณาการทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมนักท่องเที่ยว และความคาดหวังของนักท่องเที่ยว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ที่ต้องอาศัยกระบวนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนฐานรากวิถีชีวิตชุมชนอย่างยั่งยืนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (ธง คำเกิด และคณะ, 2563)

การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนฐานรากวิถีชีวิตชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองบนฐานต้นทุนของชุมชนจากการรวมกลุ่มของคนในชุมชน มีจิตสำนึกในการดูแลรักษา มีความรักสามัคคีกันในชุมชน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของคนในชุมชน และกับชุมชนเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา ชุมชนตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีการจัดการรายได้ด้วยความโปร่งใส โดยคนในชุมชนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนของชุมชน ส่งผลให้ชุมชนเกิดระบบความ

ร่วมมือทั้งคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชน เกิดความเอกภาพระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับชุมชน ทำให้เกิดพลังของชุมชนมีความเข้มแข็งอยู่รอดได้ภายใต้ภัยคุกคามจากภายนอก ทั้งนี้ ภาครัฐต้องเปิดโอกาสให้คนในชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และตรวจสอบได้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ภาครัฐเกิดการตัดสินใจและเป็นที่ยอมรับร่วมกันในทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดประเทศไทย 4.0 ที่ต้องการสร้างความเข้มแข็งจากภายในของคนในชุมชน โดยการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนท่องเที่ยวเพื่อสร้างสมดุลในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และประชาชนพึ่งพาตนเองได้ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของประเทศ,พ.ศ.2560-2564 ซึ่งสิ่งสำคัญในการพัฒนาก็คือ องค์ความรู้ ความเข้าใจในอัตลักษณ์ การมีจิตสำนึกด้านการรักษาทรัพยากรของตน และการบริการจัดการเป็นต้น (ธง คำเกิด และคณะ, 2563)

จังหวัดเพชรบุรี เป็นพื้นที่พิเศษตามมาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 และเป็นหนึ่งในจังหวัดที่เป็น เป้าหมายในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ของยูเนสโก เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เสริมสร้างการอนุรักษ์อัตลักษณ์ และทรัพย์สินทางวัฒนธรรม มีความเหมาะสมในหลายด้านสำหรับการเป็นเมืองที่จะรองรับเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ทั้งด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัดเพชรบุรีสู่สายตาชาวโลกให้รับรู้ และเข้าใจในวิถีชีวิต และวัฒนธรรมที่สำคัญของจังหวัดเพชรบุรี ความอุดมสมบูรณ์ของผืนแผ่นดินเมืองเพชรก่อเกิดพืชพันธุ์ธัญญาหารที่มีคุณภาพดี และมีความหลากหลาย สะท้อนผ่านภาพอันตระการตาของทุ่งนา ป่าตาล เทือกเขา และท้องทะเล ภายใต้ความงดงามของทิวทัศน์ได้ซ่อนชุมทรัพย์ล้ำค่าที่หล่อเลี้ยงเมืองเพชรอย่างไม่สิ้นสุด จากพื้นฐานของการหาอยู่หากินก่อเกิดเมืองช่างแห่งช่างสยามอันวิจิตรงดงามในปัจจุบัน ชุมทรัพย์ล้ำค่า คือ พืชพันธุ์ธัญญาหาร เมื่อมีวัตถุดิบอันดีเยี่ยม ผนวกกับฝีมือในการปรุงอาหารอันประณีตของคนเมืองเพชรที่ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น และการได้รับวัฒนธรรมด้านอาหารจากราชสำนักอยุธยา รัตนโกสินทร์ ชาวจีน ชาวมอญ และกลุ่มชาติพันธุ์ในท้องถิ่น เกิดการเลือกรับปรับใช้อย่างลงตัว ทำให้อาหารเมืองเพชรมีอัตลักษณ์เฉพาะ ปรากฏอยู่ในอาหาร 4 อย่างที่โดดเด่น คือ แกงคั่วหัตถาล ขนมหินทอดมัน ข้าวแช่ และ ก๋วยเตี๋ยวน้ำแดง ซึ่งสะท้อนรากวัฒนธรรมของเพชรบุรีได้อย่างชัดเจน อำเภอบ้านลาดเป็นหนึ่งใน 8 อำเภอของจังหวัดเพชรบุรี อำเภอบ้านลาดแบ่งเป็น 18 ตำบล ซึ่งแต่ละตำบลมีความเกี่ยวเนื่องกันทาง

มรดกวัฒนธรรมการทำตาล อาทิ การทำน้ำตาล การใช้ประโยชน์จากไม้ตาล การทำอาหารพื้นเมือง การทำขนมประจำถิ่น ล้วนเกิดจากเหง้าเดียวกันทั้งสิ้น (เมืองเพชรบุรี, 2566)

เมื่อพูดถึงจังหวัดเพชรบุรี “น้ำตาลเมืองเพชร” ย่อมเป็นที่ประจักษ์ และน้ำตาลเมืองเพชรที่ทุกคนรู้จักนั้นส่วนใหญ่มาจากอำเภอบ้านลาดทั้งสิ้น เป็นชุมชนที่มีเสน่ห์และความโดดเด่นทั้งสินค้า OTOP ของชุมชน อาหารพื้นถิ่น สถานที่ท่องเที่ยว และภูมิปัญญาของคนในชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวในชุมชน แต่หากพิจารณาการดำเนินงานพบว่าการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนของอำเภอบ้านลาด ชุมชนยังต้องการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งยังพบปัญหาในการดำเนินงาน เช่น ขาดการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ยั่งยืน ขาดการบูรณาการการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เป้าหมายร่วมกันยังไม่ชัดเจนว่าทำไปเพื่ออะไร ขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนยังสนับสนุนไม่ตรงประเด็น บางครั้งเกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ชุมชนยังความรู้และความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมและโปรแกรมให้เหมาะสมกับกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีความสนใจแตกต่างกัน ขาดที่เล็งในการพัฒนาศักยภาพชุมชนด้านการท่องเที่ยว หากไม่ดำเนินการแก้ไขปัญหาและได้รับการพัฒนา จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานตามมาและต้องหยุดการดำเนินการลง

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี เป็นกลไกการขับเคลื่อนในการพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนของชุมชน ให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองบนฐานต้นทุนของชุมชนจากการรวมกลุ่มของคนในชุมชนได้ และเกิดประโยชน์กับชุมชนท้องถิ่นสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสำคัญกับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และนักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีส่วนร่วมในแนวทางการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 5,658 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 380 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 8 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ภาครัฐได้แก่หน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวชุมชนจำนวน 2 คน 2) ภาคเอกชน ได้แก่ ผู้ประกอบการด้านธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรม จำนวน 2 คน 3) ภาคประชาชนได้แก่ ผู้นำชุมชนด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่จำนวน 2 คน และ 4) นักท่องเที่ยว ได้แก่ นักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 2 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยในการท่องเที่ยว ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แนวทางการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกชุดแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 ชุด ให้กับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และนักท่องเที่ยว ที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติและวิเคราะห์เนื้อหาในลำดับต่อไป

3.2 การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวชุมชนจำนวน 2 คน ผู้ประกอบการด้านธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรม จำนวน 2 คน ผู้นำชุมชนด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ จำนวน 2 คน

และนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน

3.3 ทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป สำหรับแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียง และจัดกระทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการท่องเที่ยว ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทาง

คอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อนคือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูลด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.64) ด้านองค์กรชุมชน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.77) และด้านการจัดการ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.77)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า

ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชน อย่างยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยในการท่องเที่ยวที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F=262.333$ และ $P \leq 0.001$) กับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ร้อยละ 77.50 – 77.80 โดยมีค่าทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1.925 มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับสูง 0.882 และเมื่อพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุและค่า สปส.Beta เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านกิจกรรมและนิทรรศการ ($\beta_{กิจกรรม} = 0.761$, Sig = $P \leq 0.001$) และแพ็คเกจที่มีให้บริการและตัวกลางเชื่อมโยงการบริการของแหล่งท่องเที่ยว ($\beta_{แพ็คเกจ} = 0.181$, Sig = $P \leq 0.001$) กล่าวคือ การจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี นั้น เป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านกิจกรรมและนิทรรศการ และแพ็คเกจที่มีให้บริการและตัวกลางเชื่อมโยงการบริการของแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{y} = b_0 + b_4x_4 + b_5x_5$$

$$= 0.233 + 0.760 (\text{กิจกรรมและนิทรรศการ}) + 0.143 (\text{แพ็คเกจที่มี}$$

ให้บริการและตัวกลางเชื่อมโยงการบริการของแหล่งท่องเที่ยว)

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในด้านทรัพยากรธรรมชาตินั้น ชุมชนถ้ำรงค์มีความพร้อมในการต่อยอดเป็นอย่างมาก เพราะอุดมไปด้วยธรรมชาติที่สมบูรณ์ และการสืบต่อวัฒนธรรมหลายประเภทเช่น การทำน้ำตาลโตนด การทำว่าวจุฬา การทำผลิตภัณฑ์จากไม้ตาล ฯลฯ แต่มักเกิดปัญหาในเรื่องของการที่นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการทำลายธรรมชาติโดยไม่ได้ตั้งใจ ดังนั้น ชุมชนควรจะต้องตั้งกฎกติกาให้ชัดเพื่อสร้างวินัยให้กับทุกคน ทั้งยังควรมีการร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนมากยิ่งขึ้น เพื่อหาทาง

พัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นระบบ เกิดการเรียนรู้ในข้อมูลชุดเดียวกันจากปราชญ์ประจำชุมชน เผยแพร่ตามโรงเรียนในตำบลเพื่อสืบทอดให้ลูกหลาน เป็นต้น

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ชุมชนตำบลถ้ำรงค์นั้นอุดมไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติในด้านต่าง ๆ ที่แข็งแรง พร้อมในการต่อยอดพัฒนา ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาดความร่วมมือและการจัดการที่ดี ชุมชนถ้ำรงค์มีองค์กรทางการท่องเที่ยวอยู่หลากหลาย รวมทั้งมีอัตลักษณ์และความหลากหลายทางวัฒนธรรมแบ่งไปตามแขนงต่าง ๆ เช่น ภูมิปัญญาจากการใช้ตาลตั้งแต่รากจนถึงยอด ไม่ว่าจะเป็น การทำน้ำตาล การสร้างผลิตภัณฑ์จากไม้ตาล หรือ การทำวาวูพญาที่กำลังสูญหายผู้มีฝีมือในการทำไปตามกาลเวลา การทำเกษตรอินทรีย์ที่มีปราชญ์ของรัชกาลที่ 9 เป็นผู้ให้ความรู้โดยตรง และต่าง ๆ อีกมากมาย หากเกิดแนวทางการพัฒนาขึ้นจริง ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีความร่วมมือทั้งในด้านการสืบสาน การให้ความรู้ การปลูกฝัง และการอนุรักษ์ไว้ให้ยั่งยืน การที่จะให้ชุมชนดำเนินการท่องเที่ยวตามหลักการดังกล่าวข้างต้น มีความจำเป็นที่จะต้องเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการ จัดการการท่องเที่ยว ในขณะเดียวกันก็ต้องรณรงค์กับคนในสังคมให้เห็นความแตกต่างของการท่องเที่ยว โดยชุมชนกับการท่องเที่ยวทั่วไป กระตุ้นให้คนในสังคมเห็นความสำคัญและเป็นนักท่องเที่ยวที่สนใจการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างเจ้าของบ้านกับผู้มาเยือน นอกจากนี้ ยังเป็นการเพิ่มการรับรู้และความเข้าใจในบทบาทของชุมชนท้องถิ่นต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและเป็นการกำลังใจหรือสนับสนุนให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงานอนุรักษ์ทั้งด้านธรรมชาติและวัฒนธรรม

สอดคล้องกับทฤษฎีของ Strydom, Mangope & Henama (2018) ที่กล่าวว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชนมีส่วนร่วมจะเป็นการท่องเที่ยวที่สามารถสร้างประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้แก่คนในท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืน ทั้ง 4 ด้าน คือ ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมของชุมชน พื้นที่ของชุมชนและองค์กรภายในชุมชน การจัดการด้านบุคลากรและการเรียนรู้ ด้านระบบการจัดการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พงณา สวนศรี และสมภพ ยี่จ่อหอ (2556) กล่าวว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism) เป็นการท่องเที่ยว

คำนึงถึงความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม องค์กรชุมชน การจัดการ และการเรียนรู้ กำหนดทิศทางการท่องเที่ยวโดยสมาชิกในชุมชนเป็นเจ้าของแหล่งท่องเที่ยว มีสิทธิ์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน โดยองค์ประกอบของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนไว้ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม 2) ด้านองค์กรชุมชน 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดถนอม ตันเจริญ (2561) วิจัยเรื่อง การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) ศักยภาพในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมพบว่า ชุมชนมีวิธีการผลิตที่พึ่งพาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนมีความเกี่ยวข้องกับศักยภาพในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนมากที่สุด 2) ด้านองค์กรชุมชน พบว่า การที่ชุมชนมีระบบสังคมที่เข้าใจกันเป็นองค์ประกอบสำคัญของศักยภาพในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนมากที่สุด รองลงมา คือ มีปราชญ์หรือผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ หลากหลาย อยู่ในระดับมาก 3) ด้านการจัดการ พบว่าชุมชนสามารถเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับการพัฒนาชุมชนโดยรวมได้ และการมีกฎกติกาในการจัดการสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว เกี่ยวข้องกับศักยภาพในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนมากที่สุด 4) ด้านการเรียนรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เรียนรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนในเรื่องการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมทั้งในส่วนของชาวบ้านและผู้มาเยือนมากที่สุด รองลงมาคือลักษณะของกิจกรรมการท่องเที่ยวสามารถสร้างการรับรู้และความเข้าใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่แตกต่าง อยู่ในระดับมากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยว : กรณีศึกษา อำเภอนิคมบ่งบุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า อายุ ระดับ การศึกษาและอาชีพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวแตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยในการท่องเที่ยว ด้านกิจกรรมและนิทรรศการ และ ด้านแพ็คเกจที่มีให้บริการและตัวกลางเชื่อมโยงการบริการของแหล่งท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติที่ระดับ 0.001

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี นั้น เป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านกิจกรรมและนิทรรศการ การเข้าถึงและการเดินทาง ด้านกิจกรรมและนิทรรศการ แพ็คเกจที่มีให้บริการและตัวกลางเชื่อมโยงการบริการของแหล่งท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกและที่พัก การจะพัฒนาการท่องเที่ยวให้เกิดประโยชน์กับชุมชนท้องถิ่นนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วม ความท้าทายที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบันทำให้ชุมชนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรธารณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ (2564) วิจัยเรื่อง องค์ประกอบการท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดระนอง ได้แก่ ด้านกิจกรรม และด้านการให้บริการ มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดระนอง อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ในด้านทรัพยากรธรรมชาตินั้น ชุมชนถ้ำรงค์มีความพร้อมในการต่อยอดเป็นอย่างมาก เพราะอุดมไปด้วยธรรมชาติที่สมบูรณ์และการสืบต่อวัฒนธรรมหลายประเภทเช่น การทำน้ำตาลโตนด การทำวุ้นจุฬา การทำผลิตภัณฑ์จากไม้ตาล ฯลฯ แต่มักเกิดปัญหาในเรื่องของการที่นักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการทำลายธรรมชาติโดยไม่ได้ตั้งใจ ดังนั้น ชุมชนควรจะต้องตั้งกฎกติกาให้ชัดเพื่อสร้างวินัยให้กับทุกคน ทั้งยังควรมีการร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนมากยิ่งขึ้น เพื่อหาทางพัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นระบบ เกิดการเรียนรู้ในข้อมูลชุดเดียวกันจากปราชญ์ประจำชุมชน เผยแพร่ตามโรงเรียนในตำบลเพื่อสืบทอดให้ลูกหลาน เป็นต้น

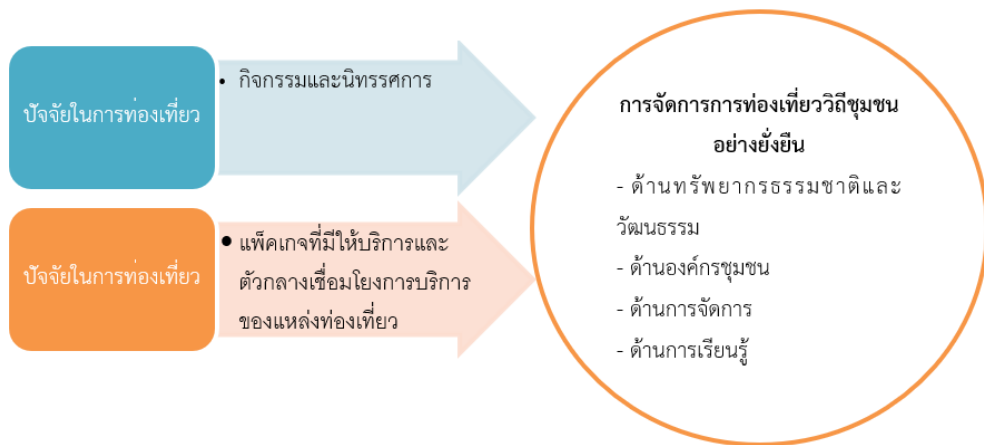
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การท่องเที่ยวชุมชนถ้ำรงค์ในปัจจุบันจะเน้นการจัดการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศ โดย คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคมวัฒนธรรม และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เน้นการเรียนรู้ และร่วมมือ กันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรในท้องถิ่น รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม และสร้าง

โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้มาเยือนที่ และมีการกระจายรายได้สู่ชุมชนเจ้าของแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรม สร้างงานสร้างรายได้กับประชาชนในแหล่งท่องเที่ยว กระแสการท่องเที่ยวในอนาคตจึงเป็นการท่องเที่ยวที่ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไป พร้อมกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ชุมชนต้องนำองค์ประกอบจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม 2) ด้านองค์กรชุมชน 3) ด้านการจัดการ 4) ด้านการเรียนรู้ มาบูรณาการ ผ่านแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยใช้ 1) กลยุทธ์การสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ 2) กลยุทธ์การเป็นพันธมิตร 3) กลยุทธ์การผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 4) กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม 5) กลยุทธ์ด้านพนักงาน 6) กลยุทธ์การตลาด เป็นเงื่อนไขขององค์ประกอบจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดถนอม ต้นเจริญ (2560) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน พบว่า ประกอบด้วย การส่งเสริมเศรษฐกิจของชุมชนโดยรวม ด้วยกระบวนการทางสังคมที่มุ่งการพัฒนาโดยมีคนใน ชุมชนเป็นศูนย์กลาง การรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชนที่ยึดมั่นต่อความเป็นธรรมในการจัดการ การมีส่วนร่วมใน การพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริงสะท้อนมิติเชิงการเมือง รวมถึงการอนุรักษ์วัฒนธรรม ด้วยกระบวนการส่งผ่านวัฒนธรรมไปสู่คนรุ่นต่อ ๆ ไป ซึ่งเป็นผลของการจัดการ ทรัพยากรในชุมชน ด้วยสมาชิกของชุมชนนั้น ๆ ลักษณะสุดท้ายคือการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสิทธิในการ จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ ด้วยการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่นเดียวกัน

องค์ความรู้ที่ได้รับ

ปัจจัยในการท่องเที่ยว ด้านกิจกรรมและนันทนาการ และด้านแพ็คเกจที่มีให้บริการ และตัวกลางเชื่อมโยงการบริการของแหล่งท่องเที่ยว เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจัดการ การท่องเที่ยววิถีชุมชนให้มีความยั่งยืนและเกิดประโยชน์กับชุมชนท้องถิ่น ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการกำหนดระเบียบ กฎ กติกา และแนวทางเพื่อเคารพและปกป้องวัฒนธรรมชุมชน ควรส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรชุมชนทั้งด้านวัฒนธรรมชุมชน และสิ่งแวดล้อมของชุมชนให้กับประชาชนในชุมชนและนักท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนในการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืนให้สอดคล้องกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงานของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยในการท่องเที่ยวในการบริหารงาน ในภาพรวม ด้านกิจกรรมและนิทรรศการ และด้านแพ็คเกจที่มีให้บริการและตัวกลางเชื่อมโยงการบริการของแหล่งท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรนำปัจจัยในการท่องเที่ยวในการบริหารงาน ในภาพรวม ด้านกิจกรรมและนิทรรศการ และด้านแพ็คเกจที่มีให้บริการและตัวกลางเชื่อมโยงการบริการของแหล่งท่องเที่ยว ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืนให้มีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ชุมชนควรจะต้องตั้งกฎกติกาให้ชัดเพื่อสร้างวินัยให้กับทุกคน ทั้งยังควรมีการร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนมากยิ่งขึ้น เพื่อหาทางพัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นระบบ เกิดการเรียนรู้ในข้อมูลชุดเดียวกันจากปราชญ์ประจำชุมชน เผยแพร่ตามโรงเรียนในตำบลเพื่อสืบทอดให้ลูกหลาน เป็นต้น ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการปลูกจิตสำนึกและส่งเสริมการสร้างวินัยให้ทุกคนในชุมชนร่วมมือกันในการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนให้มีความยั่งยืน และถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ สู่ลูกหลานในรุ่นถัดไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาของการท่องเที่ยววิถีชุมชนยั่งยืน ในพื้นที่ชุมชนอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาบทบาทของภาครัฐและหน่วยงานหลักที่มีหน้ารับผิดชอบดำเนินงานพัฒนาเรื่องการท่องเที่ยว

2.3 ควรศึกษาเรื่องการท่องเที่ยวที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชุมชนและนำผลวิจัยครั้งนี้ไปต่อยอดในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ใน หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์ จุฑามณี. (2564). การจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนริมคลองประเวศฝั่งเหนือ กรุงเทพมหานคร. ใน การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวกรณีศึกษา อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธง คำเกิด, อุทุมพร เรืองฤทธิ์, เพียงฤทัย เสงี่ยมศิลป์, จิตราภรณ์ เถรวัตร และชิตชนก มากจันทร์. (2563). การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนฐานรากวิถีชีวิตชุมชนอย่างยั่งยืน ของตำบลต้นตาล อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. สุพรรณบุรี: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี.
- พจนา สวนศรีและสมภาพ ยี่จอหอ. (2556). คู่มือมาตรฐานการท่องเที่ยวโดยชุมชน. เชียงใหม่: สถาบันการท่องเที่ยวโดยชุมชน.มหาวิทยาลัยพายัพ.
- เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ. (2564). องค์ประกอบการท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดระนอง. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เมืองเพชรบุรี. (2566). เครือข่ายการเรียนรู้. เรียกใช้เมื่อ 18 มีนาคม 2566 จาก <https://www.phetchaburicreativecity.com/th/networkinglearning>.
- สุดถนอม ต้นเจริญ. (2561). การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 8(2), 32-41.
- สุดถนอม ต้นเจริญ. (2560). การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ, 13(2), 1-24.
- Strydom, A. J., Mangope, D. & Henama, U. S. (2018). Lessons learned from Successful Community-Based Tourism Case Studies from the Global South. African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure, 7(5), 1-13.

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore : Harper International Editor.

การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยลื้อ

ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา*

REDUCING SOCIAL INEQUALITY AMONG TAI LUE ETHNIC GROUPS IN CHIANG KHAM DISTRICT, PHAYAO PROVINCE

ธนภุต โพธิ์เงิน¹, วิทยา สุจริตนารักษ์² และ นิกรณ โพธาฤทธิ³

Thanakrit Pho-ngem¹, Wittaya Sucharittanak² and Nikron Potarit³

¹⁻³คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Faculty of Political Science, Pathumthani University, Thailand

Corresponding author E-mail: Nikron.pot@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่ม ชาติพันธุ์ไทยลื้อ 2) เพื่อศึกษาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยลื้อ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทยลื้อเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวนทั้งสิ้น 28 คน โดยใช้พื้นที่หมู่บ้านกลุ่มชาติพันธุ์ไทยลื้อในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยาเป็นพื้นที่ในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาว่าเกิดข้อจำกัดของการเข้าถึงบริการทางสังคมในการให้บริการประชาชนนั้น ยังไม่สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง 2) มูลเหตุที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคม คือ 1. ด้านรายได้ เกิดจากการกระจายรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกัน 2. ด้านการถือครองทรัพย์สิน เกิดจากการขาดสิทธิ์ครอบครองที่ดินเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตเนื่องจากแหล่งพื้นที่อาศัย และพื้นที่ทำกินของ ส่วนมากอยู่ในเขตพื้นที่ป่าทำให้ไม่สามารถออกเอกสารสิทธิ์ได้ 3. ด้านการเข้าถึงบริการทางสังคม และโครงสร้างพื้นฐาน 3) แนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม คือ 1. ด้านรายได้ 2. ด้านการถือครองทรัพย์สิน 3. ด้านการเข้าถึง

* Received 1 April 2023; Revised 16 April 2023; Accepted 20 April 2023

บริการทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐาน 4. ด้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยอำนาจรัฐ 5. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน 6. ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต 7. ความเหลื่อมล้ำทางเพศ 8. ด้านการแสดงความคิดเห็น

คำสำคัญ: การลดความเหลื่อมล้ำ, กลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ, ความเหลื่อมล้ำทางสังคม

Abstract

Research subject “Reducing the social inequality of the Tai Lue Ethnic Groups in Chiang Kham District Phayao Province” has three objectives: 1) to analyze the problem of social inequality among the Tai Lue Ethnic Groups in Chiang Kham District, Phayao Province; 2) to study the causes of social inequality among the Tai Lue Ethnic groups. 3) To present guidelines for reducing social inequality among Tai Lue Ethnic Groups in Chiang Kham District, Phayao Province. This was a qualitative research. The instrument used was an interview form with a total of 28 key informants using the Tai Lue Ethnic villages in Chiang Kham District. Phayao Province is a research area, data analyzed by content analysis.

Research results: 1) The problem is that there are limitations in accessing social services in providing public services. Still not fully accessible. 2) The causes of social inequality are: 1. Income, caused by unequal distribution of income. 2. Asset ownership. It is caused by the lack of rights to own land for use in occupations. and livelihood Because of the area of residence and arable area Most of them are in forest areas, making it impossible to issue rights documents. 3. Access to social services. and infrastructure 3) Guidelines for reducing social inequality are 1. income 2. property ownership 3. access to social services and infrastructure 4. unfair treatment by state power 5. Solving poverty problems 6. Participating in social development and quality of life 7. Gender inequality 8. Expressing opinions

Keywords: Inequality reduction, Tai Lue Ethnic group, Social inequality

บทนำ

“ความเหลื่อมล้ำ” (inequality) ปรากฏการณ์ที่สะท้อนถึงปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในสังคมไทย เนื่องจากเป็นสาเหตุ หรือต้นตอของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในหลากหลายมิติ ซึ่งความไม่เท่าเทียมกันปรากฏในทุก ๆ เรื่อง ทุก ๆ พื้นที่ ทุก ๆ ภาคส่วน และทุก ๆ เวลา ดังนั้นจึงเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่อาจจะขจัดให้หมดสิ้นไปได้ ความเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมมาอย่างยาวนาน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นการผลิตซ้ำที่เกิดขึ้นจากหลายปัจจัยร่วมกันโดยเฉพาะปัจจัยทางเศรษฐกิจ โดยมีกลุ่มคนเปราะบาง คนชายขอบ ที่ยังคงเป็นตัวแสดงหลักที่รับบทเป็นผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติ ถูกกีดกัน และถูกตีตราอยู่เสมอไป ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม ภาพสถานการณ์ในปัจจุบัน เราจะเห็นความเหลื่อมล้ำได้ชัดเจนตั้งแต่การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ที่อุบัติขึ้นทั่วโลก อย่างกว้างขวาง และรวดเร็ว ซึ่งรวมถึงประเทศไทยที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ ทำให้สังคมในทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในคราวนี้จึงเป็นอีกสถานการณ์หนึ่งที่ทำให้เราได้เห็นความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในสังคมอีกระลอก และดูเหมือนระลอกนี้จะมีระยะเวลาที่ยาวนานสร้างความสหัสให้กับผู้คนเป็นจำนวนไม่น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิ่งที่ตามมาคือ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งกันเองระหว่างคนในสังคมเดียวกัน ทั้งทางตรง และทางอ้อม (คันธรส แสนวงศ์ และคณะ, 2555)

แม้ว่าในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ภาครัฐจะได้กำหนดนโยบาย และมาตรการในการพยายามบรรเทาและแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในกลุ่มชาติพันธุ์ ด้วยการออกนโยบาย มาตรการ และโครงการต่างๆ เช่น การพัฒนาส่งเสริมการศึกษาของกลุ่มชาติพันธุ์ การส่งเสริมบริการสุขภาพด้วยการกระจายโอกาสการเข้าถึงกองทุนสำหรับผู้มีปัญหาด้าน และสิทธิของบุคคล เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวยังคงมีอยู่ ปัจจัยสำคัญเกิดจากการดำเนินการที่ขาดความชัดเจน และต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพิจารณากฎหมายที่สอดคล้องกับการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งนับว่าเป็นสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำในกลุ่มผู้ที่มีปัญหาด้าน และกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งช่องว่างของการดำเนินนโยบายที่สำคัญ คือ การสร้างความเท่าเทียมด้านสิทธิมนุษยชน การดำเนินการเชิงรุกในการพัฒนาศักยภาพ และการขยายโอกาสทางการศึกษา โอกาส ความเสมอภาคในการเข้าถึงหลักประกันด้านสิทธิมนุษยชน การเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ยังไม่ตรงกับบริบทของกลุ่มชาติพันธุ์ (สถาบันวิจัยภาษา และวัฒนธรรมเอเชีย, 2556) ดังนั้น หากสังคมเปิดโอกาสให้กับบุคคลทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม และเสมอภาคกัน ย่อม

ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมได้ สอดคล้องตามเจตนารมณ์ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 27 เรื่องความเสมอภาคของบุคคลบัญญัติไว้ว่าบุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชาย และหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพสถานะของบุคคล สถานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใดจะกระทำมิได้ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560)

กลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ส่วนใหญ่แล้วจะประสบปัญหาทางด้านความไม่เท่าเทียมกัน หรือ inequality เนื่องจากความไม่เท่าเทียมกันปรากฏในทุก ๆ เรื่อง ในทุก ๆ พื้นที่, ในทุก ๆ ภาค ส่วน และในทุก ๆ กาลเวลา ดังนั้นจึงเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่อาจจะขจัดให้หมดสิ้นไปได้ แต่สิ่งที่พึงจะพอกระทำได้ ก็คือ การลดความเข้มข้นของความเหลื่อมล้ำให้น้อยลงตามสมควร หากก่อนที่จะทำอะไรลงไป ก็ควรที่จะต้องแยกแยะความเหลื่อมล้ำให้ชัดเจนเสียก่อน ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมมักเกิดขึ้นในกลุ่มผู้มีรายได้น้อย กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ดังเช่นกลุ่มชาติพันธุ์ ที่มีสาเหตุหลักเกิดจากลักษณะการตั้งถิ่น ส่วนใหญ่อยู่กระจัดกระจาย ห่างไกล และทุรกันดาร พื้นที่การเกษตรมีน้อย และมีข้อจำกัดในการใช้พื้นที่ ขาดบริการ และปัจจัยการผลิตภาคเกษตรและบริการสังคมพื้นฐานที่จำเป็นยังกระจายไม่ทั่วถึง สิ่งสำคัญกลุ่มชาติพันธุ์ดังกล่าวยังขาดกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งในด้านการพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปกครอง และขาดความสำนึกในการเป็นพลเมืองไทยส่งผลให้ประชากรของกลุ่มชาติพันธุ์ยังด้อยโอกาสในการเข้าถึงบริการพื้นฐานต่าง ๆ ทำให้มีสภาพยากจน และคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (สำนักกิจการชาติพันธุ์, 2557)

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าจำเป็นต้องศึกษาสภาพความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นกับกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนายุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมในกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ โดยการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในเขตพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในเขตพื้นที่อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับสภาพบริบททางสังคมของชุมชนชาติพันธุ์ องค์ความรู้ที่ได้ในการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปสู่

การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมในกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษามูลเหตุที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่ อำเภอเชียงคำจังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่ อำเภอเชียงคำจังหวัดพะเยา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่เชื่อมโยงความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและสภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ครอบคลุมใน 8 มิติ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11-12, ยุทธศาสตร์การพัฒนาศตริ พ.ศ. 2560-2564 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชาชนกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ, กำนัน และผู้ใหญ่บ้านกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ, ข้าราชการในพื้นที่อำเภอเชียงคำ, เจ้าหน้าที่ และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ นักรัฐศาสตร์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำทางสังคมในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา จำนวน 28 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชาชนกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา	จำนวน 8 คน
2.2 กำนัน และผู้ใหญ่บ้านกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ	จำนวน 8 คน
2.3 ข้าราชการในพื้นที่อำเภอเชียงคำ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	จำนวน 5 คน

2.4 เจ้าหน้าที่ และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน

2.5 นักรัฐศาสตร์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. **แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth interviews form)** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ (Interview Guide) เพื่อสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) สำหรับเครื่องมือที่มีความเหมาะสมในการนำมาใช้ในการกำหนดกระบวนการวิจัย (methodology) โดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

2. **การสัมภาษณ์ (interview)** ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ลักษณะนี้เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เคร่งครัดในการตั้งคำถาม แต่ผู้วิจัยมีการตั้งคำถามหลักเอาไว้ ในการสัมภาษณ์ไม่เรียงคำถาม หรือในบางครั้งก็ถามนอกเหนือจากคำถามที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ระหว่างการสัมภาษณ์ แต่ก็จะไม่เกินขอบเขตความต้องการในการวิจัย โดยแบบสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยได้จากการทบทวนวรรณกรรม และการลงพื้นที่กรณีศึกษาในครั้งแรกแล้วนำมาประมวลเพื่อตั้งเป็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นจะมีความแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. **การบันทึกเสียง** การบันทึกเสียงสัมภาษณ์ หรือเสียงสนทนา ผู้วิจัยใช้วิธีการบันทึกเสียง เพื่อเป็นการช่วยความจำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลก่อนเสมอ **การบันทึกภาพ** คณะผู้วิจัยใช้วิธีการถ่ายภาพ เพื่อนำมาสะท้อน/เตือนความจำ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถระลึกถึงบริบท/บรรยากาศที่เกิดขึ้นโดยการสังเกต และระหว่างการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม หากมีการนำภาพถ่ายต่างๆ ไปใช้ในการยืนยัน หรือใด ๆ ก็ตาม คณะผู้วิจัยขออนุญาตผู้ที่อยู่ในภาพก่อนเสมอ

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

ประกอบด้วย 1) สภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในอำเภอเชียงคำ 2) มูลเหตุที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในอำเภอเชียงคำ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. ร่างแบบสัมภาษณ์ กำหนดประเด็น และสร้างข้อคำถามในแต่ละประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในอำเภอเชียงคำ เพื่อให้เป็นต้นแบบการรวบรวมข้อมูลในพื้นที่

3. นำแนวทางสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ไปพบที่ปรึกษาโครงการ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบตรวจสอบความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ

4. นำเครื่องมือการวิจัยทุกฉบับที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปพบที่ปรึกษาโครงการ เพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

5. นำเครื่องมือการวิจัยที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงเอกสาร (Documentary research) มีวิธีการดังต่อไปนี้

1.1 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงเอกสาร (Documentary study) ซึ่งเป็นข้อมูลในชั้นปฐมภูมิ เพื่อค้นหาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี นโยบาย ตลอดจนยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและความเข้าใจเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความหมายของความเหลื่อมล้ำทางสังคมสาเหตุความเหลื่อมล้ำทางสังคม สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำของกลุ่มชาติพันธุ์ การมีส่วนร่วมของประชาสังคม แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 และยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. 2560 – 2564

1.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากเอกสารที่เก็บรวบรวมตาม ข้อ 1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3 ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ดังต่อไปนี้ (1) ด้านข้อมูล (Data) ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary study) เพื่อค้นหาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี นโยบาย ตลอดจนยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและความเข้าใจเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความหมายของความเหลื่อมล้ำทางสังคมสาเหตุความเหลื่อมล้ำทางสังคม สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำของกลุ่มชาติพันธุ์ การมีส่วนร่วมของประชาสังคม เป็นต้น และได้ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) หลายกลุ่ม ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ข้าราชการในพื้นที่อำเภอเชียงคำ ผู้บริหารเทศบาลตำบลหย่วน และนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านรัฐศาสตร์ หรือเป็นผู้มีผลงานทางวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา (2) ด้านแนวคิดทฤษฎี (Theory) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีตามที่กล่าวอ้างอิงไว้ในบทที่ 2 เป็นเครื่องมือตรวจสอบ (3) ด้านผู้วิจัย (Researcher) ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยของผู้วิจัยหลายท่านที่เป็นงานวิจัยในรอบแนวคิดทฤษฎีเดียวกันมาตรวจสอบความถูกต้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ข้าราชการในพื้นที่อำเภอเชียงคำ ผู้บริหารเทศบาลตำบลหย่วน และนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านรัฐศาสตร์ หรือเป็นผู้มีผลงานทางวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา จำนวนทั้งสิ้น 28 คน มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 นำหนังสือจาก มหาวิทยาลัยปทุมธานี ขอลงพื้นที่วิจัย และส่งถึงผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์

2.2 การลงสำรวจข้อมูลภาคสนาม (Field Study) การลงพื้นที่จริงซึ่งเป็นเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงกายภาพของพื้นที่กลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา โดยทำหนังสือ และประสานงานติดต่อเพื่อขออนุญาตทำวิจัย โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ร่วมกับการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร เพื่อสร้างองค์ความรู้บริบทพื้นที่ของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

2.3 ปฏิบัติการรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมด จากการแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 มูลเหตุที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

2.4 การสรุปองค์ความรู้การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา แล้วนำข้อมูลไปสู่การจัดทำเวทีประชาคมในชุมชน หรือพื้นที่ โดยการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจัดทำประชาสัมพันธ์ในชุมชน หรือพื้นที่ โดยการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หลังจากนั้น จึงดำเนินการลงมือปฏิบัติการวิจัยเพื่อสร้างยุทธศาสตร์การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 นำเสนอแนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

2.5 การจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ วิดีโอ ผลงานวิจัย วิดีทัศน์นำเสนอ และนวัตกรรม เพื่อเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชน รวมทั้งการจัดทำแผ่นพับ หนังสือสรุปองค์ความรู้ การเผยแพร่สู่สื่อสารมวลชน สื่อสารสนเทศ สื่อวารสารวิชาการ (TCI) และการจัดพิมพ์เอกสารดัชนีพันธับบสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงตรรกะและสร้างข้อมูลเชิงอุปนัย โดยการนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงแนวคิดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จากนั้นนำประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงตรรกะและสร้างข้อมูลเชิงอุปนัย และสังเคราะห์เป็นแนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา โดยบูรณาการระหว่างบทสัมภาษณ์กับแนวคิดทฤษฎี เพื่อนำมาเป็นข้อสรุปในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยาต่อไป

2. นำเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณชน (Public hearing) โดยการเผยแพร่ และการนำเสนอผลงานจะนำไปสู่การเผยแพร่ในวารสารตามมาตรฐาน TCI และมาตรฐานสากลที่จะนำไปสู่การนำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. สภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สรุปผลการวิจัยได้ว่า ด้านปัญหาส่วนบุคคล โดยรวมแล้วมีผลต่อความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งเกิดจากปัญหาส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีการดำเนินชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในพื้นที่อำเภอเชียงคำ สภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ด้านโอกาสทางสังคม สรุปผลการวิจัยได้ว่า ข้อจำกัดของการเข้าถึงบริการทางสังคมในการให้บริการประชาชนนั้น ยังไม่สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง สภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมในกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ด้านนโยบายของรัฐที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำ สรุปผลการวิจัยได้ว่า ความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในพื้นที่อำเภอเชียงคำ โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำในด้านรายได้ หรือการกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรม สิ่งที่ปรากฏเห็นเด่นชัดคือ รายได้ในภาคครัวเรือนของประชาชนที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ส่วนรายได้เสริมอื่นๆ แทบจะไม่มี

2. มลเหตุที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สรุปผลการวิจัยได้ว่า มลเหตุที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 8 ด้านดังต่อไปนี้

- 1) ด้านรายได้ เกิดจากการกระจายรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกัน
- 2) ด้านการถือครองทรัพย์สิน เกิดจากการขาดสิทธิ์ครอบครองที่ดินเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต เนื่องจากแหล่งพื้นที่อาศัย และพื้นที่ทำกินของ ส่วนมากอยู่ในเขตพื้นที่ป่าทำให้ไม่สามารถออกเอกสารสิทธิ์ได้
- 3) ด้านการเข้าถึงบริการทางสังคม และโครงสร้างพื้นฐาน เกิดจากการบริการ และโครงสร้างสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน โครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา การให้บริการทางด้านสวัสดิการสังคม การบริการ และโครงสร้างพื้นฐานทางกระบวนการยุติธรรม
- 4) ด้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยอำนาจรัฐ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยอำนาจรัฐนั้น ถือได้ว่าอยู่ในระดับที่น้อย ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐต่างๆ ในพื้นที่มีการส่งเสริม และ

พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีระบบบริหารราชการที่เข้มแข็ง มีระบบถ่วงดุลอำนาจ และการตรวจสอบที่เข้มงวด เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ หรือสองมาตรฐาน การปฏิบัติไม่มีข้อจำกัดในด้านเชื้อชาติ หรือสถานะบุคคลทางกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องแต่อย่างใด

5) ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน และสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน เกิดจากการขาดโอกาสการมีงานทำ การฝึกอาชีพ ตลอดจนการเข้าถึงโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาความยากจน และแก้ไขปัญหาหนี้สินนอกระบบ

6) ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต เกิดจากการขาดโอกาสการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต เช่น ขาดโอกาสในการเข้าร่วมรับฟังการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาของชุมชน ตลอดจนขาดโอกาสในการเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินกิจกรรม และการติดตามประเมินผล

7) ด้านเพศ เกิดจาก การขาดโอกาสที่เท่าเทียมกับเพศชายในการได้รับการถ่ายทอดทักษะอาชีพ การหารายได้เสริม นอกจากการทำการเกษตร การวางแผนเพื่อประกอบธุรกิจ และการค้าขาย การมีบทบาทด้านการเมืองท้องถิ่น ตลอดจนการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชน กลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่อำเภอเชียงคำเป็นได้แค่เพียงแรงงานที่สำคัญในครอบครัวเท่านั้น

8) ด้านการแสดงความคิดเห็น เกิดจากการขาดโอกาส และสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่ไม่ต้องพึ่งพิงการช่วยเหลือจากภาคส่วนต่างๆ สิทธิในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพื้นที่ หรือแม้แต่กระทั่งการมีส่วนร่วมประชุมรับฟังความคิดเห็นโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นในชุมชน ตลอดจนสิทธิในการออกเสียงเลือกผู้นำชุมชนในพื้นที่ ทั้งนี้ มองว่าที่ผ่านมาหากกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่มักจะไม่ได้รับการยอมรับ หรือตอบสนองจากเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่าที่ควร

3. แนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย

1) ด้านรายได้ ควรสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชนในพื้นที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการประกอบอาชีพ ควรสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูล

ข่าวสารในการพัฒนาอาชีพให้กับกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่

2) ด้านการถือครองทรัพย์สิน ควรสร้างโอกาสในการมีที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่เพื่อเป็นการสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้น ควรมีความชัดเจนในเรื่องสิทธิในที่ดินเพื่ออยู่อาศัยทำกินของกลุ่มชาติพันธุ์

3) ด้านการเข้าถึงบริการทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐาน ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้กลุ่มชาติพันธุ์สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

4) ด้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยอำนาจรัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบทบาทหน้าที่และสร้างความตระหนักที่ดีในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในพื้นที่

5) ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน ควรส่งเสริมการพัฒนาอาชีพเสริมเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับขีดความสามารถและศักยภาพของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อบนพื้นที่สูง

6) ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ภาครัฐควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนตั้งแต่กระบวนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการกำหนดแนวทางและการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่

7) ความเหลื่อมล้ำทางเพศ ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อให้มีระดับการศึกษา ทักษะ และความรู้ที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพอย่างเท่าเทียมกับกลุ่มเป้าหมายชาย

8) ด้านการแสดงความคิดเห็น ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่ในการเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเชิงพื้นที่ทั้งภาครัฐและเอกชน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ด้านปัญหาส่วนบุคคล โดยรวมแล้วมีผลต่อความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งเกิดจากปัญหาส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีการดำเนินชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง การลดความเหลื่อมล้ำด้านการ

เข้าถึงความยุติธรรมในสังคมไทยโดยยุติธรรมชุมชน พบว่า 1) สาเหตุความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงความยุติธรรม ประกอบด้วยสาเหตุ หลัก 5 ประการ ได้แก่ ความยากจน การไม่รู้กฎหมาย การไม่มีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และปัญหาข้อจำกัดด้านอื่นๆ 2) ความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงความยุติธรรมสามารถลดลงได้ด้วยกระบวนการยุติธรรมชุมชน โดยการจัดตั้งสำนักงานยุติธรรมจังหวัดและศูนย์ยุติธรรมชุมชน 3) ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ได้แก่ กระบวนการยุติธรรมชุมชนสามารถลดความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงความยุติธรรมในสังคมไทยในมิติการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุก่อนที่จะเกิดปัญหา การให้ความรู้ ความช่วยเหลือหลังเกิดปัญหา กระบวนการยุติธรรมชุมชนช่วยให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมและเข้าถึงการรับบริการการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้ทุกพื้นที่ โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน (สัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ, 2561)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า เกิดจากการกระจายรายได้ไม่เท่าเทียมกัน ความไม่เท่าเทียมของโอกาสในการเข้าถึงกิจกรรม และผลประโยชน์ต่างๆ การถูกเอารัดเอาเปรียบ การขาดสิทธิครอบครองที่ดินในการออกเอกสารสิทธิในการใช้พื้นที่ การเข้าถึงบริการทางสังคม และโครงสร้างพื้นฐาน สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของของ สัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง การลดความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงความยุติธรรมในสังคมไทยโดยยุติธรรมชุมชน พบว่า 1) สาเหตุความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงความยุติธรรม ประกอบด้วยสาเหตุ หลัก 5 ประการ ได้แก่ ความยากจน การไม่รู้กฎหมาย รู้กฎหมายเพียงบางส่วนและความรู้ที่ไม่ถูกต้องการนำความรู้ทางกฎหมายหรือการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบ การไม่มีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และปัญหาข้อจำกัดด้านอื่นๆ 2) ความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงความยุติธรรมสามารถลดลงได้ด้วยกระบวนการยุติธรรมชุมชน โดยการจัดตั้งสำนักงานยุติธรรมจังหวัดและศูนย์ยุติธรรมชุมชน (สัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ, 2561)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ควรสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชนในพื้นที่เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการประกอบอาชีพ ควรสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอาชีพ ควรสร้างโอกาสในการมีที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่เพื่อเป็นการสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้น ควรมีความชัดเจนในเรื่องสิทธิในที่ดินเพื่อยุติการค้าที่ดินของกลุ่มชาติพันธุ์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำ

การตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบทบาทหน้าที่และสร้างความตระหนักที่ดีในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการพัฒนาอาชีพเสริมเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน และสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับขีดความสามารถและศักยภาพของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อบนพื้นที่ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนตั้งแต่กระบวนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการกำหนดแนวทางและการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่ ควรส่งเสริมบทบาทของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อบนพื้นที่สูงในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาในเชิงพื้นที่มากขึ้น ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเชิงพื้นที่ และควรส่งเสริมกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนในการดำเนินกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของพระเชมทัต สีสำโร (รีนสำราญ) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการศึกษา ควรขยายการจัดการศึกษาทางไกลโดยใช้โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลและขาดแคลนครูผู้สอน ด้านรายได้ ควรเพิ่มเบี้ยคนพิการและเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่ยากจนให้เพียงพอที่จะดำรงชีพได้ สนับสนุนชุมชนให้มีการจัดบริการตามความจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ ด้านที่ดิน รัฐควรสนับสนุนการมีที่ดินทำกินอย่างยั่งยืนในรูปแบบจัดสรรที่ดินทำกินอย่างมีเงื่อนไขเพื่อป้องกันการเปลี่ยนมือ และสนับสนุนการจัดตั้งธนาคารที่ดิน ทำให้เกิดการกระจายการถือครองที่ดิน และด้านบริการสาธารณสุข ควรจัดบริการด้านสุขภาพให้กับประชากรที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล เข้าถึงบริการจากสถานพยาบาลของรัฐในพื้นที่ได้ พัฒนาระบบส่งต่อผู้ป่วยตั้งแต่ระดับชุมชนไปสู่ระดับจังหวัด ภาค และระดับประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พระเชมทัต สีสำโร (รีนสำราญ), 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์ไทลื้อ ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ปัญหาความเหลื่อมล้ำ และความไม่เป็นธรรมนั้น เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่มาจากปัจจัย หรือเงื่อนไขสำคัญ คือ อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมซึ่งอำนาจดังกล่าวเกิดจาก ความสามารถในการเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรธรรมชาติทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ทรัพยากรทางสังคม และทรัพยากรทางการเมืองของประชาชนแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน

1.2 ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน เพิ่มเบี้ยเลี้ยงสวัสดิการให้กับครูผู้สอนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอน ส่วนในด้านการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐควรมีการเพิ่มเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจนให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมได้

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ด้านรายได้ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ควรวางแผนการดำเนินงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในด้านรายได้

2.2 ด้านการถือครองทรัพย์สิน ภาครัฐควรสร้างโอกาสในการมีที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่เพื่อการประกอบอาชีพของเกษตรกร

2.3 ด้านการเข้าถึงบริการทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐาน ภาครัฐควรส่งเสริมให้เกิดระบบการคุ้มครองทางสังคมและควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้กลุ่มชาติพันธุ์สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

2.4 ด้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยอำนาจรัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการปฏิบัติต่อกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่

2.5 ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน ควรส่งเสริมการพัฒนาอาชีพเสริมเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน และสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับขีดความสามารถและศักยภาพของกลุ่มชาติพันธุ์บนพื้นที่สูง

2.6 ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ภาครัฐควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนตั้งแต่กระบวนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการกำหนดแนวทาง และการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่

2.7 ความเหลื่อมล้ำทางเพศ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและปลูกฝังค่านิยมด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย

2.8 ด้านการแสดงความคิดเห็น ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ในการเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเชิงพื้นที่ และควรส่งเสริมสตรีชาติพันธุ์ในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการดำเนินกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาวิจัยการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมในกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปกำหนดเป็นนโยบายในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมในระดับจังหวัด และระดับประเทศ

3.2 ควรศึกษาวิจัยนโยบายพัฒนาสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย และการส่งเสริมในการพัฒนาอาชีพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในด้านเศรษฐกิจของสังคมไทย โดยศึกษาแบบเจาะลึกข้อมูลเฉพาะด้าน ในแต่ละด้านเพื่อให้ได้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยที่ละเอียดยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2560). ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรีพ.ศ. 2560 – 2564.

กรุงเทพมหานคร: กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่

6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิธิ เอียวศรีวงศ์, (2553). กรุงแตกพระเจ้าตากฯ และประวัติศาสตร์ไทย : ว่าด้วยประวัติศาสตร์และประวัติศาสตร์นิพนธ์. กรุงเทพมหานคร: มติชน.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร, (2555). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติของการวัดเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 2564. (2560). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). การทำวิจัยทางสังคม: หลักการ วิธีปฏิบัติและสถิติและคอมพิวเตอร์. ชลบุรี: Come In.
- มัลลิกา บุณนาค, (2537). สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรุงเทพมหานคร (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- วินิจ ล้ำเหลือ, (2546). กลไกการคุ้มครองสิทธิของคนไร้สัญชาติในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี การถอดถอนสัญชาติจากนัยการถอนชื่อชาวบ้านออกจากทะเบียนราษฎร อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สถาบันวิจัยภาษา และวัฒนธรรมเอเชีย. (2556). โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลกระบวนการแก้ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในสังคม ภายใต้โครงการบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11สู่การปฏิบัติ. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาวะผู้นำวิถีพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*

BUDDHIST LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA

พระมหารักษ์ศักดิ์ ปณฺญาวุฑฒ (บุญชัย)¹, พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปณฺโญ² และ เอกราช โษษิตพิมานเวช³

Phramaha Raksak Puṅṅavaddhano (Boonchai)¹, Phramaha Phisit Visittapaṅṅo²

and Ekkarach Kositpimanwach³

¹⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹⁻³ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: raksak.1530@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาภาวะผู้นำวิถีพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียน โดยพัฒนาให้ผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างก่อนการเริ่ม ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ภาวะผู้นำวิถีพุทธ คือ ผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถความรับผิดชอบในการทำงาน ด้วยคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ได้แก่ 1. มีจิตใจเพื่อแผ่ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข 2. มีความหวังดี มีความหวังดีให้ความรู้ใหม่ๆด้านเทคโนโลยีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเอาใจใส่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ 3. มีความยินดีไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาที่มียุทธา โดยการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ และนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ 4. การวางตนเป็นกลาง ผู้บริหารต้องทำให้เป็นกลางตั้งอยู่บนความยุติธรรม ทำงานเป็นทีมเดียวกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในการใช้เทคโนโลยี ไม่เอนเอียงเข้าข้างความสามารถของใครคนใดคนหนึ่ง ให้คำวิจารณ์หรือคำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

* Received 17 April 2023; Revised 24 April 2023; Accepted 28 April 2023

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำวิถีพุทธ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล

Abstract

This article aims to study Buddhist leadership for school administrators in the Era. digital that educational institution administrators must prepare for learners by developing students to interact with those around them before starting use information and communication technology have learned to live with others

Buddhist leadership is a person who has knowledge, ability and responsibility for work with qualities suitable for leadership as follows : 1) Have a generous mind. Executives must have behaviors with good intentions to make others happy. 2) Have Good intentions. good intentions, to provide new knowledge in technology to subordinates. And always pay attention to subordinates. 3) Be willing to not abandon subordinates in times of trouble. by encouraging subordinates to constantly develop themselves in technology and lead to new innovations. 4) Being neutral. Executives must be neutral based on justice. Work as a team, not divided into groups in the use of technology. Not leaning in favor of anyone's abilities Give criticism or advice to subordinates with fairness.

Keywords: Buddhist Leadership, School Administrators, Digital ERA

บทนำ

การพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อน เครื่องมือในการพัฒนามนุษย์คือการศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีบทบาทในการที่จะบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยการอาศัยความร่วมมือจาก

บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่ายเช่น ครูสอนในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันและอนาคต และการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะนาพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารงานด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและที่สำคัญคือ การสร้างศรัทธาในตัวเองให้เกิดขึ้นร่วมงาน (อัคราธร สัมณิโชติ, 2550)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในยุคดิจิทัล จึงต้องมีความรู้ ความมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความชำนาญงาน มีมนุษยสัมพันธ์ และมีประสบการณ์การบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) โดยในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ล้วนส่งผลทำให้ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลจึงหมายถึงการนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาคนในทุกมิติตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยให้มีความสมบูรณ์เป็นคนดีมีวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนทั้งในส่วนฐานความรู้และระบบความคิดในลักษณะสหวิทยาการและตรงกับความต้องการของประเทศในอนาคต พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจและเหมาะสมกับช่วงวัย มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนควบคู่กับการพัฒนาครู เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารการศึกษาในทุกระดับ ส่งเสริมหลักคิดที่ถูกต้องสอดแทรกการปลูกฝังวินัยและอุดมการณ์ที่ถูกต้องของคนในชาติ หลักคิดที่ถูกต้องด้านคุณธรรมจริยธรรม

การมีจิตสาธารณะ การเคารพกฎหมาย และกติกาสังคมเข้าไปทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562)

บทความนี้จะนำเสนอภาวะผู้นำวิถีพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการรับนโยบายและสร้างประสิทธิผลของงานในสถานศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด คิดริเริ่ม คิดเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในโลกแห่งดิจิทัล เครือข่ายออนไลน์ที่เกิดจากการสร้างเนื้อหาร่วมกันแบ่งปันความรู้ปรับปรุงและขยายเนื้อหาเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาได้ ถือได้ว่าเป็นวัฒนธรรมของสังคมวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนไทยที่ได้รับการกล่อมเกลาคำสอนของพระพุทธศาสนา เป็นการส่งเสริมภาวะผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารในอุดมคติของครู นักเรียน ผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะ ความสามารถ กระบวนการ วิธีการ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในฐานะผู้นำในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร มีองค์ประกอบดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ มีมุมมองทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3) การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดจินตนาการ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์สู่กระบวนการ

คิดในสิ่งที่แปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และพัฒนาต่อยอดเพื่อนำมาใช้ในการบริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้บริหาร ในการเข้าถึงและใช้ข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล พัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา

5) การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการ สร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ค้ำยกย่องชมเชย รางวัล ข้อเสนอแนะบุคลากรอยู่เสมอ ส่งเสริมการเกิดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมถึงสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

6) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการ แนวทางปฏิบัติที่พัฒนาขีด ความสามารถในการเรียนรู้ของตนเองและบุคลากรในองค์กร การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้ องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถในการ ปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2012)

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียม ความพร้อมให้ผู้เรียน โดยพัฒนาให้ผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างก่อนการเริ่ม ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เข้าใจ อารมณ์ ตนเองและผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับทาง สังคม รู้สึกมีความสุข มีคุณค่า นำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนและการทำต่อไป

ภาวะผู้นำวิถีพุทธ

"ผู้นำ" เป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กรมีบทบาทที่ต้องดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของ สภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โลกในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ใน เรื่อง "ภาวะผู้นำ" นั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กร ดังนั้น "ภาวะผู้นำวิถีพุทธ" จึงหมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติตามหลักพุทธปรัชญาที่ยังก่อให้เกิดอำนาจทางใจหรืออำนาจแห่งธรรม ที่จะทำให้ผู้อื่นรักศรัทธา และเชื่อถือด้วยความจริงใจ อำนาจนี้เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติตามหลักความดี ความงาม และความจริง อันถูกต้องตามหลักแห่งเหตุผลที่เกิดจาก

ปัญญาผู้นำชนิดนี้จะมีธรรมานุภาพแต่ผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้นำในทางวิญญาณ (Spiritual Guide) ด้วยโดยจะใช้อำนาจเพื่อการครองใจผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นศรัทธาและเชื่อฟัง และสามารถชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามไปในทางที่ถูกที่ควร โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจการบังคับ หรือการให้รางวัล การให้คุณและโทษ ตามระเบียบแบบแผนตามธรรมเนียมใดๆ ทั้งสิ้น หลักพุทธปรัชญาจึงมีคุณค่าสำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างเสริมภาวะผู้นำ (สุวิน สุขสมกิจ, 2549 : 3) ผู้ที่มีความรอบรู้รอบคอบและต้องประกอบไปด้วยการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถความรับผิดชอบในการทำงานและมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มองผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ดี มีความยุติธรรม มีหัวใจพระพรหม รู้รักสามัคคี มีความเสียสละ ไม่มีมานะ ทิฐิ ปราศจากอคติ ซึ่งคุณธรรมต่างๆ เหล่านี้จะต้องมีอยู่ในตัวของผู้นำที่จะทำให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานด้วยการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงานในองค์กร (พระเทพปริยัติเมธี (สฤษดิ์ สิริธโร), 2553)

ภาวะผู้นำวิสุทธิ คือ ผู้ที่มีความรอบรู้รอบคอบและต้องประกอบไปด้วยการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถความรับผิดชอบในการทำงานและมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน เช่นหลักพรหมวิหาร 4 ที่เป็นหลักธรรมที่ภาวะผู้นำต้องมีไว้เป็นหัวใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559)

1) หลักเมตตา เมตตา คือ หลักแห่งการมีใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความมีไมตรี ความปรารถนาดี ความอยากให้ผู้อื่นมีความสุขและประสบแต่สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ ซึ่งโดยความหมายก็ได้แก่ ความเป็นมิตรต่อกันนั่นเอง ซึ่งความเป็นมิตร หมายถึง การที่ปัจเจกชนคนหนึ่งปรารถนาดีต่อผู้อื่น หรือปรารถนาให้ผู้อื่นตลอดจนสรรพสัตว์อื่น ๆ มีความสุข ประสบแต่สิ่ง ที่เป็นประโยชน์ ปัจเจกชนในลักษณะนี้ ถือได้ว่า เป็นบุคคลที่ชื่อว่า มิตร เช่น พ่อ แม่ ดังพุทธ ภาษิตว่า “...มารดาชื่อว่า เป็นมิตรในเรือนของตน” หรือ “...สหายเป็นมิตรของผู้มีความต้องการ เนื่อง ๆ” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539 : 15/161/50)

2) หลักกรุณา กรุณา คือ ความสงสาร เห็นอกเห็นใจ ที่แสดงออกมาด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นและปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์โดย การเปิดใจฟัง ปัญหาของผู้อื่นแล้วหาหนทาง แนวทาง ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้เขาด้วยความเต็มใจ ในขณะที่เดียวกันการช่วยเหลือผู้อื่นนั้นต้องไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ ตามนี้ในองค์กรที่

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดปัญหาเรื่องความแก่งแย่ง ชิงดี ชิงเด่นกัน มีเพียงความยินดี ความสงสารให้ในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้องค์กรเจริญเติบโตตาม วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ขององค์กรเหล่านั้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนดคนโยบายไว้

3) หลักมูทิตา มูทิตา คือ ความยินดี ประรณนาดีให้ ผู้อื่นเป็นสุขไม่ว่าจะเป็นมนุษย์ หรือสรรพสัตว์ รู้สึกพลอยชื่นชม เมื่อผู้อื่นได้มาซึ่งชื่อเสียง ลาภ ยศ สรรเสริญหรือยินดีเมื่อเห็น ผู้อื่นมีความกিনดีอยู่ดี มีจิตใจแจ่มใสและเปิดโอกาสให้ทุก คนทำงานแสดงความคิดเห็นได้อย่าง เต็มความสามารถ ถ้าเห็นว่าการคิดของเขาเป็นสิ่งที่ดี ถูกต้องก็ต้องสนับสนุนให้เขามีความ เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป เมื่อคุณธรรมข้อนี้มีอยู่ในจิตสำนึก แล้วย่อมปรามเสียซึ่งความอิจฉา ริษยาในความสุขความสำเร็จของผู้อื่น

4) หลักอุเบกขา อุเบกขา คือ ความวางเฉยเป็นกลาง ตั้งมั่นอยู่ ในธรรมโดย ปราศจากอคติทั้งปวง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เลือกที่รัก มักที่ชัง มีความ ยุติธรรม ในการให้รางวัล หรือการลงโทษและต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจึงจะสามารถนำไปใช้ใน การดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสงบไม่วุ่นวาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำวิสุทธิพุทธ คือ ผู้ที่มีความรอบรู้รอบคอบและต้องประกอบไปด้วย การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถความรับผิดชอบในการทำงานและมีทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน โดยการนำหลักธรรมใน พระพุทธศาสนามาเป็นหลักปฏิบัติเช่น หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความรัก ความ ประรณนาดีให้ผู้อื่นเป็นสุข 2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ 3) มูทิตา ความ พลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข 4) อุเบกขา การวางใจเป็นกลางให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น วาง เฉยไม่ติใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ หลักธรรมนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารและครูผู้สอนเกิดการพัฒนาระบบการบริหารงานทุกด้าน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำหน้าที่ ของตนให้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จได้ตามที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี

ภาวะผู้นำวิสุทธิพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ภาวะผู้นำวิสุทธิพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำมาปรับ ใช้กับยุคดิจิทัล โดยหลักธรรมคือหลักพรหมวิหาร 4 อันเป็นหลักการพัฒนาชีวิตเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จเป็นคนสมบูรณ์แบบตามแนวพุทธ เป็นธรรมที่ควรเจริญ คือ ควรทำให้เกิดมีขึ้นเพื่อ

ใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาชีวิตโดยสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารด้านการครองตน การครองคน การครองงาน อันจะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. มีจิตใจเผื่อแผ่ (เมตตา) ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมมีความหวังดีต่อครู หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน เพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ไมตรีจิตสนิทสนมกับผู้น้อย ห่วงความดีงามแก่เขา อยากให้เขามีความสุขการเห็นลูกน้องมีความสุข เป็นสิ่งที่หัวหน้าต้องคำนึงถึง หัวหน้าควรดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงาน เพื่อให้ลูกน้องรู้สึกว่าได้โดดเด่นเดี่ยวอบอุ่น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ผู้นำควรมีการอัปเดตความรู้ในด้านเทคโนโลยีและกล้าที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานมีความคิดสร้างสรรค์คิดนอกกรอบในการบริหารสามารถแนะนำการใช้เทคโนโลยีให้ได้มีการพัฒนาตลอดเวลา และนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอกล้าตัดสินใจ และมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นระบบ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่นแบบแตกต่าง ให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ ผู้นำจะอาศัยแค่ความรู้และภาวะผู้นำแบบเดิม ๆ จะไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนองค์กรที่ต้องการให้มีการเติบโตแบบก้าวกระโดด ทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีเพิ่มเติมในการบริหารก็คือ บุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็น ในการจัดทำแผนประจำปี มีโครงการ กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารงานด้านต่างๆ ผู้บริหารควรมีความหวังดีต่อบุคลากรในโรงเรียน โดยการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือแก่บุคลากรทุกคน มีความรักความเมตตา รู้จักให้อภัย แนะนำให้มีการปรับปรุงแก้ไข มากกว่าที่จะมีการลงโทษ เอาใจใส่ สอดส่องดูแลอย่างต่อเนื่องโดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนด้วยความเมตตา โดยมีการเสริมแรงในเชิงบวก

2. มีความหวังดี (กรุณา) ผู้บริหารต้องพฤติกรรมหวังดีสงสารเมื่อผู้อื่นหรือครู หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน มีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร ห่วงใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำ การพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจกับลูกน้องโดยไม่ปล่อยให้ลูกน้องต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลด้านเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการสร้างองค์กรให้ทันตามยุคดิจิทัล ในยุคดิจิทัลมีการพัฒนา

นวัตกรรมใหม่ๆ ผู้นำควรมีการปลูกเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้กับองค์กรผู้นำต้องมีเมตตาควรเป็นร่มโพธิ์ร่มไทรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุข มีความกรุณาไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาที่ปัญหา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันด้วยอบอุ่น ด้วยความสุข ไม่เบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายและใจ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามโอกาสและความสามารถโดยไม่หวังผลประโยชน์

ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความหวังดีให้ความรู้ใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีกับผู้ใต้บังคับบัญชา คอยหมั่นสังเกตและเอาใจใส่การใช้เทคโนโลยีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ สร้างความสามัคคีภายในโรงเรียนผ่านทางเทคโนโลยีต่างๆ มีความปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความสุขในการใช้เทคโนโลยี มีความเชื่อมั่นในทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น มีการแบ่งปันความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวการพูดคุยกันมาใช้ในการทำงาน

3. มีความยินดี (มูทิตา) ผู้บริหารต้องมีความยินดี มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป ความชื่นบานในเวลาที่ผู้อื่นหรือครู หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน ได้รับความดี เมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตาม ด้วยคุณธรรมเมื่อลูกน้องประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะทางด้านการงาน ด้านครอบครัว หรือในทุก ๆ ด้าน หัวหน้าควรแสดงความยินดีต่อลูกน้องด้วยความจริงใจ ลูกน้องจะรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญ และรู้สึกภูมิใจมากยิ่งขึ้น อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา การบริหารการจัดการเรียนการสอน (Instruction) ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, We Chat หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่เลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์ เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่ม LINE เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ เป็นต้น (สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ ศิรินทิพย์ กุลจิตรตรี และโกวิท จันทะปาละ, 2563)

การทำงานระบบทีมในยุคดิจิทัลอาจไม่ใช่แค่การสร้างสัมพันธ์ร่วมกัน การเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือแม้กระทั่งการทำงานร่วมกันให้ได้เท่านั้นแล้ว ยุคดิจิทัลนี้เราอาจนำ

เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ระบบทีมให้ดียิ่งขึ้นได้ อย่างเช่น การนำ App ที่มีประโยชน์ต่อระบบการสั่งงานและพูดคุยกัน มาใช้กับการทำงาน, การหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามาช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและ ประหยัดเวลาในการทำงานขึ้น, หรือการหาระบบคำนวณโดยคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อลดความ ผิดพลาดจากมนุษย์ เป็นต้น แล้วให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำงานระบบ ทีมได้อย่างคล่องตัวยิ่งขึ้นด้วย และสร้างผลงานให้ทีมได้อย่างประสบความสำเร็จ

ดังนั้น ผู้บริหารต้องไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาที่ปัญหาเกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยี โดยการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ สามารถแนะนำการใช้เทคโนโลยีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการพัฒนาตลอดเวลา และนำไปสู่ นวัตกรรมใหม่ๆ มีการพยายามช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้เต็มที่ที่สามารถแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้หาวิธีพัฒนาตนเองได้ และส่งเสริมสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ได้แสดงความสามารถและได้พัฒนาผลงานในโอกาสสำคัญโดยไม่ปิดกั้น สร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี

4. การวางตนเป็นกลาง (อุเบกขา) หมายถึง มีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจไม่ดีใจเมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมความมีเมตตา กรุณา และมุกิตา เมื่อมีผู้ประพฤติดีก็ต้องยกย่อง สรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ ประพฤติไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิโทษตามกรณีของความผิด ไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติ ที่ผิดๆ หัวหน้าควรวางใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรมหาก ลูกน้องคนหนึ่งได้รับการช่วยเหลือ แต่อีกคนหนึ่งกลับไม่ได้รับการช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ถือว่าไม่มีความยุติธรรมในการบริหาร ควรให้ความช่วยเหลือลูกน้องให้เท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติเอนเอียงด้วยความรักหรือความชัง

ดังนั้น ผู้บริหารต้องทำใจให้เป็นกลางตั้งอยู่บนความยุติธรรมในความสามารถการ ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่น ทำงานเป็นทีมเดียวกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในการ ใช้เทคโนโลยี มีสรรเสริญความก้าวหน้าเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่ เอนเอียงเข้าข้างความสามารถของใครคนใดคนหนึ่ง ให้คำวิจารณ์หรือคำแนะนำกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ไม่ควรเพิกเฉยเวลาผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดควรกล่าว ตักเตือนหรือลงโทษ มีความพึงพอใจความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม

และมีการให้รางวัลเป็นขวัญกำลังใจเวลาผู้ได้บังคับบัญชาทำความดีให้กับโรงเรียนในการแสดงศักยภาพที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำวิถีพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ดังนี้

1. มีจิตใจเผื่อแผ่ (เมตตา) ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมมีความหวังดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาในโรงเรียน เพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ บุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็น

2) มีความหวังดี (กรุณา) ผู้บริหารควรมีความหวังดีให้ความรู้ใหม่ๆด้านเทคโนโลยีกับผู้ได้บังคับบัญชา คอยหมั่นสังเกตและเอาใจใส่การใช้เทคโนโลยีให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ

3. มีความยินดี (มุทิตา) ผู้บริหารต้องมีความยินดี ไม่ทอดทิ้งผู้ได้บังคับบัญชาในเวลาที่ปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี โดยการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ สามารถแนะนำการใช้เทคโนโลยีให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีการพัฒนาตลอดเวลา และนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ

4. การวางตนเป็นกลาง (อุเบกขา) ผู้บริหารต้องทำใจให้เป็นกลางตั้งอยู่บนความยุติธรรมในความสามารถการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่น ทำงานเป็นทีมเดียวกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในการใช้เทคโนโลยี มีสรรเสริญความก้าวหน้าเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน ไม่เอนเอียงเข้าข้างความสามารถของใครคนใดคนหนึ่ง ให้คำวิจารณ์หรือคำแนะนำกับผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

สรุป

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียน โดยพัฒนาให้ผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างก่อนการเริ่ม ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เข้าใจ อารมณ์ตนเองและผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับทางสังคม

ดังนั้น ภาวะผู้นำวิถีพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงเป็นกลไกสำคัญในการรับนโยบายและสร้างประสิทธิผลของงานในสถานศึกษาที่ต้องบริหารตน บริหารคน

บริหารงานในหน่วยงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด คิดริเริ่ม คิดเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับสถานการณ์และมีมนุษยสัมพันธ์มีน้ำใจ มีความสามารถในการมาร่วมทำงาน การกระจายอำนาจ การมอบหมายงาน การให้บุคลากรได้มีอิสระในการทำงาน การสร้างทีมงานด้วยหลักคุณธรรม ยุติธรรม การเปิดใจยอมรับแนวคิดข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ และการตัดสินใจอย่างรวดเร็วบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผลที่เหมาะสม ผู้นำวิถีพุทธจำเป็นต้องมีหลักคุณธรรม ความคิดก้าวหน้า ทันสมัย และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เท่าทันกับยุคดิจิทัลนั่นเอง สรุปองค์ความรู้การศึกษา ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2012). Super Leadership : สุดยอดภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสพับลิชชิง
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพปริยัติเมธี (สฤษฎ์ สิริโร). (2553). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย. ใน รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ ศรินทิพย์ กุลจิตรตรี และโกวิท จันทะपालะ. (2563). แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล สรป ชั้น. Journal of Modern Learning Development, 5 (3), 245-259.
- สุวิน สุขสมกิจ. (2549). พุทธปรัชญากับการสร้างเสริมภาวะผู้นำ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้นำระดับกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดกาญจนบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แหม่ซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัคราธร สัมณโชติ. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2562). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของการบริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. วารสารบัณฑิตมหาจุฬาลงกรณขอนแก่น, 6(3), 634-644.

การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่*

NEW PUBLIC GOVERNANCE: NPG

กรวิชัย บุญมี

Korawit Bunmee

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมศอกราช

Mahamakut Buddhist University Srithammasokkarat College, Thailand

Corresponding author E-mail: kornwitb@gmail.com

บทคัดย่อ

การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน การกระจายอำนาจ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การจัดการปกครองแนวใหม่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีลักษณะที่ซับซ้อนมากขึ้น ปัญหาสาธารณะในปัจจุบันมีความซับซ้อนและไม่สามารถแก้ไขได้โดยภาครัฐเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม

การจัดการปกครองแนวใหม่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การให้โอกาสประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะและการบริหารจัดการภาครัฐ การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจการตัดสินใจและทรัพยากรจากรัฐบาลส่วนกลางไปยังระดับล่าง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ

การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างรัฐบาล องค์กรชุมชน เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการจัดการปกครองสาธารณะ การแบ่งปันประสบการณ์และความรู้ทำให้สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาและเป็นการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรและรัฐบาล อันเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวและปรับปรุง

* Received 24 August 2023; Revised 5 September 2023; Accepted 28 October 2023

กระบวนการการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายทางสังคมและเทคโนโลยีเช่นเดียวกัน. การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ เน้นความร่วมมือระหว่างรัฐและประชาชน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คำสำคัญ: การจัดการปกครอง, การปกครองสาธารณะ, การจัดปกครองสาธารณะแนวใหม่

Abstract

New Public Governance (NPG) is a concept that emphasizes cooperation between various sectors in society in solving public problems. Focusing on public participation decentralization and creating a network of cooperation New forms of governance have emerged in response to changes in global society that are increasingly complex. Today's public problems are complex and cannot be solved by the government alone. It requires cooperation from all sectors in society.

The new governance has the following important characteristics: Public participation means giving people the opportunity to participate in the formulation of public policy and public administration. Decentralization refers to the distribution of decision-making power and resources from the central government to lower levels. Creating a cooperation network means cooperation between the government, private sector, and civil society in solving public problems.

The sharing of knowledge and experience between governments and community organizations is important in the development of public governance. Sharing experiences and knowledge makes it possible to learn from past experiences and creates shared learning. This makes it possible to create a learning culture in organizations and governments. It is important to adapt and improve management processes in response to social and technological changes and challenges at the same time. New style of public

administration Emphasis on cooperation between the state and the people.
Use of information and communication technology

Keyword: Government Management, Public Government, New Public
Governance

บทนำ

บทความวิชาการเรื่อง การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอ ดังนี้ 1) เพื่อนำเสนอแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ 2) เพื่อวิเคราะห์ความสำคัญของการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการนำแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ไปประยุกต์ใช้ในประเทศไทย วัตถุประสงค์เหล่านี้มีความสอดคล้องกับลักษณะของบทความวิชาการ ซึ่งต้องนำเสนอความรู้ใหม่ หรือเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ให้กับสังคม

กระบวนการการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) เป็นกระบวนการที่รัฐบาลใช้ในการดำเนินการตามนโยบายสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน กระบวนการนี้เกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยโบราณ โดยมีวิวัฒนาการตามยุคสมัย กระบวนทัศน์ของกระบวนการการบริหารรัฐกิจสามารถแบ่งออกเป็น 3 ยุค ได้แก่ (1) ยุคการจัดการปกครองสาธารณะแบบดั้งเดิม (Traditional Public Administration) เกิดขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานว่ารัฐบาลเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสังคม และมีหน้าที่ในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน รัฐบาลจึงมีบทบาทในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การจัดหาบริการสาธารณะ และกำกับดูแลกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (2) ยุคการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1980 โดยให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของรัฐโดยใช้หลักการบริหารธุรกิจมาประยุกต์ใช้ แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานว่าภาครัฐควรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับภาคเอกชน รัฐบาลจึงมีบทบาทในการกำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐเท่านั้น (3) ยุคการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance) เกิดขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีลักษณะที่ซับซ้อนมากขึ้น แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

ในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน การกระจายอำนาจ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

(ยศธร ทวีพล,และคณะ, 2017) ได้นำเสนอ พัฒนาการแห่งศาสตร์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ในช่วงการบริหารแยกออกจากการเมืองสู่การจัดการปกครองแนวใหม่: บทวิเคราะห์ตามกลยุทธ์ Accumulative Model ในการวิเคราะห์พัฒนาการของรัฐประศาสนศาสตร์พบว่ารัฐประศาสนศาสตร์ได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ยุค ดังนี้ ยุคแรก (1887-1926) เป็นยุคที่รัฐประศาสนศาสตร์เริ่มก่อตั้ง โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบราชการยุคที่สอง (1927-1937) เป็นยุคที่รัฐประศาสนศาสตร์ได้พัฒนาทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ขึ้นอย่างมากมาย ยุคที่สาม (1950-1970) เป็นยุคที่รัฐประศาสนศาสตร์ได้หันมาสนใจประเด็นทางสังคมและการเมืองมากขึ้น ยุคที่สี่ (1970-1990) เป็นยุคที่รัฐประศาสนศาสตร์ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดใหม่ ๆ เช่น การบริหารเชิงมีส่วนร่วม การบริหารเชิงคุณภาพ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ ยุคที่ห้า (1990-ปัจจุบัน) เป็นยุคที่รัฐประศาสนศาสตร์ได้พัฒนาไปสู่การจัดการปกครองแนวใหม่ โดยเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของประชาชน การทำงานแบบบูรณาการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กระบวนการการบริหารรัฐกิจได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของประชาชน แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมและได้รับการนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในหลายประเทศทั่วโลก

การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่หลากหลายและเน้นการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นในสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันและอนาคต แนวทางนี้เน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการเข้าใจความสำคัญของความร่วมมือระหว่างรัฐและประชาชน คำว่า "แนวใหม่" หมายถึงการแก้ไขและปรับปรุงกรอบและวิธีการที่มีอยู่เดิมเพื่อตอบสนองต่อสถานะที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับทฤษฎีหรือวิธีการที่กระทำแบบเดิมเท่านั้น.

การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่เน้นเรื่องความโปร่งใสและการเชื่อถือในรัฐบาล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเปิดเผยข้อมูลและสื่อสารกับประชาชน นี่ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าร่วมในกระบวนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีนี้ยังช่วยให้การติดต่อระหว่างรัฐบาลและ

ประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน.

(ไททัศน์ มาลา, 2018) ได้อธิบายแนวคิด New Public Governance (NPG) และการประยุกต์ใช้ในการบริหารรัฐศาสตร์ ซึ่งเน้นการร่วมมือระหว่างรัฐบาลและภาคเอกชน สร้างความโปร่งใสและรับผิดชอบในการตัดสินใจ ผลที่ได้รับของ NPG เป็นการลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารรัฐศาสตร์ ส่งผลให้มีการพัฒนาท้องถิ่นและเร่งความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในสังคมในอนาคต การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่อาจเน้นความร่วมมือระหว่างรัฐและประชาชนในกระบวนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของรัฐบาล การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่สนับสนุนความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ แนวทางนี้อาจเป็นการพัฒนากรอบกฎหมายและนโยบายที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ รวมถึงการใช้แพลตฟอร์มและเทคโนโลยีที่ช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าร่วมในกระบวนการบริหารจัดการได้อย่างง่ายดาย

(กาญจน์ ดวงสิทธิโชค, สุตาภรณ์ อรุณดี, และ อนันต์ ธรรมชาลัย, 2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมตามแนวการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ในการลดปริมาณขยะและพลาสติกของประชาชนเขตเทศบาลตำบลบ่อทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ได้ศึกษากรณีการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะและพลาสติกในเขตเทศบาลตำบลบ่อทอง จังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวทางการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะและพลาสติกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเทศบาลตำบลบ่อทองได้ดำเนินการตามแนวทางนี้อย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดตั้งคณะกรรมการการจัดการขยะและพลาสติกระดับตำบลและหมู่บ้าน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านการจัดการขยะและพลาสติก รวมถึงการจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมที่เหมาะสมในการลดขยะและพลาสติกของประชาชน จากการศึกษาพบว่า การดำเนินงานตามแนวทางการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่สามารถลดปริมาณขยะและพลาสติกในเขตเทศบาลตำบลบ่อทองได้อย่างเป็นรูปธรรม

(Rhodes, R. A. W., 1996) ได้นำเสนอแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance) โดย Rhodes มองว่าการจัดการปกครองสาธารณะแบบ

ดั้งเดิม (Traditional Public Administration) ไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบันได้ เนื่องจากสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น ภาครัฐจึงไม่สามารถทำหน้าที่เพียงลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่จึงให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยใช้กลไกเครือข่ายและหุ้นส่วนภาคีในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะและการส่งมอบบริการสาธารณะ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance) เป็นแนวคิดในการบริหารภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง โดยเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ หลักการสำคัญของการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง หมายถึง การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการดำเนินการแก้ไขปัญหาสาธารณะอย่างมีความหมายและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการให้ความสำคัญกับเครือข่ายและความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ

เหตุผลของการนำเสนอบทความนี้ คือการแสดงให้เห็นว่าแนวทางการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่สามารถนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณะได้อย่างเป็นรูปธรรมว่าสามารถแก้ปัญหาเชิงสาธารณะได้ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป และก่อให้เกิดประโยชน์อื่นๆ ตามมามากมาย จึงเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ

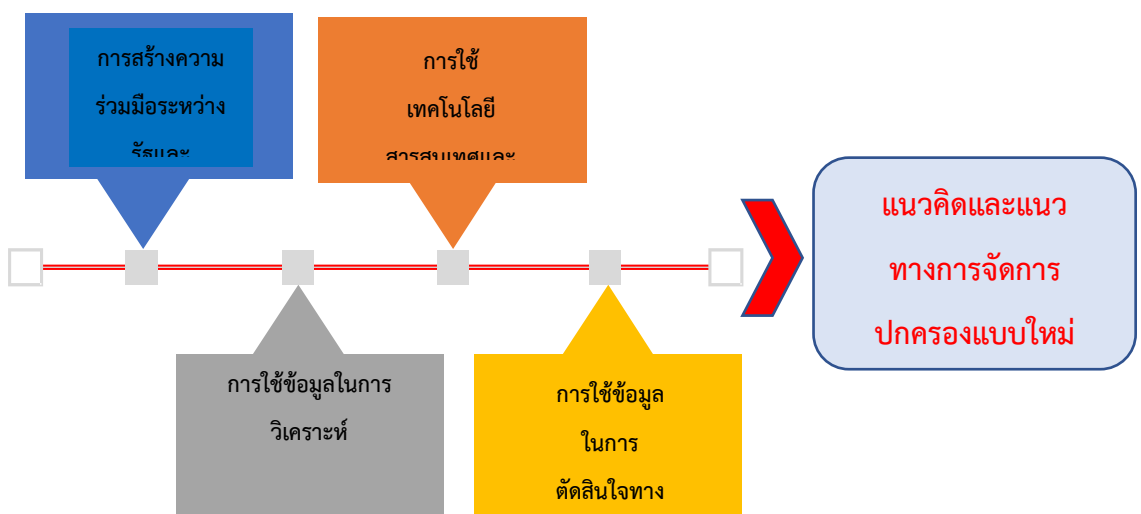
แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่

การวิเคราะห์แนวคิดและแนวทางการจัดการปกครองแบบใหม่: คือการนำเสนอแนวคิดและแนวทางการจัดการปกครองแบบใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการร่วมมือระหว่างรัฐและประชาชน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการปกครอง และวิธีการใช้ข้อมูลและวิจัยในการตัดสินใจทางการเมือง วัตถุประสงค์นี้ช่วยสร้างภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องการปกครองสาธารณะแนวใหม่

เราสามารถพิจารณาแนวคิดและแนวทางการจัดการปกครองแบบใหม่ได้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้:

-การสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐและประชาชน: เน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและประชาชนในกระบวนการตัดสินใจทางการเมืองและนโยบายสาธารณะ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของรัฐบาลมีความสำคัญอย่างมาก (ธนภูมิ นราธิกร, ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวสุ, และ กิตติบดี ไยพูล, 2019) ได้นำเสนอแนวคิดใหม่ในการจัดการปกครองสาธารณะ ผ่านการศึกษากรณีเมืองขอนแก่น มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการการบริหารรัฐศาสตร์ที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง ให้โอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินการของเมือง ผ่านการเสริมสร้างความโปร่งใสและการส่งเสริมความรับผิดชอบของประชาชนในการช่วยเสริมสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเจริญรุ่งเรืองในระดับท้องถิ่น

-การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร: เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการปกครองแบบใหม่ ทั้งในการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ การเชื่อมโยงรัฐและประชาชน และการใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจ การใช้เทคโนโลยีนี้ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสามารถช่วยลดกระบวนการที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว



ภาพที่ 1 ส่วนประกอบของแนวคิดและหลักคิดของการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่

แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยใช้กลไกเครือข่ายและหุ้นส่วนภาคีในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) การบูรณาการการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่างๆ (2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (3) การบริหารแบบองค์รวม (4) การบริหารแบบพลวัต (5) ความสำคัญของการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่

ประเทศไทยมีแนวคิดการบริหารภาครัฐที่เน้นการรวมศูนย์อำนาจ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและรูปแบบการบริหารรัฐกิจให้สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ แนวทางการนำแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ไปประยุกต์ใช้ในประเทศไทย ได้แก่ (1).การกระจายอำนาจและกระจายความรับผิดชอบ (2).การส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม(3).การสร้างกลไกเครือข่ายและหุ้นส่วนภาคี

(ฉัตรชัย นาถ์พลอย, 2020) ได้อธิบายลักษณะสำคัญของการบริหารการปกครองแนวใหม่ (NPG) เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีลักษณะที่ซับซ้อนมากขึ้น แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน การกระจายอำนาจ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การเข้าสู่ NPG ของไทยนั้น พบแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากการดำเนินงานของภาครัฐในหลายด้าน เช่น การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมของประชาชน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์และการสร้างแนวทางการจัดการปกครองแบบใหม่ต้องเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน การนำเสนอแนวคิดและแนวทางที่มีการศึกษาและเชื่อถือได้ โดยมีการรองรับจากข้อมูลและการวิจัย การสร้างระบบการปกครองที่มีความสามารถในการปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและการทำงานร่วมกันเป็นจุดสำคัญในการสร้างการจัดการปกครองสาธารณะแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในยุคปัจจุบัน.

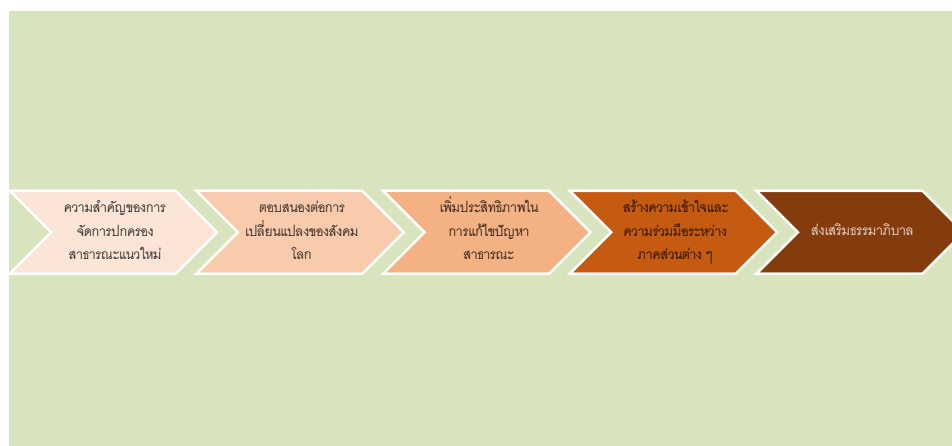
ความสำคัญของการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่

ในยุคโลกาภิวัตน์ สังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น ปัญหาสาธารณะมีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ภาครัฐไม่สามารถจัดการปัญหาเหล่านี้ได้ด้วยตนเองเพียงฝ่ายเดียว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน และ

องค์กรอื่น ๆ แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance) จึงเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว

(Katsamunsk, P, 2016) ได้นำเสนอบทความเรื่อง "The concept of governance and public governance theories" เขาได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการปกครองสาธารณะ (Public Governance) ซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (Traditional Public Administration) และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและการประสานความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของรัฐและสังคม ได้สรุปความสำคัญของการจัดการปกครองสาธารณะไว้ดังนี้ 1) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดบริการสาธารณะ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนอื่น ๆ ในการออกแบบและดำเนินการบริการสาธารณะ 2) ช่วยตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากการประสานความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของรัฐและสังคม 3) ช่วยสร้างความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ความสำคัญของการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่มีดังนี้ 1) ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก 2) เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ 3) สร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ช่วยให้ภาครัฐสามารถสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังช่วยให้ภาคส่วนต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) ส่งเสริมธรรมาภิบาล การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมธรรมาภิบาลในสังคม



ภาพที่ 2 แสดงหลักการความสำคัญของการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่

นอกจากนี้ การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ๆ เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม และการพัฒนาสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ จะช่วยให้ภาครัฐสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น

ในบทความเรื่อง "From new public management to new public governance: The implications for a 'new public service'" ของ (Dickinson, H., 2016) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (NPG) ว่ามีความเหมาะสมกว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ในบริบทของโลกปัจจุบันที่มีลักษณะซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว NPG ให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ มากกว่าการเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาครัฐเพียงอย่างเดียว NPG ยังให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าสาธารณะ (public value) มากกว่าการเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริการสาธารณะเพียงอย่างเดียว ผู้เขียนได้สรุปความสำคัญของ NPG ไว้ดังนี้ (1) NPG ช่วยให้ภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากภาครัฐสามารถร่วมมือกับภาคส่วนอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (2) NPG ช่วยสร้างคุณค่าสาธารณะที่ยั่งยืนมากขึ้น เนื่องจากภาครัฐสามารถรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและภาคส่วนอื่น ๆ ที่

เกี่ยวข้อง (3) NPG ช่วยส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบของภาครัฐ เนื่องจากภาครัฐต้องทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ อย่างเปิดเผยและโปร่งใส

สรุปได้ว่าการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance) มีความสำคัญต่อภาครัฐในยุคโลกาภิวัตน์ที่สังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น ปัญหาสาธารณะมีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ภาครัฐไม่สามารถจัดการปัญหาเหล่านี้ได้ด้วยตนเองเพียงฝ่ายเดียว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ โดยใช้กลไกเครือข่ายและหุ้นส่วนภาคี แทนการใช้กลไกราชการหรือกลไกตลาดแบบเดิม ๆ

แนวทางการนำแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ไปประยุกต์ใช้ในประเทศไทย

แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (NPG) เน้นความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ แทนใช้กลไกราชการหรือกลไกตลาดแบบเดิม ๆ ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างสังคมเข้มแข็ง ให้ความสำคัญกับคุณค่าของธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ใช้ในระดับต่าง ๆ ของภาครัฐ เช่น ในระดับรัฐบาลกลาง รัฐบาลท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ

(ประดิษฐ์ ตีวัฒนกุล, 2022) ได้นำเสนอ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีผลต่อการปฏิรูประบบราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร ได้กล่าวถึงการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานคร (กทม.) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบราชการท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า กทม. ประสบความสำเร็จในการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ในด้านต่างๆ ดังนี้ การกระจายอำนาจ กทม. ได้มอบอำนาจการบริหารงานให้หน่วยงานระดับเขตมากขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานระดับเขตสามารถตัดสินใจและจัดการปัญหาในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบงาน กทม. ได้ปรับปรุงระบบงานต่างๆ ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาช่วย การ

ปรับปรุงระบบการเงินการคลัง กทม. ได้ปรับปรุงระบบการเงินการคลังให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมของประชาชน กทม. ได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น

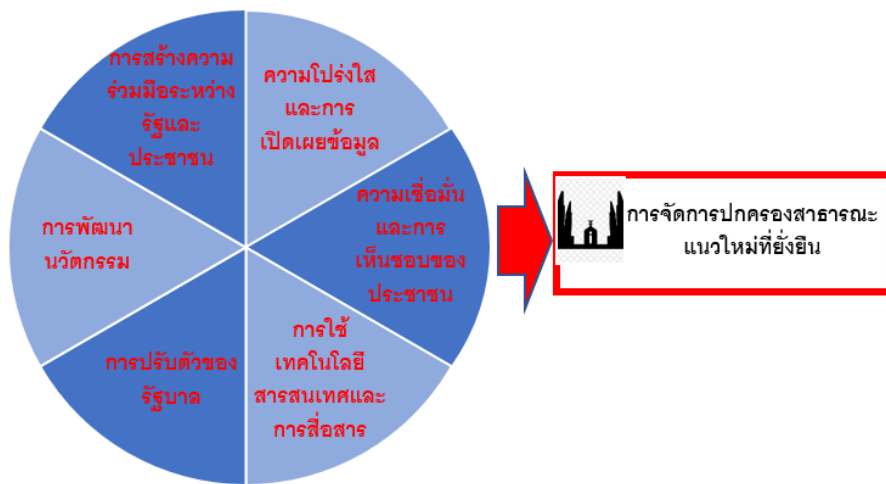
การนำแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ไปมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยจำเป็นต้องมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางในการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ในประเทศไทยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ดังนี้ (1).การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและวัฒนธรรมของภาครัฐ ภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและวัฒนธรรมของภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (2).การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรภาครัฐ บุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานภายใต้แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (3).การพัฒนากฎหมายและระเบียบข้อบังคับ กฎหมายและระเบียบข้อบังคับของภาครัฐจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่

(กัมพล เพ็ชรล้อมทอง และคณะ, 2022) ได้นำเสนอมุมมองการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจากบทความเรื่อง "องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่" คณะผู้เขียนได้กล่าวถึงแนวคิดและหลักการของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ว่ามีจุดเน้นสำคัญอยู่ที่การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Performance-oriented) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความโปร่งใส (Transparency) และความเป็นธรรม (Fairness) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนี้ (1).การพัฒนาบุคลากร (2).การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ (3).การมีส่วนร่วมของประชาชน (4).การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

การนำแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ไปประยุกต์ใช้ในประเทศไทยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนจะช่วยให้สามารถขับเคลื่อนแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การนำแนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ไปประยุกต์ใช้ในประเทศไทยเป็นเรื่องที่ต้องมีแนวทางชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างประสิทธิผลในทิศทางที่เราต้องการ แนวทางหลักสำหรับการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะ

แนวโน้มในประเทศไทยได้แก่: ปรับโครงสร้างและวัฒนธรรมของภาครัฐ, พัฒนาบุคลากรภาครัฐ, ปรับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ, ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ การประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวโน้มในประเทศไทยต้องเน้นความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม หรือประชาชนเอง เพื่อให้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและพัฒนาประเทศไทยให้เป็นสังคมที่ยั่งยืนและเป็นอย่างที่เราต้องการในอนาคต



ภาพที่ 3 แสดงปัจจัยความสำเร็จในการปกครองสาธารณะที่ยั่งยืน

สรุป

การจัดการปกครองสาธารณะแนวโน้มจะนำเสนอโอกาสและความท้าทายใหม่ในการสร้างระบบการปกครองที่มีประสิทธิภาพและมีความเชื่อมั่นจากประชาชน เราได้เห็นถึงความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการปกครอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ระดับสากลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในการจัดการปกครองสาธารณะแนวโน้มในยุคปัจจุบันนี้ การปกครองที่ดีต้องสามารถปรับตัวและให้โอกาสแก่ประชาชนในการมี

ส่วนร่วมในกระบวนการการเมืองและการตัดสินใจ เพื่อสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเติบโตอย่างยั่งยืน.

การจัดการปกครองสาธารณะแบบใหม่เน้นความร่วมมือระหว่างรัฐและประชาชน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารจัดการ การสร้างระบบการปกครองที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเรียกใช้ข้อมูลและวิจัยในการตัดสินใจทางการเมือง การเรียนรู้จากประสบการณ์ระดับสากลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรัฐบาลเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวเร็วเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการเมืองหรือเทคโนโลยีที่เข้ามาใช้ในการจัดการปกครอง

เอกสารอ้างอิง

- กัมพล เพ็ชรล้อมทอง และคณะ. (2022). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(3), 373-385.
- ฉัตรชัย นาถ์พลอย. (2020). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคล สุวรรณภูมิ*, 2(2), 461-470.
- ไททัศน์ มาลา. (2018). การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG): แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการจัดการปกครองท้องถิ่น. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (Valaya Alongkorn Review)*, 8(1), 179-194.
- ธนภูมิ นราธิปกร, ศุภวัฒนากร วงศ์ชนวสุ, & กิตติบดี ไยพูล. (2019). การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่: กรณีเมืองขอนแก่น. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 17(2), 23-45.
- ประดิษฐ์ ดิวัฒน์กุล. (2022). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการปฏิรูประบบราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 16(48), 459-476.
- ภาณุพงษ์ ดวงสิทธิโชค, สุตาภรณ์ อรุณดี, & อนันต์ ธรรมชาลัย. (2023). การมีส่วนร่วมตามแนวการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ในการลดปริมาณขยะและพลาสติกของประชาชน เขตเทศบาลตำบลบ่อทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(4), 124-133.

- ยศธร ทวีพล,และคณะ. (2017). พัฒนาการแห่งศาสตร์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ในช่วงการบริหารแยกออกจากการเมืองสู่การจัดการปกครองแนวใหม่ : บทวิเคราะห์ตามกลยุทธ์ Accumulative Model. *The Journal of Politics and Governance (JOPAG)*, 7(3), 211-231.
- สร้อยพัทธ์ เอี้ยวเจริญ, & สงคราม สมณวัฒนา. (2022). บทบาทของรัฐที่เปลี่ยนไป : บทวิเคราะห์จากภารกิจการจัดทำบริการสาธารณะกับแนวคิดการจัดการปกครองแบบร่วมมือกัน. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 2(6), 49-64.
- อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข. (2012). แนะนำ หนังสือ การ บริหาร ปกครอง สาธารณะ: การ บริหาร รัฐ กิจ ใน ศตวรรษ ที่ 21 Public Governance. *วารสารร่วมพฤษภูมิ มหาวิทยาลัยเกริก*, 30(3), 175-188.
- Dickinson, H. (2016). From new public management to new public governance: The implications for a ‘new public service’. *The Three Sector Solution: Delivering public policy in collaboration with not-for-profits and business*, 41, 41-60.
- Dickinson, H. (2016). From new public management to new public governance: The implications for a ‘new public service’. *The Three Sector Solution: Delivering public policy in collaboration with not-for-profits and business*, 41-60.
- Katsamunsk, P. (2016). The concept of governance and public governance theories. *Economic alternatives*, 2(2), 133-141.
- Klijn, E. H., & Koppenjan, J. F. (2000). Public management and policy networks: foundations of a network approach to governance. *Public Management an International Journal of Research and Theory*, 2(2), 135-158.
- Osborne S.P. (2006). The New Public Governance? *Public Management Review*, 8(3), 377-387.

Osborne, S. P. (2010). Introduction The (New) Public Governance: a suitable case for treatment?. In *The new public governance?* Routledge.

Rhodes, R. A. W. (1996). The new governance: governing without government. *Political studies*, 44(4), 652-667.

Torring, J., & Triantafillou, P. (2013). What's in a name? Grasping new public governance as a political-administrative system. *International review of public administration*, 8(2), 9-25.

การศึกษาเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)*

EDUCATION AND THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

มานะ สินธุวงษานนท์¹, นฐยา บุญกองแสน² กชกร หวังเติมกลาง³
Mana Sinthuwongsanont¹, Nathaya Boonkongsaen² and Kotchagron Wangtomklang³

¹⁻³มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

¹⁻³ Vongchavalitkul university, Thailand

Corresponding author E-mail mana13311@hotmail.com

บทคัดย่อ

องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศสมาชิกที่จะบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาในปี พ.ศ.2573 ซึ่งบทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอให้เห็นความสำคัญของการศึกษากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ที่ประเทศทั่วโลกได้ทำข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนา โลกเราให้มีความก้าวหน้าทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยสหประชาชาติได้กำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายในปี ค.ศ.2030 หรือ พ.ศ.2573 การที่ทุกภาคส่วนจะร่วมกันมุ่งมั่นพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน จำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญกับการศึกษา การจัดการศึกษาต้องเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็น หัวใจสำคัญในการพัฒนาสังคม ประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศได้อย่างมั่นคงยั่งยืน ดังนั้นการที่จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังทุ่ทุ้งในทุกด้านเพราะการศึกษาที่มีคุณภาพจะบ่งบอกถึงคุณภาพของประชากรในประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ การปฏิรูปการศึกษาควรครอบคลุม 1) การปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการศึกษา 2) การปฏิรูปหลักสูตร 3) การปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู 4) ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน 5) การปฏิรูปการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 6) การปรับปรุงระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐหน่วยงานองค์กรเอกชนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วน

* Received 7 September 2023; Revised 15 September 2023; Accepted 28 October 2023

เสียต้องร่วมกันขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษาใช้กลไกของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาช่วยขับเคลื่อน รวมทั้งการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จอันจะส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, การปฏิรูปการศึกษา

Abstract

The United Nations has set sustainable development goals for member countries to achieve by 2030. This article aims at presenting the importance of education and the Sustainable Development Goals (SDGs) to which countries around the world have made commitments to develop our world, social progress, economy, and environment. The United Nations has set the Sustainable Development Goals for 2030. All sectors will work together to strive to achieve the Sustainable Development Goals. It is necessary to focus on education. Education management must be done efficiently and with quality, affecting the quality of human resources, which is the heart of social development. The nation needs progress on a par with civilized countries in terms of stability and sustainability. Therefore, to be able to drive development successfully, education reform is required to be seriously devoted in all aspects because the quality of education will indicate the quality of the population in the country. This will affect sustainable development in all dimensions. Education reform should cover 1) reforming the educational structure and management system, 2) reforming the curriculum, 3) reforming teacher production and development, 4) Reforming the teaching and learning process, 5) reforming the organization and learning evaluation, and 6) Improving the lifelong learning system. The implementation of educational reform requires quality stakeholders from government agencies, private organizations, and other

stakeholders to work together to drive education management in accordance with education policies and plans. Those involved in organizing education according to their roles, using technology to help manage education, use mechanisms from all sectors involved to help drive it, including effective management, in order for educational reform to be successful, which will contribute to sustainable development.

Keywords: Sustainable Development Goals, Education Reform

บทนำ

ประเทศสมาชิกสหประชาชาติได้ให้สัตยาบันในข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาสังคมโลก โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals:SDGs) ซึ่งจะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาในพ.ศ. 2573 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเน้นให้ความสำคัญในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม (สวอช, 2564) โดยเป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) องค์การสหประชาชาติกำหนดไว้มี 5 มิติคือ มิติด้านสังคม (People) มิติด้านเศรษฐกิจ (Prosperity) มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Planet) มิติด้านสันติภาพและสถาบัน (Peace) และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) โดยมีเป้าหมายการพัฒนาทั้งหมด 17 ข้อแนวนั้นในการพัฒนาของโลก ในอนาคต ได้ปรับเปลี่ยนไปตามสภาวะการณ์ การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้การพัฒนาที่มีความยั่งยืนมีความสมดุลในทุกมิติเป็นความท้าทายในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยทุกภาคส่วนที่มีบทบาทเกี่ยวข้องในการดำเนินการกำหนดแนวทาง ยุทธศาสตร์เพื่อการ ขับเคลื่อนการพัฒนาในมิติต่างๆตามเป้าหมาย ซึ่งทุกภาคส่วนต้องสนใจ เรียนรู้ และร่วมมือกันพัฒนา เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน ซึ่งยึดหลักการในการพัฒนา คือพัฒนาที่ครอบคลุม (Inclusive Development) การพัฒนาที่เป็นสากล (Universal Development) การพัฒนาอย่างบูรณาการ (Integrated Development) การพัฒนาที่เน้นระดับท้องถิ่น (Local-Focused Development) และการพัฒนาที่ขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยี (Technology-driven Development) (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2565 ; ไกรสร วันละ และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร, 2564) ภาคการศึกษา มีความเกี่ยวข้องและบทบาทที่สำคัญในการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาในมิติด้านสังคมให้บรรลุเป้าหมาย

โดยเฉพาะการศึกษาที่เท่าเทียม (Quality Education) คือการสร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียมและสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับ ตั้งแต่ปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ระดับเทคนิค อาชีวศึกษา อุดมศึกษาและมหาวิทยาลัย เยาวชนทุกคนและวัยผู้ใหญ่ต้องสามารถอ่านออกและคำนวณได้เน้นการ ขจัดความ เหลื่อมล้ำในการศึกษา การเข้าถึงกลุ่มคนทุกกลุ่ม รวมทั้งกลุ่มเปราะบางให้ทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและเท่าเทียม (สอวช, 2021) การศึกษายังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาในมิติอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายสำคัญ ทั้งนี้จากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืนในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากแนวคิดในการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) หลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของสังคม (All for Education) ทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ยังคำนึงถึงประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) เกี่ยวกับคุณภาพของงานทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อมกำหนดเป็นกรอบทิศทางของการศึกษาไทย

การนำเสนอแนวคิดในบทความนี้โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญเป็นกลไกหลักในการผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้วยการเข้าถึงการศึกษาที่มี คุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาในทุกมิติทั้งด้านสังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

สหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้ (สยาม อรุณศรีมรกต และยงยุทธ วัชรดุล, 2559)

เป้าหมายที่ 1 การขจัดความยากจน (Nonpoverty : End poverty in all it's forms everywhere) เป็นการขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ 2 การขจัดความหิวโหย (Zero hunger : End hunger, achieve food security and improved nutrition and promote sustainable agriculture) ยุติความหิวโหยบรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good health and well-being : Ensure healthy lives and promote well-being for all) สร้างหลักประกันว่า คนมีชีวิตที่มีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายที่ 4 การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality education : Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunity for all) สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality : Achieve gender equality and empower all women and girls) การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ 6 การมีน้ำสะอาดและการมีสุขอนามัยที่ดี (Clean water and sanitation : Ensure access to water and sanitation for all) สร้างหลักประกันจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริการจัดการที่ยั่งยืนสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ 7 การมีพลังงานที่สะอาดและราคาถูกลง (Affordable and clean energy : Ensure access to affordable, reliable sustainable and modern energy for all) สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ยอมเยาะ

เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Decent work economies growth : Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all) ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพและการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ 9 การส่งเสริมอุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน (Industry, Innovation and infrastructure: Built and resilient infrastructure, promote sustainable industrialization and foster innovation) สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืนและส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce inequality : Reduce inequality within and among countries) ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ 11 การพัฒนาเมืองและชุมชนอย่างยั่งยืน (Sustainable cities and communities : Make cities inclusive, safe, resilient and sustainable) ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุมปลอดภัยมีภูมิต้านทานและยั่งยืน

เป้าหมายที่ 12 มีการบริโภคและการผลิตอย่างยั่งยืน (Responsible consumption and production) สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate action : Take urgent action to combat climate change and its impact) ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ 14 การอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทะเลและชายฝั่งอย่างยั่งยืน (Life below water : Conserve and sustainable use the oceans, seas and marine resources) อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 15 การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก (Life on land : Sustainable manage forests, combat desertification, halt biodiversity loss) ปกป้องฟื้นฟูและสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและพื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียดiversity ความหลากหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ 16 การสร้างสังคมสันติสุข การสร้างความยุติธรรมและสถาบันอันเป็นที่พึงของส่วนร่วม (Peace, justice and strong institution : Promote just, peaceful and inclusive societies) ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพรับผิดชอบครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ 17 การมีส่วนร่วมของประชาชนในเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Partnership for the goals : Revitalize the global partnership for sustainable development) เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การนำเสนอแนวคิดในบทความนี้โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญเป็นกลไกหลักในการผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาให้บรรลุ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้วยการเข้าถึงการศึกษาที่มี คุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง ซึ่งจะช่วยเพิ่มและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาในทุกมิติทั้ง ด้านสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

มิติของการพัฒนา

จากเป้าหมายการพัฒนา 17 เป้าหมาย ประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย 169 เป้าหมายย่อย (SDG Targets) ที่มีความเป็นสากล เชื่อมโยงและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และมีตัวชี้วัด 247 ตัวชี้วัด เพื่อใช้ในการติดตาม และประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จในการพัฒนา ซึ่งจัดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาเป็น 5 มิติ คือ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

1. มิติด้านการพัฒนาคน (People) ให้ความสำคัญกับการขจัดความยากจนและความหิวโหยและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม สร้างหลักเรื่องมีชีวิต สุขภาพที่ดี และความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย ทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

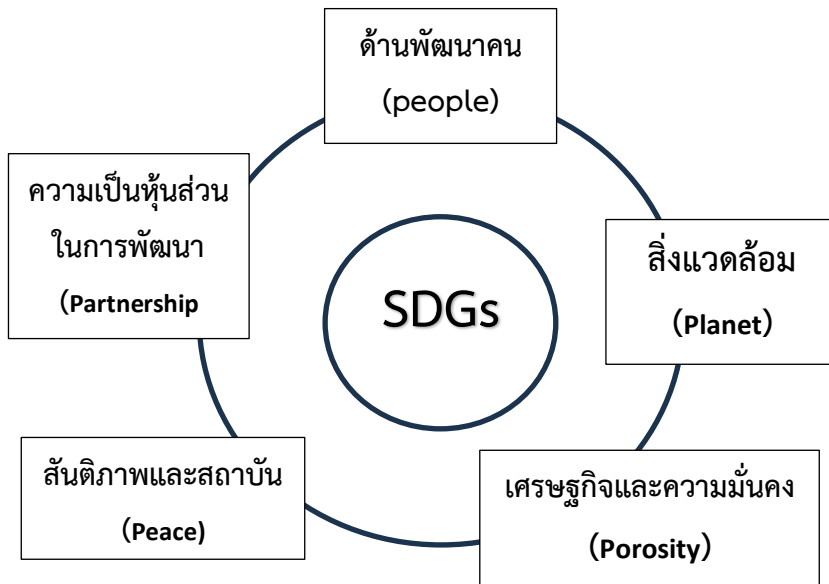
2. มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Planet) ให้ความสำคัญกับการปกป้องและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสภาพภูมิอากาศเพื่อพลเมืองโลกในรุ่นต่อไป ปกป้องฟื้นฟู สนับสนุนการใช้ระบบนิเวศ จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและสภาพดินหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายชีวภาพ

3. มิติด้านเศรษฐกิจและความมั่งคั่ง (Prososity) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสอดคล้องกับธรรมชาติทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืน ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมยั่งยืน การมีงานทำที่เหมาะสมสำหรับทุกคน ลดความไม่เสมอภาคประเทศและระหว่างประเทศ การตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย มีภูมิต้านทานและยั่งยืน

4. มิติด้านสันติภาพและสถาบัน (Peace) ยึดหลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติมีสังคมที่สงบสุขและไม่แบ่งแยกให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ

5. มิติด้านความเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนา (Partnership) ความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน ส่งเสริมให้เกิดเข้มแข็งให้แก้กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทั้ง 5 มิติ สามารถเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 มิติของการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในส่วนของการพัฒนาคนหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของประเทศมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจากผลการยกระดับสุขภาวะการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตามดัชนีการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของสหประชาชาติ สะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น แต่พบว่ามีทักษะด้านการอ่านหรือด้านการหาความรู้ลดลง มีจำนวนเยาวชนที่ไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงานใด ๆ เพิ่มขึ้น ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้จึงไม่นำมาใช้ประโยชน์และไม่ได้รับการพัฒนา ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพ เป็นความท้าทายที่สำคัญ

บทบาทการศึกษา กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญของเด็กที่จะเติบโตและนำความรู้ไปเลี้ยงชีพต่อไปในอนาคต ดังนั้นเด็กและเยาวชนควรจะได้รับการศึกษาภาคบังคับตามกำหนด จนสูงสุด ตามความสามารถของตนอย่างเท่าเทียม โดยไม่จำกัดเพศ และเชื้อชาติ (มูลนิธิเด็กโสสะแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์, ม.ป.ป.)

ปัญหาในสังคมไทยที่สะท้อนถึงการมีฐานะทางเศรษฐกิจและความยากจนเป็นเหตุปัจจัยทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางด้านการศึกษาและสะท้อนไปยังคุณภาพการศึกษา สังคมมีความแตกต่างกันทางรายได้มากเท่าไร ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาก็มากขึ้น วสันต์ เต็งตวน และ กิตติชัย สุธาสิโนหลี (2564) มีความเห็นว่าการส่งเสริมความเท่าเทียมกันในการศึกษาควรดำเนินการดังนี้

1) การกระจายงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ลงไปยังสถาบันการศึกษาอย่างแท้จริง และไม่กระจายตัวเฉพาะในสถาบันที่มีชื่อเสียง งบประมาณควรจัดให้เท่าเทียมกันทุกพื้นที่

2) หลักสูตรควรตอบสนองความต้องการของแต่ละพื้นที่ การศึกษาหลักสูตรที่มาจากส่วนกลาง ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนทั้งประเทศได้ หลักสูตรควรตอบสนองความต้องการของผู้เรียนใน แต่ละบริบทของพื้นที่ ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน และลดความแตกต่างของสภาพสังคม เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนเข้าถึงและเท่าเทียม

3) การกระจายครูและบุคลากรที่มีคุณภาพไปยังโรงเรียนที่ขาดแคลนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางคุณภาพการศึกษา การสร้างแรงจูงใจให้กับครู ไปปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขาดแคลนด้วยการให้ค่าตอบแทนสูงกว่าโรงเรียนทั่วไป

4) ระบบโรงเรียนพี่เลี้ยงโดยการจับคู่โรงเรียนขนาดใหญ่คุณภาพดีกับโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมความเสมอภาคในการศึกษา

5) ระบบฐานข้อมูล (Database) การสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อที่จะติดตามผู้เรียนและให้ความช่วยเหลือผู้เรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียน เป็นเรื่องที่ทำหาย เพราะภาครัฐต้องสร้างความร่วมมือกับกลุ่มภาคีต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล

จากเป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้ง 17 เป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายที่ 4 ด้ระบุถึงการได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (Quality Education) การดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน ต้องคำนึงสิ่งต่อไปนี้

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องฟรี ไม่เสียค่าใช้จ่าย เท่าเทียม และมีคุณภาพ
2. การเข้าถึงการพัฒนาระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพ
3. การเข้าถึงการศึกษอย่างเท่าเทียม สู่การศึกษาระดับอุดมศึกษา และเทคนิคอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ
4. มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การจ้างงาน การมีงานที่ดี และความเป็นผู้ประกอบการ
5. การเข้าถึงการศึกษาที่เท่าเทียมสำหรับคนยากจนและกลุ่มเปราะบางต่าง ๆ
6. การอ่านออกเขียนได้ และการคิดคำนวณได้
7. การมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการส่งเสริมเป็นพลเมืองโลก และการพัฒนาที่ยั่งยืน

ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ได้กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ (Access) ต้องชี้วัดที่สำคัญ คือ ประชากรกลุ่มอายุ 6 – 14 ปี ได้เข้าเรียนที่รัฐต้องจัดให้ฟรี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนที่พิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสม และประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น
2. ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) ตัวชี้วัดที่สำคัญคือผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี
3. ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) ตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O – NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไป และคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Program for International Student Assessment: PISA) สูงขึ้น
4. ระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) ตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ สถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

คุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีกลไกให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

5. ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ตัวชี้วัดที่สำคัญคือ อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษาดีขึ้น สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้น เมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญและจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ 200 อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น

การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดในการจัดการศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ แนวทางการพัฒนาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) มียุทธศาสตร์ในการดำเนินการดังนี้

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ โดยมีเป้าหมายที่คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข คนทุกช่วงวัยในเขตการพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

2. การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยกำหนดแนวทางพัฒนา คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

3. การพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดแนวทางพัฒนา คือ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้สร้างเสริมปรับเปลี่ยนค่านิยมสังคมไทยให้มี

วินัยจิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ พัฒนาระบบกลไกการติดตามการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

4. การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายที่ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้ เช่น การจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลทุกช่วงวัย ทั้งด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงานและการศึกษา

5. การจัดการศึกษา เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรมและนำแนวคิดตามหลักปรัชญาและเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ พัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาโดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การจะดำเนินการให้ประเทศบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายดังกล่าวบรรลุได้ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ และการให้การศึกษาในการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่ยั่งยืน การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ และชีวิตประจำวัน ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตของผู้เรียน (วันเพ็ญ ถวิลการ และชัยยนต์ เพาพาน, 2566) ส่วนการจัดทำหลักสูตร ควรจัดให้มีหลักสูตรเชิงรุก ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแบบพหุปัญญา

ที่มีความจำเป็นต่อการประกอบอาชีพในอนาคต เป็นหลักสูตรแบบสหวิทยาการเนื้อหาเชิงลึก บูรณาการเนื้อหาที่สอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน มีลักษณะเป็นพลวัต มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบททางสังคม ซึ่งแนวการจัดการเรียนการสอน การกำหนดวิธีสอนและการเรียนรู้ว่าควรเน้นทักษะด้านใด เพื่อให้ผลการจัดการเรียนการสอนตรงกับสถานการณ์ที่ผู้เรียนจะต้องเจอในการออกไปทำงานในแต่ละตำแหน่งอาชีพที่ผู้เรียนจะต้องเจอในอนาคต (โชติกานต์ ใจบุญ และ จริยา วาณิชวิริยะ, 2565) และการจัดการเรียนที่เหมาะสมต้องคำนึงถึงบริบทของสังคมและรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืนเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้ถึง แนวทางการดำรงอยู่และการปฏิบัติตนของประชาชน การเดินทางสายกลาง ยึดมั่นความพอเพียงอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวัง เพื่อให้เกิดความสมดุลและความพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง (ญดาภัก กิจทวี, 2564) เป็นบทบาทหน้าที่ของภาคส่วนการศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ทั้งนี้ ผู้เขียนมีข้อเสนอในการจัดการศึกษาซึ่ง มีบทบาทสำคัญและเป็นปัจจัยที่จะทำให้เป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) บรรลุผลต้องมีการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปฏิรูปโครงสร้างรูปแบบการบริหารจัดการให้กระชับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ให้องค์กรปฏิบัติมีอำนาจตัดสินใจและดำเนินการปฏิบัติได้ทันที ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้เป็นสำนักงานดิจิทัล ปรับระบบการบริหารให้หน่วยงานปฏิบัติ ปฏิบัติงานให้ตรงกับภาระงาน ตามบทบาทหน้าที่ เช่น หน่วยงานที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับภาระงานแต่กลับมีอำนาจสั่งการ เป็นต้น ก่อให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานและเกิดความล่าช้ากระจายอำนาจให้สถานศึกษาได้บริหารจัดการโดยสมบูรณ์แบบและปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่ล้าสมัย ให้ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลง

2. ปฏิรูปหลักสูตร ด้านหลักสูตรซึ่งเป็นมวลประสบการณ์และเนื้อหาสาระที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ต้องตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ควรเป็นหลักสูตรที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcome Base Education) โดยยึดผลสำเร็จของผู้เรียนเป็นหลัก โดยออกแบบอยู่บนพื้นฐานของผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจะบรรลุเมื่อผู้เรียนสำเร็จหลักสูตรการศึกษา (อัญชลี ไสยวรรณ, 2565) อีกทั้งหลักสูตรที่จัดขึ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ต้องตอบสนองต่อการมีงานทำ หรือวิชาชีพในแต่ละสาขา และเป็นไปตามกรอบมาตรฐาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านคุณลักษณะของบุคคล หลักสูตรต้อง

มีลักษณะยืดหยุ่น เตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสำหรับโลกในอนาคต

3. ปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู ในด้านการผลิตและพัฒนาครูสถาบันผลิตและพัฒนาครู ต้องมุ่งผลิตครูยุคใหม่ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู ความเป็นนวัตกรที่มุ่งคิดค้นนวัตกรรม มีความคิดเชิงรุก ก้าวหน้า เป็นครูในยุคดิจิทัล ที่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นนวัตกร รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีภูมิปัญญา และภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมโลกที่ไม่หยุดนิ่งให้สามารถปรับตัวและดำรงอยู่ในโลกอนาคตได้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ครูและบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (ธีรพล หาญสุด และคณะ, 2565)

4. ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอนหรือจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ควรต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกให้สอดคล้องกับแนวทางของการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 ครูผู้สอนควรดัดแปลงการบ้านผู้เรียนจะได้มีเวลาในการเรียนรู้ ทำกิจกรรมที่เหมาะสมและส่งเสริมพัฒนาการตามวัยส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ จัดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนในสิ่งที่อยากเรียนการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงด้วย การฝึกปฏิบัติ ส่งเสริมการเรียนรู้ในการสร้างความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา

5. ปฏิรูปการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านการวัดและประเมินผล ผู้เรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียนและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรมีการพัฒนากลยุทธ์และเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ทราบที่ผู้เรียนแสดงผลงานออกมาการวัดสมรรถนะ ที่เกิดจากการเรียนรู้ในด้านความรู้ ทักษะ จริยธรรม และคุณลักษณะของบุคคล ควรยกเลิกการสอบวัดมาตรฐานระดับสากล (N-T) และ O-NET แต่ควรมีการวัดผลเชิงประจักษ์จากพฤติกรรมหรือผลงานที่ผู้เรียนแสดงออกมาหลักจากการเรียนรู้แล้ว การสอบวัดความรู้ระดับชาติ N-T และ O-NET จะก่อให้เกิดภาวะหยุดชะงักต่อการพัฒนาการของผู้เรียนและการพัฒนาของประสิทธิภาพการสอนของผู้สอน

6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษาที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คือการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้คนไทยเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จะส่งผลต่อการพัฒนาในภาพรวมของสังคม ดังนั้นการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้เปิดกว้าง เสริมสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก การเข้าถึงความรู้พัฒนาแหล่งเรียนรู้ องค์กรความรู้ สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ทั้งนี้สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืน ควรมีการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่างๆคือการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการ การปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปการผลิตครู ปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอน ปฏิรูปการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สรุป

การศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการที่จะทำให้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตลาดงานและการพัฒนาประเทศ สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับ และพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดย 1) การขับเคลื่อนการพัฒนา ตามนโยบาย แผนการศึกษาและความต้องการของสังคม 2) ดำเนินการจัดการศึกษาตามบทบาทภารกิจของแต่ละหน่วยงานองค์กร โดยยึดหลักคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัย 3) การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนา 4) ใช้กลไกการดำเนินการทั้งของภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ เอกชนและสื่อมวลชนอย่าง

บูรณาการ และ 5) ปรับปรุงระบบบริหารจัดการ พัฒนาสู่การปฏิบัติ ที่มีความเชื่อมโยงกันในทุกระดับและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

จะเห็นได้ว่าการศึกษเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เพราะการที่จะพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ซึ่งการที่จะสามารถทรัพยากรที่สำคัญต้องใช้การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการผลิต กำลัง แรงงาน ให้มีศักยภาพสร้างมั่งคั่งสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้า ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการศึกษาจึงควรต้องมีการปฏิรูปในทุกด้าน คือ 1) การปฏิรูปโครงสร้างและรูปแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ 2) การปฏิรูปหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และความต้องการของผู้เรียน 3) ปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครูให้สอดคล้องและความต้องการของโลกยุคใหม่มีจิตวิญญาณครู 4) การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนโดยการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 5) ปฏิรูปการจัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้และสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และ 6) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพและทั่วถึง ตามความต้องการของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

ไกรสร วันละ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2564). การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย. วารสาร มจร. มาฬศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 7(3), 56–66.

โชติกานต์ ใจบุญ และจริยา วาณิชวิริยะ. (2565). การศึกษาสถานการณ์ที่บัณฑิตจะต้องเจอในการทำงานในแต่ละตำแหน่งอาชีพ และทักษะภาษาจีนของผู้มีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับภาษาจีน. สิกขาวารสารศึกษาศาสตร์, 9(1), 47–58.

- ญดาภัก กิจทวี. (2564). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้บูรณาการสะเต็มศึกษาและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งเสริมการคิดตามแนวสะเต็มศึกษาและการประยุกต์ใช้เพื่อการดำรงชีวิตสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์, 8(1), 34–44.
- ธีรพล หาญสุด, กุลภัสสรณ์ เทพทอง, จิราภรณ์ จันทร์หอม และเอกรินทร์ สังทอง. (2565). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์, 9(2), 51–62.
- มูลนิธิเด็กโสสะ แห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์. (ม.ป.ป.). องค์การ SOS สากลกับเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษของสหประชาชาติ. <https://www.un.or.th/globals/th/the-goals/>,
- วันเพ็ญ ฤวิการ และชัยนต์ เพาพาน. (2566). แนวทางการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์, 10(1), 110–121.
- วสันต์ เต็งกวน และกิตติชย สุธาสิโนบล. (2564). มุมมองการศึกษาไทยทำอะไรให้ไปสู่ความสำเร็จ. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์, 8(2), 1–13.
- ศุภณีย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2565). ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.). (2564). SDGs คืออะไรมารู้จัก 5 เป้าหมายแรกจากมิติสังคม. เอกสารอิเล็กทรอนิกส์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2564 – 2567). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สยาม อรุณศรีมรกต และยงยุทธ วัชรตุลย์. (2559). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการ

ของสหประชาชาติเพื่อโลกอนาคต. วารสารวิจัยสหวิทยาการไทย, 11(3), 1–7.
อัญชลี ไสยวรรณ. (2565). การพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง. เอกสาร
ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กร*

MORAL AND ETHICAL DEVELOPMENT FOR ORGANIZATIONAL EXECUTIVES

พลศักดิ์ พรหมมน¹, เอกราช โษจิตพิมานเวช² และ ยิ่งสรรค์ หาพา³

Phunsak Phrommon¹, Ekkarach Kositpimanvach² and Yingsan Hapha³

¹⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹⁻³ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: oil0320fanta@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ได้ศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เห็นว่ามีส่วนช่วยหรือเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กร หลักธรรม นั้นคือ ปาปนิกรรม 3 กัลยาณมิตรธรรม 3 สัปปุริสธรรม 7 และพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารองค์กรหากมีหลักธรรมเหล่านี้แล้ว ย่อมเป็นผู้มีศักยภาพในการที่จะสร้างสรรค์และธำรงรักษาสังคมไว้ ถือว่าได้พัฒนาตนที่แสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้า ด้านความรู้และข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ส่วนใหญ่เกิดจากวิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ทำให้สังคมมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดปัญหาน้อยใหญ่ตามมา ผู้ที่จะดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์สังคมได้ต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีทักษะชีวิตที่เหมาะสม เมื่อมีทักษะที่เหมาะสมแล้ว ย่อมมีองค์กรต่างๆ ที่จะทำหน้าที่สนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้ที่ทำหน้าที่วางแผน สั่งการ และประเมินแผน เรียกว่าผู้บริหารองค์กรมีความสำคัญมากทั้งในแง่การบริหารงาน คือ มีการวางแผนการทำงาน การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผล โดยมีความแตกต่างกันไปตาม

* Received 12 September 2023; Revised 15 September 2023; Accepted 28 October 2023

ภาวะผู้บริหารแต่ละบุคคล แต่สิ่งที่จะแสดงถึงภาวะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามหลักธรรมอันนำไปประยุกต์ให้เกิดผล มิใช่เพียงสร้างความมั่นคงกับฐานอำนาจหรือตำแหน่ง สถานะเท่านั้น แต่จะต้องมีแก่นแท้ของหลักธรรมซึ่งแสดงให้เห็นภาวะของผู้บริหาร ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่ฉลาด รอบรู้ มีความมุ่งมั่นในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมและองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนา, คุณธรรมจริยธรรม, ผู้บริหารองค์กร

Abstract

This academic article has studied the principles of Buddhism that are found to be helpful or beneficial in developing the morality and ethics of corporate executives. The principles are the Papanikadhamma 3, Kalyanamitthamma 3, Sappurisadhamma 7, and Brahmavihara 4. Organizational executives, if they have these principles He is a person who has the potential to create and maintain society. It is considered to have developed oneself that expresses or treats others correctly and has an effect on the success of the organization. From studying documents related concepts found at present, there is rapid progress in knowledge and information. Mostly due to science. Computer and technology this makes society dynamic and rapidly changing all the time. Resulting in small and large problems. To live in society happily and create society, one must be a person of learning and have appropriate life skills. When you have the right skills there are various organizations. To serve needs or solve problems that arise those who plan, direct, and evaluate plans. It is said that corporate executives are very important in terms of management that is, planning work. Implementation of the plan and evaluation. There are differences according to the condition of each executive. But what will show the desired executive status according to the Dhamma principles that can be applied to achieve results? It is not only about creating stability with the power base or position

and status, but there must also be the essence of the principles which demonstrate the condition of the administrators. Which must be a person who is intelligent, knowledgeable, and has a purpose in doing various activities. For the benefit of the public and the organization

Keywords: Development, Morality and Ethics, Corporate Executives

บทนำ

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร จึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์มากกว่าบุคคลในตำแหน่งอื่นๆ โดยเฉพาะคุณสมบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้บริหารการศึกษาและการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมจะทำให้เกิดความเข้าใจ สามารถกำหนดกรอบการประพฤติปฏิบัติได้ถูกต้อง เกิดความมั่นใจและเกิดความศรัทธาในการประพฤติปฏิบัติ จนทำให้สามารถปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมได้ถูกต้อง (Phanthumnawin, 1981) ผู้นำหรือผู้บริหารที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญทางด้านคุณธรรมจริยธรรมได้นั้นจะต้องยึดศีลธรรมเป็นหลัก กล่าวคือ การประพฤติปฏิบัติชอบที่มีคุณค่า ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ต่อสังคมและต่อการทำงานเพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองและความผาสุกร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในทางการบริหารมุ่งเน้นไปที่ความประพฤติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่น รับผิดชอบ และปฏิบัติอย่างถูกต้อง คุณธรรมเป็นหลักของผู้บริหารในการครองตน ครองคน ครองงานมีหลักธรรมาภิบาล (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2560)

ผู้บริหารจะต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหาร แนวคิดคือ 1. การเป็นผู้บริหารจะต้องมีจริยธรรมในตนเอง เป็นการประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ดีเสมอ จะทำให้ผู้คนทั่วไปให้ความเคารพนับถือ และเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานด้านอื่นๆ 2. ผู้บริหารที่ดีนอกจากจะมีจริยธรรมในการดำรงชีวิตแล้วยังต้องมีจริยธรรมทางวิชาการด้วย เนื่องจากผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความเจริญด้านสติปัญญาและเผยแพร่ความรู้ไปสู่ผู้อื่น จริยธรรมทางวิชาการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องยึดถือปฏิบัติ 3. ผู้บริหารจะต้องมีจริยธรรมเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม มีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ มุ่งผลให้เกิดตามวัตถุประสงค์ และมุ่งประโยชน์แก่ส่วนรวม จริยธรรมในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ การครองชีวิตการใช้ชีวิตการ

เคลื่อนไหวของชีวิตทุกด้านทุกระดับ ทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ การปฏิบัติกรรมฐานเจริญสมาธิบำเพ็ญสมณะ เจริญวิปัสสนา เรียกหลักแห่งความประพฤติอันเนื่องมาจากคำสอนทางศาสนาว่า ศีลธรรม และเรียกหลักแห่งความประพฤติอันพัฒนามาจากแหล่งอื่นว่าจริยธรรม (นิสนัย พลธรรม, 2561)

การบริหารคือเกิดจากธรรมชาติของมนุษย์ที่รวมกันเป็นกลุ่ม หรือที่เรียกว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม(Social Animal) จากการรวมกลุ่มทำให้เกิดความต้องการความสงบเรียบร้อย ต้องการความสุข ประกอบกับมนุษย์มีความ ต้องการไม่สิ้นสุดและจากการรวมตัวของมนุษย์ทำให้ต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำ ไม่มีความเป็นระเบียบงานก็ อยากรที่จะสำเร็จ จึงต้องคิดค้นหาวิธี หรือกระบวนการที่ทำให้เกิดความสุข ความสงบเรียบร้อย และจัดให้เป็น ระบบ วิธีการเหล่านั้นต่อมาเรียกว่าการบริหาร (ราเชนทร์ พิพัฒน์กุล, 2562)

สรุปได้ว่า ธรรมชาติของคนต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีการบริหารจัดการกันเองของแต่ละกลุ่มเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยมีความเป็นระเบียบ ต่อมามีความเจริญก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นทางคมนาคม การสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้คนมีความสะดวกสบายมากขึ้น การบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการกับกลุ่มคนหรือการผลิตต่างๆ ในส่วนของการบริหารจัดการกลุ่มให้อยู่กันอย่างมีระเบียบเรียบร้อย มีความสุข แต่การบริหารงานที่ดีต้องมีความคุณธรรม จริยธรรมคือการไม่เห็นแก่ตัว มีความยุติธรรม ก็จะทำให้การบริหารงานได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมของมนุษย์มีการพัฒนาเป็นลำดับจากวัยทารกจนถึงตลอดชีวิต ต้นกำเนิดของแหล่งที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทางคุณธรรมมาจากอิทธิพลของสังคมและพันธุกรรม ในที่นี้คือ สิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็กทั้งที่เป็นบุคคลและสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติอื่นๆ ความสามารถในการรู้คิด และพัฒนาขึ้นตามลำดับชั้นอายุ วุฒิภาวะหรือประสบการณ์ (Sihaampai, 2000) และการพัฒนามีลักษณะที่สำคัญแบ่งเป็น 3 แนวทางใหญ่ คือ

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของฟรอยด์ (Freud) เชื่อว่าคุณธรรมกับมโนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใด ก็ จะเรียนรู้ความผิดชอบชั่วดีจากสิ่งแวดล้อมในสังคมนั้น จนมีลักษณะพิเศษของแต่ละสังคม ที่เรียกว่า เอกลักษณ์ เป็นกฎเกณฑ์ให้ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้ว รู้สึกสำนึกเกิดหิริโอตตปละอายใจตนเอง ถือว่าได้รับการลงโทษด้วยตนเอง เมื่อสำนึกแล้วพึง

ละเว้นไม่ปฏิบัติอีกโดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมจากภายนอก เป็นการสร้างมโนธรรมขึ้นมาโดยไม่จำเป็นต้องสนใจองค์ประกอบของลำดับขั้นพัฒนาการทางคุณธรรม

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) เป็นกระบวนการสังคม โดยการซึมซับกฎเกณฑ์ต่างๆ จากสังคมที่เติบโตมา รับเอาหลักการเรียนรู้เชื่อมโยงกับหลักการเสริมแรง และการทดแทนสิ่งเร้า รับแนวคิดของทฤษฎีจิตวิเคราะห์เป็นรูปแบบโดยยึดถือว่าการเรียนรู้ คือ การสังเกตเลียนแบบจากผู้ใกล้ชิด เพื่อแรงจูงใจ คือ เป็นที่รัก ที่ยอมรับในกลุ่มพวกเดียวกันกับกลุ่มต้นแบบเพื่อเป็นพวกเดียวกัน

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Cognitive Theory) แนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มนี้เห็นว่าคุณธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนสัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาคุณธรรมจึงต้องมีการพิจารณาเหตุผลเชิงคุณธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคล ซึ่งมีวุฒิภาวะสูงชันการรับรู้คุณธรรมก็พัฒนาขึ้นตามลำดับ

ลักษณะทฤษฎีเช่นนี้ เรียกว่า บทบาทของศึกษา (Phra Rajavaramuni (Prayut Payutto), 2000) คือ การพัฒนาทางด้านจิตใจเพื่อเสริมสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่ระบบเศรษฐกิจและสังคมต้องการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ การศึกษาเพื่ออบรมฝึกฝน นำสติปัญญาไปใช้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น พยายามแสวงหาจุดมุ่งหมายให้แก่ชีวิต คือ ความเป็นอยู่อย่างดีที่สุด หรือการมีอิสรภาพ การศึกษาจึงเป็นกิจกรรมของชีวิต โดยชีวิต เพื่อชีวิต เป็นความสามารถเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และรู้จักเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณธรรมของมนุษย์มีการพัฒนาเป็นลำดับจากวัยทารกจนถึงตลอดชีวิต และการพัฒนามีลักษณะที่สำคัญแบ่งเป็น 3 แนวทาง คือ 1.เชื่อว่าคุณธรรมกับมโนธรรม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2.เป็นกระบวนการสังคม โดยการซึมซับกฎเกณฑ์ต่างๆ จากสังคมที่เติบโตมา 3.คุณธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนสัมพันธ์กับสังคม

หลักธรรมของผู้บริหารตามหลักพุทธศาสนา

ในทัศนะของพระพุทธศาสนา ผู้จะทำหน้าที่ผู้บริหารต้องได้รับการพัฒนาทั้งกายและใจ จนมีความสามารถยอมรับหลักการและปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารได้ด้วยตนเองก่อน ดังพุทธพจน์ที่ว่า "เมื่อฝูงโคว่ายน้ำไป ถ้าโคจำฝูงไปคดเคี้ยว โคทั้งฝูงก็ไปคดเคี้ยวตามกัน ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม ประชาชน

ชาวเมืองนั้นก็จะประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย หากผู้เป็นใหญ่ตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้นก็จะเป็นสุข” (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 1996) การสร้างลักษณะความเป็นผู้บริหารให้กับตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางตนให้เหมาะสม เอาชนะอกุศลในใจตนได้ มีธรรมประจำตนก็สามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้ใต้ปกครองได้ จึงเป็นมรรควิธีนำไปสู่เป้าหมายการปกครอง คำสอนของพระพุทธเจ้าที่กล่าวเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหาร คือ

ปาปณิกธรรม 3

1. **จักขุมา** หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผลโดยอาจใช้ประสบการณ์ ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิดหรือทักษะทางด้านความคิด

2. **วิธูโร** หมายถึง ผู้บริหารที่มีระบบการจัดการที่ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจัดการธุระ ได้ด้วยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักบริหารการศึกษา ต้องมีความเชี่ยวชาญตามสายงานหน้าที่ ตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิคหรือกลยุทธ์

3. **นิสสยสัมปันโน** หมายถึง ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้ฝ่ายแต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้ หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนพึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

พรหมวิหาร 4

ผู้บริหารประสานคนภายในดุลยภาพแห่งธรรม หลักธรรมสำคัญ ที่ชาวพุทธรู้จักกันดี ซึ่งผู้บริหาร แน่นนอนว่าจะต้องมี แม้จะเป็นเรื่องง่ายๆ ฟั่นๆ ก็ขาดไม่ได้หลักธรรมนั้นเรารู้กันดีว่า คือ พรหมวิหาร 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา พรหมวิหารเป็นธรรมสำหรับทุกคนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในฐานะเป็น "พรหม" คือเป็นผู้มีศรัทธาภาพในการที่จะสร้างสรรค์และดำรงรักษาสังคมไว้โดยเฉพาะ สำหรับผู้บริหารนั้น แน่นนอนว่าจะต้องเป็นแบบอย่างที่จะต้อง มีพรหมวิหาร 4 ประการ เพราะพรหมวิหารนั้นเป็นธรรมประจำใจของคนที่มีจิตใจยิ่งใหญ่ เป็นผู้ประเสริฐ อันแสดงถึงความเป็นบุคคลที่มีการศึกษา ได้พัฒนาตนแล้ว พรหมวิหาร 4 ประการ เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่จะต้องให้มีอยู่ประจำในจิตใจและเป็นที่มาของจิตใจที่จะทำ

ให้แสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้อง (Phra Dhamma Pitaka (Prayut Payutto), 2001)

กัลยาณมิตร 7

1. ปิโย คือ น่ารัก ในฐานะเป็นที่วางใจและสนิทสนม
2. ครุ คือ น่าเคารพ ในฐานะให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย
3. ภาวะนียโย คือ น่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง
4. วัตตา คือ รู้จักพูด คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
5. ว่าจะนักรชะโม คือ อุดหนุนต่อถ้อยคำ พร้อมทั้งจะรับฟังคำซักถามต่างๆ อยู่เสมอและสามารถรับฟังคำได้ด้วยความอดทนไม่เบื่อ

6. คัมภีรญจะ กะถัง กัตตา คือ กล่าวชี้แจงแถลงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งได้

7. โน จัฏฐาเน นโยชะเย คือ ไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย

พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสว่า คุณสมบัติเหล่านี้มีในผู้ใด ผู้นั้นจัดว่าเป็นผู้ใคร่ประโยชน์ คือ หวังประโยชน์เกื้อกูล หวังอนุเคราะห์อันผู้ต้องการมิตรควรคบหาสมาคมไว้เป็นมิตร (Phra Rajavaramuni (Prayut Payutto), 1987)

สัปปริสธรรม 7

1. ธัมมัญญตา รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตามต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น อย่างผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้กฎกติกาของรัฐ คือกฎหมายตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมาแล้วก็ยืนอยู่ในหลักการตั้งตนอยู่ในหลักการให้ได้

2. อุตถัญญตา รู้จุดหมาย ผู้บริหารถ้าไม่รู้จุดหมาย จะต้องมีความแน่วแน่มั่นที่จะถึงจุดหมายด้วย ข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก

3. อัตถัญญตา รู้คน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใดมีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติความสามารถยิ่งๆ ขึ้นไป

4. มัตถัญญตา รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่า ต้องรู้จักขอบเขต ความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่างๆ

5. **กาลัญญตา** รู้กาล คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะ จังหวะ ปริมาณ ความเหมาะสมของเวลาว่า เรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหนจะทำอะไรอย่างไรจึงจะเหมาะสม

6. **ปริสัณญตา** รู้ชุมชน คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลกรู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร โดยเฉพาะ ถ้าจะช่วยเหลือเขาก็ต้องรู้ปัญหาความต้องการของเขา แม้แต่ชุมชนย่อยๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขา เราต้องรู้ความต้องการของเขา เพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงจุด

7. **บุคคลัญญตา** รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล ตลอดจนสามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ

สัปปริสัทธิธรรม ในสัปปริสัทธิสูตร อุปริปัญญาสก มัชฌิมนิกาย ปรากรกฺขพฺพุทธโฆวาทเรืองธรรมของคณติ (สัทบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือว่า เป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษยชาติ (Phra Rajavaramuni (Prayut Payutto), 1987)

สรุปได้ว่า ตามหลักพระพุทธศาสนาแล้วนั้น ผู้บริหารต้องประกอบด้วยคุณธรรม อันได้แก่ ปาปณิกรรม พรหมวิหาร สัปปริสัทธิธรรม กัลยาณมิตร เป็นต้น การเป็นผู้บริหารที่จะทำให้อื่นตามหรือเชื่อมั่น ผู้บริหารต้องสามารถนำการกระทำได้ หลักการดังกล่าว จึงเป็นการสอนให้คนมีภาวะผู้บริหารในตนเอง หรือพัฒนาตนเองให้ก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารพระพุทธศาสนาถือว่า ผู้บริหารต้องเอาชนะใจตนเอง เมื่อชนะตนเองได้ ก็เชื่อว่าชนะสิ่งอื่นได้

การบริหารองค์กรตามหลักพุทธศาสนา

โลกปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้า ด้านความรู้ วิทยาศาสตร์ และข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีทำให้สังคมมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา และส่งผลให้เกิดปัญหาน้อยใหญ่ตามมามากมาย ผู้ที่จะดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์สังคมได้ต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ใฝ่ดี และมีทักษะชีวิตที่เหมาะสมเพียงพอ ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์มีความจำเป็นอย่างยิ่ง รวมไปถึงระบบการศึกษาจะมี

บทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกของคนในสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วได้อย่างราบรื่น ระเบียบใหม่ของโลกทั้งในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติมาพร้อมกับโลกาภิวัตน์ได้สร้างความรุนแรงในการแข่งขันขึ้น มีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งให้กับประเทศ เพื่อความสามารถในการปรับตัวรู้เท่าทันไม่ให้ตกอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบในภาวะการณ์ปัจจุบันคุณภาพการศึกษาของประชากรไทย โดยเฉลี่ยลดต่ำลง และมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน (Thongyoi, et al, 2017)

ผลงานหลายอย่างของผู้คนในอดีตสืบทอดมาให้คนรุ่นหลังได้เห็นอย่างน่าทึ่ง ไม่ว่าจะเป็นอารยธรรมของอียิปต์โบราณอารยธรรมกรีก หรือที่ใกล้เข้ามาก็อย่าง เช่น การสร้างกำแพงเมืองจีนการสร้างทัชมาฮาลในอินเดีย และปราสาทนครวัดในกัมพูชา สิ่งที่ประจักษ์แก่สายตามากมายหลายอย่างดังกล่าวล้วนเกิดขึ้นด้วยฝีมือมนุษย์ในยุคที่ไม่มีเครื่องมือเครื่องมือ สิ่งต่างๆ เหล่านั้น สำเร็จได้ด้วยกำลังและฝีมือของคน การรวบรวมทรัพยากรจำนวนมาก วัสดุมากมาย และขนาดใหญ่ การรวบรวมแรงงานอีกมากมายและทำอย่างไรจึงประสบความสำเร็จได้ การคิดโครงการ การจัดระบบการจัดการทรัพยากร การควบคุมคนงาน และการแบ่งงานเพื่อให้งานดำเนินไปจนประสบความสำเร็จ ต้องใช้ฝีมือและเทคนิคในการบริหารอย่างยอดเยี่ยม เป็นสิ่งที่แทบไม่น่าเชื่อว่าเป็นฝีมือมนุษย์ที่นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผลงานที่ปรากฏจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นได้ชัดว่าเกิดขึ้นเพราะการบริหารงานที่ดี การบริหารจึงเป็นศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง จึงจะสามารถบริหารงานให้สำเร็จด้วยดีได้ (Chayawatana, 2011) การที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้น จึงขึ้นอยู่กับว่ามีผู้บริหารที่มีทักษะทางด้านความคิดหรือเรียกว่าวิสัยทัศน์ คือมีการคิดกว้าง มองไกล ใฝ่สูง หรือมองลึก นึกไกล ใจกว้าง ต้องมีทักษะในการจัดการที่ดีและต้องมีทักษะในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดีดังกล่าว เพื่อให้องค์กรของตนนั้นบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้ภารกิจ หน้าที่ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยให้ได้ผลที่เรียกว่าคนก็สำราญงานก็สำเร็จ

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน หรือยุคโลกไร้พรมแดนที่ขับเคลื่อนโลกด้วยกระแสทุนนิยมนี้ ความก้าวหน้าทางข้อมูลข่าวสารตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ย่อมส่งผลให้ศักยภาพในการแข่งขันของทุกๆ องค์กรสูงขึ้นตามลำดับ ไม่ว่าจะเป็นไปในระดับโลก ระดับประเทศ ในสถาบันภาครัฐหรือเอกชน ความอยู่รอดขององค์กรดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจอย่างถูกต้องรอบคอบและทันต่อเหตุการณ์ ของผู้บริหารที่จะต้องพิจารณาทั้งงานและคนให้มีความสุขและความสำเร็จของงานไปพร้อมกัน (Glunprasert, 2010) ในปัจจุบันการบริหารขององค์กรต่างๆ ของไทยเป็นการบริหารตามแนวทุนนิยม โดยเลียนแบบปรัชญาและแนวทางการบริหารของประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการบริหารจากองค์กรของประเทศที่ทันสมัย (Modernization Theory) มาเป็นต้นแบบของการบริหาร การนำเอาทฤษฎีการบริหารของประเทศที่ทันสมัย ซึ่งใช้ต้นแบบของทุนนิยมในการบริหารองค์กรนั้นมีความจำเป็น เพราะเป็นกระแสหลักในการบริหารองค์กรของโลกในปัจจุบัน ถ้าองค์กรของไทยไม่ก้าวลงไปร่วมในกระแสหลักของทุนนิยมนี้ ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลังและจะเสียเปรียบไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรของประเทศอื่นๆ ไปอีกยาวนาน (Phrakru Wisut Thirakhun (Thira Jittawisutthi), 2011) แต่อย่างไรก็ตามหากองค์กรยังคงใช้ต้นแบบของการบริหารที่มีทุนนิยมเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร โดยไม่สนใจต้นแบบทางพระพุทธศาสนาเป็นต้นแบบในการบริหารร่วมก็จะประสบกับภาวะที่องค์กรได้กำไร แต่องค์กรสอบตกทางด้านคุณค่าของความเป็น มนุษย์ ในปัจจุบันเราจะเห็นองค์กรทั้งของภาครัฐและเอกชนมากมายที่คิดเพียงแค่ว่าแสวงหากำไรให้ได้มากที่สุด แต่ขาดการดูแลความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility) ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรพลอยเสียหายไปด้วย องค์กรถูกตั้งคำถามจากประชาชน ถูกทำร้ายจากภัยธรรมชาติ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนที่จะยอมให้องค์กรอยู่ร่วมกับชุมชนนั้นหรือสังคมนั้นๆ ต่อไป

เพราะฉะนั้น การสร้างความสมดุลในการบริหารเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหการบริหารที่มีแนวทางทุนนิยมเพียงแนวทางเดียว โดยการนำเอาแนวทางการบริหารตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหาร และแนวทางการบริหารที่เป็นทางเลือกอื่นๆ ใช้เป็นต้นแบบสำหรับการบริหาร ((Phrakru Wisut Thirakhun (Thira Jittawisutthi), 2011) เราจะเห็นว่า แม้มีหลักฐานว่ามีการบริหารงานขนาดใหญ่มาแล้วครั้งโบราณ แต่ก็ยังไม่ปรากฏข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีและระบบการบริหารว่าดำเนินการอย่างไร ในซีกโลกตะวันตกมีทฤษฎีและระบบเกี่ยวกับการบริหาร ปรากฏเป็นเรื่องเป็นราวตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ในคริสต์ศตวรรษ ที่ 19 เป็นต้นมา

และมีการพัฒนาทฤษฎีการบริหารมาเป็นลำดับ แต่ทางพุทธศาสนากลับมีหลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารได้เป็นอย่างดีก่อนหน้านี้เป็นอันมาก (Chayawatana, 2011)

ปัจจุบันในยุคที่ธุรกิจทั่วโลกตื่นตัวกับกระแสธรรมาภิบาล หรือ Good Governance กันอย่างเข้มข้น ทำให้หลักธรรมะถูกให้ความสำคัญในการบริหารองค์กรและคนเพิ่มมากขึ้น โดยหลักการที่คุ้นเคยกันมากที่สุดในแวดวงนักบริหาร นักปกครอง คือ พรหมวิหาร 4 ซึ่งมุ่งสอนให้ผู้นำมีความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แต่สำหรับนักบริหารธุรกิจที่มุ่งแสวงความสำเร็จในการทำงานให้ลุล่วงและต้องการการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร หลักการที่น่าจะเป็นประโยชน์คือหลัก "พุทฺติยาปานิณิสฺสุตฺร" พระสูตรที่ว่าคุณสมบัติที่ดีของพ่อค้า (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 1996) พุทฺติยาปานิณิสฺสุตฺร เป็นพระสูตรที่ปรากฏอยู่ในคัมภีร์ทางพุทธศาสนา คือ พระไตรปิฎก ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีไว้ว่า ข้อที่ 1 ต้องมีจักขุมา ตรงกับคำว่า Conceptual Skill หมายถึง มีวิสัยทัศน์ ข้อที่ 2 วิรุโธ ตรงกับคำว่า Technical skill หมายถึง มีการจัดการที่ดี และข้อที่ 3 นิสสยสัมปันโน ตรงกับคำว่า Human Relation Skill หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ โดยหลักการพุทฺติยาปานิณิสฺสุตฺร ทั้ง 3 เป็นสิ่งสำคัญต่อผู้บริหารมาก โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์หรือจักขุมา ถือว่าเป็นหลักการของนักบริหารที่ทันสมัยที่สุด เพราะการมองการณ์ไกล มีสายตาวินิจฉัยในการวิเคราะห์อนาคตทำให้นักบริหารนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จ สามารถแข่งขันอยู่รอดในธุรกิจได้ ขณะที่วิรุโธ หรือ การจัดการธุระโดยมีความชำนาญเฉพาะด้านเปรียบเทียบกับหลัก Competency ความสามารถที่จะเข้ามาสร้างความเป็นผู้บริหารที่เป็นผู้นำขั้นยอดเยี่ยมได้

ส่วนหลักนิสสยสัมปันโน เป็นความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จะสร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อรูปงานที่มีประสิทธิภาพคุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 3 ลักษณะนี้ จะมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ "ระดับของนักบริหาร" ถ้าหากเป็น "นักบริหารระดับสูง" ที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก คุณสมบัติข้อที่ 1 และ 3 ถือว่าสำคัญมาก ส่วนคุณสมบัติ ข้อที่ 2 ความสำคัญน้อยเพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะด้านได้ สำหรับ "นักบริหารระดับกลาง" คุณลักษณะ ทั้ง 3 ข้อ นี้มีความสำคัญมากพอๆ กัน นั่นคือ เขาต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันต้องมีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกลเพื่อเตรียมตัวสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูง นอกจากนั้นต้องมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่

การปฏิบัติในผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง และนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงาน มาสรุปและนำเสนอต่อ สำหรับ "นักบริหารระดับต้น" หมายถึง ระดับหัวหน้างาน คุณลักษณะ สำคัญต้องมีข้อ 2 และ 3 คือ ความชำนาญเฉพาะด้าน และมนุษยสัมพันธ์สำคัญมาก อีกทั้งยัง ต้องลงมือปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด อย่างไรก็ตามเขายังคง ต้องพัฒนาคุณลักษณะข้อที่ 1 ทักษะด้าน ความคิดหรือวิสัยทัศน์ เพื่อเตรียมตัวเลื่อนสู่ ระดับกลางต่อไป โดยหลัก 3 ข้อ ควรอยู่ภายในของนักบริหาร และหากหลอมรวมกันก็จะเป็น ภูมิคุ้มกันที่มีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการให้ประสบผลสำเร็จได้ (Phra Dhamma kosajarn (Prayoon Dhammachitto), 2006)

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เป็นผู้นำที่ดีนั้น เป็นเป้าหมายสำคัญอย่างยิ่งในการ พัฒนาคน ตามหลักทางพระพุทธศาสนา บุคคลที่พัฒนาดีแล้วยังมีความประพฤติเป็นแบบอย่าง แก่บุคคลอื่นได้ ขณะเดียวกันก็เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าของสังคม ผู้นำจะต้องพัฒนาตนเอง ให้มีความสมบูรณ์พร้อมกัน 3 มิติ คือ มิติทางคุณธรรม มิติทางปัญญา และมิติการเป็นผู้นำ องค์การทุกประเภทและทุกระดับ ล้วนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้นำ โดยควร บูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้าปฏิบัติในการบริหารองค์การเพื่อความสำเร็จ ประโยชน์ที่มีคุณภาพ

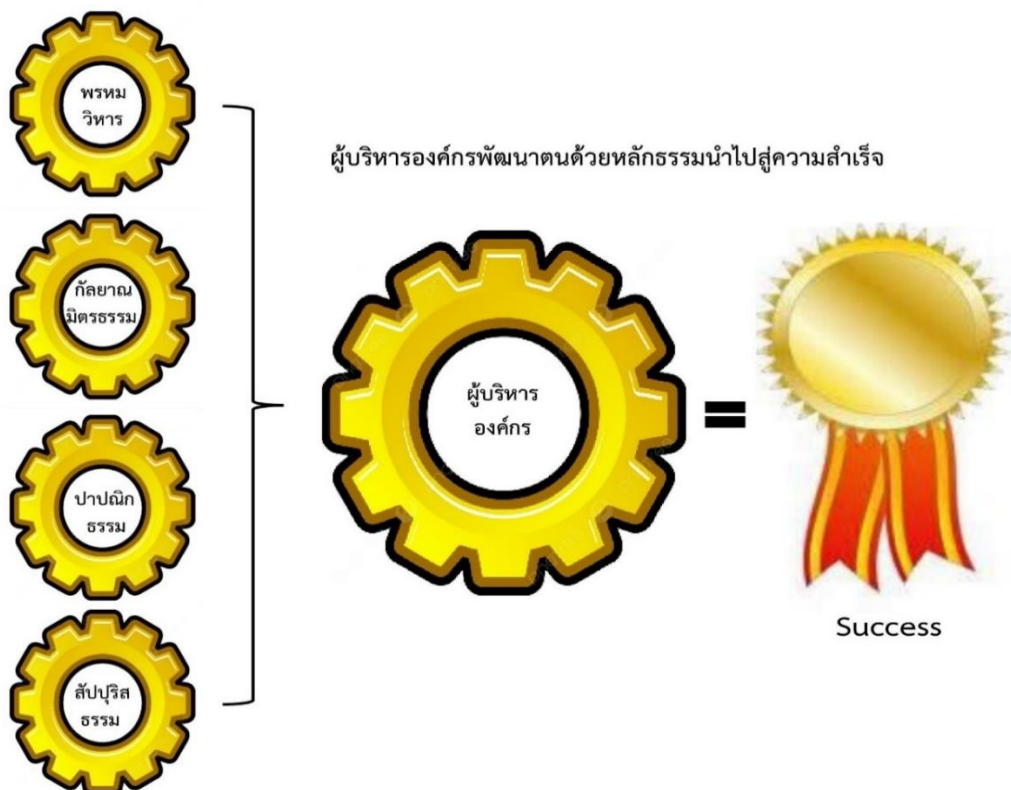
สรุป

การพัฒนาคุณธรรมของมนุษย์มีการพัฒนาเป็นลำดับจากวัยทารกจนถึงตลอดชีวิต ต้น กำเนิดของแหล่งที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทางคุณธรรมมาจากอิทธิพลของสังคม คือ สิ่งแวดล้อม รอบตัวเด็กทั้งที่เป็นบุคคล และสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติอื่นๆ ความสามารถในการรู้คิด และพัฒนาขึ้นตามลำดับชั้นอายุ วุฒิภาวะหรือประสบการณ์และการพัฒนาการสร้างลักษณะ ความเป็นผู้บริหารให้กับตนเองเป็นพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางตนให้ เหมาะสม เอาชนะอกุศลในใจตนได้ มีธรรมประจำตนก็สามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้ใต้ ปกครองได้ จึงเป็นมรรควิธีนำไปสู่เป้าหมายการปกครอง

หลักธรรมสำคัญที่ชาวพุทธรู้จักกันดีซึ่งผู้บริหารแน่นอนว่าจะต้องมีแม้จะเป็นเรื่องง่ายๆ พ้นๆ ก็ขาดไม่ได้หลักธรรมนั้นเรารู้กันดีว่าเป็น ปาปนิกธรรม 3 กัลยาณมิตรธรรม 3 สัปปุริส ธรรม 7 และพรหมวิหาร 4 เป็นต้น ผู้บริหารองค์การถ้าหากมีหลักธรรมนี้แล้ว ย่อมเป็นผู้มี ศักยภาพในการที่จะสร้างสรรค์และธำรงรักษาสังคมไว้ ถือว่าได้พัฒนาตนแล้ว เป็นผู้มีความ

พื้นฐานอยู่ประจำในจิตใจและเป็นท่าทีของจิตใจที่จะทำให้แสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้อง

ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมากทั้งในแง่การบริหารงาน คือ มีการวางแผนการทำงาน การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผลขึ้นตอน มีความแตกต่างกันไปตามภาวะผู้บริหารแต่ละบุคคล แต่สิ่งที่จะแสดงถึงภาวะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามหลักธรรมอันนำไปประยุกต์ให้เกิดผล มิใช่เพียงสร้างความมั่นคงกับฐานอำนาจหรือตำแหน่ง สถานะ ของผู้บริหารในกลุ่มเท่านั้น แก่นแท้ของหลักธรรมได้แสดงให้เห็นภาวะของผู้บริหาร ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่ฉลาด รอบรู้ มีความมุ่งหมายในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมและองค์กร โดยสามารถสรุปองค์ความรู้เป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 ภาพแสดงบทสรุปองค์ความรู้

เอกสารอ้างอิง

- นิสนัย พลธรรม. (2561). จริยธรรมกับการพัฒนาองค์กร: Ethics And Organizational Development. Journal of Modern Learning Development, 3(1).
- ราเชนทร์ พิพัฒน์กุล. จริยธรรมกับการบริหารงาน: Ethics and Management.วารสารปรัชญาปริทรรศน์ Journal of Philosophical Vision, 24(2).
- เอกราช โฆสิตพิมาณเวช. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- Chayawatana, K. (2011). People and Work Management by the Buddha's Method. fine print printing.
- Glunprasert, S. (2010). Leadership in management. By applying the principle of Sappurisdhamma 7 : a case study of True Corporation Public Company Limited. Master's thesis Master of Buddhism. Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University.. (1996) . Thai Tripitaka Mahachulalongkornrajavidyalaya edition. Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phanthumnawin, D. (1981). Ethical Psychology and Language Psychology. Thai Wattana Panich.
- Phra Dhamma kosajarn (Prayoon Dhammachitto. (2006). Buddhist methods of administration. Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Dhamma Pitaka (Prayut Payutto). (2001). Leader. (6 th ed.). Matichon Printing House.

- Phrakru Wisut Thirakhun (Thira Jittawisutthi). (2 0 1 1). Human Resource Development According to the Three Sikkha Principles of Buddhist Schools. in Kamphaeng Saen District Nakhon Pathom Province. Master's thesis Master of Buddhism. Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Rajavaramuni (Prayut Payutto). (1987). Buddha's teaching techniques. Amarin Printing Group.
- Phra Rajavaramuni (Prayut Payutto). (2000). Buddhist dictionary Dharma edition. (9th ed.). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Sihamampai, P. (2000) . The basics of religious and ethical education. Chulalongkorn University.
- Thongyoi, O., Phra Maha Suphot Sumetho, & Somkhaoyai, T. (2017). Dharma-based leadership of school administrators affecting the performance quality of teachers in educational opportunity expansion schools. Under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 4. Journal of Buddhist Social Sciences and Anthropology, 2(2), 29.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของสถานศึกษาเอกชน*

SUSTAINABLE LEADERSHIP DEVELOPMENT GUIDELINES OF PRIVATE SCHOOLS

เอกราช โสจิตพิมานเวช¹ และ จิราภรณ์ ผันสว่าง²

Ekkarach Kositpimanvech¹ and Jiraporn Phansawang²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹⁻²Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: ekkarad2552@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการนำเสนอเนื้อหา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นแนวทางในการก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงการบริหารแนวใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) มุ่งผลลัพธ์ 2) มีกลยุทธ์ในการบริหาร 3) มุ่งเน้นกระบวนการแทนเน้นที่แผน 4) มีคุณธรรมในการบริหาร 5) เป็นผู้บริหารมืออาชีพ 6) ทำใจปล่อยวาง 7) สร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม 8) มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานและ 9) สร้างความยั่งยืนมั่นคงในองค์กร ซึ่งเกิดจากการสังเคราะห์แนวคิดหลักการทฤษฎีของนักการศึกษา นักวิชาการทฤษฎีต่างๆ แนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารแนวใหม่ที่ดีกว่าเดิมโดยมีองค์ประกอบ มุ่งผลลัพธ์ มีกลยุทธ์ในการบริหาร มุ่งเน้นกระบวนการแทนเน้นที่แผน มีคุณธรรมในการบริหาร เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ทำใจปล่อยวาง สร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน และสร้างความยั่งยืนมั่นคงในองค์กร โดยมีประโยชน์จากการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน มี 3 ระดับ คือประโยชน์ต่อตัวผู้นำประโยชน์ต่อตัวองค์กรและประโยชน์ต่อสังคม

คำสำคัญ: การพัฒนา, ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน, สถานศึกษาเอกชน

* Received 13 September 2023; Revised 18 September 2023; Accepted 28 October 2023

Abstract

This academic article presents content. Guidelines for sustainable leadership development in private educational institutions which is a guideline for creating New management changes that are better than before The elements are as follows: 1) focus on results 2) have strategies in management 3) focus on process instead of focusing on plans 4) have morality in management 5) be a professional manager 6) let go 7) build the potential to have Participation: 8) Measuring and evaluating performance and 9) Creating sustainability in the organization. which arises from the synthesis of concepts, principles, and theories of educators Scholars of various theories Guidelines for creating new management changes that are better than before, with elements that focus on results and management strategies. The net focuses on the process instead of the plan. Have morality in management Become a professional executive, let go and build participation potential. There is a measurement and evaluation of work performance. and create sustainability and stability in the organization There are 3 levels of benefits from sustainable leadership development: benefits to the leader, benefits to the organization, and benefits to society.

Keywords: Development, Sustainable Leadership, Private Schools

บทนำ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของสถานศึกษาเอกชน เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความสามารถของบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารงานทั้งในส่วนที่เป็นบทบาทของภาวะผู้นำและกระบวนการนำพาสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน เป็นลักษณะการพัฒนาความสามารถของภาวะผู้นำแต่ละผู้นำโดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ถึงแม้จะมีลักษณะเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือระดับองค์การ แต่เป้าหมายอันดับแรก คือการพัฒนาความสามารถของภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำแบบ

ยังยืนยันเป็นลักษณะการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทของผู้นำและกระบวนการนำ ซึ่งจะมีทั้งบทบาทที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้นำต่างก็สามารถเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าไปสู่แนวทางที่เกิดประสิทธิผลได้ และมีความเชื่อว่า บุคคลสามารถเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าความสามารถของการเป็นผู้นำจะมีพื้นฐานจากพันธุกรรม แต่ก็เป็นที่ยอมรับว่าความสามารถบางส่วนมาจากการพัฒนา อบรม เรียนรู้ ประสบการณ์ ในวัยผู้ใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถที่สำคัญ ซึ่งจะเอื้อต่อการเกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำได้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ จะเห็นได้ว่า ผู้นำต้องมีความพยายามในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มพูน ทักษะที่ดีที่จำเป็นให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ และนำความรู้ต่าง ๆ นั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งต่อตัวผู้นำเองและต่อองค์กร (เอกราช โฆจิตพิมานเวช, 2560) ภาวะผู้นำต้องฉลาดเรื่องคนและมองโลกในแง่ดี มีความเป็นมืออาชีพ มีการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่องค์กร ผู้นำเชิงบวกให้รางวัลเป็นสิ่ง กระตุ้น ผู้นำเชิงลบจะใช้การลงโทษ ผู้นำแบบเน้นคนจะพิจารณาความต้องการของบุคลากร มีการวางแผนและมีแนวคิดที่ชัดเจนเพื่อสร้างระบบงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ และทำภารกิจขององค์กรให้สำเร็จ (จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2562) ดังนั้นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน จึงเป็นแนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารแนวใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยมีส่วนประกอบที่สำคัญดังนี้ มุ่งผลลัพธ์ มีกลยุทธ์ในการบริหาร มุ่งเน้นกระบวนการแทนเน้นที่แผน มีคุณธรรมในการบริหาร เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีใจปล่อยวางสามารถเสริมสร้างศักยภาพการมีส่วนร่วม มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน และสร้างความยั่งยืนมั่นคงในองค์กร

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ คือการศึกษา การจัดการศึกษาให้ดีจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบยั่งยืน สถานศึกษาเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตลอดเวลาที่ผ่านมา สถานศึกษาเอกชนนับเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษามาโดยตลอดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศมานานตลอดจนมีบทบาทสำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของภาครัฐตลอดมาอย่างต่อเนื่อง ยิ่งปัจจุบันการศึกษาเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาต้องตระหนักไว้เสมอ และปัจจุบันการแข่งขันระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วย และโรงเรียนของรัฐสูงมาก สถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้มี

ประสิทธิภาพ มั่นคง มีภูมิคุ้มกัน สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตลอด ยั่งยืน ถึงแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง

ปัญหาของสถานศึกษาเอกชน เอกชนจะเป็นผู้ลงทุนเอง ดังนั้นการบริหารต้องมีความระมัดระวังการพัฒนาสถานศึกษาตนเอง ทำอย่างไร จึงดำเนินการได้ตลอดไป ไม่ขาดทุน มั่นคง ยั่งยืนได้รับความนิยมจากผู้ปกครอง นักเรียนเข้ามาเรียนจำนวนมากขึ้นทุกปี ดังนั้นผู้บริหาร จำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนอยู่ตลอดเวลา

ความหมายแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของสถานศึกษา

มีนักการศึกษา นักวิชาการ นักทฤษฎี ได้ให้ความหมายแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของสถานศึกษา หลายความหมาย ดังนี้

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ให้ความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่ผู้นำต้องพัฒนาภาวะผู้นำทั้งบทบาทและกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น ทั้งการ พัฒนาทักษะและความรู้ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ จากการศึกษา การอบรมหรือการทำงาน เพื่อประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากประสบการณ์ในบริบทการปฏิบัติงานจริงในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

Gold, et. al. (2014) ให้ความหมายแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน หมายถึง การวางแผนและสร้างงานเป็นกระบวนการ เพื่อให้ผู้นำดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารแนวใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยมีองค์ประกอบหลายประการ ทั้งเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การทำใจปล่อยวาง การสร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม

Burke and Collins (2005) ให้ความหมาย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน หมายถึง กระบวนการที่นำผู้เข้ารับการพัฒนามาผ่านชุดกิจกรรมต่างๆหรือแบบฝึกจิตใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ผู้นำประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมการถ่ายโอนความรู้และส่งเสริมการถ่ายโอนความรู้และทันบริบทการปฏิบัติงานจริง

Gorton (1983) ให้ความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนไว้ว่า เป็นความพยายามที่ได้ วางแผนมาแล้วอย่างเป็นระบบเพื่อมาพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยมุ่งเน้นกระบวนการแทนเน้นที่แผน มีคุณธรรมในการบริหาร

Dubrin (2010) ได้ให้ความหมาย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนมีพื้นฐานความเชื่ออยู่ว่าผู้นำ ได้ตั้งแต่เกิดและสามารถสร้างขึ้นมา พรสวรรค์ของผู้นำจึงสามารถพัฒนาขึ้นได้ และการพัฒนาผลสามารถกระทำผ่านการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงานและการสอนงานได้ โดยการมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีกลยุทธ์ในการบริหาร

McCauley, et. al. (2010) ได้ให้ความหมายของแนวทางการพัฒนาผู้นำแบบยั่งยืน หมายถึงการเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการมีบทบาทและกระบวนการในการเป็นผู้นำ โดยมีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความมั่นคงในองค์กร

ผู้เขียนบทความวิชาการขอสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน หมายถึงแนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารแนวใหม่ที่ดีกว่าเดิมโดยมีองค์ประกอบ มุ่งผลลัพธ์ มีกลยุทธ์ในการบริหาร มุ่งเน้นกระบวนการแทนเน้นที่แผน มีคุณธรรมในการบริหาร เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ทำใจปล่อยวาง สร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน และสร้างความยั่งยืนมั่นคงในองค์กร

แนวคิด หลักการ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของสถานศึกษา

ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงแนวคิด หลักการทฤษฎี แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

สุนทรียพร อำพลพร (2561) กล่าวถึงความฉลาดรู้ของผู้นำ (Leadership Quotient) ในการจะพัฒนาตนให้เป็นแบบอย่างของผู้นำเพื่อให้ทีมงานเกิดเชื่อถือศรัทธามีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่น่าอิจฉาจะสร้างแบบฉบับให้ตนเองโดยแต่งกายเหมาะสม การก้าว เดินการยืนที่มั่นคง กล้าแสดงออกการริเริ่ม การลงมือปฏิบัติ ทักทายผู้อื่นก่อนเสมอ สร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองเป็นตัวของตัวเองมุ่งมั่นผลลัพธ์มากกว่าผลผลิต และมีความเชื่อมั่นวางแผนพัฒนา เป็นนักพูดฟังมากกว่า เป็นผู้เสริมพลังใจให้แก่ตนเองและเมื่อมีการติดต่อสื่อสารกับทีมงานใช้ภาษาในแง่บวก

2. การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการบริหารซึ่งบุคลิกภาพที่มีความสามารถด้วยบุคลิกภาพที่สำคัญสุดใส อารมณ์ดีอยู่เสมอ ทำตัวเป็นที่ชื่นชอบชื่นชม สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี ติดต่อกีฬาในการบริหาร กับใครก็ประสบความสำเร็จและเป็นผู้มีความกล้าความมั่นใจ

3. ประพฤติตนให้ทีมงานเชื่อมั่นและศรัทธา ซึ่งในการก้าวสู่การเป็นผู้นำหัวหน้าจะความเชื่อถือหรือเชื่อมั่นให้กับทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา คือ บุคลิกภาพ กิริยาท่าทางการแต่ง

กาย การวางตัวเหมาะสมอารมณ์ดีอารมณ์มั่นคง มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับมีประพจน์ดีเส ดันเสมอปลายหวังดีและพัฒนาดีกับผู้ที่บังคับบัญชาช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อความก้าวหน้าสร้าง ความสำเร็จ กล้าแสดงออกรักษาคำมั่นสัญญาตั้งใจและวางใจไม่ลำเอียงเปิดใจให้กว้างรับฟังทุกคนทุกปัญหาพัฒนาตนเองเสมอและทันต่อเหตุการณ์

4. การสร้างความเชื่อมั่นเสริมสร้างความเชื่อมั่นทางการบริการเป็นผู้บริหารมืออาชีพมีความรู้ในงาน ระบบ ในองค์กรมีความสามารถในการทำงานมีความสามารถในการพูดหรือถ่ายทอดงานมีทัศนคติที่ดีต่อ ตนเอง ต่องาน และองค์กร เข้าสังคมเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นนักพัฒนาชาวความรู้ในส่วนที่ขาด ปรับปรุงบุคลิกภาพในส่วนที่ขาดไปทันเหตุการณ์ทันสมัยจากการติดตามข่าวสารเสมอเรียนรู้ฝึกเป็น ผู้นำคิดก่อนและตัดสินใจก่อนเสมอ

5. รู้จักบทบาทของตนเอง มีความคิดและทัศนคติในการเป็นผู้นำมุ่งเน้นกระบวนการแทนเน้นที่แผน รู้จักขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมีการเป็นผู้นำที่จะเป็นแบบอย่างพัฒนาผู้ปฏิบัติงานแทนเรามีเชี่ยวชาญในหลักการแก้ไขปัญหาในการที่ทำหรือที่รับผิดชอบโดยตรงและยึดมั่นต่อคุณธรรม รอบตัวและกว้างขวางมีคุณธรรมในการบริหาร ใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องช่วยและทันต่อเหตุการณ์เสมอ

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) เสนอว่าในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีกลยุทธ์ในการบริหาร นำโปรแกรมการฝึกอบรมมาใช้อย่างกว้างขวางซึ่งสามารถจัดทำขึ้นได้หลายรูปแบบนับตั้งแต่การ เชิงปฏิบัติการซึ่งมุ่งเน้นที่ทักษะเฉพาะบางอย่างไปจนถึงโปรแกรมควบคุมเนื้อหาและการฝึกทักษะในระดับกว้างขวาง เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ความมีประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการ ออกแบบโปรแกรมขั้นตอนที่สำคัญในการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมมีดังนี้ กำหนดเนื้อหา มีคุณธรรมในการบริหาร มีวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้ชัดเจน กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน การจัดลำดับของเนื้อหาที่เหมาะสมทำใจปล่อยวาง การผสมผสานวิธีการฝึกอย่างเหมาะสมสร้างโอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม ประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกต้องเพิ่มความมั่นใจในตัวเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเวลาและการให้ มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) นำเสนอขั้นตอนในการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้แก่ การพัฒนาวิสัยทัศน์และโฟกัสความคิดตั้งเป้าประสงค์พัฒนาความคิดริเริ่มพัฒนาความมั่นใจในตนเอง พัฒนาความรับผิดชอบต่อส่วนตัวพัฒนาภาพลักษณ์ตัวตนที่สมบูรณ์พัฒนาการจัดระเบียบ

ตัวเองทำงานให้เป็นปัจจุบันศึกษาเพิ่มเติม และเพิ่มจุดแข็งการพัฒนาตนเองของผู้นำจะต้องยึดหลักการของการพัฒนาตนเอง ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาตนเองต้องเริ่มต้นด้วยความสมัครใจและความเต็มใจเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของความสำเร็จ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ทักษะ มุ่งผลลัพธ์เป้าหมายสู่ความสำเร็จ ภาพลักษณ์ ความคิดริเริ่มเป็นต้น

2. การพัฒนาตนเองด้วยความมุ่งมั่น อุตสาหะ มีกลยุทธ์ในการบริหาร บากบั่น ด้วยกำลังใจที่เต็มเปี่ยม มีเป้าหมาย ประารถนาในการจะเป็นผู้นำ เน้นกระบวนการมากกว่าแผน และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3. การดำเนินการอย่างมีจุดหมายอย่างชัดเจนเพื่อแก้ไขป้องกัน หรือเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ในการเป็นผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่รูปแบบวิธีการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม

4. สามารถควบคุมและปรับเปลี่ยนปัจจัย ภายในที่เกี่ยวข้องและสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำได้เป็นผลดี มีคุณธรรมในการบริหาร

5. สร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อรักษาสภาพของภาวะผู้นำที่พัฒนาแล้ว และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

กระบวนการในการพัฒนาตนเองของผู้นำ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์ตนเอง โดยเป็นการสำรวจหรือทำความเข้าใจกับตนเองในฐานะผู้นำว่าตนเองขาดหรือหย่อนในเรื่องใดบ้าง ซึ่งอาจใช้วิธีการบันทึก จัดทำอนุทินการทำงานแล้วทำการวิเคราะห์ทบทวนผลการทำงาน หรือ รับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ร่วมงานแล้วนำมาพิจารณาถ้อยแถลง สร้างเสริมบุคลิกภาพการมีส่วนร่วม

2. การเลือกและระบุพฤติกรรมหรือทักษะภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนา โดยเลือกพฤติกรรมเพียงเรื่องเดียว ไม่ว่าจะเป็นความคิดริเริ่ม ความมั่นใจ ความรับผิดชอบ ภาพลักษณ์ การบริหารเวลา หรืออื่นๆ กำหนดเป้าหมายอย่างเจาะจงชัดเจน กำหนดการกระทำ สามารถวัดผล การเปลี่ยนแปลง และเวลาที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้

3. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการดำเนินการที่คาดว่าจะเกิดผลในการพัฒนา โดย การศึกษาหาข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือทักษะ ที่ต้องการพัฒนารวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างของผู้นำหรือรูปแบบที่ผู้นำที่ดีประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างได้

4. พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติเป็นขั้นตอนตามลำดับที่จะลงมือทำอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการต่างๆ ให้ผลการปฏิบัติอย่างชัดเจนให้ เป็นรูปธรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดและบันทึกการปฏิบัติตนและผลที่เกิดขึ้น อย่างละเอียดที่สุด

6. ประเมินผลการดำเนินงานพัฒนา โดยพิจารณาผลที่เกิดจากการปฏิบัติเป็นระยะๆ จากผลการบันทึกการปฏิบัติตนในระยะต่างๆ กรณีที่ไม่เป็นผลตามที่กำหนดไว้จะต้องมีการทบทวน โปรแกรมที่กำหนดไว้ให้มีผลในการปฏิบัติการณ์เพิ่มขึ้น

7. การรักษาพฤติกรรมให้คงอยู่และการป้องกันการเปลี่ยนแปลงกลับไปสู่สภาพเดิม โดยดำเนินการซ้ำๆ อยู่เสมอ เป็นระยะเวลานานพอสมควร สร้างความมั่นคงยั่งยืนในองค์กร การใช้แรงเสริมในโดยให้รางวัลแก่ตนเอง การใช้แรงเสริมภายนอก โดยการแสดงออกให้ผู้เกี่ยวข้องได้ชื่นชม หลีกเลี่ยงหรือปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่อาจนำไปสู่สภาพสถานการณ์เดิมก่อนการพัฒนา นอกเหนือจากการพัฒนาภาวะผู้นำ ในระดับปัจเจกบุคคล คือ ตัวผู้นำ การพัฒนาหรือเองแล้ว ปรับปรุงภาวะผู้นำในระดับองค์กรหรือหน่วยงานโดยภาพรวมก็มีความสำคัญเพื่อเพิ่มประ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติ การปรับปรุงภาวะผู้นำองค์กรภายในมีแนวทางที่สำคัญ 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

7.1 การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือกเป็นแนวทางที่รวดเร็วที่สุดในการปรับปรุงภาวะ ผู้นำองค์กรในเพียงแต่คัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะที่ทางกลุ่มต้องการมากที่สุด เพื่อให้การประสิทธิผล โดยจะทำการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรแล้วประเมินภาวะผู้นำของผู้สมัคร แต่ละคนโดยยึดผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นหลักแล้วทำการคัดเลือกผู้นำ ดังนั้นความสามารถประสบ โอกาสสามารถไปสู่การคัดเลือกให้เป็นผู้นำ

7.2 การว่าจ้างสถานการณ์ (Situation Hiring) บางครั้งการจัดทำได้ดำเนินการไปก่อนการเผชิญ กับสถานการณ์เพื่อประกันถึงความสำเร็จของผู้นำองค์กรหรือหน่วยงาน หลีกเลี่ยงการวางตัวบุคคลใน สถานการณ์ที่ความล้มเหลวมีแนวโน้มจะเกิดขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การเพิ่มขึ้นหรือการลดลงของอำนาจ หน้าที่ของผู้นำอาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ผู้นำจะประสบ ถ้าผู้นำมีความสามารถองค์กรจะปล่อยให้ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำที่ได้รับการคัดเลือกมากขึ้น

7.3 การฝึกฝน (Training) วิธีการฝึกฝนเป็นวิธีที่ถูกใช้อย่างกว้างขวางในการปรับปรุงภาวะ ผู้นำในสถานที่ทำงานโดยทั่วไประดับองค์กรหรือหน่วยงานจัดทำกับบุคคลที่เข้ามี

อยู่ แทนที่จะคัดเลือกคนใหม่โดยส่งพนักงานและสมาชิกเข้าสัมมนา การประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงทักษะภาวะผู้นำ

Brent Davise (2007) ในหนังสือ Developing sustainable leadership ได้นำเสนอปัจจัยที่เป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำไว้ ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้มีภาวะผู้นำ โดยมุ่งผลลัพธ์ (Outcomes) มากกว่าผลผลิต (Output) จะต้องมีการบูรณาการ ความสมดุลในการทำงานระหว่างพันธกิจ เป้าหมายกับแผนระยะสั้น (แผนปฏิบัติการประจำปี) และแผนระยะยาว (แผนพัฒนาการสถานศึกษา) ให้เป็นเนื้อเดียวกัน มุ่งการมีส่วนร่วมไม่ใช่มุ่งที่แผน ทำอย่างไรจะทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความศรัทธา ความเชื่อ หลงใหล ใฝ่ฝัน ยึดมั่น ภาวะผู้นำต้องมีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน มีมานะมั่น จริ่งจัง จริ่งใจ มีกาลเทศะปล่อยวาง มีการสร้างเสริมศักยภาพ การมีส่วนร่วม ความผูกพัน มีการสร้างมาตรการวัดความสำเร็จในเชิงกลยุทธ์ สามารถสร้างความยั่งยืน มั่นคง ยั่งยืน ให้พัฒนาเกิดขึ้นเรื่อยๆ ในองค์กร Brent davies ได้นำเสนอปัจจัยที่เป็นฐานหลักของความยั่งยืนไว้ 9 ปัจจัยคือ

1. มุ่งผลลัพธ์ (Outcomes) แทนที่จะเป็นเพียง ผลผลิต (Output) ในทางการศึกษานั้นไม่ได้หมายถึง เฉพาะผลการทดสอบ เพื่อให้ผ่านหรือให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นเป้าหมายระยะสั้น หากแต่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความลึกซึ้งหลากหลาย ที่เต็มไปด้วยคุณภาพ ความมีคุณค่า ความหมาย ความรู้และภูมิปัญญา (Wisdom) ซึ่งอาศัยเวลา และกระบวนการที่ละเอียด รอบคอบ สุขุม ลึกซึ้ง (Deep+meaning+wisdom) ที่ไม่ได้มองเฉพาะความรู้ ความชำนาญ แต่ยังหมายถึง ความสามารถ เจตคติ คุณค่าและความเชื่อที่อยู่เบื้องหลังของผลลัพธ์นั้นด้วย

2. เป็นการบูรณาการให้เกิดความสมดุลระหว่างเป้าหมาย และแผนระยะสั้นและระยะยาวให้เป็นเนื้อเดียวกัน (Balancing Short-and long-term objectives) เป็นการมุ่งการปฏิบัติระยะสั้น-ระยะยาว เพื่อนำไปสู่อุดมการณ์ที่เป็น (Pragmatopian) ซึ่งถือว่าเป็นนักปฏิบัติที่ หัวสมองอยู่เทียมฟ้าและมืออยู่ในระดับภาคพื้นดินเท้าติดดิน มีหัวข้อและวิสัยทัศน์ยาวไกลแม้ในขณะที่ปฏิบัติตามแผนระยะสั้น

3. มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมแทนที่จะเน้นที่แผน (Processes not plans) มุ่งตัวอาหารเนื้อ รสชาติ (Meal) ไม่ใช่ชื่ออาหาร (Menu) กระบวนการ คือ ความเก่ง คนเก่ง เข้าช่วยสร้างความเห็นพร้อมต้องกัน พร้อมกับสร้างความเข้าใจและความโปร่งใส ชี้ให้เห็นสิ่งท้าทายและให้ช่วยหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาพร้อมกัน การพูดคุย วิสาสะ ปรีกษาหารืออย่างไม่เป็นทางการเป็นเทคนิคสำคัญมากพอๆ กับการประชุมหารืออย่างเป็นทางการ ทั้งในระดับบุคคล

และระดับสถาบัน การพูดคุยกันหรือหารือกันเรื่องอนาคตเป็นส่วนสำคัญด้วย เป็นการช่วยมองช่วยกันคิด เชิงกลยุทธ์ (มองไกล) สร้างวัฒนธรรมพบปะ ปรีกษา หรือ สะท้อนความรู้ ความคิด เพื่อตกลึกร่วมกัน อันเป็นการขับเคลื่อนโดยใช้กระบวนการเพื่อให้บรรลุตามแผน ไม่ใช่เน้นที่ตัวแผน เป็นเรื่องของการมีส่วนร่วม สร้างความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความภาคภูมิใจร่วมกัน เป็นเรื่องของการมุ่งเน้นที่กระบวนการ เนื่องาน กิจกรรมที่ทรงคุณค่าจริงๆ แทนที่จะไปมัวติดยึดอยู่แต่การจัดทำแผน

4. ความยึดมั่น หลงใหล ใฝ่ฝัน มั่นยึด ผูกติด ตายเป็นตาย (Passion) ความหลงใหล ใฝ่ฝัน เกิดจากศรัทธา (Faith) มุ่งมั่นและความเชื่อ (Beliefs) เป็นเรื่องของอารมณ์ สปิริตจิต วิญญาณ การมองลึกถึงคุณค่า เต็มไปด้วยแรงบัลดาลใจพร้อมด้วยเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ เป็นเรื่องของการมอบกายถวายชีวิต (Commitment) ความหลงใหล ใฝ่ฝัน อาจเป็นเรื่องหลงใหล ใฝ่ฝัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม (Social justice) หรือเพื่อการเรียนรู้อย่างเสมอภาค และไปสู่ความสุขของแต่ละคน ซึ่งน่าจะเป็นปณิธานของนักศึกษา

5. ความสุภาพนุ่มนวล อ่อนน้อมถ่อมตนที่ตกผลึกลึกซึ้งอยู่กับความมุ่งมั่น จริ่งจัง จริ่งใจในวิชาชีพ (Personal humility and professional will) ในเรื่องของความอ่อนน้อม ถ่อมตนนั้น เป็นเรื่องของการที่ไม่ได้มุ่งแต่สร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ลือชา ปรากฏแก่สังคม แต่มุ่งมั่นที่จะฝากผลงานให้เกิดความสำเร็จ มั่นคง ยั่งยืนขององค์กรและการสร้างศักยภาพของบุคคลเพื่อพัฒนาและการสืบทอด เสริมส่งความเก่งกล้าฝากไว้ให้กับคนรุ่นต่อไป ระลึกถึง ชอบปรับปรุงและแก้ไขตนเอง ไม่โทษใคร ไม่โทษปัจจัยภายนอก ให้เกียรติและเครดิตผู้คนมากกว่าตนเอง ส่วนในเรื่องของความมีมานะมั่น จริ่งจัง จริ่งใจในวิชาชีพ (Professional will) นั้นเป็น เรื่องของการสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่เหนือชั้น (Superb results) มุ่งการสร้างควมยิ่งใหญ่ (Great) จากความดี (Good) นั่นคือ From good to great มีการปฏิบัติการให้เห็นชัดในเรื่อง ความยืนหยัด ยืนยง ตั้งมั่น ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคและสิ่งท้าทายใดๆ มุ่งสร้างควมยิ่งใหญ่ขององค์กรหรือของสถาบัน แทนที่จะเป็นการมุ่งมั่นต่อตนเองของบุคคล ไม่ลดละ ไม่ท้อถอย มีความพยายามเต็มอก

6. กาลเทศะและการปล่อยวาง (Strategic timing and strategic abandonment) ช่วงเวลาที่เป็นควมยิ่งใหญ่ ความสุข ความสำเร็จจากการสร้างงานนั้นเป็นช่วงเวลาแห่งคุณค่า (Kairos time) ถึงเวลาหนึ่งก็ต้องรู้ว่าทุกอย่างเปลี่ยนแปลงได้ เพราะความเปลี่ยนแปลงเป็นกฎสากลของจักรวาล (Change is the rule of the universe) ผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรจะต้องรู้

จังหวะเวลาที่ต้องละวางหรือลงจากตำแหน่ง วางกลยุทธ์สร้างผู้นำ ผู้บริหารรุ่นต่อไปเพื่อสืบทอด สร้างเสริมต่อรู้จักจังหวะเวลาลงตอนที่เรายังใหญ่จะสวยงาม ให้โอกาสคนอื่นมาทำกิจกรรมต่อ อย่างสวยงาม ไม่หวงตำแหน่งเปิดโอกาสผู้อื่น

7. การสร้างเสริมศักยภาพและสร้างความมีส่วนร่วมผูกพัน (Building capacity and creating involvement) สร้างคนดี มีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ ตัดส่วนเสื่อมโทรม คำกล่าวที่ว่า บุคลากรหรือคน คือ ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดนั้นอาจไม่จริงเสมอไป แต่อยากเห็นเรื่องของบุคลากรที่มีคุณค่า พร้อมคุณธรรม ความสามารถ เก่งต่างหากที่ต้องรักษา พัฒนา สร้างเสริมและส่งลงในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม (The right people are...) การสร้างความผูกพันร่วมแรงร่วมใจ (Involvement) ทุกคนมีส่วนร่วมนั้นเป็นการสร้างโดยพูดภาษาเดียวกัน รู้เรื่องรู้ใจกัน (Common vocabulary) สร้างความเห็นพ้องต้องกัน มีวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งมั่นเพื่อก้าวเดินและก้าวไกลไปข้างหน้าด้วยกัน สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้จากการพูดจาหรือกันอย่างมีกลยุทธ์ (Strategic conversation) การสร้างความร่วมมือ (Participation) การสร้างแรงกระตุ้นใจ (Motivation) ยึดมั่นมีการกำหนดทิศทางชัดเจน

8. มีการสร้างมาตรการการวัด ความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ (Developing strategic measures of success) การวัดหรือการประเมินเชิงกลยุทธ์นี้เป็นการมุ่งวัดผลอย่างลึกซึ้งกว้างขวาง ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งระยะสั้น ระยะยาว เป็นการวัดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง (Deep learning) เช่น การวัด การพัฒนาสังคม การสังเกต ทดสอบเชิงพฤติกรรมการณ์มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกัน เป็นการร่วมกันประเมิน ร่วมรับผิดชอบ รับชอบร่วมกัน อาจเป็นการวัดผลรวมกันทั้งในโรงเรียนแก้ไขปัญหาร่วมกัน เช่น ในกลุ่มโรงเรียนและหรือในเขตช่วยเหลือเกื้อกูล แก้ไขจุดอ่อนแก้ไขที่เป็นปัญหาร่วมกัน ไม่ใช่เอาดีเอาเด่นเฉพาะตน เราประสบความสำเร็จแล้ว ช่วยคนอื่นด้วย เราวัดเรามีจุดยืนของเรา เรามีระบบการวัดหรือประเมินระยะยาวไกลมุ่งผลเลิศไม่ใช่เฉพาะหน้า

9. สร้างความยั่งยืน มั่นคง ยั่งยืนให้เกิดขึ้นยิ่งๆ ขึ้นไปในองค์กร (Building sustainability) ต้องเข้าใจให้ชัดเจนว่าการสร้างความมั่นคง ยั่งยืน ยั่งยืนแบบนี้เป็นการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสำเร็จร่วมกันที่ยั่งยืน เป็นการสร้างเสริมเติมเต็มถ่ายทอดอยู่ตลอดเวลา เป็นการทำงานที่ต้องคอยฟังแต่ผู้นำเพียงผู้เดียว แต่การสร้างทีมผู้นำ เป็นการใช้อำนาจผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่เต็มไปด้วยวิสัยทัศน์ที่ยิ่งใหญ่ ยาวไกลปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและตามสภาพการ ความยั่งยืน ยั่งยืน นี้มีมิติหลัก 3 หลัก คือ

9.1 ความลึก (Depth) ลึกด้วยสปิริต จิตสำนึก พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรมที่งดงามยิ่งใหญ่มาก การสร้างการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง (Deep learning) กว้างไกล

9.2 ยืนยง ยืนหยัด และยาวไกล (Length) ยืนยง มั่นคงในสิ่งถูกสร้างตั้งมาไม่หวั่นไหว หรือลว้างโดยง่าย มีจุดยืน จุดก้าวเดินที่ชัดเจน ยาวไกล ยิ่งใหญ่ต่อไปเรื่อยๆ

9.3 มีความกว้างขวาง ครอบคลุม สมบูรณ์ พร้อม (Breadth) ทุกคน ทุกภาคส่วนรับรู้เรียนรู้ร่วมกัน พูดภาษาเดียวกัน เข้าใจเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ทิศทาง แผนและกลยุทธ์ กิจกรรมโครงการต่างๆ ร่วมกันอย่างกว้างขวาง ทั้งถึง ครอบคลุม การสร้างพันธมิตร เครือข่าย เพื่อการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อผลประโยชน์และความสำเร็จของผู้เรียน คือ เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดร่วมกัน

ทิวการณ ศรีสวัสดิ์ (2558) ได้วิจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ 1)ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน สร้างเครือข่ายที่มีเป้าหมายชัดเจนร่วมกัน 2)ผู้บริหารควรใช้การวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อปรับปรุงการให้บริการให้เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 3)ผู้บริหารต้องใช้ทักษะความสามารถในการติดต่อประสานงาน เพื่อจัดหางบประมาณเพิ่มเติมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนมีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ให้เหมาะสม 4)ผู้บริหารต้องสร้างระบบให้คำปรึกษาและพี่เลี้ยงในสถานศึกษา และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร 5) ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจ เพื่อสร้างความร่วมมือในการผลิตผลงานทางวิชาการร่วมกัน 6)ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยการศึกษาต่อ หรือเพิ่มวิทยฐานะ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน และใช้การร่วมมือกับองค์กรภายนอกที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคลากร

สุนทรีพร อำพลพร (2561) ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนประกอบด้วย

1. ส่วนนำ

1.1 ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ประกอบด้วย 7 หลักประการ

1.1.1 ความลุ่มลึก (Depth)

1.1.2 ความทนทาน (Endurance)

1.1.3 การกระจาย (Breadth)

1.1.4 ความยุติธรรม (Justice)

1.1.5 ความหลากหลาย (Diversity)

1.1.6 ความพร้อมด้านทรัพยากร

1.1.7 การอนุรักษ์ (Conservation)

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาระบบผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

1.2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.2.3 เพื่อการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.3 สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

1.3.1 สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ

1.3.2 สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม

1.3.3 สภาพแวดล้อมทางด้านกฎหมายและการเมือง

1.3.4 สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี

1.3.5 สภาพแวดล้อมทางด้านอันเกิดปัจจัยทางธรรมชาติ

2. ตัวแบบ

2.1 วิธีการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 การวิเคราะห์องค์การ (Analysis-A)

2.1.2 การวางแผน (Planning-P)

2.1.3 การสื่อสารสร้างความเข้าใจ(Understanding-U)

2.1.4 การปฏิบัติการ (Doing-D)

2.1.5 มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check-C)

2.1.6 การปรับปรุงและควบคุม (Improve and Control-I)

2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

2.2.1 ความมุ่งมั่นในองค์ความรู้

2.2.2 ความหลากหลายในวิธีการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

2.2.3 การมีนวัตกรรม

2.2.4 การมีพันธะสัญญาในการเสริมสร้างชุมชน

2.2.5 การสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน

2.2.6 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

2.2.7 มีคุณธรรมในการบริหาร

2.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

2.3.1 งานวิชาการ

2.3.2 งานบุคคล

2.3.3 งานธุรการ การเงินและงานงบประมาณ

2.3.4 งานความสัมพันธ์กับชุมชน

2.3.5 งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2.3.6 งานกิจการนักเรียน

2.3.7 งานนโยบายและแผนงาน

3. ขั้นตอนการนำไปใช้

3.1 การเตรียมการดำเนินงาน

3.2 การดำเนินงาน

3.3 การประเมินผลการดำเนินงาน

3.4 สรุปผลการดำเนินงาน

4. เงื่อนไขข้อจำกัด

4.1 เงื่อนไขความสำเร็จ

4.1.1 การบริหารจัดการเชิงรุก (Proactive Managgment)

4.1.2 การสร้างศักยภาพความรู้สึกร่วมกัน (Ownership)

4.1.3 การบริหารคนเก่ง (Talent Managgment)

4.1.4 การสร้างความมั่นคงในองค์กร

4.2 เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค

4.2.1 ช่องว่างการรับรู้ระหว่างผู้นำองค์กรกับตลาดสินค้า

4.2.2 ช่องว่างระหว่างการเรียนรู้ของผู้บังคับบัญชาทัศน ทัศนกิจ ค่านิยม และกล

ยุทธ์ขององค์กร

4.2.3 ช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์และการปฏิบัติของผู้นำ

4.2.4 ช่องว่างระหว่างการปฏิบัติของผู้นำ และพฤติกรรมของพนักงานไม่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4.2.5 ช่องว่างโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนไม่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรที่มีผลปฏิบัติงานสูง

ผู้เขียนบทความวิชาการขอสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ว่าเป็นแนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารแนวใหม่ที่ดีกว่าเดิมโดยมีองค์ประกอบ (1) มุ่งผลลัพธ์ (2) มีกลยุทธ์ในการบริหาร (3) มุ่งเน้นกระบวนการแทนเน้นที่แผน (4) มีคุณธรรมในการบริหาร (5) เป็นผู้บริหารมืออาชีพ (6) ทำใจปล่อยวาง (7) สร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม (8) มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (9) สร้างความยั่งยืนมั่นคงในองค์กร

ประโยชน์จากการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการพัฒนาภาวะผู้นำสามารถ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อตัวผู้นำ (Individual Level) ผู้นำจะได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการนำของผู้นำให้เก่งขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความมั่นใจในการทำงานสูงขึ้น ช่วยสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำเองก็รู้สึกดี มีความสุขทำงาน รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กรในฐานะผู้นำ

2. ประโยชน์ต่อตัวองค์กร (Organization Level) การพัฒนาภาวะผู้นำจะนำผลลัพธ์ที่ดี กลับคืนสู่องค์กรเพราะองค์กรมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการนำอย่างแท้จริง สามารถขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการและช่วยให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนจากความสำเร็จในการนำของผู้นำก็คือความสำเร็จขององค์กร

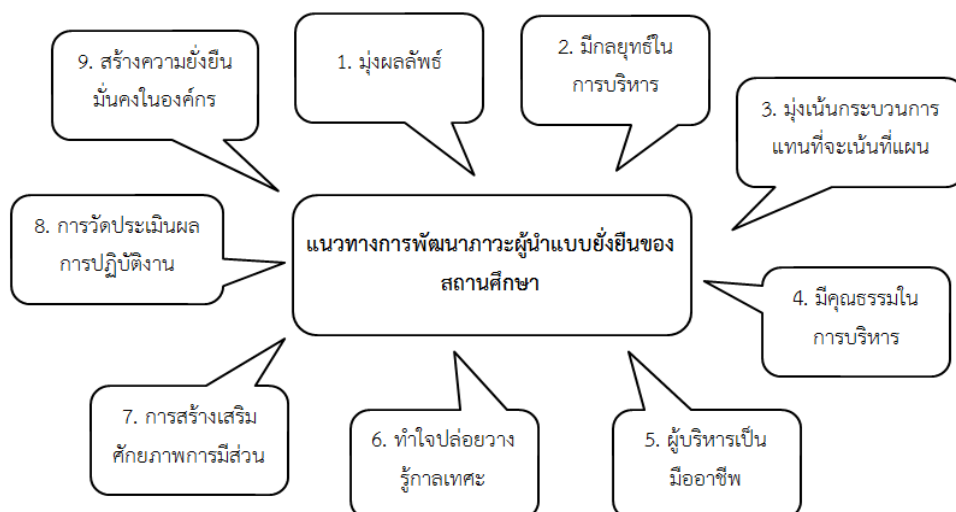
3. ประโยชน์ต่อสังคม (Society Level) การพัฒนาผู้นำที่มีศักยภาพช่วยสร้างความสำเร็จได้เปรียบ ให้กับประเทศและช่วยนำพาประเทศให้อยู่รอดและเจริญรุ่งเรืองท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน และยากที่จะคาดเดา

ผู้เขียนบทความขอสรุปว่า ประโยชน์จากการพัฒนาภาวะผู้นำมี 3 ระดับ ได้แก่ ประโยชน์ต่อตัวผู้นำ ผู้นำจะพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการนำของผู้นำให้เก่ง

ขึ้น สามารถทำงาน ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความมั่นใจในการทำงานสูงขึ้น ช่วยสร้างความแข็งแกร่งองค์กรยิ่งไปกว่านั้นผู้นำเองก็รู้สึก มีความสุขทำงาน รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กรใน ต่อตัวองค์กรจะนำผลลัพธ์ที่ดีกลับคืนสู่องค์กรเพราะองค์กรมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่แท้จริงสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการและช่วยให้องค์กรเติบโต อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จากความสำเร็จในการนำของผู้นำก็คือความสำเร็จขององค์กร และประโยชน์ต่อสังคมช่วยสร้างความได้เปรียบให้กับประเทศและช่วยนำพาประเทศให้อยู่รอดและเจริญรุ่งเรืองท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนและยากที่จะคาดการณ์

องค์ความรู้ใหม่

จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎีของนักการศึกษา นักทฤษฎีที่กล่าวมาผู้เขียนบทความวิชาการได้สังเคราะห์องค์ประกอบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของสถานศึกษา มีองค์ประกอบดังนี้ 1) มุ่งผลลัพธ์ 2) มีกลยุทธ์ในการบริหาร 3) มุ่งเน้นกระบวนการแทนที่แผน 4) มีคุณธรรมในการบริหาร 5) เป็นผู้บริหารมืออาชีพ 6) ทำใจปล่อยวาง 7) สร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม 8) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและ 9) สร้างความยั่งยืนมั่นคงในองค์กร



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

ผู้เขียนบทความวิชาการขอสรุปได้ดังนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของสถานศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบดังนี้ 1) มุ่งผลลัพธ์ ที่มีคุณภาพแทนการมุ่งผลผลิต 2) มีกลยุทธ์ในการบริหารเป็นแบบเชิงรุก 3) มุ่งเน้นกระบวนการแทนที่จะเน้นที่แผน คือเน้นการมีส่วนร่วมสร้างความเข้าใจ ความโปร่งใส แก้ปัญหาร่วมกันประชุมแลกเปลี่ยน 4) มีคุณธรรมในการบริหารมีธรรมาภิบาลยุติธรรมจริงใจต่อองค์กรและบุคลากร 5) ผู้บริหารเป็นมืออาชีพบริหารงานองค์กรให้สำเร็จโดยอาศัยความรู้ความสามารถตนเอง และความร่วมมือของผู้อื่น 6) ทำใจปล่อยรู้กาลเทศะถึงเวลาหนึ่งก็ต้องรู้ว่าทุกอย่างเปลี่ยนแปลงได้ และต้องรู้จักจังหวะเวลาที่ลงมือจากตำแหน่งที่เราอย่งยิ่งใหญ่จะสวยงาม วางกลยุทธ์สร้างผู้นำตัวแทน ผู้บริหารรุ่นต่อไปเพื่อสืบทอด ให้โอกาสคนอื่นมาทำต่ออย่างสง่างามไม่ห่วงตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ผู้อื่น 7) สร้างเสริมศักยภาพการมีส่วนร่วม การนำความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและการเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้มีส่วนร่วมในการทำร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม 8) การวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วยชี้วัดความสำเร็จและชี้วัดความสามารถในตัวบุคคลผลที่ได้สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนางานในอนาคตได้ 9) สร้างความยั่งยืนมั่นคงในองค์กร มีความลึกสปริตร จิตสำนึก ด้วยคุณธรรมจริยธรรม ยั่งยืน ยืนหยัด ยาวไกล มีความกว้าง ครอบคลุม สมบูรณ์ พร้อมทุกด้าน

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2562) ผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจินสมมาตร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษา เขต 19. ใน วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2550). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธีระพิมพ์ และไซเท็กซ์.

สุนทรืพร อ่ำพลพร. (2561).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหาร
การศึกษา คุรุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต.

เอกราช โฆสิตพิมานเวช. (2560).รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ของ
การศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

Brent Davise. (2007).Development Sustainable Leadership. London,ECITY.JSP.

Burke and Collins. (2005).Optimizing the Effect of Leadership Development
Programmes:A Framwork for Analyzing the Learning and Transfer of
Leadership skills. Managment Decision.

Dubrin. (2010). Principles of Leadership. NY:Rochechter Institute of Technology.

Gold,et. al. (2 0 1 4). Leadership and Management Development 5th ed.
London.A.2014: Chartered Institute. New York:Haper and Row.

Gorton. (1983).School Administration and supervision.Dubuque:Wm.C.brown.

Mccauley,et.al. (2010). Introduction:Our viewpoint of leadership development.In
E. van Vester,C.D.Mccauley&M.N.Rudeman (Eds.), The center for creative
leadership Handbook of leadership development.

สถานศึกษาเอกชนยุคดิจิทัล*

PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE DIGITAL AGE

ชฎานิต โษิตพิมานเวช¹ และ เอกราช โษิตพิมานเวช²

Chayanit Kositpimanvech¹ and Ekkarach Kositpimanvach²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹⁻²Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: chayanit.ko.57@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชนยุคดิจิทัล ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนเอกชนเพื่อเป็นการบริหารทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลง และการบริหารเทคโนโลยีสำหรับโรงเรียนเอกชนไปพร้อมกันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนเอกชน การยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเข้าถึงเทคโนโลยี โดยทำการศึกษาสถานศึกษายุคดิจิทัล ดิจิทัลเทคโนโลยีกับการบริหารสถานศึกษาเอกชน ซึ่งผู้เขียนบทความวิชาการได้สังเคราะห์จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ผลงานวิชาการของนักการศึกษานักวิชาการมาพิจารณาความสำคัญ เพื่อนำผลการสังเคราะห์มาพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: สถานศึกษา, ยุคดิจิทัล, โรงเรียนเอกชน

* Received 9 September 2023; Revised 17 September 2023; Accepted 30 October 2023

Abstract

This research paper discusses private educational institutions in the digital era. The author intends to depict private schools in the digital era as a changing educational administration. at the same time as technology management for private schools In the midst of unstoppable change, there is also oversight, monitoring, and encouragement of digital technology use in accordance with regulations and goals that encompass the purpose of private schools. Acceptance of technology, innovation, and change. having access to technology through digital educational institutions Private School Administration and Digital Technology The writers of the scholarly publications have synthesized educators' concepts, principles, theories, and academic works. Scholars view the significance. To use the results of the synthesis to improve the quality of teaching and learning in order to meet the demands of students in the digital era.

Keywords: Educational Institutions, Digital Age, Private Schools

บทนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสาร มีส่วนทำให้ชีวิตความเป็นอยู่สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ทำให้คนในสังคมสามารถติดต่อสื่อสารได้ง่าย และรวดเร็ว เทคโนโลยีเหล่านี้ได้เข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตประจำวันของคนไทยทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา และทุกช่วงอายุ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถอยู่รอดและเหมาะสมกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นสังคมแห่งยุคดิจิทัลและส่งผลกระทบอย่างมากต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษาซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ

บริหารสถานศึกษา ทักษะคิดต่อเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถูกต้องย่อมมีผลทำให้การลงทุนและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมเกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานของสถานศึกษา

การจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ นับได้ว่าเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการเป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชนในระบบทั้งสิ้นจำนวน 3975 แห่ง ซึ่งสถานศึกษาเอกชนจะมีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษา แต่จะต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยจะมีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองว่าสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างเต็มความสามารถตามมาตรฐานอย่างมีคุณภาพ การประกันคุณภาพของสถานศึกษาจะแบ่งออกเป็นประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก สถานศึกษาเอกชนยุคดิจิทัลก็เหมือนหน่วยงานอื่นๆในยุคดิจิทัลคือมีระบบฐานข้อมูลเครื่องมือ และ Application อื่นๆให้เลือกใช้มากมาย โรงเรียนเอกชนจำต้องพัฒนาบุคลากรทุกด้านรองรับเพื่อให้ทันต่ยุคดิจิทัล (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2560)

เนื่องจากสถานศึกษาเอกชนมีการดำเนินงานในรูปแบบธุรกิจการศึกษาที่มุ่งหวังผลกำไรเพื่อนำมาจัดสรรทรัพยากรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานศึกษาเอกชนจะต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองเพื่อเป็นทางเลือกให้กับบุตรหลานได้เข้ารับการศึกษา ในปัจจุบันวิวัฒนาการของเทคโนโลยีส่งผลให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากเทคโนโลยีได้กลายเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทุกเพศทุกวัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น อินเทอร์เน็ตเพื่อสรรพสิ่ง (Internet of Thing) คลังข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบการจัดเก็บข้อมูล (Cloud Computing) เป็นต้น เทคโนโลยีดิจิทัลเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะทำให้การดำเนินชีวิตสะดวกสบายมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมต่อรูปแบบการทำธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลนี้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรจะต้องมีการปรับโครงสร้าง กระบวนการดำเนินงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดการทำงานในรูปแบบใหม่ที่มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประหยัดทรัพยากร และช่วยลดต้นทุนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เหมาะสมต่อบริบท และเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันที่เปลี่ยนไปของยุคดิจิทัล องค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนได้เร็วและมีประสิทธิภาพจะเป็นองค์กรที่สามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ (Tom Goodwin, 2018) ดังนั้นสถานศึกษายุคดิจิทัลของโรงเรียนเอกชนนั้น แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลอีกด้วย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันยุคทันสมัย

ความหมายสถานศึกษายุคดิจิทัล

Digital Citizenship Institute (2019) ได้ให้ความหมายของการศึกษายุคดิจิทัลว่าเป็น ความสามารถในการค้นหา (Find) การประเมินผล (Evaluate) การใช้ประโยชน์ (Utilize) การแบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์เนื้อหา (Create) รวมทั้งความสามารถในการประมวลผล การคิดคำนวณอย่าง เป็นระบบ

Hoechsmann (2015) ได้ให้ความหมายของการศึกษายุคดิจิทัล ว่าเป็นความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ในสังคมที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นในการบริหารประเทศ องค์กร ท้องถิ่น การศึกษา วัฒนธรรม การทำงานบ้าน หรือการพักผ่อน การรู้เท่าทันสื่อ จึงเป็นทักษะและความสามารถในการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัล ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจ เนื้อหาจากดิจิทัลความรู้และความชำนาญในการสร้างและสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

สมาคมห้องสมุดแห่งอเมริกา (American Library Association, 2013) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการใช้สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสาร สารสนเทศดิจิทัล เป็นความสามารถที่จำเป็นต้องมีทั้งความรู้ความเข้าใจและทักษะทางเทคนิค

Hobbs (2011) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถเข้าถึง (Access) สารสนเทศโดยระบุแหล่งและสืบค้นสารสนเทศ วิเคราะห์ (Analyze) ข้อความหลายรูปแบบจากจุดประสงค์ของผู้แต่ง ประเมิน (Evaluate) คุณภาพและความน่าเชื่อถือของเนื้อหาที่ได้รับ สร้าง (Create)

เนื้อหาใน หลากหลายรูปแบบ โดยใช้ภาษา ภาพ เสียง และเครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ สะท้อน (Reflect) พฤติกรรมการสื่อสารและกำกับด้วยตนเองโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีหลักจริยธรรม การปฏิบัติต่อสังคม โดยการทำงานของตนเองและร่วมมือ เพื่อแบ่งปันความรู้และแก้ปัญหาในครอบครัว ที่ทำงาน ชุมชน และมีส่วนร่วมเป็นเหมือนสมาชิกในชุมชน

Hague and Payton (2010) ได้ให้ความหมายว่า การที่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการรู้ดิจิทัล ต้องสามารถเข้าถึงแหล่งสารสนเทศได้อย่างหลากหลายและมีความสามารถในการเข้าถึงปฏิบัติในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการทรัพยากรสารสนเทศ ความสามารถในการสร้าง และแบ่งปันในรูปแบบสื่อที่แตกต่างกัน สามารถนำเสนอและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการและเครื่องมือได้อย่าง เหมาะสม

Steele (2009) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Utilize) และสร้าง (Create) สารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต

Obrien and Scharber (2008) ได้ให้ความหมายว่า การศึกษายุคดิจิทัล เป็นสถานการณ์ที่ สังคมส่งเสริมให้บุคคลใช้ทักษะ ความสามารถและกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการนำเสนอ และทำความเข้าใจ แนวคิดของสื่อที่หลากหลายรูปแบบและใช้ความสามารถของเครื่องมือดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งยัง ต้องมีความสามารถในการพัฒนาความคิดควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยี

Bawden (2008) ได้ให้ความหมายของการศึกษายุคดิจิทัลไว้ว่า เป็นความสามารถในการอ่าน และประมวลผลรายการสารสนเทศในรูปแบบของไฮเปอร์เท็กซ์หรือมัลติมีเดียเพื่อการนำไปใช้งาน

Martin & Grudziecki (2006) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความตระหนัก ทักษะ และ ความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมและใช้ในการอำนวยความสะดวกในการระบุ (Identify) เข้าถึง (Access) จัดการ (Manage) บูรณาการ (Integrate) ประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthesize) ทรัพยากรดิจิทัล การสร้างความรู้ใหม่ การแสดงออกโดยการ สร้างสื่อและการสื่อสารกับผู้อื่นในบริบทของ สถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตที่เฉพาะเจาะจง เพื่อสามารถ แสดงออกและสะท้อนทางสังคม

Gilster (1997) ให้ความหมายของการศึกษายุคดิจิทัลว่าเป็นความสามารถในการทำ ความเข้าใจและใช้สารสนเทศจากหลากหลายรูปแบบ และจากหลายแหล่งเพื่อนำเสนอข้อมูล ผ่านคอมพิวเตอร์

สิริวิจนา แก้วพนิก (2559) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึง จัดการบูรณาการ ประเมินค่า วิเคราะห์ สังเคราะห์ รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ สามารถพัฒนาเนื้อหา สร้างสารสนเทศดิจิทัล ในรูปแบบใหม่ สื่อสารและนำเสนอในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัลได้ อีกทั้งยังต้องมึ ความสามารถในการพัฒนาความคิดควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อแก้ไขปัญหาและ ดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม การสร้างความร่วมมือเพื่อ สร้างและแบ่งปันความรู้โดยตระหนักถึงความ รับผิดชอบส่วนบุคคลและการเคารพในสิทธิ์ทั้ง ต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้อง ด้านจริยธรรมในการใช้สารสนเทศอีกด้วย

ธิดา แซ่ซัน และคณะ (2559) ได้ให้ความหมายว่า การศึกษายุคดิจิทัล (Digital Literacy) คือ ความตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การ จัดการ (Manage) และ ใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อสร้าง (Create) สารสนเทศได้ด้วยตนเอง โดยสามารถ สื่อสาร (Communicate) ไปยังกลุ่มชุมชน เครือข่ายความรู้ มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) ร่วมกัน และสะท้อนกลับทางสังคม อย่างจริยธรรม (Ethic)

ผู้เขียนบทความสรุปความหมายของการศึกษายุคดิจิทัลได้ว่า ความสามารถของบุคคล ในการใช้เทคโนโลยีเป็น เครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึง จัดการ บูรณาการ ประเมินค่า วิเคราะห์ สังเคราะห์ รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ สามารถพัฒนาเนื้อหา สร้าง สารสนเทศดิจิทัลในรูปแบบใหม่ สื่อสารและ นำเสนอในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัลได้ เพื่อแก้ไข ปัญหาและดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม การสร้างความ ร่วมมือเพื่อสร้างและแบ่งปันความรู้ โดยตระหนักถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคลและการเคารพ ในสิทธิ์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านจริยธรรมในการใช้สารสนเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษายุคดิจิทัล

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า ในปัจจุบันเทคโนโลยีไม่เพียงแต่มีบทบาทต่อการ ดำเนินชีวิต แต่ยังมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ต่อผู้เรียนในสถานศึกษาแบบองค์รวม ไม่ว่าจะเป็น

เป็นสมาร์ทโฟน (Smartphone) แท็บเล็ต (Tablet) คอมพิวเตอร์พกพา (Notebook) เมื่อนำอุปกรณ์เหล่านี้เชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่มีขีดจำกัดทั้งด้านเวลา สถานที่และปริมาณของความรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้จากทั่วทุกมุมโลก ซึ่งวิวัฒนาการของเทคโนโลยีเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ต่อผู้เรียน ดังนั้นผู้นำสถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน การจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมต่อทิศทางของยุคสมัยและจะต้องมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดี และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์สถานศึกษาทั้งระบบเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ และนำไปวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดความก้าวหน้าและสอดคล้องต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2562) ที่กล่าวว่าในมิติของการศึกษาในยุคดิจิทัลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบ แนวคิด หลักการ และวิธีการจัดการเรียนการสอนนั้นได้รับอิทธิพลจากวิวัฒนาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีต่างๆ ดังนั้นระบบการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องเป็นการจัดการเรียนแบบบูรณาการด้วยเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม จึงทำให้การสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อผู้เรียนและผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาจำเป็นต้องมีความพร้อมในทุกด้านเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ โดยจะต้องคำนึงถึงปัจจัยและทรัพยากรในการบริหารจัดการดังนี้ 1. ทรัพยากรมนุษย์ (Man) ต้องตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีและมีความพร้อมในการนำไปประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงาน 2. งบประมาณ (Money) ต้องมีความพร้อมในการจัดสรร งบประมาณเพื่อรองรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน 3. วัสดุอุปกรณ์ (Materials) ต้องมีความพร้อมทั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อให้สนับสนุนและส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน 4. การจัดการ (Management) ต้องมีการนิเทศ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 5. เทคโนโลยี (Technology) ต้องมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน 6. เวลา (Time) ต้องมีการจัดสรรและกำหนดเวลาอย่างชัดเจนเพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในการจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ในหลายด้านที่เป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็น การบริหารจัดการของสถานศึกษา

การออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การคัดเลือกและพัฒนาผู้สอน สภาพแวดล้อม ผู้ปกครอง เป็นต้น หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนคือปัจจัยที่สำคัญในการกำหนด ทิศทางความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียนให้สามารถเผชิญและรับมือต่อความท้าทาย ของโลกยุคใหม่ที่ไม่หยุดนิ่ง เพ็ญจันทร์ สินธุเขต (2560) เสนอว่าการบริหารการศึกษาในยุค ดิจิทัลจะต้องมีความเข้าใจต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ ของผู้เรียนให้มีลักษณะของคนในยุคดิจิทัล (DQ) และเพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรให้เกิดวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยในการปรับเปลี่ยนนั้นจะต้องคำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคล และความเหมาะสมต่อบริบท นอกจากนี้แนวทางการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลสามารถแบ่ง ออกเป็น 5 แนวทาง ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่นและครอบคลุมในด้านความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะที่เชื่อมโยงกับขอบข่ายสหวิทยาการสำหรับศตวรรษที่ 21
2. ด้านกระบวนการเรียนรู้ มุ่งเน้นวิธีการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลอย่างไร้ขีดจำกัดเพื่อสร้างทักษะการคิดในขั้นที่สูงและซับซ้อนมากขึ้น
3. ด้านการวัดผลประเมินผล ต้องปฏิรูประบบการวัดและประเมินผลการศึกษาใน รูปแบบใหม่ที่เน้นทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 และมีความหลากหลาย
4. ด้านการพัฒนาสื่อสร้างความรู้ในการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายในการ สืบค้นจากแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่อย่างไร้ขีดจำกัด
5. ด้านบุคลากร มุ่งเน้นให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีลักษณะดังนี้
 - 1) มีวิสัยทัศน์ด้าน ICT
 - 2) จัดโครงสร้าง พื้นฐาน Hardware, Software, Network
 - 3) พัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน
 - 4) พัฒนาสื่อ และกิจกรรมที่เน้นการ เรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน
 - 5) เน้นให้ผู้เรียนให้สามารถประเมินความก้าวหน้าของตนเอง
 - 6) จัดหาสื่อเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 7) พัฒนาทักษะพื้นฐานและคุณลักษณะของผู้เรียน

8) วิจัยพัฒนาต่อยอดความรู้ความสามารถปรับตัว (Adapting) มิวส์ทัศน์ (Being Visionary) ถึงความต้องการของนักเรียน ครูเป็นผู้เรียนรู้ (Learner) ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC)

ผู้เขียนบทความขอสรุปได้ว่าสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องมีหลักยึดหยุ่นได้ครอบคลุมความรู้ ทักษะเชื่อมโยงสหวิทยาการในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลอย่างไร้ขีดจำกัด ประเมินผลในรูปแบบใหม่ที่เป็นทักษะมีความหลากหลายพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี สืบค้นจากแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ไร้ขีดจำกัดด้านบุคลากร มิวส์ทัศน์ด้าน ICT จัดหาสื่อเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบสถานศึกษายุคดิจิทัล

Digital Citizenship Institute (2019) ได้แบ่งองค์ประกอบสถานศึกษายุคดิจิทัลไว้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) 2) การสร้างสรรค์ เนื้อหา (Content Creation) 3) การเชิงประมวลผล (Computational Thinking)

Hoechsmann (2015) ได้แบ่งองค์ประกอบสถานศึกษายุคดิจิทัลไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1) การเข้าถึง คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการเข้าถึงอุปกรณ์หรือแหล่งความรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ หรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ และสามารถใช้งานซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูลออนไลน์ได้อย่างสะดวกสบาย

2) ความเข้าใจ คือ ความสามารถในการเข้าใจและการคิดวิเคราะห์เพื่อการประเมินดิจิทัล โดยมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์จะทำให้บุคคลได้รับประโยชน์และบรรเทาความเสี่ยงต่อการดำรงชีวิต ในยุคดิจิทัล ซึ่งรวมถึงความเข้าใจในเนื้อหาที่สะท้อนออกมาจากดิจิทัลที่มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัว รวมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล ซึ่งความสามารถเหล่านี้จะ ช่วยเตรียมความรู้โดยผ่านการพัฒนาทักษะในการจัดการข้อมูลสารสนเทศทั้งในระดับบุคคล และระดับ กลุ่มในการค้นหา ประเมิน การใช้ข้อมูลเพื่อการสื่อสาร ความร่วมมือ การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการสร้างเนื้อหาและการใช้ดิจิทัลที่มีความหลากหลายในการ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างสรรค์กับดิจิทัลมีความหมายมากกว่าความสามารถในการใช้ โปรแกรม หรือการเขียนอีเมล และ

4) การสื่อสาร คือ ความสามารถในการประยุกต์การสื่อสารในบริบทที่หลากหลาย โดยใช้สื่อต่าง ๆ เช่น ภาพ วิดีโอ เสียง เช่น บล็อกและกระดานสนทนา การเผยแพร่ภาพ และวิดีโอเกมและสื่อสังคมออนไลน์

Poore (2013) ระบุองค์ประกอบสถานศึกษายุคดิจิทัล ว่าสามารถแบ่งออกส่วนย่อยได้แก่

1) การใช้ (Use) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัล เช่น การรู้วิธีการสมัครเข้าใช้งานในบริการต่าง ๆ การรู้วิธีการในการเปิดใช้งานบัญชีของตนเอง การรู้วิธีการในการค้นหา การเพิ่ม หรือเชิญชวนเพื่อน การอัปโหลดรูปภาพ ตลอดจนการรู้ตำแหน่งของการเข้าหรือออกจากระบบ

2) การจัดการ (Manage) คือ การรู้วิธีการในการจัดการรายละเอียดในแฟ้มประวัติออนไลน์ การรู้จักวิธีการจัดการข้อมูล การจัดการความเสี่ยงที่มาจากการออนไลน์ การรู้วิธีการอ่านและแปลความหมายของ ข้อกำหนดนโยบายในการให้บริการความเข้าใจในเรื่องความเป็นส่วนตัวในการเผยแพร่รูปภาพหรือข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง

3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) คือ ความสามารถในการใช้ดิจิทัลได้อย่าง มีวิจารณ ญาณ (Critical Digital Literacy) องค์ประกอบของการรู้ดิจิทัลนี้มีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่มีต่อความรู้ความ เข้าใจและการวิเคราะห์โดยรวมตัว นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะในการค้นหา ตรวจสอบ แปลความหมาย วิเคราะห์ วิจัย ประเมิน สังเคราะห์ และการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งการใช้ ทักษะเหล่านี้ในการแปลงความหมายเดิมหรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

Summey (2013) ระบุว่า องค์ประกอบสถานศึกษายุคดิจิทัล ว่าเป็นการทำงานอย่างชาญฉลาดด้วยเครื่องมือและข้อมูลดิจิทัล และจะถูกแสดงออกผ่านการกระทำที่เกี่ยวข้องกับวิธีการในการ จัดการข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดตำแหน่ง และการคัดกรอง (Locating and Filtering) 2) การแบ่งปันและการร่วมมือ (Sharing and Collaborating) 3) การ จัดการและการดูแล (Organizing and Curating) 4) การสร้างสรรค์ และการสรรค์สร้าง (Creating and Generating) และ 5) การนำมาใช้และการปรับเปลี่ยน (Reusing and Repurposing)

Eshet (2012) นำเสนอองค์ประกอบสถานศึกษายุคดิจิทัล ผ่านทักษะการคิดดังต่อไปนี้

1) การเห็นภาพ มีความเข้าใจข้อความจากภาพที่ปรากฏได้ เนื่องจากพัฒนาการของสภาพแวดล้อมดิจิทัล มาจากรูปแบบข้อความ ประโยคสู่รูปแบบของการแสดงความหมายด้วยภาพ ซึ่งบุคคลที่อยู่ใน สภาพแวดล้อมดิจิทัล จำเป็นต้องใช้ทักษะทางปัญญาในการใช้ภาพแสดงความคิดเพื่อพัฒนาทักษะนี้

2) การสร้างสรรค์ ความสามารถในการสร้างความหมายใหม่ หรือการตีความใหม่โดยการผสมผสาน สารสนเทศที่มีอยู่แล้ว ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อความ ภาพ เสียง ทำเป็นสิ่งใหม่ซึ่งมองได้ 2 ส่วน คือ ส่วนการเขียน สามารถปรับโครงสร้าง หรือจัดระเบียบสร้างความหมายใหม่ได้ และส่วนศิลปะ เป็นการ นำส่วนของภาพและเสียง มาปรับแต่งและจัดการเพื่อสร้างงานศิลปะใหม่

3) การแตกแขนง หรือทักษะ ไฮเปอร์มีเดีย (Hypermedia) หรือการเชื่อมโยงสารสนเทศโดยการคลิกไปที่ไฮเปอร์ลิงก์ (Hyperlink) เป็นความสามารถในการท่องไปบนเว็บเพื่อศึกษาหาความรู้ในรูปแบบไม่ต่อเนื่อง (Nonlinear) การแตกแขนงของความรู้ สามารถขยายกลยุทธ์การแสวงหาสารสนเทศ และสร้างความรู้ จากสารสนเทศแต่ละชิ้นที่เข้าถึงได้ ซึ่งตามทฤษฎีความยืดหยุ่นทางปัญญา (Cognitive Flexibility Theory) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการแตกแขนงในหลายมิติของทักษะการคิด เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างมีความหมายของปรากฏการณ์อันซับซ้อนได้ ซึ่งดีต่อการคิดเชิงเปรียบเทียบ การสร้างแบบจำลองในใจ การสร้างแผนที่ความคิดและรูปแบบอื่นในเชิงนามธรรมได้

4) ทักษะสารสนเทศ ความสามารถในการมีวิจารณญาณทางการประเมินคุณภาพและความถูกต้องในการบริโภคสารสนเทศซึ่งเป็นทักษะสารสนเทศ กระทำการเหมือนตัวกรองที่จะช่วยระบุได้ว่า สารสนเทศใดถูกหรือผิด มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่กำหนดไว้ หรือเป็นสารสนเทศที่บิดเบือน

5) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ มีความเข้าใจในกติกาที่อยู่บนไซเบอร์สเปซและการประยุกต์ความเข้าใจนี้ในการสื่อสารบนอินเทอร์เน็ต ความท้าทายในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ที่ไม่เพียงแต่จะใช้ทักษะความสามารถในการแบ่งปันความรู้ แต่สามารถแบ่งเป็นอารมณ์ในการสื่อสารดิจิทัล เช่น อาจมีการหลอก ลวงในห้องสนทนา และหลีกเลียงที่จะถูกดักโจมตีจากสิ่งหลอกลวงและไวรัส ทางอินเทอร์เน็ต ทักษะนี้เป็นทักษะที่มีความซับซ้อนมากที่สุด ผู้ใช้งาน

จำเป็นต้องมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ มีวุฒิภาวะและมีทักษะสารสนเทศ ทักษะแตกแขนง และทักษะการเห็นภาพที่ดี

6) การคิดแบบเรียลไทม์ เป็นความสามารถในการประมวลผลด้วยข้อมูลในปริมาณมากในเวลาเดียวกัน หรือในเสี้ยวเวลาหนึ่ง ซึ่งผู้ใช้งานจะต้องแยกความตั้งใจการตอบสนองและแรงกระตุ้นในรูปแบบอื่น ๆ ที่ ปรากฏอย่างต่อเนื่องในสถานที่ต่าง ๆ บนหน้าจอให้ได้ มีความสามารถประมวลผลงานที่แตกต่างกัน อย่างต่อเนื่อง (Multi-Tasking) และความสามารถเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการ ตอบสนองแบบเรียลไทม์ด้วย

Hobbs (2011) ได้ระบุว่าการรู้ดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ 1) การเข้าถึง (Access) คือ การค้นหาและการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเหมาะสม 2) การวิเคราะห์ (Analyze) คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อการประเมินจุดมุ่งหมายของข้อความ กลุ่มเป้าหมาย คุณภาพ ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ มุมมอง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น หรือผลลัพธ์ของข้อความ 3) การสร้างสรรค์ (Create) คือ การเขียนหรือการสร้างข้อความได้อย่างสร้างสรรค์ และมีความมั่นใจในการแสดงออก 4) การสะท้อน (Reflect) คือ การพิจารณาถึงผลกระทบของข้อความและเครื่องมือทางเทคโนโลยี มีความรับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรมต่อพฤติกรรม การสื่อสารและการปฏิบัติตน 5) การกระทำ (Act) คือ การกระทำส่วนบุคคลหรือร่วมกับผู้อื่น ในการเผยแพร่ความรู้ และการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในชีวิตครอบครัว ที่ทำงาน ชุมชน หรือการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในระดับชุมชน ระดับชาติ หรือระหว่างประเทศ

Jun & Pow (2011) ระบุกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษายุคดิจิทัลใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การประเมิน คือ ความสามารถในการประเมิน วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล มัลติมีเดีย 2) การใช้ คือ ความสามารถในการใช้งาน เทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงอุปกรณ์ดิจิทัล สิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม 3) การสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่เป็นมัลติมีเดีย 4) การสื่อสาร คือ ความสามารถในการดำเนินการติดต่อสื่อสารทางออนไลน์ 5) จริยธรรมทางเทคโนโลยี คือ ความตระหนัก เจตคติ และสามารถใช้งานอย่างมีจรรยาบรรณและถูกต้องตามกฎหมาย มีความ รับผิดชอบและปลอดภัย

Bawden (2008) ได้กำหนดองค์ประกอบสถานศึกษายุคดิจิทัลไว้ 4 ประการ มีดังต่อไปนี้

1) ทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) เช่น การรู้ หรือการอ่านออกเขียนได้ (Literacy) และ การรู้คอมพิวเตอร์ หรือการรู้ไอซีที (Computer / ICT literacy) สนับสนุนให้เกิดความเข้มข้นมากกว่าทักษะแบบดั้งเดิม ซึ่งต้องมีการรู้คอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการทำงาน จึงถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษายุคดิจิทัล

2) พื้นฐานความรู้ (Background Knowledge) มีความเกี่ยวข้องกับโลกของสารสนเทศ (The World of Information) และต้องเข้าใจธรรมชาติของทรัพยากรสารสนเทศ (Nature of Information Resources) โดยมีที่มาจากรูปแบบของหนังสือ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสารทางวิชาการ รายงานทางวิชาชีพ และผู้ใช้สารสนเทศเข้าถึงสื่อสิ่งพิมพ์ และความเหมาะสมในโลกของสารสนเทศดิจิทัลนี้เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการเป็นผู้ที่มีการศึกษา ยุคดิจิทัล

3) สมรรถนะหลักหรือสมรรถนะที่สำคัญ (Central Competencies) ประกอบด้วย (3.1) การ อ่านและความเข้าใจสารสนเทศทั้งรูปแบบดิจิทัลและไม่ใช้ดิจิทัล (3.2) การสร้างและการสื่อสาร สารสนเทศดิจิทัล (3.3) การประเมินสารสนเทศ (3.4) การสะสมความรู้จากหลายแหล่ง (3.5) การรู้ สารสนเทศ และ (3.6) การรู้เท่าทันสื่อเหล่านี้เป็นทั้งทักษะพื้นฐานและสมรรถนะที่นานาประเทศ พยายามประเมินระดับการศึกษายุคดิจิทัลอย่างเที่ยงตรงและเอาจริง เอาจัง

4) จริยธรรมทางดิจิทัล (Digital Ethics) เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างเสรีและการรู้คุณธรรม การรู้ทางทัศนคติและมุมมองนั้นจะเป็นสิ่ง เชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ของการรู้ดิจิทัลและความคิดเก่าของความรู้ในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีทักษะและ สมรรถนะไม่เพียงพอ ทัศนคติและมุมมองมีรากฐานมาจากกรอบจริยธรรมรวมกับการศึกษาที่เข้มข้น ซึ่ง ก็มีข้อโต้แย้งถึงความยากที่สุดของการสอนและการปลูกฝังทุกองค์ประกอบ อย่างไรก็ตาม ผู้สอน พยายามใช้สารสนเทศสอนให้ใกล้เคียงกับการดำเนินชีวิตมากที่สุด

Newman (2008) ได้ระบุว่า องค์ประกอบสถานศึกษายุคดิจิทัลที่มีความเกี่ยวข้องกับการค้นหาข้อมูล การแก้ปัญหาการทำงานใน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการ (Define the Need) 2) การเข้าถึง (Access) 3) ความเข้าใจ (Understand) 4) การสร้างสรรค์ (Create) และ 5) การสื่อสาร (Communication)

Martin & Grudziecki (2006) ได้แบ่งองค์ประกอบสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การระบุ (Identify) 2) การเข้าถึง (Access) 3) การจัดการ (Manage) 4) การบูรณาการ (Integrate) 5) การประเมิน (Evaluate) และ 6) การวิเคราะห์ (Analyze)

วันเพ็ญ ผลิสร (2561) ได้แบ่งองค์ประกอบสถานศึกษายุคดิจิทัลไว้ 3 ด้าน 1) การเข้าถึง คือ ขั้นตอนการให้รายละเอียดปัญหาที่ต้องแก้หรืองานที่ต้องทำให้บรรลุผลให้ชัดเจน และปฏิบัติตามความต้องการนั้น ๆ การระบุทรัพยากรสารสนเทศที่ต้องการนำมาแก้ปัญหา หรือทำให้การปฏิบัติงานที่ ทำประสบความสำเร็จ รวมถึงการระบุแหล่งและค้นหาทรัพยากร ดิจิทัลได้ตามต้องการ 2) การเข้าใจ คือ ความสามารถที่จะเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้อง และประเมิน สื่อดิจิทัล ตระหนักถึงความสำคัญของการ ประเมินผลที่สำคัญ ในการทำความเข้าใจดิจิทัล เนื้อหาของสื่อ และการประยุกต์ใช้ สามารถสะท้อนให้ เห็นถึงรูปร่างการเพิ่มหรือจัดการกับ ความรู้สึก ความเชื่อของเราและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวเรา ความเข้าใจความสำคัญของ สื่อดิจิทัลที่ช่วยให้บุคคลเก็บเกี่ยวผลประโยชน์และลดความเสี่ยง การมีส่วนร่วมในสังคมเต็ม รูปแบบดิจิทัล ยังรวมถึงการพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศและการเข้าถึงค่าของสิทธิ คน และความรับผิดชอบ ในการไปถึงทรัพยากรสินทางปัญญา เพื่อการสื่อสารการทำงานร่วมกันและ แก้ปัญหาในชีวิตส่วนตัว 3) การสร้างสรรค์ คือ ขั้นตอนการสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นความรู้ใหม่ เช่น การสร้าง สารสนเทศใหม่ การผลิตสื่อ หรือผลการสร้างสื่อดิจิทัลอื่น ๆ ที่จะนำมาซึ่ง ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ปัญหา ผ่านการสื่อสารหรือการมีปฏิริยาโต้ตอบกับผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย การเผยแพร่ นำเสนอ และการพิจารณาผลสะท้อนกลับถึง ความสำเร็จในการแก้ปัญหา หรือความสำเร็จ ในกระบวนการทำงาน และสะท้อนถึงบุคคลนั้น ในการพัฒนาเป็นผู้ที่มีการรู้ดิจิทัล

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2560) กล่าวว่า ทักษะ ความสามารถสำหรับการศึกษายุคดิจิทัลนั้น สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และ เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้ 1) ใช้ (Use) หมายถึง ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ คำว่า “ใช้” ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (Word processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web browser) อีเมล และ เครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ สู่เทคนิคขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึง และการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล (Search Engine) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น Cloud computing 2) เข้าใจ (Understand) คือ ทักษะที่จะช่วยผู้เรียน เข้าใจบริบทและ ประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอะไรที่ทำและพบบนโลกออนไลน์ จัดว่าเป็น

ทักษะที่สำคัญและที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนเด็กให้เร็วที่สุดเท่าที่พวกเขาเข้าสู่โลกออนไลน์ เข้าใจยังรวมถึงการตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและมุมมองของผู้เรียนอย่างไร มีผลกระทบต่อความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียนอย่างไร เข้าใจยังช่วยเตรียม ผู้เรียนสำหรับเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ผู้เรียนพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศ เพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ร่วมมือ และแก้ไขปัญหา 3) สร้างสรรค์ (Create) คือ ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าแค่การรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำหรือ การเขียนอีเมล แต่มันยังรวมความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างสำหรับบริบทและผู้ชมที่แตกต่างและหลากหลาย ความสามารถในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ Rich media เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมด้วย Web 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ เช่น Blog การแชร์ภาพและวิดีโอ และ Social media รูปแบบอื่น ๆ 4) เข้าถึง (Access) คือ การเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผู้เรียนจำเป็นต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึง อินเทอร์เน็ตด้วยช่องทาง ต่าง ๆ รวมถึง ข้อดีข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้สามารถใช้ Search Engine ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยัง จำเป็นต้องเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

ธิดา แซ่ซัน และคณะ (2559) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสถานศึกษายุคดิจิทัลมี หลากหลาย ขึ้นอยู่กับภูมิหลังของผู้คิดค้น แต่สิ่งที่เป็นหลักขององค์ประกอบสถานศึกษา ยุคดิจิทัล พอสรุปอย่างสังเขปได้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านพุทธิพิสัยในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ทาง ปัญญา ได้แก่ การรู้จำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมิน และการ สร้างสรรค์ที่จะต้องจัดกระทำกับสารสนเทศในรูปแบบ ต่าง ๆ (ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ) และ เทคโนโลยีดิจิทัลทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่าย 2) ด้านการสื่อสาร (Communication) มีความเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญา ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันและทำงาน ร่วมกัน และ 3) ด้านจริยธรรม ได้แก่ สังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับกติกามารยาทสากลบน อินเทอร์เน็ต มีความเชื่อมโยงกับกระบวนการทางปัญญาและการสื่อสารด้วย

ผู้เขียนบทความขอสรุปได้ว่าสถานศึกษาเอกชนยุคดิจิทัลมีองค์ประกอบคือ 1) การ สร้างสรรค์ สร้างเนื้อหาการใช้ดิจิทัลที่หลากหลายสร้างสรรค์กับดิจิทัล 2) การเข้าถึงแหล่ง เรียนรู้โดยคอมพิวเตอร์ฐานข้อมูลออนไลน์การใช้ Application ต่างๆ 3) การสื่อสารสามารถ

ประยุกต์การสื่อสารที่หลากหลายภาพวิดีโอ เสียงสื่อสังคมออนไลน์ 4) ความเข้าใจบริบทหรือ ประเมินสื่อดิจิทัล 5) การใช้ คือความสามารถใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงอุปกรณ์ดิจิทัลที่เหมาะสม

ดิจิทัลเทคโนโลยีกับการบริหารสถานศึกษา

ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหาร อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อ การตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงาน ด้านต่างๆตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษาเทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง รู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้แก่

1) Cloud Computing เป็นเสมือนมีบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษาไม่ จำเป็นต้องวาง ระบบ Server ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณของ สถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล (Storage) การใช้ Softwareและการลงทุนด้าน Hardware รวมทั้งการลงทุนด้านบุคลากรผู้ดูแลระบบ เนื่องจาก ผู้ให้บริการ Cloud จะเป็นผู้รับผิดชอบเอง เอกชนที่ให้บริการ Cloud เช่น Amazon Web Services (AWS), Microsoft Azure, IBM/SoftLayer and Google Compute Engine. ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ Cloud ขึ้นกับ Applications หรือ Software ที่จะใช้ขนาดความจุที่ ต้องการในการเก็บข้อมูล (Storage) และการเชื่อมต่อ (Connectivity)

2) Mobility Devices ได้แก่อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกสถานที่ทั้งหลาย โทรศัพท์มือถือ Smart Phones, Tablet PC และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆมีความสามารถ เข้าถึงอย่างอิสระเพื่อการใช้งานแบบเคลื่อนที่ได้ เพราะอุปกรณ์เหล่านี้มี Applications ที่ช่วย ให้ผู้ใช้ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์บุคลากรสถานศึกษา หรือแม้แต่ นักเรียนก็สามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จากสถิติผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในปี ค.ศ. 1990 มีเพียง 0.2 %ของประชากร แต่ในปี ค.ศ. 2015 เพิ่มขึ้นถึง 50% ของประชากรใน

ขณะที่อดีตใช้ได้เพียงการโทรศัพท์เพียงอย่างเดียว (Single purpose) แต่ปัจจุบันนี้เป็นแบบ Multipurpose

3) Social Network ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมและความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, WeChat หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่ม LINE เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ เป็นต้น ปัจจุบันนี้สื่อสังคมออนไลน์สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานหรือทำลายบรรยากาศการบริหารงานของสถานศึกษาได้เช่นกัน

4) Internet of Things (IoT) ปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ภายในปี คศ. 2020 นี้การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันจะใช้การเชื่อมต่อผ่านInternetเป็นหลักไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ข้าวของเครื่องใช้สำนักงานในบ้าน Smart Phones, Tablet PC หรือ แม้กระทั่งนาฬิกาของใช้ส่วนบุคคล IoT นี้จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารให้เป็นSmart Office ได้ หรือแม้แต่การนำแนวคิด Work at Home มาใช้ในอนาคต

ผู้เขียนบทความขอสรุปว่าจากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ถ้ารู้จักนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆเช่น การจัดการเรียนการสอน ครูต้องไม่ใช่ Power Point หรือโปรแกรมนำเสนองานอื่นๆแทนกระดานดำเท่านั้น แต่ครูต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกสู่ห้องเรียนโดยผ่าน Internet ก็จะทำให้ นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น ครูสามารถเล่นบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกได้ นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบสืบสอบ (Inquiry Learning) หรือเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนได้อย่างสนุกสนาน นอกจากนี้ครูอาจารย์ยังสามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้เป็นแบบชั้นเรียนดิจิทัล(Digital Classroom) ได้อีกด้วย ผู้เขียนเห็นว่าเทคโนโลยีไม่สามารถมาสอนแทนครูได้แต่ครูที่ไม่ใช้เทคโนโลยีจะต้องถูกแทนที่โดยครูที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ธิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสอน. (2559). การรู้ดิจิทัล: นิยามองค์ประกอบและสถานการณ์ในปัจจุบัน. วารสารสารสนเทศศาสตร์, 34(4), 116-145.
- วันเพ็ญ พลิศร. (2561). ระบบคลาวด์เลิร์นนิ่งแบบอัจฉริยะเพื่อพัฒนาการรู้ดิจิทัล และทักษะการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สิริวิจนา แก้วหนัก. (2560). รูปแบบการพัฒนามรดกดิจิทัลด้วยกระบวนการเล่าเรื่องดิจิทัลแบบสืบสอบอย่างมีวิจารณญาณ บนเว็บ 3.0 เพื่อส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของนิสิตนักศึกษาสารสนเทศศาสตร์ปริญญาบัณฑิต. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่มะข้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2562). การศึกษาภควันตภาพเรียนได้ทุกหนทุกแห่งและทุกเวลา. แพร์: แพร์ไทยอุตสาหกรรมพิมพ์.
- เอกราช โฆจิตพิมานเวช. (2560). เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนเอกชนในยุคไทยแลนด์ 4.0. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- American Library Association. (2013). The State of America's Libraries. Retrieved from: <http://www.ala.org/news/sites/ala.org.news/files/content/2013-State-of-AmericasLibraries-Report.pdf>
- Bawden, D. (2008). Origins and concepts of digital literacy. In I. C. L. M. Knobel (Ed.), Digital Literacies: Concepts, policies and practices. (pp. 17-32). New York: Peter Lang.
- Digital Citizenship Institute. (2019). DQ Global Standards Report. Retrieved from: <https://www.dqinstitute.org/wp-content/uploads/2019/03/DQGlobalStandardsReport2019.pdf>

- Eshet, Y. (2012). Digital Literacy: A New Terminology Framework and Its Application to the Design of Meaningful technology-Based Learning Environments. Retrieved from: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED477005.pdf>.
- Gilster, P. (1997). Digital Literacy. New York: Wiley.
- Hague, C., & Payton, S. (2010). Digital Literacy Professional Development Resource. Retrieved from: <https://www.nfer.ac.uk/publications/FUTL07/FUTL07.pdf>.
- Hobbs, R. (2011). Digital and Media Literacy Connecting Culture and Classroom. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hoechsmann, M., & DeWaard, H. (2015). Mapping Digital Literacy Policy and Practice in the Canadian Education Landscape. Retrieved from: <http://mediasmarts.ca/sites/mediasmarts/files/publicationreport/full/mapping-digital-literacy.pdf>.
- Jun, F., & Pow, J. (2011). Fostering Digital Literacy through Web-Based Collaborative Inquiry Learning--A Case Study. Journal of Information technology Education, 10.
- Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: Concepts and Tools for Digital Literacy Development. ITALICS: Innovations In Teaching & Learning In Information & Computer Sciences, 5(4), 246-264.
- Newman, T. (2008). A review of digital literacy in 3 – 16 year olds: evidence, developmental models, and recommendations. London: UK: Timmus.
- O'Brien, D., & Scharber, C. (2008). Digital literacies go to school: Potholes and possibilities. Journal of Adolescent & Adult Literacy, 52(1), 66-68.
- Poore, M. (2013). Using Social Media in the Classroom: A Best Practice Guide. Los Angeles: Sag.
- Steele, B. (2009). Digital literacy project teaches students the rules of the online academic world. Retrieved from:

<http://www.news.cornell.edu/stories/2009/12/project-teaches-rules-online-academic-world>

Summey, D. C. (2013). Developing Digital Literacy: A Framework for Professional Learning. London: Sage.

Tom Goodwin. (2018). Digital Darwinism: Survival of the fittest in the age of business disruption. London: kogan page limited.

การจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่าย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*

DEVELOPING PUBLIC SERVICES THROUGH A NETWORK OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS

สรณพัทธ์ เอี้ยวเจริญ¹, สงคราม สมณวัฒนา² และ เฉชา พวงงาม³

Saranpat Eawjaroen¹, Songkram Samanavathana² and Devha Puangngam³

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

¹Phetchaburi Rajabhat University, Thailand

²⁻³วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

²⁻³Phetchaburi clergy college, Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding author E-mail: aa.saranpat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาการจัดทำบริการสาธารณะการดำเนินการกิจในรูปแบบเครือข่ายการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในเครือข่ายเพื่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและการมีกิจกรรมที่แลกเปลี่ยนกันเป็นสิ่งสำคัญ ความสำเร็จของการจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่ายการบริหารจัดการควรเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาองค์การ การออกแบบและสร้างเครือข่ายที่สอดคล้องต่อเป้าหมาย และการพัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นระบบเปิดเชื่อมโยงกัน การจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่ายจะช่วยปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานของรัฐที่หน่วยภาคีผู้แสดงต่างเข้ามามีบทบาทในการสร้างคุณค่าให้แก่รัฐ การสนองตอบประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาท พฤติกรรมการแสดงที่ตอบรับการปฏิบัติราชการแบบเครือข่าย

* Received 12 September 2023; Revised 20 September 2023; Accepted 30 October 2023

คำสำคัญ: บริการสาธารณะ, เครือข่าย, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This academic article aims to analyze the guidelines for developing the public services through a network of local government organizations, the mission of creating public services, carrying out missions in a network system, and creating interactions within the network to create the interdependence and exchanged activities. The success of creating public services through a management network should begin with the organizational development plan, designing and building a network that is consistent with goals, and developing the information system into an open and interconnected system. Developing the networked public services will lead to change the role of the state in which various government officials play a role in creating value for the state. Responding to the issues and needs of citizens, the government officials will have to adjust their roles and acting behaviors in response to networked government operations.

Keywords: Public Services, Network, Local Government Organizations

บทนำ

ปัจจุบันปัญหาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นการขยายตัวของปัญหาหรือการเชื่อมโยงกันของปัญหาอื่นๆ กับราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างรวดเร็วเพราะลักษณะที่มาของปัญหาจากหลากหลายกลุ่มบุคคล ปัญหาต่างๆ มีความแตกต่างกันไปตามท้องถิ่นอันทำให้การทำงานของภาครัฐไม่สามารถทำให้เกิดคุณค่าต่อสังคม (Public Value) ได้อย่างชัดเจน หากพิจารณาประเด็นของปัญหาที่สามารถนำการบริหารแบบเครือข่ายมาใช้ได้ เช่น ข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ข้อจำกัดด้านกำลังคน ความคาดหวังที่สูงขึ้นของประชาชน ความต้องการความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหา และความต้องการทักษะ

และความรู้ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งหากพิจารณาจากประเด็นปัญหาดังกล่าว จะพบว่าทรัพยากรของภาครัฐทั้งด้านงบประมาณ กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรต่างๆ มีความไม่แน่นอน อันขึ้นอยู่กับชนิดของปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งการใช้การบริหารแนวทางการปฏิบัติราชการผ่านเครือข่ายจะช่วยบริหารจัดการปัญหาของการขาดแคลนทรัพยากร (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ม.ป.ป.) ด้วยเหตุเพราะการทำงานแบบเครือข่ายเป็นการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานจำนวนหลายแห่งเพื่อมุ่งแก้ปัญหาที่หน่วยงานแห่งใดแห่งหนึ่งไม่สามารถลงมือแก้ไขหรือจัดการกับปัญหาได้เพียงลำพัง การบริหารจัดการแบบเครือข่ายที่ประกอบด้วยหลายหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ที่มีความหลากหลาย จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายและจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อให้เครือข่ายสามารถดำเนินการไปได้ด้วยความราบรื่น (McGuire, 2006)

นอกจากนี้การทำงานแบบเครือข่ายยังเป็นการทำงานที่อาศัยรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยเครือข่ายอาจก่อตัวขึ้นจากโครงการ นโยบาย และ/หรือพลังกลุ่ม ความสำเร็จของการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของเครือข่าย คือความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างตัวแสดง รวมถึงการพึ่งพาทรัพยากรเกี่ยวกับปัญหา นโยบาย หรือโครงการ ที่ต้องการให้ผู้กระทำได้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ยั่งยืน (Klijn, E.H, B. Steijn, & J. Edelenbos, 2010) อย่างไรก็ตามการจะอธิบายการทำงานในรูปแบบเครือข่ายให้มีความละเอียด ชัดเจน หรือการแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์จากบทบาทการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม เป็นสิ่งที่อธิบายได้ค่อนข้างยากในแต่ละปรากฏการณ์ ด้วยเหตุเพราะมุมมองของผู้แสดง หรือผู้ให้บริการสาธารณะแต่ละภาคส่วนต่างพิจารณาจากคนละมุมมอง ดังเช่นตัวอย่างกรณี การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีขนส่งมวลชนจังหวัดขอนแก่น (Transit-Oriented Development) ภาคเอกชนมองถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นคือมูลค่าเชิงเศรษฐกิจ ในขณะที่ภาคภาครัฐจะมองว่าเป็นมูลค่าเชิงสาธารณะ แต่ถึงอย่างไรทั้งสองฝ่ายให้ความสำคัญในเชิงบรรทัดฐานที่มีความสัมพันธ์แบบพึ่งพาร่วมกันที่มีความต้องการด้านการปฏิบัติงานในด้านการเงิน ด้านกฎหมาย ระบบองค์กร และทางเทคนิค เป็นต้น (บุรุษ กิลลีย์, 2563)

การศึกษถึงการจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกับการวิเคราะห์แนวคิดการบริหารปกครองแบบเครือข่าย (Governance by Network) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งให้ความสำคัญกับภาคส่วนต่างๆ ได้เข้ามาร่วมมือกันต่อการดำเนินภารกิจใน

การจัดทำบริการสาธารณะนั้น ในกรณีการวิเคราะห์เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการผ่านเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เขียนได้วิเคราะห์จากภารกิจการจัดทำบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากสามประเภท ได้แก่ ภารกิจหน้าที่ตามบทบาทบัญญัติในกฎหมาย ภารกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป และภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยวิเคราะห์ถึงแนวทางการพัฒนาการจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแต่ละภารกิจ และเทียบเคียงกับวิธีการสร้างและพัฒนาเครือข่าย รวมถึงการมีปัจจัย องค์ประกอบพื้นฐานประการใดที่เข้ามาช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารจัดการเครือข่าย

ภารกิจการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกมิติหนึ่งที่สำคัญต่อการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการปกครองท้องถิ่น ด้วยเหตุผลสำคัญ 3 ประการ กล่าวคือ ประการแรก ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นตัวสะท้อนถึงระดับของการกระจายอำนาจ (degree of decentralization) และความเป็นอิสระ (local autonomy) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีมากน้อยเพียงใด ประการที่สอง ภารกิจหน้าที่เป็นตัวสะท้อนถึงระดับความเป็นสถาบันทางการเมืองการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยว่ามีความสำคัญต่อสังคมส่วนรวมมากหรือน้อยเพียงใด หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการกิจอย่างกว้างขวาง และเป็นภารกิจที่สำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนก็จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นสถาบันที่สำคัญต่อสังคม และประการสุดท้าย เป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดโครงสร้างของระบบการปกครองท้องถิ่น คือ การกำหนดชั้นภายในระบบการปกครองส่วนท้องถิ่น (tier system) ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะอยู่โครงสร้างส่วนบน (upper tier) และประเภทใดจะอยู่โครงสร้างส่วนล่าง (lower tier) การจัดแบ่งนี้นอกจากจะพิจารณาจากพื้นที่แล้ว ส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งคือการจัดแบ่งไปตามภารกิจหน้าที่ (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2547)

อย่างไรก็ดีการจัดทำบริการสาธารณะนั้นแบ่งออกเป็นบริการสาธารณะระดับชาติ (National Affairs) และบริการสาธารณะระดับท้องถิ่น (Local Affairs) ซึ่งการกำหนดว่ากิจกรรมใดเป็นบริการสาธารณะระดับชาติและกิจกรรมใดควรเป็นของท้องถิ่นนั้น มิได้มีข้อกำหนดที่เป็นสากล หากแต่ขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยภายในของรัฐหนึ่งๆ รวมถึงความ

เปลี่ยนแปลงภายในที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งจากเหตุผลทั้งหมดดังกล่าวการวางหลักการและรูปแบบในการจัดระบบภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปรากฏโดยทั่วไปนั้นประกอบด้วย 3 แนวคิด ดังนี้

1. ภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมาย

ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีขอบข่ายเพียงใด และครอบคลุมในกิจกรรมอะไรบ้างนั้น จะถูกกำหนดโดยกฎหมายซึ่งให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ภารกิจหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้นั้น จะต้องมียกกฎหมายรับรองหรือให้ระบุเอาไว้ว่าเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำภารกิจบางด้านที่กฎหมายมิได้ระบุไว้จะถือว่าเป็นการกระทำที่ละเมิดขอบข่ายอำนาจหน้าที่ที่ตนเองสามารถกระทำได้ หรือเป็นการใช้อำนาจเกินกว่ากฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นภายใต้หลักการนี้ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงถูกจำกัดโดยกฎหมาย

การพิจารณาภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมายเพียงประเด็นเดียวอาจจะทำให้มองได้ว่าความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเองจะมีอยู่ค่อนข้างจำกัด เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำภารกิจเฉพาะที่กฎหมายระบุเอาไว้เท่านั้น (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2547)

ภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมายจึงเป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการจัดทำให้ครอบคลุมครบถ้วนตามบทบัญญัติของกฎหมาย และควรจัดให้บริการอย่างทั่วถึงในเขตพื้นที่ที่อยู่ในอำนาจบริหารของตนเอง ด้วยเหตุเพราะภารกิจตามบทบัญญัติในกฎหมายนี้เป็นภารกิจพื้นฐานที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน กล่าวอีกนัยหนึ่งภารกิจตามบทบัญญัติในกฎหมายนี้จึงไม่ควรละเลย ละเว้นต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันหากดำเนินการที่เกินขอบเขตก็จะเป็นการละเมิดกฎหมายได้เช่นกัน

2. ภารกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำภารกิจได้อย่างกว้างขวาง ครอบคลุมที่ไม่เป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมาย หรือกระทบต่ออำนาจของสถาบันทางปกครองอื่นๆ คือการกระทำที่ถือหลักตามความจำเป็นและความต้องการของชุมชนเป็นหลัก หากชุมชนท้องถิ่นเกิดข้อเรียกร้องความต้องการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถดำเนินการในกิจกรรมนั้นๆ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนได้ ดังนั้นในทางกฎหมายจึงไม่ปรากฏว่ามีการระบุภารกิจหน้าที่สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็นรายการกิจกรรม แต่จะให้อิสระ

กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการอะไรก็ได้ เพื่อตอบสนองความต้องการภายในชุมชน

การจัดการกิจการหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป จึงให้อิสระและเปิดกว้างเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ “ชุมชนท้องถิ่น” ที่จะต้องมีการบริหารจัดการ มิใช่ภารกิจหรือบริการสาธารณะที่จะต้องจัดทำ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมิได้มีการกิจการหน้าที่เฉพาะบริการสาธารณะที่ตนเองจัดทำในปัจจุบันเท่านั้น แต่ให้หมายรวมถึงการจัดทำบริการสาธารณะที่อาจจะมีขึ้นในอนาคตตามความจำเป็นและความต้องการของชุมชนท้องถิ่น (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2547)

ภารกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไปนี้ยังช่วยสะท้อนถึงวิสัยทัศน์ ศักยภาพในการบริหารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่นั้นๆ ที่บริหารและปกครองดูแลด้วยเช่นกัน เพราะเป็นภารกิจที่เปิดกว้างให้อิสระในการพัฒนาและการบริหารตามความสมควรแก่ศักยภาพที่เหมาะสมกับเขตการปกครองของตนเอง โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องทางการคลัง งบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการ และความต้องการของประชาชน หรือการป้องกันการเกิดปัญหาในอนาคต

3. ภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (Mandatory Delegated Function) มักจะเป็นภารกิจที่ปรากฏซ้อนทับอยู่ภายในของภารกิจดังที่กล่าวมาสองประการ ภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นภารกิจหน้าที่ของรัฐบาลระดับชาติต้องดำเนินการจัดทำ แต่ได้มอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัดทำแทน ซึ่งแตกต่างจากภารกิจตามแนวคิดในสองประการแรก ที่ถือว่าเป็นภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยแท้

ภารกิจในกลุ่มนี้มักจะได้แก่ภารกิจหน้าที่ที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานของรัฐและรัฐต้องจัดให้มีขึ้น ภายใต้กรอบวิธีการที่รัฐกำหนดไว้ หากแต่ด้วยเหตุผลความจำเป็น รัฐจึงได้ “มอบหมาย” หรือ “มอบอำนาจ” (delegate) ภารกิจหน้าที่ดังกล่าวให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแทนในทางปฏิบัติจึงถือว่าภารกิจในกลุ่มนี้เป็นหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดทำ การจัดทำนั้นจะต้องเป็นไปตามแนวทางและวิธีปฏิบัติที่รัฐได้กำหนดไว้แล้ว ตัวอย่างของกลุ่มภารกิจด้านนี้ ได้แก่ การสำรวจสำมะโนประชากร งานด้านการทะเบียนราษฎร การจัดการเลือกตั้ง งานด้านการขึ้นทะเบียนและคัดเลือกทหาร เป็นต้น (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2547)

ภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายดังกล่าว ถึงแม้มิใช่ภารกิจหน้าที่โดยแท้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เป็นภารกิจที่ที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานและเป็นภารกิจที่รัฐต้องดำเนินการจัดให้บริการแก่ประชาชน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องมอบหมาย หรือมอบอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ด้วยเหตุเพราะเป็นภารกิจที่จัดอยู่ในส่วนของบริการสาธารณะทางปกครองจึงไม่สามารถถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรอื่นเป็นผู้จัดทำแทนได้ ส่วนราชการเท่านั้นที่ต้องเป็นผู้จัดทำภารกิจหรือบริการสาธารณะประเภทนี้

แนวคิดการบริหารปกครองแบบเครือข่าย

แนวคิดการบริหารการปกครองแบบเครือข่าย หรือ Governance by Network ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว เพื่อเข้ามาช่วยแก้ปัญหาภาครัฐต่อการบริหารจัดการในรูปแบบเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การขาดประสิทธิภาพในการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร และกำลังคน การทำงานในลักษณะแบบเครือข่ายนั้นมีทั้งการเชื่อมโยงเครือข่ายผ่านบุคคล ผ่านกลุ่ม ผ่านระบบสารสนเทศและผ่านการกระทำร่วมกัน และเมื่อพิจารณาถึงลักษณะความสัมพันธ์ของเครือข่ายซึ่งมีทั้งเครือข่ายผ่านบุคคล และเครือข่ายทางสังคม ดังเช่นทัศนะของ Boissevain (1974) ได้กล่าวถึงการเชื่อมโยงเครือข่ายผ่านบุคคลว่าเป็นการทำงานที่อาศัยความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล โดยมีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับทัศนะของ Alter and Hage (1993) กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคม คือรูปแบบทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันทำงาน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่งซึ่งมีอาณาเขตที่แน่นอนหรือไม่ก็ได้ และองค์กรเหล่านี้มีฐานะเท่าเทียมกัน ตามทัศนะของ Boissevain (1974) และ Alter and Hage (1993) กล่าวว่า เครือข่ายเป็นการทำงานที่ถูกขับเคลื่อนด้วยพลังของปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กร ซึ่งมีทัศนะที่สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) กล่าวว่า การทำงานแบบเครือข่ายอาจเป็นการร่วมมือระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กรประเภทเดียวกัน หรืออาจเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม องค์กรต่างประเทศ โดยเครือข่ายสามารถมีได้หลายระดับ ตั้งแต่การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกต่อปัจเจก เช่น การเชื่อมโยงระหว่างข้าราชการกับข้าราชการด้วยกัน การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกกับกลุ่ม เช่น การเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง

ดังนั้นความสำคัญของการบริหารปกครองแบบเครือข่ายจึงอยู่ที่การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มภาคีเครือข่ายต่อการดำเนินภารกิจ กิจกรรมร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน รวมถึงการเกื้อกูลช่วยเหลือ หรือการแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติการกิจดำเนินการต่างๆ

ประเภทของเครือข่าย

การแบ่งประเภทของเครือข่ายได้พิจารณาจากระดับของการศึกษาวิเคราะห์เครือข่าย (Network Analysis) โดย Kilduff and Tsai (2003) ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ (1) เครือข่ายระดับปัจเจกบุคคล (Individual Level Network) (2) เครือข่ายระดับหน่วยธุรกิจ (Business Unit Level Network) (3) เครือข่ายระดับองค์กร (Organization Level Network) และ (4) เครือข่ายระดับอื่นๆ (Other Level Network) ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 แบบ

(4.1) จำแนกตามพื้นที่ดำเนินการ เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศ (4.2) จำแนกตามกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายที่ทำงานด้านเด็ก สตรี สาธารณสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน สิทธิมนุษยชน และสิ่งแวดล้อม (4.3) จำแนกตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายด้านแรงงาน เครือข่ายกลุ่มพระสงฆ์ธรรม เครือข่ายครูพิทักษ์สิทธิเด็ก เครือข่ายสารวัตรนักเรียน (4.4) จำแนกตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ทำให้เกิดเครือข่ายใน 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายตามแนวตั้ง ได้แก่ (1) เครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้นทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน และ (2) เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายเท่าเทียมกัน

การสร้างและการพัฒนาเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเป็นกิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรมหรือการผลิตระหว่างองค์กรของสมาชิกในเครือข่ายนั้น ซึ่งต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย (นฤมล นิราทร, 2543, 8) สำหรับกระบวนการสร้างเครือข่ายตามทัศนะของ Starkey (1997) ได้เสนอแนวทางในการสร้างเครือข่าย 10 แนวทางดังนี้

1) เชิญองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุมโดยมีหัวข้อประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วมหรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกันมอบหน้าที่ในการบริหารจัดการประชุมให้กับผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันรับผิดชอบหาข้อตกลงร่วมในผลประโยชน์ร่วม

2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลักและคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจนโดยให้สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วย เพื่อป้องกันการครองจำจากกลุ่มคนบางกลุ่ม

3) จัดตั้งกลุ่มแกนของเครือข่ายที่เสนอตัวเพื่อทำหน้าที่ประสานงาน บริหารจัดการกิจกรรมและกลุ่มแกนต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำเครือข่ายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิก

4) ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของเครือข่าย

5) วิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะประชาธิปไตยและความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากรที่ไม่ได้หมายถึงเงินทุนเท่านั้นแต่หมายรวมถึงคุณภาพของสมาชิก วิธีการจัดการแบบมีส่วนร่วม เทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ

6) ทำให้เครือข่ายมีสภาพถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เครือข่ายและผู้นำเครือข่ายได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย

7) สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งแนวราบ แนวตั้งหรือในภูมิภาคต่างระดับกันการเชื่อมเครือข่ายทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการมีกิจกรรมร่วมกัน

8) มีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของเครือข่ายในแต่ละระยะ เครื่องชี้วัดประสิทธิภาพของกิจกรรมเครือข่าย และร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการติดตามและประเมินผล

9) มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับองค์กรแกน และผู้นำเครือข่ายสม่ำเสมอ

10) วัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี มีการเชื่อมโยงภายในเครือข่ายที่เหมาะสม โครงการหรือกิจกรรมมีลักษณะการกระจายอำนาจให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์ การดำเนินงานของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวทางการสร้างและการพัฒนาเครือข่ายตามทัศนะของ Starkey (1997) ดังกล่าวมีแนวคิดพื้นฐานที่ต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานให้มีกิจกรรมร่วมกันก่อนระหว่างสมาชิกภายในองค์กรและพัฒนาไปสู่การมีปฏิสัมพันธ์เชิงภาคีระหว่างองค์กรที่มีกิจกรรมร่วมกัน มีการพึ่ง

อาศัยกันในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เป็นต้น นอกจากนี้แนวคิดของ Starkey (1997) ยังมองว่า ปฏิสัมพันธ์นั้นควรมีทั้งระดับที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในขณะเดียวกันผู้นำเครือข่ายมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาและก่อให้เกิดความยั่งยืนของเครือข่าย และควรมีการประเมินผลเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบพื้นฐานในการบริหารจัดการเครือข่าย

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เสนองค์ประกอบพื้นฐานในการบริหารจัดการเครือข่ายภาครัฐโดยปรับปรุงจาก Goldsmith and Eggers (2004) ไว้ 5 ประการ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารเครือข่ายภาครัฐประสบผลสำเร็จโดยมีรายละเอียดดังนี้ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ม.ป.ป., 33-69)

1) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ กำหนดคุณค่าทางสังคมที่เครือข่ายต้องการจะสร้างความชัดเจนของปัญหาทางสังคมที่เครือข่ายต้องการจะแก้ไข และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของเครือข่าย

2) การออกแบบเครือข่ายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ได้แก่ กำหนดว่าใครเป็นคนสร้างเครือข่าย ออกแบบโครงสร้างเครือข่าย หาแหล่งสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ และกำหนดกฎ ระเบียบต่างๆ ในการสร้างเครือข่าย

3) การบูรณาการและเชื่อมโยงการดำเนินการและการวัดผล ได้แก่ จัดทำดัชนีวัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินการ ทำสัญญาว่าจ้างที่อ้างอิงผลการดำเนินงาน เชื่อมโยงผลการดำเนินงานกับงบประมาณ จัดทำระบบวัดผลที่เชื่อมโยงระหว่างองค์การ และจัดทำระบบประเมินและรับรองกระบวนการทำงาน

4) การประยุกต์ใช้ระบบ IT ในการจัดการเครือข่าย ได้แก่ พัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นระบบเปิดที่สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลขององค์การอื่นได้ง่าย ระบุฐานข้อมูลของสมาชิกเครือข่ายและผู้รับบริการ และจัดหาเครื่องมือสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การวิเคราะห์ ช่วยตัดสินใจ จัดการความรู้

5) การพัฒนาความรู้และทักษะเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ได้แก่ จัดความรู้ที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารเครือข่าย แก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบในการบริการโดยภาครัฐ และสร้างแนวทางการทำงาน

อย่างไรก็ต้องประกอบพื้นฐานในการบริหารจัดการเครือข่ายดังกล่าว ต้องคำนึงถึงปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่มีความเป็นพลวัตรที่เข้ามาเกื้อหนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน

บทวิเคราะห์การจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมาย

ด้วยภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมายเป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการจัดทำได้นั้นจะต้องเป็นภารกิจที่มีกฎหมายบัญญัติหรือกำหนดรองรับไว้ เพราะหากดำเนินการหรือกระทำที่นอกเหนือจากบทบัญญัติของกฎหมายจะเป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมายหรือเกินขอบเขตหน้าที่ ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ถึงการปฏิบัติราชการแบบเครือข่าย พบว่าการทำงานจะเป็นเครือข่ายระดับองค์กรที่จำแนกตามรูปแบบโครงสร้าง หรือความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดเครือข่าย คือ

เครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้น กับเครือข่ายตามแนวนอน เนื่องด้วยเพราะภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติในกฎหมายนี้ สิ่งสำคัญในการปฏิบัติราชการต้องอยู่ภายใต้กรอบของอำนาจที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ต้องครอบคลุม หรือไม่ละเลย ละเมิดในการกระทำใดๆ และเมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาการจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางของ Starkey (1997) การดำเนินการสร้างและพัฒนาเครือข่าย ที่ยังคงความสำคัญที่อำนาจการบังคับบัญชาชั้น สามารถดำเนินการได้ตามแนวทางที่สี่ คือ ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ รู้สึกผูกพันที่มีความเหนียวแน่นต่อความสำเร็จของเครือข่าย การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ กล่าวคือ จะทำให้ระบบการทำงานนั้นลดการถูกรัดตรึงไว้ที่สายการบังคับบัญชา หรือกฎ ระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่นในการทำงานมากเกิดไป

สำหรับองค์ประกอบพื้นฐานในการบริหารจัดการเครือข่ายที่จะเข้ามาช่วยส่งเสริมให้การทำงานของเครือข่ายควรให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การสร้างระบบให้เกิดการเชื่อมโยงกับเครือข่ายและผู้รับบริการ และการจัดหาเครื่องมือสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การวิเคราะห์ ร่วมกันตัดสินใจ จัดการความรู้ รวมถึงการพัฒนาความรู้และทักษะเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

ภารกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป

ภารกิจตามหลักความสามารถทั่วไปเป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ตามหลักความจำเป็น ข้อเรียกร้อง และความต้องการของชุมชน ท้องถิ่นเป็นหลัก หรือเพื่อการตอบสนองต่อปัญหาของชุมชนท้องถิ่นในขณะนั้น เป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางโดยไม่เป็นการละเมิดกฎหมาย และกระทบต่อหน่วยงานอื่นๆ และเมื่อวิเคราะห์ถึงการปฏิบัติราชการแบบเครือข่าย พบว่าการทำงานจะเป็นเครือข่ายระดับองค์กรที่จำแนกตามกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายที่ทำงานด้านเด็ก สตรี สาธารณะสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งการบริหารงานตามเครือข่ายแบบองค์กรนี้จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบริการสาธารณะได้ครอบคลุมตามความจำเป็น ความต้องการ และสนองตอบต่อปัญหาได้กว้างขวาง และเมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาการจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางของ Starkey (1997) การดำเนินการสร้างและพัฒนาเครือข่าย หากดำเนินการครบทั้งสี่หลักการจะช่วยส่งเสริมให้การจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนขึ้นอีกทั้งจะช่วยสะท้อนให้เห็นว่าภารกิจตามหลักความสามารถทั่วไปนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระทางการบริหารค่อนข้างสูง

ด้านองค์ประกอบพื้นฐานในการบริหารบริหารจัดการเครือข่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดหาสิ่งสนับสนุน หรือปัจจัยเกื้อหนุนให้ครอบคลุมครบทุกองค์ประกอบ เนื่องจากเพราะรูปแบบของเครือข่ายนั้นเป็นเครือข่ายระดับองค์กร ซึ่งเป็นองค์กรที่จำแนกตามกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา ดังนั้นการสร้างเครือข่ายประเภทนี้จึงค่อนข้างกว้างขวางเพื่อให้ตอบสนองต่อภารกิจตามหลักความสามารถทั่วไป องค์ประกอบพื้นฐานที่ช่วยในการทำงานของเครือข่ายได้แก่ (1) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ที่ควรเริ่มตั้งการกำหนดความชัดเจนของเป้าหมาย ความต้องการของชุมชน และตอบสนองต่อปัญหา (2) การออกแบบเครือข่ายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ได้แก่ การสร้างหรือคัดเลือกกลุ่มเครือข่ายที่เหมาะสม ตลอดจนการจัดหาแหล่งสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ (3) การบูรณาการและการเชื่อมโยงการดำเนินการและการวัดผล ได้แก่ การจัดทำระบบการวัดผลการดำเนินการและมีการเชื่อมโยงกับงบประมาณ (4) การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเครือข่าย ได้แก่ การพัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นระบบเปิด และการจัดหาเครื่องมือสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และ (5) การ

พัฒนาความรู้และทักษะเจ้าหน้าที่ รวมถึงการแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบในการสร้างแนวทางการทำงานร่วมกัน

ภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายโดยเนื้อแท้แล้วเป็นภารกิจของรัฐบาลกลางเป็นผู้ดำเนินการแต่ได้ส่งมอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำแทน ซึ่งจะเป็นภารกิจหน้าที่ที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานที่รัฐต้องจัดให้มี แต่ราชการส่วนกลางอาจประสบกับข้อจำกัดบางประการ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องมอบอำนาจ (delegate) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแทน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ถึงการปฏิบัติราชการแบบเครือข่าย พบว่าการทำงานจะเป็นเครือข่ายระดับองค์การ ด้วยเหตุเพราะภารกิจในกลุ่มนี้เป็นภารกิจที่พื้นฐานที่รัฐบาลต้องจัดทำ อันซ้อนทับอยู่กับการกิจตามบทบัญญัติในกฎหมาย เช่น การสำรวจสำมะโนประชากร งานทะเบียนราษฎร จึงไม่สามารถจะให้เอกชนเข้ามาร่วมจัดทำหรือถ่ายโอนอำนาจภารกิจในกลุ่มนี้ได้ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาการจัดทำบริการสาธารณะแบบเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางของ Starkey (1997) สามารถดำเนินการได้ตามแนวทางที่ห้า กล่าวคือ วิธีการทำงานของเครือข่ายที่ส่งเสริมในลักษณะประชาธิปไตยความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากร รวมถึงคุณภาพของสมาชิก เทคโนโลยี ประเด็นด้านนี้อธิบายได้ว่า การสร้างเครือข่ายในระดับองค์การนั้นจะช่วยให้เกิดการพึ่งพาการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการระหว่งองค์การภาครัฐด้วยกันเอง รวมถึงการปรับปรุงระบบข้อมูลพื้นฐานให้เกิดความทันสมัย หรือเป็นปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา

สำหรับองค์ประกอบพื้นฐานในการบริหารบริหารจัดการเครือข่ายที่จะเข้ามาช่วยส่งเสริมให้การทำงานของเครือข่ายในระดับองค์การประสบผลสำเร็จนั้น คือ องค์ประกอบประการที่สี่ การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเครือข่าย ด้วยการพัฒนาระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยงการใช้ข้อมูลทั้งของราชการส่วนกลางกับราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

การปฏิบัติราชการแบบเครือข่ายเพื่อสนองตอบต่อการกิจการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ควรตระหนักถึงปัจจัยสำคัญต่างๆ ตามแนวทางการสร้างและการพัฒนาเครือข่ายของ Starkey (1997) และพิจารณาควบคู่กับองค์ประกอบพื้นฐานในการบริหารจัดการเครือข่ายของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ได้กล่าวไว้ ด้วยเหตุเพราะการสร้างและการพัฒนาเครือข่ายต้องอาศัยปัจจัยหลายองค์ประกอบที่เข้ามาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบเครือข่าย ในขณะเดียวกันเมื่อมีการขับเคลื่อนการทำงานหรือการ

ปฏิบัติราชการแบบเครือข่ายเกิดขึ้นแล้วควรดำเนินการอย่างไรให้เครือข่ายมีการคงอยู่และยั่งยืน ต่อเนื่องในการปฏิบัติภารกิจร่วมกับราชการ

ดังนั้นการจัดหาปัจจัยเกื้อหนุน หรือการสร้างองค์ประกอบต่างๆ ตามองค์ประกอบพื้นฐาน ของ ก.พ.ร. ร่วมกันในการปฏิบัติราชการแบบเครือข่ายจะช่วยให้การทำงานแบบเครือข่ายนั้นมีความมั่นคง และต่อเนื่องในการปฏิบัติภารกิจร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ต้องมีความตระหนักรู้เสมอว่าปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามาส่งเสริม หรือเกื้อหนุนการปฏิบัติราชการแบบเครือข่ายนั้นมีความเป็นพลวัตที่ต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เท่าทันต่อสังคม เศรษฐกิจ สนองตอบต่อความต้องการ และตอบรับการแก้ปัญหาที่ผันแปรอยู่เสมอ

สรุป

ภารกิจการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ประเด็นของปัญหาจึงมีความสลับซับซ้อนตามความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายแตกต่างกันในชุมชน ท้องถิ่น หรือบางปัญหาที่มีความเชื่อมโยงกับปัญหาของราชการส่วนกลาง การปฏิบัติราชการผ่านเครือข่ายที่มุ่งให้ความสำคัญต่อการเชื่อมโยงกันในการแก้ปัญหา การพึ่งพาอาศัยทรัพยากรร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนกิจกรรมระหว่างกัน โดยต้องตระหนักถึงการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การปฏิบัติราชการผ่านเครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐจะต้องปรับมุมมองต่อบทบาทของกลุ่มตัวแทน กลุ่มชนชั้น นายทุนที่มีศักยภาพสูง และมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับรัฐอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการสนับสนุน ส่งเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มภาคประชาสังคมที่มีความหลากหลายและมีเครือข่ายการทำงานที่กว้างขวาง

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการ

ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชัคเชสมิเดีย จำกัด.

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (ม.ป.ป.). การบริหารภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย.

(อิน เต อ ร์ เนี ต). เรี ย ก ใช้ เมื่ อ 7 สั ง ห า ค ม 2566 จ า ก

- <https://www.opdc.go.th/file/reader/S๒๐๒fHwzNjkofHxmaWxlX๓VwbG๙hZA>
 นฤมล นิราทร. (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อพิจารณาบางประการ. กรุงเทพมหานคร:
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2547). สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร:
 สถาบันพระปกเกล้า.
- บุรุษ กิลลีย์. (2563). โฉมใหม่ของการบริหารภาครัฐในศตวรรษที่ 21. ขอนแก่น: วิทยาลัยการ
 ปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Alter, C. and Hage, J. (1993). Organization Working Together. California: Newbury
 Park, CA: Sage.
- Boissevain, J. (1974). Friends of Friends: Network, Manipulators and Coalition.
 Oxford: Basil Blackwell
- Kilduff, M. and Tsai, W. (2003). Social Networks and Organization. London: SAGE
 Publication Ltd., pp. 4-8
- Klijn, E.H, B. Steijn, & J. Edelenbos. (2010). The impact of network management
 on outcomes in governance networks. Public Administration Review,
 88(4), 1063-1082
- McGuire, M. (2006). Collaborative public management: Assessing what we know
 and how we know it. Public Administration Review, 66(6), 33-34
- Starkey, P. (1997). Networking for Development. IFRTD (The International Forum for
 Rural Transport and Development).

อาชีพเกษตรตามแนวพุทธศาสนา*

AN AGRICULTURAL PROFESSION IN THE WAY OF BUDDHISM

มัจจรินทร์ ทศตรกุลพัฒน์¹, สมเดช นามเกต² และ บุญส่ง สิ้นธูนอก³
Mutjarin Thatsadonkunlaphat¹, Somdet namket² and Boonsong Sinthunok³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
¹⁻³Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding author E-mail: mutjarin1980@gmail.com

บทคัดย่อ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ส่งเสริมให้มนุษย์พัฒนาตนเอง ให้สมบูรณ์สูงสุด โดยใช้พระธรรมเป็นเครื่องมือในการฝึกฝนและมีพระสงฆ์เป็นผู้ยืนยันความจริงดังกล่าว พระสงฆ์จึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำกิจกรรมพัฒนาชุมชน โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้กับงานพัฒนา ตัวอย่างเช่นคำสอนที่กล่าวว่า “อุภูฏฐาตา วินทเต ธน” ผู้มีความขยันหมั่นเพียร ย่อมหาทรัพย์ได้ การประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการค้าขาย รับราชการ เกษตรกรรม ปกครอง ลูกจ้าง หรือศึกษาหาความรู้ ก็ทำอย่างสุดความสามารถ จนสำเร็จในสิ่งที่ต้องการ คือความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่ทำอยู่ กับหลักศีลธรรม และกฎหมายบ้านเมือง ชุมชนให้เจริญพร้อมทั้งกายกับจิตและสภาวะแวดล้อมอย่างเหมาะสม บุคคลควรนำหลักธรรมเป็นเป้าหมายในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจศาสตร์แนวพุทธธรรมนั้นพฤติกรรมทางเศรษฐกิจของมนุษย์จะต้องเป็นไปในทางที่ไม่เบียดเบียนตน แต่ให้เป็นไปในทางพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมคุณภาพชีวิตนั้นด้วยคุณธรรม การเกษตรแนวพุทธศาสนาที่ถือเอาแม่แบบในการดำเนินกิจกรรมทั้งปวงด้วยหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ คือประโยชน์ในปัจจุบันที่คลุหุสฬึงถือเอามาปฏิบัติในการทำงาน คือมีความขยันหมั่นเพียร ขยันไม่เกียจคร้าน รู้จักรักษาปกป้องและดูแลกิจการที่ตนดำเนินการอยู่ให้ปลอดภัย หรือมีผู้นำที่ดีและรู้จักใช้จ่ายทรัพย์ในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมแก่สภาพของแต่ละครอบครัว หลักสำคัญ 5 ประการ กล่าวคือ (1) ด้านจิตใจ ทำตนให้เป็นที่พักของตนเอง มีจิตสำนึกที่ดี (2) ด้านสังคม แต่ละชุมชนต้องช่วยเหลือ

* Received 6 September 2023; Revised 18 September 2023; Accepted 28 October 2023

เกี่ยวกัน (3) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ใช้และจัดการอย่างฉลาด (4) ด้านเทคโนโลยี (5) ด้านเศรษฐกิจ คือจะต้องมุ่งลดรายจ่ายก่อนเป็นสำคัญ

คำสำคัญ: อาชีพ, เกษตร, แนวพุทธศาสน์

Abstract

Buddhism is a religion that enhances human beings to develop themselves to be the highest perfect by applying Dhamma as a tool for training and the Sangha certifies such reality as said. So Sangha has the important roles to lead the activities to develop the community by applying the Buddhist teachings for job development such as the teaching of the Buddha mentions that “Utthata vindate dhanam” meaning “Ones who are diligent can search for property”. To perform any profession such as commerce, officials, agriculturists, administrators, employees, or to search for knowledge must be done with the highest ability until to get an achievement in required things that is, to be honesty, The benefit should be received in according to their purposes. When saying about the community development toe be progressive both and appropriate environment, individuals should apply the principle of Dhamma for the goal to designate the way of in development of the Buddhist economical science. The Buddhist agriculture is considered as the main models in all activities with the principle of the Virtues conductive to benefits in the present that is practiced by the laymen in working, that is, to be endowed with energy and industry not to be lazy, to be endowed with watchfulness and to take of care of activities as performed by oneself or to be associated with good advisors and balance of livelihood towards each family. The five important principles are items, that is, (1) in the spiritual aspect, to be good patrol of oneself and good consciousness (2) in the social aspect, each community must assist each other (3) in the aspect of natural sources and environment must be

used with the wise management (4) in the aspect of technology and (5) in the economic aspect, it must intend to reduce the payment first.

Keywords: Profession, Agriculture, Way of Buddhism

บทนำ

ความเป็นมาและบริบทในทางพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ส่งเสริมให้มนุษย์พัฒนาตนเอง ให้สมบูรณ์สูงสุด โดยใช้พระธรรมเป็นเครื่องมือในการฝึกฝนและมีพระสงฆ์เป็นผู้ยืนยันความจริงดังกล่าว พระสงฆ์จึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำกิจกรรมพัฒนาชุมชน โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้กับงานพัฒนา ตัวอย่างเช่นคำสอนที่กล่าวว่า ผู้มีความขยันหมั่นเพียร ย่อมหาทรัพย์ได้ การประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตเพื่อให้ชีวิตที่สมบูรณ์ขึ้น

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นอาชีพในการดำรงชีวิตการค้าขาย รับราชการ การเกษตรกรรม ปกครอง ลูกจ้าง หรือศึกษาหาความรู้ ก็ทำอย่างสุดความสามารถ จนสำเร็จในสิ่งที่ต้องการ มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่สุรุ่ยสุร่าย กล่าวโดยสรุปก็คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่ทำอยู่ ต้องไม่ขัดกับหลักศีลธรรม และกฎหมายบ้านเมือง ได้รับประโยชน์ตามความมุ่งหมายตามหลักแนวคิด ทฤษฎีในทางพระพุทธศาสนา

เมื่อกล่าวถึงพัฒนาชุมชนมีแรงจูงใจที่อยากจะศึกษา ให้เกิดเจริญพร้อมทั้งกายกับจิตและสภาวะแวดล้อมอย่างเหมาะสม บุคคลควรนำหลักธรรมเป็นเป้าหมายในการกำหนดแนวทางในการพัฒนา โดยเฉพาะหลักธรรมที่เรียกว่า วิริยะอธิบาท อันหมายถึง การมีความเพียรไม่ย่อท้อต่อการทำงาน ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม จึงเป็นแหล่งสำคัญในการเพาะปลูกพืชและผลิตอาหารเพื่อหล่อเลี้ยงประชาชนทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ความหมายของการเกษตรตามแนวพุทธศาสน์

เกษตรตามแนวพุทธศาสน์ หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินธุรกิจของมนุษย์ในการผลิต จำหน่าย จ่ายแจก การบริโภคและการใช้สอยสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อสนองความต้องการ ที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด เพื่อให้เกิดธรรมชาติชีวิต เพราะเป็นการนำเอาพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์ที่มีการพัฒนามาจาก อารยธรรมตะวันตกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ

สภาวะความเป็นจริงของตัวมนุษย์หรือความสัมพันธ์ของมนุษย์กับธรรมชาติ (พระมหาจุลศักดิ์ จิรพทฺธโน, 2548)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้แสดงทัศนะ ไว้อย่างน่าสนใจว่า เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ นั้นต้องสอดคล้องกับกระบวนการแห่งเหตุปัจจัยอย่างครบวงจร การที่จะสอดคล้องกับกระบวนการแห่งเหตุปัจจัยอย่างครบวงจรก็ต้องเป็นไปโดยสัมพันธ์อันดีกับองค์ประกอบอื่นๆ ในระบบดำรงอยู่ของมนุษย์ องค์ประกอบทั้งสามในการดำรงอยู่ของมนุษย์นั้น จะต้องประสานเกื้อกูลกัน หมายความว่าองค์ประกอบเหล่านี้ ประสานกันด้วยและเกื้อกูลกันด้วย ในการดำรงอยู่ร่วมกันและเดินไปด้วยกัน เพราะฉะนั้นพฤติกรรมทางเศรษฐกิจของมนุษย์จะต้องเป็นไปในทางที่ไม่เบียดเบียนตน แต่ให้เป็นไปในทางพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมคุณภาพชีวิตนั้น นี่เป็นการไม่เบียดเบียนผู้อื่น คือไม่ก่อความเดือดร้อน แก่สังคม และไม่ทำให้เสียคุณภาพของ eco systems หรือระบบธรรมแวดล้อม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2540)

พิชัย พันธเสน ได้แสดงทัศนะไว้ว่า พุทธเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การนำองค์คำสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์เข้ากับแนวคิดในวิชาเศรษฐศาสตร์ ที่พัฒนามาจากอารยธรรมตะวันตก กล่าวโดยสรุปก็คือ วิชาที่ว่าด้วยการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ที่ทำให้ปัจเจกบุคคลและสังคมบรรลุซึ่งสันติสุข จากการมีชีวิตอยู่ในโลกวัตถุภายใต้เงื่อนไข ของการมีทรัพยากรที่จำกัด (อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์, 2547) ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจกับหลักปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธศาสนา อาจสรุปเกี่ยวกับหลักสำคัญของเกษตรแนวพุทธได้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2556) ดังนี้

1. หลักมัชฌิมาปฏิปทาหรือหลักความเป็นกลาง ในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกชนิด โดยยึดถือความพอดี ความสมดุล ความพอใจกับคุณภาพชีวิตเป็นหลัก เช่น ในการบริโภคนั้น ต้องรู้จักประมาณ รู้จักพอดี ไม่ใช่จ่ายเกินตัว ซึ่งผู้บริโภคต้องพิจารณาเหตุผล หรือความมุ่งหมายบริโภคให้ถี่ถ้วน

2. หลักการไม่เบียดเบียน ซึ่งหมายถึงการทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจใด ๆ นั้น จะต้องไม่เบียดเบียนทั้งตนและคนอื่น โดยไม่เบียดเบียนตนเอง ก็คือไม่ทำลายคุณภาพชีวิตของตนเอง เช่น ไม่บริโภคสิ่งที่ทำลายสุขภาพ ไม่ทำสิ่งที่ผิดกฎหมาย และศีลธรรม เป็นต้น ส่วนการไม่เบียดเบียนผู้อื่นนั้น ก็คือการไม่เบียดเบียนสังคม และสภาพแวดล้อม โดยไม่ทำความเดือดร้อนให้แก่สังคม และไม่ทำให้ระบบธรรมชาติแวดล้อม ตามหลักการไม่เบียดเบียนนี้หรือระบบนิเวศน์เสื่อมโทรมลง (อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์, 2557)

3. หลักปฏิบัติเพื่อให้บรรลุประโยชน์สุข ในปัจจุบัน (ทิฐฐัมมิกัตถะ) เป็นคำสอนเพื่อให้คุณุหส์รู้วิธีการเพื่อให้บรรลุประโยชน์สุขในปัจจุบัน อันได้แก่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีหลักสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

(1) อุฏฐานสัมปทา หมายถึงการถึงพร้อมด้วยความขยันหมั่นเพียร รู้จักใช้ปัญญาไตร่ตรองพิจารณาหาวิธีการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักจัด รู้จักทำ ประกอบอาชีพให้ผลผลิต

(2) อารักขสัมปทา หมายถึงการสามารถปกป้องคุ้มครอง รักษาทรัพย์สินที่หามาได้ไม่ให้สูญหายพินาศไปด้วยภัยต่าง ๆ

(3) กัลยาณมิตตา หมายถึง การรู้จักคบคนดีซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างยั่งยืน

(4) สมชีวิตา หมายถึง การมีความเป็นอยู่พอดี เลี้ยงชีพแต่พอดี ไม่ฟุ่มเฟือย แต่ก็ไม่ได้เดือดร้อนและมีเหลือเก็บ

สรุปว่า เกษตรแนวพุทธ เป็นเกษตรที่ถือเอาแม่แบบหลัก มัชฌิมาปฏิปทาหรือ หลักเป็นความเป็นทางสายกลางในการทำงาน ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและไม่เบียดเบียนทั้งผู้อื่น นอกจากนั้นยังจะต้องดำเนินกิจกรรมทั้งปวงด้วยหลักทิฐฐัมมิกัตถะ

แนวคิดและความเป็นมาของเกษตรแนวพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่เชื่อและส่งเสริมให้มนุษย์และพัฒนาตนเอง ผักฝนตนเองให้สมบูรณ์สูงสุด โดยใช้พระธรรมเป็นมือผักฝน และมีพระสงฆ์เป็นผู้ยืนยันความจริงดังกล่าว พระสงฆ์จึงมีบทบาทที่สำคัญที่จะนำกิจกรรมพัฒนาชุมชน โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้กับงานพัฒนา การประกอบอาชีพอย่างใดในทางโลก มีการค้าขาย รับราชการ ทำนา ปกครอง ลูกจ้าง หรือศึกษาหาความรู้ ก็ทำอย่างสุดความสามารถ จนสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการ มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่สุร่ยสุร่าย กล่าวโดยสรุปคือประโยชน์ในทางโลกของฆราวาส คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงานของคนที่ทำอยู่ โดยไม่ขัดกับหลักศีลธรรม และกฎหมายบ้านเมือง สามารถประกอบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตน ได้รับประโยชน์ตามความมุ่งหมาย เมื่อกล่าวถึง การจะพัฒนาชุมชนให้เจริญพร้อมทั้งด้านกายกับจิต และสภาวะแวดล้อมอย่างเหมาะสม บุคคลควรนำหลักธรรมมาเป็นพื้นฐานทั้งในการกำหนดเป้าหมายและกำหนดแนวทางการพัฒนา โดยเฉพาะหลักธรรมที่เรียกว่า วิริยะอธิบาท อัน

หมายถึง การมีความเพียรไม่ย่อท้อต่อการทำงาน นอกจากนั้นแล้ว หลักธรรมถือว่าเป็นความศรัทธาของประชาชนและเป็นเครื่องชี้นำวิถีทางการดำเนินชีวิตอันสันติสุข ในส่วนที่เกี่ยวกับเป้าหมายของการพัฒนาหลักคำสอนในส่วนพุทธศาสนา ล้วนมุ่งที่เป้าหมายเดียวกัน คือให้คนได้รู้จักพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ แนวทางการดำเนินการพัฒนาตามหลักธรรมเน้นที่ดำเนินการพัฒนาตามหลักธรรม ให้กับลูกหลานของชาวบ้าน เป็นทั้งหมอรักษาชาวบ้านที่เป็นไข้ไม่สบาย ชาวบ้านเมื่อมีใครเกิดล้มป่วย บรรดาญาติๆ ก็พาไปวัด เพื่อให้พระสงฆ์ช่วยเหลือเยียวยารักษา เป็นทั้งนักสังคมสงเคราะห์ ช่วยเหลือชาวบ้านที่ได้รับความทุกข์ ความเดือดร้อนต่าง ๆ เช่นคนชราและเด็กกำพร้าที่ไม่มีคนเลี้ยงดู หรือคนที่ถูกไปไหม้ น้ำท่วมเป็นต้น เป็นทั้งผู้พิพากษาตัดสินคดี และประณิชน้อมความให้กับชาวบ้าน นอกจากนั้น พระสงฆ์ก็เป็นเหมือนนักวิชาการเกษตรและนักพัฒนาที่คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการปลูกพืช วิธีการเลี้ยงสัตว์ และฝึกวิชาชีพต่าง ๆ ให้กับประชาชน (พระมหาสังเวียร ปญญารโ, 2550)

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่เชื่อและส่งเสริมให้มนุษย์พัฒนาตนเอง ฝึกฝนตนเองให้สมบูรณ์สูงสุดได้ โดยใช้พระธรรมเป็นเครื่องมือฝึกฝน ประโยชน์ทางโลกของฆราวาส คือความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนโดยไม่ขัดต่อหลักศีลธรรมและกฎหมายของบ้านเมือง วัดและพระสงฆ์จึงยังคงเป็นจุดศูนย์กลางของชุมชนในทุกยุคทุกสมัย โดยพยายามมองปัญหาของสังคมปัจจุบันนำมาเป็นหลักในการแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของชาวบ้านและชุมชนให้ดีขึ้นโดยนำแก่นของพระธรรมเพื่อนำมาประยุกต์ให้เข้ากับกาลสมัยด้วยการนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาเกษตรเชิงเดี่ยวมาเป็นการทำเกษตรเชิงพุทธ เพื่อทำให้เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนและถาวรต่อไปได้

ความสำคัญของเกษตรแนวพุทธศาสนา

ด้านการผลิต/การเพาะปลูกพืช ในทางพระพุทธศาสนา หลักคำสอนเกี่ยวกับการทำมาหากินหรือการทำเกษตรนี้เป็นพุทธพจน์หรือเป็นสุภาษิตสั้นๆ ปรากฏในคัมภีร์ต่าง ๆ เช่น ในคัมภีร์พระวินัยปิฎก มหาวิภังค์ ได้กล่าวถึงชนิดของพืชที่ปลูกหรือขยายพันธุ์ของพืชไว้ในกฎคามวรรค สิกขาบทวิภังค์ ว่า กฎคามได้แก่พืชพันธุ์ 5 ชนิด คือ

1. พืชเกิดจากเหง้า ได้แก่ขมิ้น ขิง ว่านน้ำ ว่านเปราะ อดตพิด ข่า แผลก หัวหมู
2. พืชพันธุ์เกิดจากลำต้น ได้แก่ต้นโพธิ์ ต้นไทร ต้นติป्ली ต้นมะเดื่อ ต้นเต้าร้าง ต้นมค

วิต

3. พืชพันธุ์ที่เกิดจากตา ได้แก่ อ้อย ไม้ไผ่ ไม้้อ
4. พืชพันธุ์ที่เกิดจากยอด ได้แก่ ผักบั้งล่อม แมงลัก เถาหญ้านาง
5. พืชพันธุ์ที่เกิดจากเมล็ด ได้แก่ ข้าว ถั่ว งา

ภูตคามในที่นี้ มีความหมายครอบคลุมพืชพันธุ์ในป่าทั้งหมด ซึ่งในคัมภีร์นี้ได้จำแนกชนิด และบ่งชี้วิธีปลูกไว้อย่างชัดเจน เช่น ขมิ้นเป็นพืชชนิดที่เกิดจากเหง้า ดังนั้นจึงสามารถขยายพันธุ์เพื่อนำไปปลูกด้วยการใช้เหง้าขมิ้น หรือปลูกถั่ว งา ข้าว โดยใช้เมล็ดเป็นต้น ในคัมภีร์ขุททกนิยาย สุตตนิบาต ได้กล่าวถึงการทำเกษตรกรรมไว้ โดยมีเรื่องเล่าว่า ในครั้งสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าได้ตรัสกับภิกษุสาวกพรหมณ์ เกี่ยวกับการไถ และหว่าน โดยการเปรียบเทียบการทำการเกษตรกับพุทธธรรมซึ่งปรากฏในภิกษุสาวกสูตร ในตอนหนึ่งว่า “ศรัทธาเป็นพืช เพียรเป็นฝน ปัญญาของเราเป็นแอกและไถ หิริเป็นงอนไถ ใจเป็นเชือก สติของเราเป็นผาล และประตัก เราคุ้มครองกาย คุ้มครองวาจา ได้แล้ว สำรวมในการบริโภคอาหาร เราตายหยา (คือวาจาสับปลับ) ด้วยคำสัตย์ โสรัจจะของเราช่วยทำงานให้สำเร็จ ” ในคัมภีร์อังคุตตรนิยาย อฏฐกนิบาต เขขสูตร ซึ่งเป็นหลักธรรมคำสอนที่ว่าด้วยนาดีและนาไม้ดี หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นหลักการในการเลือกพื้นที่ เพื่อใช้ในการทำนา ซึ่งเกษตรกรควรหลีกเลี่ยงเนื่องจากจะให้ผลผลิตไม่มาก ไม่เป็นที่พอใจ ซึ่งได้แก่พื้นที่ 8 ประการคือ (1) พื้นที่ลุ่มและดอน (2) เป็นที่มีหินและกรวด (3) เป็นที่ดินเค็ม (4) เป็นที่ไถลงลึกไม่ได้ (5) เป็นที่ไม่มีทางน้ำเข้า (6) เป็นที่ไม่มีทางน้ำออก (7) เป็นที่ไม่มีเหมือง (8) เป็นที่มีคันนา

ในคัมภีร์ชั้นอรรถกถา ในพระพุทธศาสนายังได้พบหลักคำสอนที่เกี่ยวกับเกษตรซึ่งจะหยิบยกมากล่าวไว้เป็นตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้ คัมภีร์ปรมัตถโชติกา อรรถกถาอรรถวรรค สุตตนิบาต มีข้อความเบื้องต้นได้กล่าวไว้ว่า สมัยหนึ่งพระพุทธเจ้าได้ประทับอยู่ ณ พรหมณคามชื่อเอกนาพา ในทักษณาคริชนบท แคว้นมคธ ก็สมัยนั้นแลภิกษุสาวกพรหมณ์ ประกอบไถประมาณ 500 ในเวลาเป็นที่หว่านพืช ครั้งนั้นแล เป็นเวลาเช้า พระพุทธเจ้าทรงนั่งแล้ว ทรงถือบาตรและจีวรเสด็จเข้าไปยังที่การงานของภิกษุสาวกพรหมณ์ ก็สมัยนั้นแล การเลี้ยงดูของภิกษุสาวกพรหมณ์กำลังเป็นไป ลำดับนั้นแล พระผู้มีพระภาคเจ้าเสด็จเข้าไปถึงที่เลี้ยงดู ครั้นแล้วก็ประทับยืนอยู่ ณ ส่วนข้างหนึ่ง ภิกษุสาวกพรหมณ์ได้เห็นพระผู้มีพระภาคเจ้าประทับยืนอยู่เพื่อบิณฑบาตร ครั้นแล้วได้กราบทูลพระพุทธเจ้าว่า ข้าแต่สมณะ ข้าพระองค์แลย่อมไถและหว่าน ครั้นไถและหว่านแล้ว ย่อมบริโภค แม้พระองค์ก็จงไถและหว่านแล้วจงบริโภค พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสว่า ดูก่อนพรหมณ์ แม้เราก็ไถและหว่านครั้นไถและหว่านแล้ว

ก็บริโภคน้ำ จากข้อความในคัมภีร์ดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า วันหนึ่งกสิกรทวาทพราหมณ์ กำลังเตรียมจะไถนา พระพุทธเจ้าเสด็จไปบิณฑบาตร พราหมณ์เห็นแล้วกล่าวขึ้นว่า เขาเองไถ และหว่านแล้วจึงบริโภคน้ำและขอให้พระพุทธเจ้าไถและหว่านแล้วบริโภคน้ำเช่นเดียวกัน พระพุทธองค์ตรัสว่า เราก็ดำแล้วหว่านแล้วจึงบริโภคน้ำเช่นเดียวกัน พระพุทธองค์ตรัสว่า เรากำไถและหว่านแล้วจึงบริโภคน้ำเหมือนกัน เมื่อเป็นเช่นนั้นจึงกล่าวได้ว่า ในการทำนาของพราหมณ์นั้น จะต้องเตรียมดินด้วยการไถ และใช้วิธีปลูกด้วยการหว่านเมล็ดพันธุ์ข้าว จากนั้นพราหมณ์จึงกล่าวว่า พระองค์ตรัสว่า เป็นชาวนา แต่เขาไม่เห็นไถของพระองค์เลย พระพุทธองค์ตรัสตอบว่า “ศรัทธาของเราเป็นพืช ความเพียรของเราเป็นฝน ปัญญาของเราเป็นแอกและไถ หิริของเราเป็นงอนไถ ใจของเราเป็นเชือก สติของเราเป็นผาลและปฏัก เราคุ้มครองกาย คุ้มครองวาจา สรรวมในอาหารในท้อง ย่อมกระทำการถอนหญ้า คือการกล่าวให้พาลด้วยสัจจะ ความสงบเสงี่ยมของเราเป็นเครื่องปลดปล่อยกิเลส ความเพียรของเรานำธรรมาปฏิบัติไปเพื่อธรรมา นำไปเกษมถึงแดนเกษมจากโยคะ ไม่หวนกลับมา ย่อมถึงสถานที่ที่บุคคลไปแล้ว ไม่เศร้าโศก การไถนานั้น เราไถแล้วอย่างนี้ การไถนานั้นย่อมมีผลเป็นอมตะ ไถนานั้นแล้วย่อมพ้นจากทุกข์ทั้งปวง ” ในมิลินทปัญหา ลาวูลตาวรรค ที่ 2 พระนาคเสนเถระได้ตอบพระเจ้ามิลินท์ถึง องค์แห่งพืช 2 ประการ โดยกล่าวว่า “ขึ้นชื่อว่าพืชพันธุ์ข้าว อบรมตมกัมปิ แม้มีประมาณน้อยอันบุคคลหว่านลงแล้วในเนื้ออันดี ทั้งฝนก็ชุก ชุ่มแรกและใบ พืชที่หว่านลงนั้นไซ้ ก็ได้ผลมากนักหนา.. นี้แหละเป็นองค์แห่งพืชเป็นปฐม” และได้กล่าวต่อไปอีกว่า “ธรรมดว่าพืชอันบุคคลหว่านลงในเนื้อนาที่เขาชำระดีแล้ว คือถากถางพรวนดิน ไว้เป็นอันดี ย่อมงอกงามเจริญเติบโตโดยเร็ว.. นี้แหละเป็นองค์ที่ 2 แห่งพืช” นั่นคือปัจจัยสำคัญของการปลูกข้าว ได้แก่การใช้ข้าวพันธุ์ดี และปลูกในที่นาที่มีการเตรียมที่ดินไว้เป็นอย่างดี เมื่อฝนฟ้าตกต้องตามฤดูกาล หรือมีน้ำดี ย่อมเจริญงอกงามโดยเร็วและให้ผลผลิตได้มาก

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงเป็นการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ในการทำการเกษตรกรรมนั้น เกษตรกรจะต้องมีการเตรียมดิน โดยการไถพรวนดิน เพื่อปรับสภาพของพื้นที่ดิน ให้มีความเหมาะสมต่อการปลูกพืช และการไถพรวนเตรียมดินนั้น ต้องทำในช่วงฤดูกาลที่เหมาะสมคือฤดูฝน โดยมีเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำนา ได้แก่ แอก ไถ สำหรับที่วางไว้ ที่วางไว้บนคอของโค งอนไถ เชือก ผาลและปฏัก เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการถอนหรือกำจัดหญ้า ซึ่งเป็นวัชพืชในนาด้วย โดยที่ได้ชื่อวานา ได้แก่ ที่ซึ่งมีบุพพณชาติซึ่งหมายถึงธัญญาชาติ 7 อย่างคือ ข้าวสาลี ข้าวเจ้า ข้าวกับแก้ว ข้าวละมาน ข้าวลูกเดือย ข้าวเหนียวและข้าวฟ่าง เป็นต้น

3.2 ด้านปศุสัตว์

ด้านการเกษตร ไม่ใช่เพียงการเพาะปลูกพืชเท่านั้น แต่ยังประกอบไปด้วยกิจกรรมอื่น ๆ อีกด้วย คือการเลี้ยงสัตว์ประเภทต่าง ๆ อาทิเช่น การเลี้ยงสัตว์ใช้งาน ได้แก่สัตว์ 4 เท้า เช่นช้าง ม้า อูฐ โค ลาและสัตว์เลี้ยง แพะ แกะ ไก่ สุกร เลี้ยงไว้สำหรับใช้เนื้อเป็นอาหารสำหรับแพะ โค และกระบือ ยังเลี้ยงไว้เพื่อรีดนม ทำเนย โดยเนยใส เนยข้น ในสมัยนั้นถือว่าเป็นโภชนะอันประณีต

พระพุทธองค์ได้ทรงสอนให้มนุษย์รู้จักความพอดีของชีวิต มีความผาสุกไว้ในอปมณกสูตรว่า “รู้จักประมาณในการบริโภคอาหาร” และแนวทางในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองไว้ ปรากฏในปาจิตติยกัมมที่ ว่า หน้าที่การงานแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ (1) หน้าที่การงานชั้นต่ำ ได้แก่ งานช่างฉลากไม้ งานเหยยะ (2) หน้าที่การงานชั้นสูง ทำนา ค้าขาย เลี้ยงโค

แนวคิดอาชีพเกษตร

แนวคิดการประกอบอาชีพทางการเกษตรซึ่งได้แก่ การทำนา การเลี้ยงปศุสัตว์ จึงเป็นงานชั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ทำการเลี้ยงโคฝูงให้ประสบความสำเร็จ หรือเป็นผู้สามารถจะเลี้ยงฝูงโคให้เจริญเพิ่มขึ้นได้นั้น ผู้เลี้ยงโคคือนายโคบาล จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถดูลักษณะที่ดีของโค รู้จักการจัดการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยสัตว์ ได้แก่การรักษาบาดแผลให้โค การสุมไฟไล่แมลง รู้แหล่งน้ำ ท่งหญ้า ตลอดจนวิธีการดูแลบำรุงพ้อพันธุ์ต่าง ๆ เป็นต้น ดังปรากฏในมหาโคบาลสูตร ว่า นาโคบาลประกอบด้วยองค์ 11 ประการ เป็นผู้มีความสามารถจะเลี้ยงฝูงโคให้เจริญ ให้เพิ่มขึ้นได้ องค์ 11 ประการ คือ (1) รูรูโค (2) ฉลาดในลักษณะโค (3) กำจัดไขขาง (4) ปกปิดแผล (5) สุมไฟ (6) รู้ทำน้ำ (7) รู้ว่าโคดื่มมาแล้ว (8) รู้ทาง (9) ฉลาดในที่หากิน (10) รีดนมให้เหลือ (11) บูลาโคทั้งหลายที่เป็นพ้อโค เป็นจำฝูง ด้วยการบูชา อย่างยิ่ง

การประยุกต์อาชีพเกษตรตามแนวพุทธศาสนา

หลักธรรมพื้นฐานของเกษตรตามแนวพุทธศาสนา

เกษตรตามแนวพุทธศาสนานั้นเกี่ยวข้องอย่างสำคัญกับหลักธรรมพื้นฐานคือ มัชฌิมาปฏิปทาเป็นอันดับแรกและเป็นรากฐานของเศรษฐกิจพอเพียง ในบทย่อนี้จึงเห็นพุดถึงในรายละเอียดเป็นการเฉพาะก่อนดังต่อไปนี้ พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาและการปฏิบัติอีกทั้งพุทธธรรมนั้นมีใช้ไม่เพียงปราชญ์ของนักปราชญ์หรือเรื่องของนักคิดที่กำลังคิด

ค้นหาความจริง โดยใช้เหตุผลเชิงตรรกวิทยาหักล้างพิสูจน์ความจริงกันอยู่ หากแต่พุทธธรรมเป็น “เรื่องของการปฏิบัติ” หรือเป็นการปฏิบัติของผู้ทรงปัญญา ซึ่งเข้าไปเกี่ยวข้อง

กับการแก้ปัญหาให้กับชีวิต และความเป็นอยู่ของมนุษย์ พระพุทธศาสนามุ่งเน้นการสอนความจริงที่เป็นประโยชน์และสั่งสอนเฉพาะสิ่งที่จะนำมาปฏิบัติให้เป็นประโยชน์แก่ชีวิตจริงได้ ด้วยเหตุนี้พระพุทธองค์ จึงไม่ทรงสนับสนุน การพยายามเข้าถึง “สังขาร” ด้วยวิธีครุ่นคิดและถกเถียงหาเหตุผลเกี่ยวกับปัญหาทางอภิปรัชญา ซึ่งไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์และด้วยเหตุที่พระพุทธศาสนาเกี่ยวข้องกับชีวิตจริงของมนุษย์นี้เอง ความเป็น “พุทธธรรม” จึงต้องอาศัยการพิจารณาคุณค่าทางจริยธรรมประกอบไปด้วย (พินิจ ลาภธนานันท์, 2529) และบรรพชิตก็ตามประพจน์แล้ว ย่อมทำลายธรรมอันเป็นกุศลให้สำเร็จได้ เพราะอาศัยการปฏิบัติถูกเป็นเหตุ ก็สัมมาปฏิบัติ คืออะไร ?คือสัมมาทิฐิ ฯลฯ สัมมาสมาธิ...” พระพุทธพจน์ข้างต้นนี้ แสดงถึงมรรคคือ มัชฌิมาปฏิปทา นี้เองว่า “สัมมาปฏิปทา” และยังย้ำให้เห็นชัดเจนว่า มัชฌิมาปฏิปทา เป็นหลักธรรมที่มุ่งให้ใช้ปฏิบัติและให้สำเร็จประโยชน์แก่ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, 2550)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, 2540) ได้อธิบายจากพุทธพจน์ไว้ว่า มัชฌิมาปฏิปทา เป็นประมวลคำสอนภาคปฏิบัติคือ ระบบจริยธรรม ทั้งหมดของพระพุทธศาสนา มีรายละเอียดขอบเขต กว้างขวางมากเกินกว่าที่จะกล่าวถึง ให้ครบถ้วนกระบวนความได้ แต่สามารถที่จะอธิบายทางสายเดียวแต่มีองค์ประกอบ 8 อย่าง (มรรคาอันประเสริฐมีองค์ประกอบ 8 อย่าง) ดังนี้

1. สัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ (Right View)
2. สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ (Right Thought)
3. สัมมาวาจา วาจาชอบ (Right Speech)
4. สัมมากัมมันตะ การกระทำชอบ (Right Action)
5. สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีวิตชอบ (Right Livelihood)
6. สัมมาวายามะ ความพยายามชอบ (Right Effort)
7. สัมมาสติ ระลึกรู้ชอบ (Right Mindfulness)
8. สัมมาสมาธิ จิตมั่นชอบ (Right Concentration)

องค์ประกอบทั้ง 8 มิใช่ทาง 8 ทางหรือต้องการทำให้สำเร็จเสร็จสิ้นไปที่ละข้อ หากแต่เป็นส่วนประกอบทางสายเดียวกัน ที่ต้องอาศัยพึ่งพิงกัน เหมือนเกลียวเชือก 8 เกลียวที่รวมกันเข้าเป็นเส้นเดียวกัน ที่ต้องปฏิบัติร่วมกันโดยตลอด

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต ปัจจุบัน พระพรหมคุณาภรณ์) ให้ธรรมาธิบายในเรื่องนี้ว่า การศึกษาพัฒนาองค์ธรรมภายใน มัชฌิมาปฏิปทานี้ ก็คือ การพัฒนาชีวิต หรือพัฒนาการของชีวิตภายใต้กรอบกระบวนการของธรรมชาติ ที่ดำเนินไปตามวิถีแห่งมรรคและเมื่อพูดโดยรวมก็กล่าวได้ว่ามรรคนั้นเริ่มด้วยปัญญาและจบด้วยปัญญา โดยเริ่มที่สัมมาทิฐิอันเป็นองค์ธรรมที่สำคัญที่สุด และเป็นสะพานเชื่อมไปสู่การพัฒนาในด้านอื่นๆในระบบพัฒนาองค์ธรรมที่เทียบได้กับไตรสิกขา หรือแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือศีล สมาธิ ปัญญา นั้นเทียบกับมรรคได้ดังนี้คือสัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะเทียบได้กับปัญญา สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะและสัมมาอาชีวะเทียบได้กับศีล สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เทียบได้กับสมาธิ “ไตรสิกขา (Threefold Training)” นี้สามารถแบ่งออกเป็นหลักสามส่วนคือ

1. อธิศีลสิกขา คือการฝึกอบรมในด้านความประพฤติ ทางกายวาจา และอาชีพ ให้มีชีวิตสุจริตและเกื้อกูล (Training in Higher Morality)

2. อธิจิตตสิกขา การฝึกศึกษาอบรม ด้านสมาธิ คือการพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งไม่หวั่นไหวง่าย (Training in Higher Morality หรือ Concentration)

3. อธิปัญญาสิกขา การฝึกฝนศึกษาพัฒนาในด้านปัญญาให้สูงขึ้น และให้รู้คิด เข้าใจมองเห็นสรรพสิ่งตามความเป็นจริง (Training in Higher wisdom)

ดังกล่าวแล้วเบื้องต้นว่า องค์ธรรมนี้เริ่มต้นด้วย “ปัญญาและจบที่ปัญญา” ดังนั้นปัญญหาหรือความรู้ความเข้าใจและความเชื่อตามหลักเหตุผล คือสัมมาทิฐินั้น จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุด ในการพัฒนาชีวิตและการพัฒนาประเทศ และหากจะพิจารณา “ปัญญา” ตามตรรกะที่ว่ามานี้ ก็อาจเทียบเคียงได้ว่า ในระดับจริยธรรมของโลกียธรรม “พุทธเศรษฐศาสตร์” หรือ “เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ” ถือว่า “ปัญญา” และจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญสูงสุด และปัญญาเป็นสิ่งที่ต้องศึกษา พัฒนาและเรียนรู้เช่นเดียวกับจริยธรรม ข้อที่น่าเป็นห่วงก็คือว่า ปัญญาพึงปรารถนานั้น ไม่สามารถที่จะพัฒนาได้ในกระบวนการศึกษาภาคปกติ เพราะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ว่าโลกปัจจุบันได้เน้นไปที่ความเก่ง และความฉลาด ซึ่งในความเป็นจริง ความเก่งและความฉลาดที่ปราศจากปัญญาและจริยธรรมนั้น เป็นอันตรายอย่างยิ่ง ด้วยว่าค่านึงถึงแต่ประโยชน์ฝ่ายตนเองเป็นหลัก ส่วน “ปัญญา” ที่พึงปรารถนานั้น จะต้องครอบคลุมประกอบ หรือได้มาจากส่วนประกอบที่สำคัญของ “ไตรสิกขา” เนื่องจากไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ที่กำหนดหมวดหมู่เทียบเคียงจากอริยมรรคมีองค์ 8 ในมัชฌิมาปฏิปทานั้น จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มนุษย์มีความเมตตา กรุณา มีความละเอียดต่อ

บาป มีจิตใจเข้มแข็งแน่วแน่ มีสมาธิ มีความเข้าใจในสรรพสิ่งที่เป็นไปตามกระบวนการตามธรรมชาติ ไม่โลภ ไม่เบียดเบียน ทั้งสิ่งที่มีชีวิตและธรรมชาติ ซึ่งความฉลาด ที่ผลิตได้จาก กระแสและกระบวนการทางการศึกษาในสมัยใหม่นี้ มีชื่อ “ปัญญา” อันเกิดจากการศึกษา การเรียนรู้และพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา ดังนั้น ปัญญา ในความหมายไตรสิกขา จึงเป็น ปัจจัยและเครื่องมือ สำคัญของชีวิต ทั้งในระดับที่ดำเนินชีวิต ไปสู่วิถีทางที่ประเสริฐในระดับ จริยธรรม และเป็นมรรคที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้นปราศจากทุกข์ได้อย่างเด็ดขาดในที่สุดด้วย พิจารณาในแง่ของศีล ท่านพระธรรมปิฎก ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ต้องทำความเข้าใจโดยแจ่มแจ้ง ก่อนว่าสาระสำคัญของศีลคืออะไร ศีลเป็นองค์มรรค ที่จำเป็นจริง ๆ สำหรับชีวิตมนุษย์ที่ดิ้นรน กิเลสขอบเขตกว้างขวางเพียงใดจะต้องเข้าใจว่ามรรคที่กล่าวนี้ มิใช่มรรคสำหรับพระภิกษุสงฆ์ เท่านั้น (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, 2540)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ศีล คือเจตนาที่จะไม่ล่วงละเมิด ระเบียบกฎเกณฑ์ บทบัญญัติ ไม่ละเมิดต่อผู้อื่น ไม่มีเจตนาเบียดเบียนผู้อื่นรวมทั้งธรรมชาติด้วย พระพุทธศาสนาเป็น ศาสนาที่เชื่อและส่งเสริมให้มนุษย์พัฒนาตนเอง ส่งเสริมตนเอง ให้สมบูรณ์สูงสุดได้ โดยใช้พระ ธรรมเป็นเครื่องมือ ผูกพัน วัดและพระสงฆ์จึงยังคงเป็นศูนย์กลางของชุมชนในทุกสมัย เป็นต้น

3.4 เป้าหมายของเศรษฐกิจขั้นพื้นฐานตามแนวพุทธศาสน์

เป้าหมายของเศรษฐกิจขั้นพื้นฐาน คือ หลักทฤษฎีธรรมมิกัตถประโยชน์ 4 ประการ หลักทฤษฎีธรรมมิกัตถประโยชน์ เป็นหลักธรรมที่สำคัญ ที่พระพุทธองค์ได้ทรงแสดงเป็นแนวทาง สำหรับคฤหัสถ์ผู้ครองเรือน มีความเป็นมาที่ปรากฏในทีฆชาณสูตร (อง.อรรถก. (ไทย) 23/54/340.) ว่า สมัยหนึ่งพระผู้มีพระภาคประทับอยู่ ณ นิคมของชาวโกฬิยะชื่อว่ากักรปิตตะ เขตกรุงโกฬิยะ ครั้นนั้นโกฬิยะบุตร ชื่อว่าทีฆขานุ ได้เข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคเจ้าถึงที่ประทับ ถวายอภิวาทแล้ว นั่ง ณ ที่ควร ได้กราบทูลพระผู้มีพระภาค ว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ พวกข้า พระองค์เป็นคฤหัสถ์ เป็นกามภคิ อยู่ครองเรือนนอนเบียดบุตร ใช้จันทร์ของชาวากาสี ทัดทรง ดอกไม้ ของหอมและเครื่องลูบไล้ ยินดีทองและเงิน ขอพระผู้มีพระภาค โปรดแสดงธรรมที่จะ พึงเป็นไปเพื่อเกื้อกูลในภพนี้ เพื่อความสุขในภพนี้ และเพื่อเกื้อกูลในภพหน้า แก่ข้าพระองค์ ทั้งหลายเถิด” พระพุทธองค์ได้ทรงอธิบายถึง ทฤษฎีธรรมมิกัตถประโยชน์ 4 ว่า ย่อมเป็นไปเพื่อ เกื้อกูลในภพนี้ เพื่อความสุขได้แก่ 1. อุฏฐานสัมปทา (ความถึงพร้อมด้วยความหมั่น) 2. อารักข สัมปทา (ความถึงพร้อมด้วยการรักษา) 3. กัลยาณมิตตตา (ความเป็นผู้มีมิตติ) 4. สมชีวิตา (ความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม) ดังมีรายละเอียดดังนี้

ทิวทัศน์มิกัตถประโยชน์ 4 ประการ เป็นหลักธรรมเพื่อเป็นประโยชน์ในปัจจุบัน หรือหลักธรรมที่อำนวยความสะดวกขั้นต้น อันจะสำเร็จด้วยธรรม 4 ประการ

1. อุฏฐานสัมปทา อุฏฐานสัมปทา เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งว่าด้วย ความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติหน้าที่ การงานและการปกครองอาชีพที่สุจริต ผูกพันให้มีความซื่อสัตย์และรู้จริง รู้จักใช้ปัญญา สอดส่องตรวจตราหาวิธีการที่เหมาะสมที่ดี จัดการและดำเนินการให้ได้ผลดี อุฏฐานสัมปทา ทางด้านพระพุทธศาสนาตามหลักพุทธธรรม คือพระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสกับทิฆฆณูว่า กุลบุตรในโลกนี้ เลี้ยงชีพด้วยการงานใด จะเป็นกสิกรรม พาณิชยกรรม โครภจกรรม เป็นช่างศร รับราชการ หรือศิลปะอย่างใดอย่างหนึ่งก็ตาม เป็นผู้ขยันไม่เกียจคร้านในการงานที่จะต้องช่วยกันทำนั้น สามารถทำได้ นี้เรียกว่าอุฏฐานสัมปทา อีกหลักธรรมหนึ่งซึ่งเรียกว่า อุฏฐานสัมปทา คือมรรคมีองค์ 8 นี้ แปลว่าทางมีองค์ 8 ประการ อันประเสริฐ ได้แก่สัมมาวาจา ความพยายามชอบ การกระทำชอบ สัมมาสติ ความระลึกรู้ชอบ สัมมาสมาธิ ตั้งจิตมั่นชอบอย่างหนึ่งที่ปรากฏชัดเกี่ยวกับมรรคมีองค์ 8

ความขยันหมั่นเพียร เป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่ง ในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ใช้กับประชาชนทั้งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกษตรกรที่ทำการเกษตรทฤษฎีใหม่ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากจะต้องมีความมานะ บากบั่น หมั่นเพียรเป็นประการแรก ในการเพาะปลูกพืชหลายอย่างหมุนเวียนกันไปเพื่อให้พึ่งตนเองได้ และมีพอกิน ความขยันหมั่นเพียรนี้ เป็นกุญแจสำคัญในการนำชีวิตให้อยู่รอดและนำไปสู่อนาคตที่ดีขึ้นได้ และไม่เพียงเกษตรกรที่ทำการเกษตรกรรมเท่านั้น หากแต่ความเพียรนี้คือ สิ่งซึ่งพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตรได้ทรงแนะนำให้พสกนิกรชาวไทยทั้งมวลน้อมไปปฏิบัติ ดังเช่นในพระราชนิพนธ์เรื่อง มหาชนก เป็นต้น

2. อารักขสัมปทา อารักขสัมปทา ที่กล่าวไว้ในพระพุทธศาสนาตามหลักพุทธธรรม คือเมื่อครั้งที่พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสกับทิฆฆณูว่า กุลบุตรในโลกนี้มีโรคภัยที่หามาได้ด้วยความขยันหมั่นเพียรเก็บรวบรวมด้วยน้ำพักน้ำแรง อาบเหงื่อต่างน้ำ ประกอบด้วยธรรมได้มาโดยธรรม เขารักษาคุ้มครองโรคภัยด้วยคิดว่าทำอย่างไรโรคภัยเหล่านี้ของเรา จึงจะไม่ถูกพระราชา โจรไม่ลัก ไฟไม่ไหม้ น้ำไม่พัดพาไป ทายาทผู้ไม่เป็นที่รักลักไปนี้เรียกว่าอารักขสัมปทา หลักธรรมอีกข้อหนึ่ง ที่เกี่ยวกับการรู้จักคุ้มครอง เก็บรักษาโรคภัย คือมรรคมีองค์ 8 ได้แก่ สัมมาวาจา เจรจาชอบ สัมมากัมมันตะ การทำชอบ สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ ดังมีความปรากฏในพหูภณีสสูตร แห่งคัมภีร์อังคุตตรนิกาย ปัญจนิบาต ความว่า “...บุคคลผู้พูด

ด้วยมนตา มีอานิสงส์ 5 ประการนี้ คือ 1. ไม่พูดเท็จ 2. ไม่พูดส่อเสียด 3. ไม่พูดหยาบคาย 4. ไม่พูดเพ้อเจ้อ 5. หลังจากตายแล้วย่อมไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์ (อง.ปญจก. (ไทย) 22/214/357.)

3. กัลยาณมิตตตา กัลยาณมิตตตา เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งว่าด้วยการคบคนดี เป็นมิตร รู้จักเสวนาคบหา ไม่คบ ไม่เอาอย่างผู้ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย เลือกเสวนาศึกษาเยี่ยงอย่าง ท่านผู้รู้ผู้ทรงธรรม ผู้ที่มีความสามารถ นำคบเคารพนับถือ กราบไหว้บูชา มมีคุณสมบัติเกื้อกูลแก่อาชีพการงาน กัลยาณมิตตตาทางด้านพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรม คือพระพุทธเจ้าได้ตรัสกับทิมชานู ว่า กุลบุตรในโลกนี้วางตัวเหมาะสม เจริญ สนทนากับคนในหมู่บ้านหรือในนิคมที่ตนอาศัยอยู่จะเป็นคนหบดี บุตรคนหบดี คนหนุ่มผู้เคร่งศีล หรือคนแก่ผู้เคร่งศีลก็ตาม ผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธา ถึงพร้อมด้วยศีล ถึงพร้อมด้วยจาคะ และถึงพร้อมด้วยปัญญา เป็นต้น

4. สมชีวิตา สมชีวิตา เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งว่าด้วยการเลี้ยงชีวิตพอดี รู้จักกำหนดรายได้ รายจ่ายเป็นอยู่พอดีสมรายได้ ไม่ให้ฝืดเคืองหรือฟุ่มเฟือย ให้รายได้เหนือกว่ารายจ่าย มีประหยัดเก็บไว้ กล่าวคือ สมชีวิตา เป็นการเลี้ยงชีวิตตามสมควร แก่กำลังทรัพย์ที่หามาได้ไม่ให้ฝืดเคืองนัก ไม่ให้ฟุ่มเฟือยนัก สมชีวิตาเน้นหนักในด้านเลี้ยงชีวิต คือจักเลี้ยงชีวิตอย่างไร จึงจะจัดว่าเหมาะสม การเลี้ยงชีวิตที่เหมาะสมนั้นจะต้องดูความเป็นอยู่และฐานะของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เป็นต้น

สรุป

เกษตรแนวพุทธศาสนาที่ถือเอาแม่แบบมัชฌิมาปฏิปทา หรือหลักเป็นทางสายกลางในการทำงาน ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น นอกจากนั้น ยังจะต้องดำเนินกิจกรรมทั้งปวงด้วยหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ คือประโยชน์ในปัจจุบันที่คฤหัสถ์พึงถือเอามาปฏิบัติในการทำงาน คือมีความขยันหมั่นเพียร ขยันไม่เกียจคร้าน รู้จักรักษาปกป้องและดูแลกิจการที่ตนดำเนินการอยู่ให้ปลอดภัย หรือมีภูมิคุ้มกันที่ดี หรือมีผู้แนะนำที่ดีและรู้จักใช้จ่ายทรัพย์ในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมแก่อัตภาพของแต่ละครอบครัว หลักสำคัญ 5 ประการ กล่าวคือ (1) ด้านจิตใจ ทำตนให้เป็นที่พักของตนเอง มีจิตสำนึกที่ดี (2) ด้านสังคม แต่ละชุมชนต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ใช้และจัดการอย่างฉลาด (4) ด้านเทคโนโลยี (5) ด้านเศรษฐกิจ คือจะต้องมุ่งลดรายจ่ายก่อนเป็นสำคัญ เพิ่มรายได้และยึดหลักพออยู่ พอกิน พอใช้ พระพุทธศาสนาสอนเน้นให้มีหลักบำบัดให้รู้จักบรรเทาความทะเยอทะยานอยากให้

น้อยลงไป พยายามเป็นนายเหนือทรัพย์เพื่อลดความโลภต่าง ๆ ซึ่งเป็นเป้าหมายทางพระพุทธศาสนาเพราะว่าความโลภเป็นเหตุแห่งทุกข์ต่าง ๆ บุคคลใดรู้ว่าพอประมาณสันโดษ ก็สามารถพบกับความสุขได้ หลักเกษตรแนวพุทธศาสน์ ยึดความเพียรที่ประคับประคองไว้สม่ำเสมอไม่หย่อนนั้ก ไม่ตึงนั้ก ไม่ให้จิตปรุงแต่งภายใน ไม่ให้ฟุ้งซ่านภายนอก มีความเพียรทางกาย รู้จักคุ้มครอง เก็บรักษาโภคทรัพย์ด้วยการคบคนดีเป็นมิตร มีคุณสมบัติเกื้อกูลแก่อาชีพการงาน เป็นการเลี้ยงชีวิตตามสมควร แก่กำลังทรัพย์ที่หามาได้ไม่ให้ฝืดเคือง ไม่ให้ฟุ่มเฟือยนัก สมชีวิตา เน้นหนักไปในด้านเลี้ยงชีวิต ในทางพระพุทธศาสนาเชื่อและส่งเสริมให้มนุษย์พัฒนาตนเอง ฝึกฝนตนเองให้สมบูรณ์สูงสุดได้ โดยใช้พระธรรมเป็นเครื่องมือฝึกฝน ประโยชน์ในทางโลกของฆราวาส คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนที่ทำอยู่โดยไม่ขัดกับศีลธรรมและกฎหมายบ้านเมือง วัดและพระสงฆ์จึงยังคงเป็นจุดศูนย์กลางของชุมชนทุกยุคทุกสมัย โดยพยายามมองปัญหาสังคมปัจจุบันนำมาเป็นหลักในการแก้ปัญหการเกษตรเชิงเดี่ยว มาเป็นการเกษตรเชิงพุทธ เพื่อทำให้เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนถาวรต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กรมวิชาการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2536). เกษตรยั่งยืน: อนาคตเกษตรไทย, กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการเกษตร.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). พุทธธรรม. (ฉบับปรับปรุงและขยายความ). (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พินิจ ลาภอนันท์. (2529). บทบาทของพระสงฆ์ในงานพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร สถาบันวิจัยสังคม: จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อภิชัย พันธเสน. (2547). พุทธเศรษฐศาสตร์. วิวัฒนาการ ทฤษฎีและการประยุกต์กับ เศรษฐศาสตร์สาขาต่าง ๆ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.

พระมหาจุลศักดิ์ จิรวทมน. (2548). แนวคิดและวิธีแก้ปัญหาเศรษฐกิจแนวพุทธของปราชญ์อีสาน. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสังเวียร ปญฺญธโร. (2550). บทบาทของพระสงฆ์ในการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน: กรณีศึกษา พระครูสุภาจารวัฒน์. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21*

LEADERSHIP SKILLS IN THE 21ST CENTURY

ศิวะลักษณ์ มหาชัย¹ และ เอกราช โสมิตพิมานเวช²

Siwalak Mahachai¹ and Ekkarach Kositpimanvach²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹⁻²Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: Siwalak.16@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรอบด้านไม่ว่าจะเป็นการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในสังคมและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา จึงกล่าวได้ว่าการใช้ทักษะที่เหมาะสม การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นก็คือผู้บริหาร หรือผู้นำ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะผู้นำที่ดีจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นได้ดี เมื่อผู้นำดี บุคลากรดี ก็จะทำให้งานสำเร็จในทุกด้านรวมทั้งการจัดการศึกษาด้วยเช่นกัน

ดังนั้นการศึกษาเรื่องทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารนำการจัดการศึกษาในศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมให้สำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผู้เขียนบทความจึงได้ศึกษาเอกสารต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะความร่วมมือและทำงานเป็นทีม 2) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 3) มีวิสัยทัศน์ 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) มีภาวะผู้นำและ ความกล้าหาญในการแก้ปัญหา 6) การสร้างฉันทามติและการจูงใจ

* Received 17 April 2023; Revised 24 April 2023; Accepted 28 April 2023

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ศตวรรษที่21

Abstract

This academic article is about leadership skills in the 21st century, a century that has undergone comprehensive changes such as the growth of digital technology. changes in society and culture economic changes environmental changes and education Therefore, it can be said that using appropriate skills Adapting to change is essential to success. and important things in the development of education in the 20th century 21 is an executive or leader. The success or failure of an organization depends greatly on the qualities of the leaders in that organization. This is because a good leader will develop the subordinates or workers of that unit well. When the leaders are good and the personnel are good, the work will be successful in every aspect, including the provision of education as well.

Therefore, the study of leadership skills in the 21st century Therefore, it is extremely important to enable administrators to manage education in a century of changes in technology, society, politics, and the environment to achieve goals and provide maximum benefit to the organization. The author of the article therefore studied various documents and related research. and has synthesized the elements of leadership in the 21st century, which has 6 elements 1) cooperation and teamwork skills 2) technology and communication 3) vision 4) creativity 5) leadership and Courage in solving problems 6) Building consensus and persuasion.

Keywords: leadership, 21st century

บทนำ

“ผู้นำ” เป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กรโดยเฉพาะศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านไม่ว่าจะเป็นการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในสังคมและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา จึงกล่าวได้ว่าการใช้ทักษะที่เหมาะสม การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำ (Leader) และ ภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญที่ต้องการเพิ่มมากขึ้นจนอาจเกิดวิกฤตภาวะผู้นำขึ้นได้ ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนเป็นภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความสนใจจากวงการต่างๆทั่วโลก เพราะผู้นำทุกคนต่างมีเป้าหมายว่าจะบริหาร เพื่อนำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยิ่งไปกว่านั้นคือต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และยังคงอยู่เมื่อเวลาผ่านไป มีภูมิคุ้มกันถึงแม้จะมีอะไรเปลี่ยนแปลง(ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์,2558) การศึกษาในยุคปัจจุบันมีความต้องการภาวะผู้นำแบบยั่งยืนมากกว่าภาวะผู้นำแบบฉาบฉวย แต่ต้องการสร้างผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบยั่งยืน เพื่อสร้างอิทธิพลและพัฒนาสิ่งต่างๆในวงการศึกษาอย่างกว้างขวาง และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสืบไปอย่างหลากหลาย (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2562)

ผู้นำองค์กรยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองจากเดิมไปสู่ผู้นำที่มีกระบวนการคิดใหม่ในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การบริหาร และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็วผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลและสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิเช่นการเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ (Learning to do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) เป็นต้น (UNOESCO, 2002) และทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ประเทศทั่วโลกได้นำมาปรับใช้ให้

เกิดขึ้นกับพลเมืองของตนเอง ซึ่งการจัดการศึกษาในยุคใหม่นี้ต่างก็มุ่งปฏิรูปคุณภาพ และมาตรฐานผลผลิตทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มาใช้บริการ

ดังนั้นผู้เขียนบทความจึงเห็นประโยชน์ที่จะศึกษาเรื่องราวของผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษารวบรวมจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีจากนักวิชาการศึกษา รวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

ภาวะผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก การจัดการใดๆ จะสามารถดำเนินงานไปได้ดี มีประสิทธิภาพ ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำเป็นหลัก เมื่อกล่าวถึงผู้นำ มักจะมาควบคู่กับภาวะผู้นำ ดังนั้นผู้นำและภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

Kotter (1999) ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็น ตัวกำกับ ทิศทาง ขององค์การในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจ วิสัยทัศน์และ สร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

เอกราช ไชยิตพิมานเวช (2560) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ คุณธรรม ความพอประมาณ การมีเหตุผล และ ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ทองใบ สุตขารี (2550) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2545) กล่าวว่าภาวะผู้นำครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าและการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ

ผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายและครองที่ต้องการ ซึ่งต้องประกอบด้วยความกล้าความสามารถในการโน้มน้าวใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ

ผู้เขียนบทความขอสรุป ภาวะผู้นำหมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้นำที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เป็นใจ จนได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือกลุ่มคน

รูปแบบของภาวะผู้นำ

เทลฟอร์ด (Telford) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจ(Collaborative leadership) ได้ทำการศึกษาผู้นำทางการศึกษาที่สามารถพัฒนาระบบการทำงาน ของโรงเรียนสู่การบริหารจัดการให้แนวคิดที่ผู้นำทางการศึกษา ไม่ใช่ผู้ที่จะบริหารจัดการองค์ความรู้ได้เสมอไป ผู้ที่ทำให้หน้าที่จัดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน คือ ผู้สอน การบริหารจัดการโรงเรียน จึงต้องเข้าใจบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน บทบาทของผู้นำในฐานะผู้บริหารที่ส่งผลให้เกิดการเรียนการสอนที่บรรลุเป้าหมาย คือ ผู้นำที่มีคุณลักษณะของนักการศึกษา มากกว่านักบริหารจัดการที่ต้องยึดถือกฎระเบียบที่เคร่งครัด การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจยึดกรอบความคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการที่จัดรอบการบริหารเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านโครงสร้าง (Structural)
2. ด้านการเมือง (Political)
3. ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource)
4. ด้านสัญลักษณ์ (Symbolic)

กรีนลีฟ (Greenleaf) ได้กล่าวทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำแบบนักบริการ (Servant leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำที่เน้นการให้บริการผู้อื่น พนักงาน ลูกค้า และชุมชนเพื่อช่วยกันสร้างอำนาจ

การนำทางการศึกษา ผู้นำที่มีความเชื่อในเรื่องของการบริการนั้นต้องเกิดความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในอย่างเป็นธรรมชาติที่นำไปสู่การให้บริการ และต้องมีความเชื่อว่าการให้บริการเป็นความสำคัญอันดับแรก การทดสอบว่าการบริการนั้นมีประสิทธิภาพ คือพิจารณาว่าการให้บริการนั้นทำให้บุคคล พัฒนาขึ้น ในขณะที่ได้รับการบริการบุคคลนั้นมีสุขภาพที่ดีขึ้น ฉลาดขึ้น มีอิสระเพิ่มขึ้น มีการพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น และพวกเริ่มที่จะกลายมาเป็นผู้ให้บริการมากขึ้น คุณสมบัติ 10 ประการที่การนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ได้แก่

1. การฟัง	2. การมีความเห็นใจ
3. การเยียวยา	4. การตระหนักรู้
5. การชักจูง	6. การมีความคิดรวบยอด
7. การมองเห็นภาพ	8. การดูแล
9. การพร้อมร่วมใจ	10. การสร้างชุมชน

ภาวะผู้นำแบบให้บริการนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนให้งานด้านการบริหาร การศึกษาเพื่อเป็นการบริหารเพื่อการเรียนการสอน จำเป็นต้องได้รับการบริการจากผู้นำและให้ การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดอิสระ สร้างสรรค์รูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ

เอกราช โฆจิตพิมานเวช (2562) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบยั่งยืน หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ได้รับอิทธิมาจากการแสพพัฒนาของโลกที่มุ่งไปสู่ความยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ 1) ความลุ่มลึกในองค์ความรู้ 2) มีจุดยืนที่มั่นคง มีจุดก้าวเดินที่ยาวไกล 3) ความกว้างขวาง ครอบคลุม สมบูรณ์แบบ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเกื้อกูลกัน 5) ความหลากหลายวิธีการสู่ความสำเร็จและเป้าหมาย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานให้พากันไปกล่าวว่า เป็นรูปแบบที่ใช้ความสัมพันธ์แบบประสานตัวระหว่างผู้นำ และผู้ร่วมที่ไปด้วย การประสานตัวกันมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เริ่มต้นด้วยการที่ตนเองต้องมีคุณงามความดี ความรู้และความสามารถเป็น องค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตัวผู้นำที่ เชื่อว่าผู้นำจะสามารถแก้ปัญหา นำพวกเขาไปได้จนถึงจุดหมาย ซึ่งทำให้พอใจ เต็มใจ และ อยากเข้าร่วมไปด้วย ความศรัทธาที่เกิดขึ้นทำให้ไม่ต้องแสดงตนว่าเป็นผู้นำ แต่จะเป็นผู้นำโดย เขาอยากให้นำ

ขั้นที่ 2 ผู้นำจะต้องเริ่มทำให้ผู้ร่วมไปด้วยเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีศักยภาพ มีทุน แห่งความสามารถที่จะเอามาปรับจัดและพัฒนาให้สามารถทำกิจการงานได้สำเร็จ คือ สามารถ เข้าร่วมไปด้วยกันได้ให้มีความมั่นใจว่าจะร่วมไปด้วยกันได้

ขั้นที่ 3 ช่วยให้ผู้ร่วมไปด้วยกันประสานกันเอง คือชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกันทั้งประสานมือและประสานใจซึ่งมีความสำคัญในการที่จะอยู่ร่วมกัน ซึ่งต้องการความกลมเกลียวมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมจิตร่วมคิดร่วมใจซึ่งเป็นหลักใหญ่ที่ต้องการหลักธรรม

ขั้นที่ 4 ประสานคนกับสิ่งที่จะทำ หรือประสานคนกับงานนอกจากจะให้เขามั่นใจในตนเองแล้วต้องสร้างความมั่นใจในการทำงานด้วย หรือสิ่งที่ทำด้วยว่าสิ่งนี้ดีแน่ งานนี้จะทำให้เกิดประโยชน์สุขตามที่มุ่งหมายอย่างแท้จริง สร้างให้เขาเกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานจนทำให้อยากทำและรักงานที่ทำ ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงาน

ขั้นที่ 5 ประสานความตั้งใจในการทำงานให้เกิดกำลังใจในการทำงาน คือทำให้เกิดเป็นพลังใจที่ทำให้มีการขับเคลื่อน เกิดความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ ทางพุทธศาสนาเรียกว่า มีความไม่ประมาท ไม่เฉื่อยชา แม้ว่าความรักงานจะทำให้คนมีกำลังใจในการทำงาน แต่บางทีถ้าไม่หนุนให้กำลังใจขึ้นไปบ้างก็อาจจะเกิดอาการเสื่อมถอยลงได้ ดังนั้นจึงต้องพยายามคงไว้ทั้งความรักงาน ตั้งใจทำงานและกำลังใจเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุคลากรไปข้างหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้

ขั้นที่ 6 ประสานประโยชน์สุขแก่คนที่เข้าไปเกี่ยวข้อง หรือคนที่ร่วมไปด้วยกัน ดังนั้นผู้นำต้องพยายามให้คนที่ร่วมงานอยู่ ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ไม่ใช่แค่เพียงให้เขาสละกำลังร่วมทำงานแต่จะต้องหาวิธีการส่งเสริมสนับสนุนเอื้อโอกาสให้เขาได้พัฒนาให้เกิดความเจริญแก่ตนเอง ซึ่งจะเป็นผลย้อนกลับทำให้มาสู่องค์กรเพราะเมื่อเขาเก่งขึ้น ดีขึ้น ก็จะทำให้งานได้ผลดีขึ้นมีความสุขมากขึ้นมีชีวิตที่ดีงามบรรลุผลประโยชน์อย่างแท้จริง

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาผู้เขียนบทความสรุปได้ว่า รูปแบบของภาวะผู้นำ หมายถึง การนำหลักทฤษฎีหรือแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานไปปรับใช้ให้งานเกิดความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

Shalom (2014) ได้จำแนกทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills for the 21st Century ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) การคิด

อย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking) 3) ความร่วมมือ (Collaboration) 4) การสื่อสาร (Communication) 5) การสร้างฉันทามติ (Consensus Building) 6) ความกล้าหาญ (Courage)

Cullen (2014) ที่ปรึกษาทั่วไปของ JSIL logistics และเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้านกฎหมายที่ Santa Clara Law School ได้สรุปทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21ไว้ในบทความชื่อว่า The Leadership Skills of the 21st Century ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้¹⁾ ความเป็นผู้นำ (Leadership) 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical) 3) การสร้างนวัตกรรมและทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Innovative and Creative Thinking Skills) 4) การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) 5) มีวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย (Multiple ways of Communication) 6) การเจรจาแก้ปัญหา ความขัดแย้ง (Negotiations Conflict Resolution) 7) การจูงใจ (Persuasion) 8) ความร่วมมือ (Collaboration) 9) การทำงานเป็นทีมเครือข่าย (Teamwork and Networking) 10) ความตื่นตัวระหว่างวัฒนธรรม (Cross Cultural Awareness) 11) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 12) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)

NASSP (2015) ได้จัดลำดับทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จในดำเนินงานสำหรับศตวรรษที่ 21 ไว้ในหนังสือ 10 Skills for Successful School Leaders ประกอบด้วยทักษะดังนี้ 1) กำหนดทิศทางของแผนการสอน (Setting Instructional Direction) 2) ความร่วมมือ (Collaboration) 3) มีความรู้สึกไว (Sensitivity) 4) มีวิจารณ์ญาณ (Judgment) 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results Orientation) 6) สร้างความเข้มแข็งในองค์กร (Organizational Ability) 7) การสื่อสารด้วยวาจา (Oral Communication) 8) การสื่อสารด้วยภาษาเขียน (Written Communication) 9) พัฒนาผู้อื่น (Developing Others) 10) รู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง (Understanding own Strengths and Weaknesses)

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 6 มิติ ดังนี้

1) มิติของวิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลกว่ายุคก่อน มีความทันสมัย กล้าตัดสินใจ มีกลยุทธ์ในการทำงาน จากการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงกลุ่มบุคคลได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องทำการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เมื่อผู้นำ กำหนดวิสัยทัศน์แล้วบุคลากรในองค์กรต้องทำการปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับนวัตกรรม ที่เกิดขึ้น

2) มิติที่สื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) ในสมัย ที่ยังไม่ มีเทคโนโลยี การสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงยังอีกคนทำให้การรับสารเกิด ความผิดพลาด ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันสื่อที่เป็นสื่อสังคมออนไลน์สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, Instagram เมื่อมีการสื่อสาร ที่มีความแรงถ้วนในรายงาน สามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันทีทำให้เกิดการลดความผิดพลาด ในการรับส่งสาร และสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ แต่สิ่งมากกว่าคือ การ มีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ อย่างน้อยการมีภาษาและแนวคิดจะช่วยได้มากกว่าเทคโนโลยี

3) มิติกระตุ้นความรู้ (Intellectual Stimulation) คือการมองปัญหาและ การเผชิญ กับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่ การกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้การการคิดการ แก้ไขปัญหา การตั้งสมมุติฐาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบงานเป็นไปอย่าง มีระบบมากขึ้น การกระตุ้นทางปัญญาบุคลากรในองค์กรจะทำให้บุคลากรได้พบกับปัญหา ที่เกิดขึ้นจากระบบงานหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดจากองค์กร เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะทำให้คนในองค์กรเกิดความตระหนักและขจัดปัญหาที่พบหรือทำการพองค์กรออกจากสภาพแวดล้อม ที่ไม่เหมาะสมนั้น

4) มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) การเป็นภาวะ ผู้นำแบบสนับสนุนนั้นต้องมีการเข้าถึงบุคลากรในองค์กร การที่ผู้นำให้ความรู้สึกในการก้าวไป พร้อมกันกับบุคลากรในองค์กรในเรื่องของการทำงาน อีกทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากร สามารถ

ทำงานได้ อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลในเรื่องอื่น มีการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้มี โอกาส แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงาน และในส่วนอื่นการให้องค์ความรู้กับบุคลากรในองค์กรมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือการ สนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้ด้วยตนเอง

5) มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal Recognition) การให้ บุคลากร ใน องค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะการที่ผู้นำได้ให้ความสำคัญ จะทำให้ พนักงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญและมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำเองต้องมี ศักยภาพ ในวิเคราะห์ถึงความสามารถของพนักงานในองค์กรและสามารถมองเห็นในศักยภาพ ของพนักงาน โดยการให้ความใส่ใจและในทั้งการให้รางวัลและสุดท้ายการมีสวัสดิการและ ผลตอบแทนที่ดีก็เป็น ส่วนสำคัญ

6) มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) แนวทางเพื่อให้การ ทำงาน ของ ทุกช่วงวัยมีประสิทธิภาพและลดอุปสรรคของช่องว่างระหว่างวัยทำงาน (Gap Generation) ได้ ดังนี้ คือการเรียนรู้พฤติกรรม (Learning Behaviors) ความแตกต่างระหว่าง บุคคล (Individual Difference) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เสนอแนะ (Feedback) การให้ รางวัล (Reward)

เลอศักดิ์ ตามา (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ ชัดเจนมีมุมมอง ทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การ เปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการใหม่ๆมาแก้ไขปัญหาและ พัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมการ ทำงานแบบมี ส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิด โอกาสการมีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจติดตามตรวจสอบและประเมินผล สร้างมนุษย สัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กรและสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง

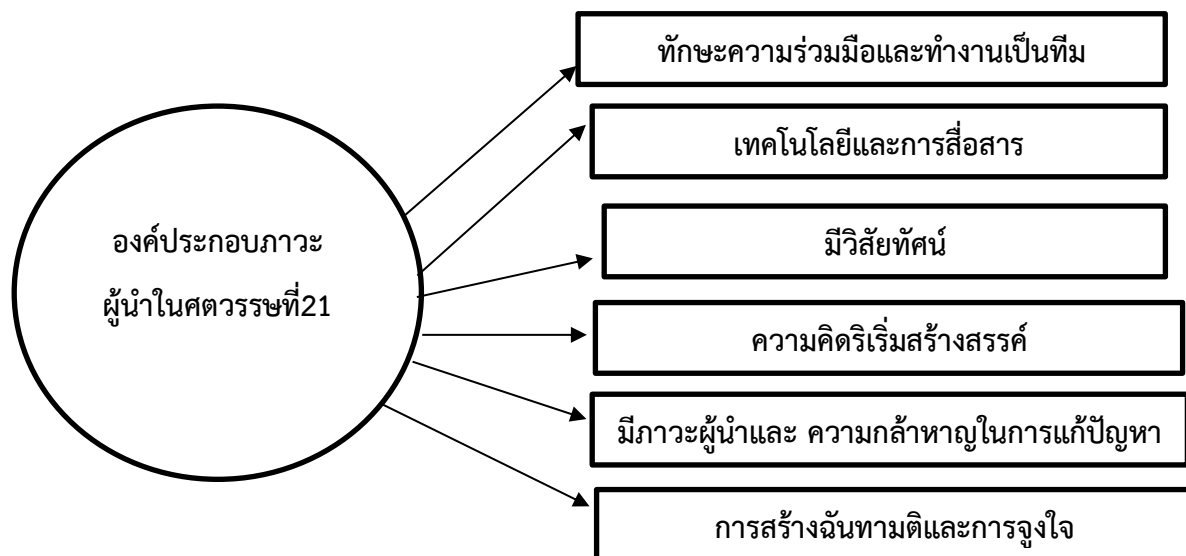
3) การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ความสามารถในการคิด จินตนาการ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์สู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆและพัฒนาต่อยอดเพื่อนำมาใช้ในการบริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด ในการสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ๆอยู่เสมอ

4) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการเข้าถึง การใช้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล พัฒนาและประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลให้ สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา

5) การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและ กำลังใจกระตุ้นให้พวกเราด้วยวิธีต่างๆ ให้ค่ายกย่อง ชมเชย รางวัล ข้อเสนอแนะเวลาก่อนอยู่เสมอ ส่งเสริม การเกิดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมถึงสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

6) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการแนวปฏิบัติที่พัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ ของตนเองและบุคลากรในองค์กร การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำพาองค์กร ให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่ สรุปลองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 ที่ได้จากการสังเคราะห์ รวมทั้งศึกษาเอกสารต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะความร่วมมือและทำงานเป็นทีม 2) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 3) มีวิสัยทัศน์ 4)ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) มีภาวะผู้นำและ ความกล้าหาญในการแก้ปัญหา 6) การสร้างฉันทามติและการจูงใจ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

สรุป

ผู้เขียนบทความขอสรุปได้ว่า การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักบริหาร และผู้นำเพื่อนำมาจัดการศึกษาในศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมโดยนำความรู้ ความสามารถของผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่21นั้น ผู้เขียนได้รวบรวมศึกษาเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์ออกมา มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะความร่วมมือและทำงานเป็นทีม 2) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 3) มีวิสัยทัศน์ 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) มีภาวะผู้นำและ ความกล้าหาญในการแก้ปัญหา 6) การสร้างฉันทามติและการจูงใจ

เอกสารอ้างอิง

- จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทองใบ สุดซารี. (2550). ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2540). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(38), 224-240.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2557). ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. เรียกใช้เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2557 จาก http://www.supalta.haysamy.com/leader_pro.html.
- เอกราช โฆษิตพิมานเวช.(2562). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของการบริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.
- Telford, H. (1996). Transforming Schools through Collaborative Leadership, London; Falmer Press.
- Greenleaf. (1995). R Reflections on Leadership. New York: John Wiley

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก*

ACTIVE LEARNING

ศศิทิพย์ ตาลพันธ์¹, เอกราช โสมิตพิมานเวช² และ กนกอร สมปราชญ์³

Sachithip Tanpan¹, Ekkarach Kositpimanvach² and Kanokorn Somprach³

¹⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹⁻³ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: tip.sagee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตอีก 20 ปีข้างหน้า โดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาที่ใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ พัฒนาการกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับการศึกษา รวมถึงจัดกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด ทบทวนไตร่ตรอง พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้สร้างรายได้ รวมถึงมีทักษะด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนสามารถทำได้ โดยการผสมผสานความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาต่าง ๆ จนเกิดความสำเร็จ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย สอดคล้องกับการทำงานของสมอง การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้สอน สิ่งแวดล้อม ที่ได้ผ่านการปฏิบัติจริง ครูผู้สอนต้องเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21

* Received 27 September 2023; Revised 6 October 2023; Accepted 28 October 2023

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

This academic article aims to study and create knowledge about Proactive learning management The national strategy has set goals for driving Developing the country to progress in the next 20 years. By giving importance to reforming the learning process that is responsive Continuing the changes in the 21st century by modifying the learning system for the 21st century, developing the learning process at every level from early childhood to higher education that uses knowledge bases and thinking systems in an interdisciplinary manner. Develop the learning process for students at all educational levels. Including organizing skill-building activities to develop skills for the 21st century, developing an integrated learning system. that emphasizes action There is reflection. reflect Develop a learning system that allows students to direct their own learning. To be able to use knowledge to generate income. Including professional skills and life skills Transforming the role of "teacher" into a new era teacher The goal is for students to be able to do it. By combining knowledge, skills, and necessary characteristics to apply to work and solve various problems until success is achieved. Proactive learning management is A learning process in which learners learn in a meaningful way. Corresponds to brain function Participation Interacting with friends, instructors, and the environment through actual practice. Teachers must add processes and activities that will make learners enthusiastic about doing various activities, resulting in learners developing skills for the 21st century.

Keywords: Active Learning

บทนำ

พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 24 กล่าวถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้นั้นต้องจัดเนื้อหากิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2561) และฝึกทักษะการคิด การจัดการเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การจัดประสบการณ์ต้องผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนมีความรอบรู้ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดอยู่ในนวัตกรรมการเรียนการสอน นวัตกรรมนี้จะประกอบด้วย เทคนิควิธีการสอน และสื่อการเรียนการสอน โดยพัฒนานวัตกรรมขึ้นมาจากพื้นฐานแนวคิดของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย ให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้มากขึ้น ครูลดบทบาทการสอนด้วยการบอกเล่า การให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง ไปเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้กระตือรือร้นในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ผู้สอนต้องเป็นครูแบบ Actively Teach คือ สอนแบบมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยผู้สอนสามารถนำการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกรายวิชารวมถึงนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อื่น ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ มีความเข้าใจในตนเอง ใช้สติปัญญา คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

สรุปได้ว่าเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกสร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง

ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกเป็นการเรียนรู้ที่เน้นด้านพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามความถนัดของผู้เรียน ทำให้ได้ลงมือปฏิบัติ คิดและตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่างๆ มีการสะท้อนความคิดและความรู้ที่ได้รับไปแก้ปัญหา มีนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

Bonwell & Eison (1991) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนทำบางสิ่งบางอย่างและการคิดเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างที่พวกเขากำลังลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

Meyers & Jones (1993) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกเกี่ยวกับการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน และการไตร่ตรองแนวคิด และความรู้ที่ได้รับจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จิราภรณ์ ยกอินทร์ (2560) ได้เสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำความเข้าใจ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปราย นำเสนอ สรุปความคิดรวบยอดร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนความคิด ร่วมมือ เพื่อเป็นส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ กระตือรือร้น สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนทำงานเป็นกลุ่ม และนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกสร้างแรงบันดาลใจให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำและทำหน้าที่เป็นโค้ช พี่เลี้ยงแสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใช้สติปัญญา คิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่าความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมลงมือ ปฏิบัติทั้งในการฟัง พูด อ่าน คิด เขียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ผู้เรียนกับผู้เรียนและพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนไปสู่การคิดขั้นสูง ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณ์ญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจารณ์ญาณในการคิด และตัดสินใจ มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเองสู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) จึงเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนคิดขั้นสูง (Higher order thinking) การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์
2. Active Learning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ
3. Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงรู้ความสามารถ กระตือรือร้นในสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย
4. Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวก ทั้งตัวผู้เรียนและตัวครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2562)

สรุปได้ว่าความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีคุณค่า และยั่งยืนในนักเรียน และเตรียมพร้อมให้กับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมใหม่ที่เรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นตลอดเวลา

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

บุหงา วัฒนะ (2546) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและระหว่างตัวนักเรียนด้วยกันเอง 2) ทำให้บรรลุผลสำเร็จทางวิชาการ 3) เกิดทักษะด้านการสื่อสารระหว่างกัน 4) มีการพัฒนาทักษะการคิดโดยเริ่มจากการคิดระดับพื้นฐานไปสู่การคิดระดับสูง 5) ช่วยให้นักเรียนเกิดเจตคติที่ดี และแรงจูงใจในการเรียน

ศักดา ไชกิจภิญโญ ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ 2) ได้พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 3) ได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง คือ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล และ 4) กระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม

บอนเวลล์และไอสัน (Bonwell & Eison, 1991) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า 1) การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมากกว่านั่งฟังเพียงอย่างเดียว 2) ลดการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่นักเรียน เน้นการพัฒนาทักษะและแนวคิดให้เกิดแก่นักเรียน 3) นักเรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงทั้งการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า 4) นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น อ่าน เขียน อภิปราย และ 5) มุ่งเน้นการสำรวจเจตคติ คุณค่าและประสบการณ์เดิมที่มีในตัวนักเรียน

สรุปได้ว่าลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด กระตุ้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เน้นทักษะการคิดขั้นสูง สำรวจค้นหา ลงมือปฏิบัติกิจกรรมทั้งการอ่าน เขียน อภิปราย ลดบทบาทของครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก เน้นสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Johnson & Johnson (1991) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถทำตามขั้นตอนได้ดังนี้

1. ขั้นนำ (Advanced Organizer) เป็นขั้นที่แสดงให้ผู้เรียนมีความเชื่อมโยงเนื้อหาที่จะสอนกับสิ่งที่ผู้เรียนมีพื้นฐานอยู่ก่อนแล้ว
2. ขั้นสอน เป็นขั้นที่ผู้สอนสอนเนื้อหา ตามด้วยกิจกรรมอื่น ผู้สอนมักจะสอนติดต่อกันเป็นเวลานาน จากการศึกษาพบว่าสมาธิหรือความสนใจของผู้เรียนจะลดลง อย่างรวดเร็วภายใน 15 นาที ดังนั้น ในรูปแบบการสอนจึงแนะนำการสอน 10 -15 นาที ตามด้วยกิจกรรมอื่น 3-4 นาที เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศและผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน
3. ขั้นสรุป เป็นขั้นที่ผู้เรียนสรุปเนื้อหาที่ได้เรียนด้วยตนเอง โดยผู้สอนให้เขียนใจความสำคัญของเนื้อหาลงในแผ่นกระดาษ และแลกเปลี่ยนกับเพื่อนอ่าน หรือผู้สอนอาจสุ่มให้ผู้เรียนมาอ่านหน้าชั้นเรียน

จิรภา อรรถพร (2557, น. 128) ได้ศึกษาและแบ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นศึกษาค้นคว้า นักเรียนศึกษาค้นคว้าใบความรู้แต่ละสัปดาห์ 2) ขั้นเชื่อมโยงปัญหา นักเรียนจะเชื่อมโยงปัญหาจากโจทย์ที่ครูตั้งขึ้นกับใบความรู้ที่ นักเรียนได้ศึกษาในขั้นศึกษาค้นคว้าเพื่อใช้ตอบปัญหา 3) ขั้นระดมสมอง นักเรียนมีการระดมสมองร่วมกันภายในกลุ่ม เพื่อสรุปประเด็นจากเรื่องที่ได้อ่านศึกษาค้นคว้าจากใบความรู้ 4) ขั้นสังเกตการณ์ นักเรียนเข้าไปศึกษาข้อมูลผลการระดมสมองของกลุ่มอื่น เพื่อนำมาใช้เชื่อมโยงและอภิปรายขั้นสะท้อนคิด และ 5) ขั้นสะท้อนคิด นักเรียนต้องสะท้อนสิ่งที่เรียนรู้จากขั้นตอนต่างๆ ว่าได้เรียนรู้อะไร

ฟิงค์ (Fink, 2003) ได้เสนอขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ขั้นสรุป

สรุปได้ว่าขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ช่วยให้นักเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนดังนี้ 1) วางแผนการเรียนรู้ 2) ค้นคว้าข้อมูล 3) สร้างคำถาม 4) อภิปรายและอภิปราย 5) ทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) รีวิวและประเมินผล 7) ปรับตัวและวางแผนต่อ

องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Meyers & Jones (1993) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วยปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกัน 3 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยพื้นฐาน (Basic Element)
2. กลวิธีในการเรียนรู้ (Learning Strategies)
3. ทรัพยากรทางการสอน (Teaching Resources)

Shenker, Goss, & Bernstein (1996) มีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

1. การสื่อสารกับนักเรียนอย่างชัดเจน
2. การส่งเสริมความรับผิดชอบในการค้นคว้า
3. การส่งเสริมการเรียนรู้นอกเวลา
4. การปรับวิธีสอนและเทคนิคการสอน
5. การเรียนจากเรื่องง่ายไปสู่เรื่องยาก

อภินันท์ สิริรัตนจิตต์และนธิ เหมมันต์ (2560) ได้เสนอองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและออกแบบการเรียนรู้
2. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. มีความสามารถในการใช้สื่อ เทคโนโลยี
4. การประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้

สรุปได้ว่าองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการพูดและการฟัง การเขียน การอ่าน และการสะท้อนความคิด ที่ต้องใช้กลวิธีในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมความรับผิดชอบ

บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คุชฎี โยเหลาและคณะ (2557) ได้กล่าวถึง บทบาทสำคัญของครูในขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ว่า ครูจะต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ โดยครูจะต้องเป็นผู้สังเกตการทำงานของนักเรียน ครูต้องสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ โดยใช้คำถามปลายเปิดกระตุ้นการเรียนรู้แทนการบอกกล่าว ครูต้องศึกษาและรู้จักข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ดังนี้

1. ใช้คำถามกระตุ้นการเรียนรู้ ต้องเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เช่น “ทำไม” “อย่างไรบ้าง” “อะไรบ้าง” “เพราะอะไร”
2. ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกต
3. สอนให้ผู้เรียนเรียนรู้การตั้งคำถาม
4. ให้คำแนะนำเมื่อผู้เรียนเกิดข้อสงสัย
5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบด้วยตนเอง
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานอย่างอิสระ

ทิตนา แหมมณี (2542) ได้กล่าวถึง บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) เตรียมการสอน โดยการศึกษาและวิเคราะห์แหล่งความรู้ที่หลากหลาย มีการวางแผนการสอน วัตถุประสงค์ชัดเจน วิเคราะห์เนื้อหาและความคิดรวบยอด ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้

2) การสอน ครูต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี กระตุ้นนักเรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่จัดเตรียมไว้

3) การประเมินผล ครูเก็บรวบรวมผลงาน ร่องรอยหลักฐานของนักเรียน และประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

นิพพิทา กุลชิต (2562) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้

1) ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสถานศึกษามาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้แกนกลาง หน่วยการเรียนรู้

2) วางแผนการสอน เตรียมการสอนในเรื่อง เวลา เนื้อหา กิจกรรมที่หลากหลาย สื่อ แหล่งเรียนรู้ และเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

3) สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน

4) จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด สรุปและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง ร่วมรับผิดชอบในผลงาน

6) เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

สรุปได้ว่าครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ วางแผนการจัดการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เหมาะสม และเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน

รูปแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถจัดได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนและสามารถจัดได้ทุกระดับระดับชั้นในหลายลักษณะ ทั้งการเรียนรู้เป็นรายบุคคล การเรียนรู้แบบกลุ่มเล็ก และการเรียนรู้แบบกลุ่มใหญ่

Mckinney (2008 ; อ้างอิงมาจาก เดชดนัย จุฑาม, 2559) ได้เสนอรูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

- 1) การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share)
- 2) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning Group)
- 3) การเรียนรู้แบบทบทวนโดยผู้เรียน (Student-led Review Sessions)
- 4) การเรียนรู้แบบใช้เกม (Games)
- 5) การเรียนรู้แบบวิเคราะห์วิดีโอ (Analysis or Reactions to Videos)
- 6) การเรียนรู้แบบโต้เถียง (Student Debates)
- 7) การเรียนรู้แบบผู้เรียนสร้างแบบทดสอบ (Student Generated Exam Questions)
- 8) การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research Proposals or Project)
- 9) การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze Case Studies)
- 10) การเรียนรู้แบบการเขียนบันทึก (Keeping Journals or Logs)
- 11) การเรียนรู้แบบการเขียนจดหมายข่าว (Write and Produce a Newsletter)
- 12) การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept Mapping)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ในลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีวิธีการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี เช่น

- 1) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning)
- 2) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)
- 3) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)
- 4) การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning)

ฟิงค์ (Fink, 1999 อ้างอิงใน ศิริพร มโนพิเชษฐวัฒนา, 2547) ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่นำเสนอสู่กระบวนการเรียนรู้ไว้ช่วยให้ผู้สอนออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมรายละเอียดดังนี้

1) การสนทนาสื่อสารกับตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดสะท้อน ถามตนเองว่าคิดอะไร รู้สึกอย่างไร บันทึกการเรียนรู้ หรือพัฒนาแฟ้มสะสมงานว่ากำลังเรียนอะไร อย่างไร มีบทบาทอย่างไรในชีวิตประจำวัน

2) การสนทนาสื่อสารกับผู้อื่น การอ่านตำราหรือฟังคำบรรยายในการสอนแบบเดิมนั้น ผู้เรียนจะถูกจำกัดความคิดไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ขาดความกระตือรือร้นในการสนทนาสื่อสาร

3) ประสบการณ์ที่ได้จากการลงมือกระทำเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการออกแบบการทดลองหรือทางอ้อม

4) ประสบการณ์ที่ได้จากการสังเกตการณ์ที่ผู้เรียน

สรุปได้ว่ารูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจากประสบการณ์ตรง สร้างความรู้และเกิดการเรียนรู้ใหม่ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

อุปสรรคในการส่งเสริมการเรียนรู้แบบเชิงรุก เกิดจากหลายสาเหตุ อาทิ เช่น ความเคยชินกับการสอนแบบเดิมของทั้งผู้สอนและผู้เรียน ความไม่พร้อมของผู้เรียน ที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เนื่องจากข้อผูกมัดในเรื่องเวลาที่ต้องปฏิบัติงานและประชุมกลุ่มลักษณะ และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ชอบแยกตัวจากเพื่อนหรือมีนิสัยขี้อาย ตลอดจนประเด็นปัญหาจากกิจกรรมของผู้สอน

ไพท สิทธิสุนทร (2543) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้เรียนและผู้สอนที่จะส่งเสริม การเรียนรู้แบบเชิงรุกให้ดำเนินไปด้วยดีไว้ดังนี้ ผู้สอนต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและค้นหาสิ่งที่คุณเรียนสนใจเรียนรู้ส่วนผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการเรียนรู้การเผชิญปัญหาจากประสบการณ์จริง และร่วมประเมินตนเอง

อีเวลล์ (Ewell, 1997) ได้สรุป ไว้ดังนี้

1) ตอบสนองต่อการเรียนรู้เกี่ยวข้อง ผูกพันและมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น (Active participant) กับกิจกรรมการเรียนการสอน

2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พร้อมที่จะนำเสนอทางแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสิ่งที่เรียนรู้มาแล้วกับสภาพแวดล้อมใหม่

3) มุ่งมั่นกับการเรียนรู้สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้ในสถานการณ์ที่กำหนด

4) แสดงพฤติกรรมการสร้างความรู้ด้วยตนเอง

มนัส บุญประกอบและคณะ (2543) กล่าวว่าบทบาทผู้เรียนที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่กระตือรือร้น ไว้ดังนี้ 1) มีส่วนร่วมและผูกพันกับการเรียนรู้ 2) ตัดสินใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ของงาน 3) มีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานตนเอง 4) ได้ทดสอบแนวความคิดของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 5) ได้วางแผนและออกแบบการทดลองของตนเอง 6) ได้รายงานผลงานต่อเพื่อนร่วมชั้นเรียน 7) ได้ประเมินผลงานของตนเอง 8) มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และ 9) อภิปรายและมีการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มอย่างมีเป้าหมาย

สรุปได้ว่าแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ผู้สอนต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

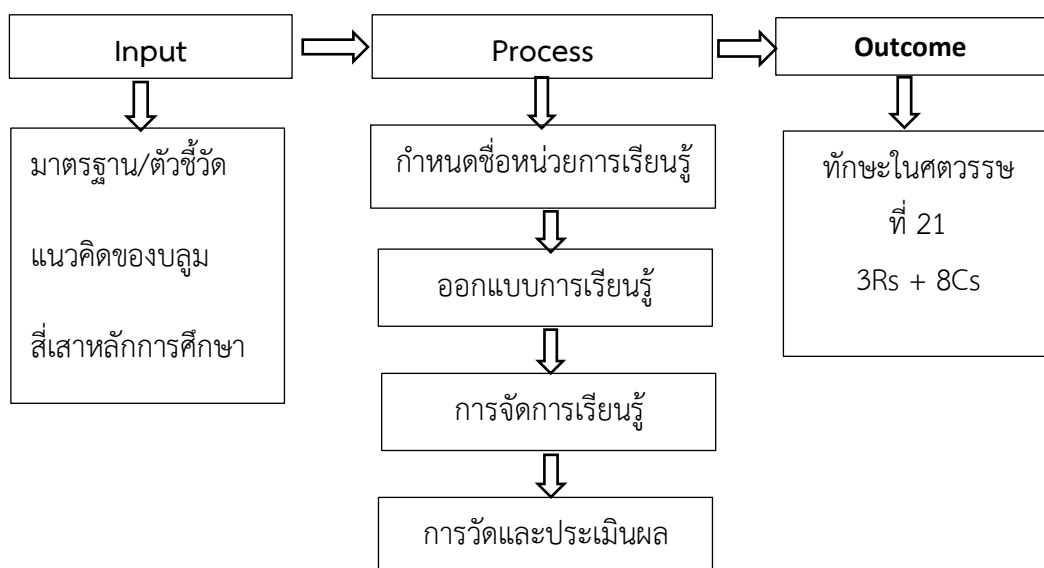
การประเมินผลกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการในการตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมว่าบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีส่วนใดต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาต่อไป โดยประเมินทั้งกระบวนการในการจัดกิจกรรมและประเมินคุณภาพของผู้เรียน ใช้การประเมินหลากหลายวิธี ให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสในการประเมิน ผู้สอนสามารถใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายดังนี้ 1) การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) 2) การประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment) 3) การประเมินโดยใช้คำถาม (Questioning) 4) การประเมินโดยการสนทนา (Communication) 5) การประเมินการสังเกตพฤติกรรม (Behavioral Observation) 6) การประเมินตนเองของผู้เรียน (Student Self-assessment) และ 7) การประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment)

สรุปได้ว่าการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนที่มีการพัฒนาผู้เรียนตามสมรรถนะและคุณลักษณะ เพราะมีกระบวนการเรียนที่มีขั้นตอนชัดเจน นำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง สร้างองค์ความรู้ผ่านทักษะการคิดขั้นสูง การลงมือปฏิบัติงานสร้างสรรค์ และการนำเสนองานด้วยตัวเอง

องค์ความรู้ใหม่

การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เชื่อมโยงตัวชีวิต สอดคล้องมาตามฐานการเรียนรู้/ตัวชีวิต เน้นผู้เรียนเป็นสุข สนุกการคิดขั้นสูง ทำงานเป็นทีม กลุ่มเล็กแหล่งเรียนรู้สู่การประเมินตามสภาพจริง ซึ่งกำหนดกระบวนการออกแบบจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1 กระบวนการออกแบบจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

สรุป

ผู้เขียนบทความสรุปว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นกลยุทธ์การเรียนรู้ที่ให้นักเรียนมีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนมีบทบาทในการสั่งการหรือระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของตนเองและมีการมอบหมายงานหรือกิจกรรมที่ต้องทำในกระบวนการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการคิดและการแก้ปัญหาของนักเรียน มีลักษณะดังนี้

1. วัตถุประสงค์การเรียนรู้มีเป้าหมายและรู้ว่าทำไมต้องเรียนรู้เรื่องนี้
2. เรียนรู้เชิงปฏิบัติ นักเรียนมีกิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการเรียนรู้
3. ตั้งคำถาม นักเรียนมีบทบาทในการตั้งคำถามเพื่อสำรวจเนื้อหาและเรียนรู้จากการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม
4. แลกเปลี่ยนและพูดคุย
5. ทบทวนและประเมิน
6. ใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรออนไลน์

เอกสารอ้างอิง

- จิรภา อรรถพร. (2557). การพัฒนารูปแบบการสอนเชิงรุกออนไลน์เพื่อส่งเสริม พฤติกรรมการเรียนรู้ ของนิสิตปริญญาบัณฑิต. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 9(4), 122-136
- จิราภรณ์ ยกอินทร์. (2560). การจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ดุขฎิโย เผลาและคณะ. (2557). การศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบ PBLที่ได้จากโครงการสร้างชุดความรู้เพื่อสร้าง เสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน: จากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย. กรุงเทพมหานคร: หจก.ทิพย์วิสุทธ.
- ทิตนา แหมมณี. (2542). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง: CIPPA MODEL วารสารวิชาการ, 5(2).
- นิพพิทา กุลชิต. (2562). การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา. ในดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2537). การพัฒนาการสอน. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน.
- บุหงา วัฒนะ. (2546). Active Learning. วารสารวิชาการ, 1(1), 30-34.
- ไพฑู สิริสุนทร. (2543). การเรียนรู้แบบ 4 MAT. สานปฎิรูป, 24.
- มนัส บุญประกอบและคณะ. (2543). รายงานการวิจัยฉบับที่ 80 การวิจัยและพัฒนาเทคนิคการสอนวิทยาศาสตร์ตามแนวทางยกระดับคุณภาพวิทยาศาสตร์ศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดา ไชกิจภิญโญ. (2548). สอนอย่างไรให้ Active Learning. วารสารนวัตกรรมการเรียนการสอน, 2(2), 12-15.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการศึกษา. (2564). แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก: ถอดบทเรียนจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สกศ.

อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ และนธิ เหมมันต์. (2560). สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของคณาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. ใน การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 8. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2561). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชน. วารสารวิชาการธรรมทัศน์, 18(3),3

Bonwell, C.C.; & Eison.J. A. (1991). Active Learning: Creative Excitement in the Classroom. ASHE-ERIC Higher Education Reports No. 1. Washington, D.C

Bloom, Benjamin S. (1976).Taxonomy of Education Objective, Handbook I : Cognitive .Domain. NewYork : David Mckay.Cook,T.D. and T. Donald Campbell.

Ewell, P. T. (1997). Organizing for Learning: A New Imperative. Retrieved from <http://www.aahea.org/articles/ewell.htm>

Fink, L. D. (2003). Creating Significant Learning Experiences: An Integrated Approach to Designing College Courses. San Francisco: Jossey-Bass.

Johnson, D.W.; Johnson, R.T. and Smith, K. A. 1991. “Cooperative Learning Increasing College Faculty Instructional Productivity”, Higher Education Report No.4. Washington D.C.:The George Washington University.

Meyers, C.; & Jones, T. B. (1993). Promoting Active Learning: Strategies for theCollege Classroom. San Francisco: Jossey-Bass.

Shenker, J.I.;Goss, S. A; & Bernstein, D.A. (1996). Instructor’s Resource Manual for Psychology: Implementing Acting Learning in the Classroom. RetrievedSeptember 22, 2011, from <http://s.psych/uiuc.edu/-jskenker/active.html>.

อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง*

FUTURE PICTURE OF SCHOOL ADMINISTRATION IN THE 20TH CENTURY 21 ON THE PATH OF CHANGE

วชิรวิทย์ สุราสา¹, และ เอกราช โสมิตพิมานเวช²

Wachirawit Surasa¹ and Ekkarach Kositpimanvach²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹⁻²Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: nui.bagko@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่สามารถปรับองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ความรู้ ความชำนาญของตนและองค์กร สร้างผลการดำเนินงานที่มีความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ต้องมีการวางแผนที่ดี มีการจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ ครบถ้วนภาวะผู้นำ ทำรายงานผล ทบทวน การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารงานโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในการสนับสนุนและส่งเสริมแก่บุคลากร ให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ผู้บริหารต้องตระหนักว่าทุกกิจกรรมในการบริหารจัดการต้องเน้นให้เกิดคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถตามศักยภาพ

การบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ย่อมต้องสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการบริหารจัดการโรงเรียน และการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับนักเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีสมรรถนะประกอบด้วยคุณสมบัติ และต้องพร้อมด้วยทักษะการบริหาร ทั้งยังดำเนินการควบคุมการจัดการศึกษา ซึ่งสิ่งที่จะบ่งบอกได้ถึงคุณภาพ คือ ผลผลิต

*

Received 3 October 2023; Revised 10 October 2023; Accepted 28 October 2023

หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น กล่าวหนึ่งก็คือ คุณภาพของนักเรียนนั่นเอง ผู้เขียนบทความจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง ได้ศึกษาเอกสารต่างๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) การควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: อนาคตภาพ, การบริหาร, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This academic article is about the future of school administration in the 20th century. 21 on the path of change The world in the 21st century is a world of change. Executives who can adapt their organization to a changing environment Have the ability to use your own and organizational knowledge and expertise. Create operating results that have a competitive advantage Must have good planning The organization is managed systematically. complete leadership Make a review report. Educational institution administration or school administration It is an activity that must be carried out to support and promote personnel. To create a continuous and systematic learning management process. Executives must realize that every management activity must emphasize quality. It is satisfactory to all parties involved and stakeholders. Focusing on the quality of students Promote learning management that is student-centered so that students can express their abilities according to their potential.

School management in the 21st century must create learning schools. with school management and promoting activities to enhance skills necessary for students The school administrator must have competency and qualifications. and must be equipped with management skills It also controls the provision of education. What will indicate quality is the output or results

that occur. In other words, It's the quality of the students. The author of the article is therefore interested in studying the future of school administration in the 20th century. 21 on the path of change Have studied various documents From related research and has synthesized the elements of educational institution administration in the 21st century, which has 3 elements: 1) educational institutions of learning in the 21st century 2) competencies of educational institution administrators in the 21st century 3) management quality control Study in the 21st century.

Keywords: Future Picture, Administration, 21st Century

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่สามารถปรับองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ความรู้ความชำนาญของตน และองค์กร สร้างผลการดำเนินงานที่มีความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน มีการวางแผนล่วงหน้า นั่นคือ ผู้บริหารและองค์กรในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความสนใจและให้ความสำคัญกับ I-Information มากขึ้น สร้างคลังข่าวสารของตนเอง รวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการบริหาร คือ 1.การวางแผน (Planning) 2.การจัดการองค์กร (Organizing) 3. การชี้นำ (Leading) 4. การควบคุม (Controlling) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารงานโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในการสนับสนุน และส่งเสริมแก่บุคลากร ให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องตระหนักว่าทุกกิจกรรมในการบริหารจัดการต้องเน้นให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมายเป็นพึงพอใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered/Students) ที่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถตามศักยภาพ และตามความเหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามเป้าหมายทางการศึกษาที่ต้องการ (เอกรินทร์ สีมหาศาล, 2546) กล่าวถึงภารกิจสำคัญของการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. กระจายอำนาจการบริหาร การจัดการศึกษา การตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ จากส่วนกลางสู่โรงเรียน โดยเน้นความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด
2. การจัดการเรียนอย่างหลากหลาย เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
3. การจัดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในโรงเรียนและชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด
4. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับองค์กรการเมืองท้องถิ่น เพื่อประสานนโยบายให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด
5. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานการศึกษาในท้องถิ่น เพื่อร่วมดำเนินการให้เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาการศึกษาในชุมชนให้มากที่สุด
6. การปรับเปลี่ยนบทบาทจากการบริหารงานราชการ แสวงงานโรงเรียนมาเป็นการจัดการศึกษาของชุมชนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเทียบเคียงจากคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของชาติ และความต้องการของชุมชน โดยจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบทบทวนคุณภาพและดำเนินการพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่กำหนด สิ่งสำคัญในการบริหารงานนอกจากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นแล้วผู้นำหรือผู้บริหารนับว่าเป็นปัจจัยหลักอีกประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การศึกษาในยุคปัจจุบันมีความต้องการภาวะผู้นำแบบยั่งยืนมากกว่าภาวะผู้นำแบบฉาบฉวย แต่ต้องการสร้างผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบยั่งยืน เพื่อสร้างอิทธิพลและพัฒนาสิ่งต่างๆ ในวงการศึกษอย่างกว้างขวาง และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสืบไปอย่างหลากหลาย (เอกราช โฆสิตพิมาณเวช, 2562)

การบริหารสถานศึกษา

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School -Based Management : SBM) เป็นแนวคิดในการบริหารโรงเรียนที่ริเริ่มในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้รับอิทธิพลจากกระแสการบริหารแนวใหม่ในทางธุรกิจที่เน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผลักดันให้มีการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติให้มากที่สุด ในทางการศึกษาได้มีกระแสการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเมื่อประเทศไทยมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยได้กำหนดสาระ

เกี่ยวกับการศึกษาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 การดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาเริ่มเป็นรูปธรรมมากขึ้น เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หลักการสำคัญในการบริหารแบบ (School-Based Management โดยทั่วไป ได้แก่ 1. หลักการกระจายอำนาจ(Decentralization)ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาเด็ก 2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation of Collaboration of Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา 3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) การจัดการศึกษาจะทำหลากหลายทั้งวัดและองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่สนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง 4. หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง แล้ว แต่ความร่วมมือ 5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบาย และควบคุมมาตรฐาน มุ่งองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนด และเป็นไปตามนโยบายของชาติจากหลักการดังกล่าวทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือ RBM (Results Based Management คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กร เป็นหลัก เป็นการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดโดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้รับบริการ

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor - CSF) คือ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ต้องทำให้มีหรือให้เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ องค์กรมีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเป็นหลักหมายที่เป็นรูปธรรมในการยึดโยงการปฏิบัติงานทุกระดับ ให้มุ่งไปใน

ทิศทางเดียวกันทำให้เจ้าหน้าที่และผู้บริหารขององค์กรรู้ว่าต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรตอบสนองวิสัยทัศน์ หากปราศจากปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ วิสัยทัศน์ขององค์กรจะไม่ได้รับการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเป็นการให้หลักการ แนวทางหรือวิธีการที่องค์กร จะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ สถานศึกษา มีหน้าที่หลัก คือ การจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ องค์ความรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงเทคนิคการสอนของครูผู้สอน ที่ได้กล่าวมาถึงพลวัตที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 สภาพสังคม การเมืองและวัฒนธรรม เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตดังกล่าว การจะสร้างทักษะดังกล่าวต้องเกิดขึ้นภายในสถานศึกษาสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ หลักสูตรสถานศึกษาจึงต้องมีการเพิ่มหรือสอดแทรกทักษะชีวิตที่จำเป็นไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องสอดแทรกทักษะชีวิตในทุกๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนั้น ครูผู้สอนจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากผู้ให้ความรู้ไปเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมให้เกิดองค์ความรู้ หรือสอนให้น้อยลง ให้นักเรียนเรียนรู้ให้มาก (teach less , learn / more) นอกจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายในห้องเรียน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกห้องเรียน เพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็น ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาก็ต้องมีเช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีอำนาจสูงสุดเพราะเป็นผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ จึงต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ กล่าวคือต้องมี 1) ความรู้: ความรู้เฉพาะด้านของผู้บริหาร เช่น ความรู้ด้านการบริหาร การศึกษา ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นต้น 2) ทักษะ: สิ่งที่ผู้บริหารกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ/เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะทักษะสำหรับการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะ การเป็นผู้นำระดับโลก ความสามารถในการบริหารเวลาและความใส่ใจ เป็นต้น แบ่งเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านการบริหารจัดการ และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน 3) คุณลักษณะ ส่วนบุคคล: บุคลิกลักษณะ ประจำตัวที่ติดตัวมาและไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (ปวีศา มีศรี, โอฬาร กาญจนากาศ, 2562) คุณสมบัติของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อันดับแรกคือเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษา มีความเป็นประชาธิปไตย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมการบริหารอย่างมีหลักการ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์มี

ความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจบริหารจัดการคนเก่ง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร มีทักษะในการบริหารจัดการบุคลากรบนความแตกต่างของวัฒนธรรมภายในองค์กรแบบพหุวัฒนธรรม (Cross - Cultural skill) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจนไปในทิศทางเดียวกัน และเข้าใจในการกิจตรงกัน มีทักษะรอบตัว และมีหลักการ วิธี แนวทาง เชี่ยวชาญในงานบริหารจัดการ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร คัดเลือกบุคลากรได้เหมาะสมกับงานที่มอบหมายสถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณแบบองค์รวม กระจายงบประมาณได้อย่างทั่วถึงและมีความคุ้มค่ามีภาวะผู้นำ มีพฤติกรรมในการบริหารที่มีหลักการ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร มีการโต้ตอบกับบุคลากรทั้งที่เป็นด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรภายในสถานศึกษาอย่างเปิดเผย เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสามารถสร้างทีมงานและบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีความเป็นธรรมชาติของนักบริหารที่อยู่ใจจริง เป็นผู้มีอัธยาศัยที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้หลักการ ที่เป็นเหตุเป็นผลในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมอบหมายงาน และสามารถพัฒนาผู้นำ และคัดเลือกผู้นำของกลุ่มงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการบริหารจัดการสิ่งที่ท้าทายใหม่ๆ และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตอย่างคาดไม่ถึงในองค์กร มีการตอบสนองเชิงบวกในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต สุดท้ายคุณสมบัติของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คือมีการสร้างเครือข่าย เพื่อเชื่อมโยงข่าวสารอย่างทั่วถึง สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เปิดโอกาสให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม (สมหวัง ว่องไวไพศาล, 2558) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 อันดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการ มีแนวคิดที่จะพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีการบริหารงานแบบยืดหยุ่น กล้าปรับเปลี่ยนขอบข่ายงานโดยการเพิ่มหรือลดงานขอบข่ายการบริหารภายในได้อย่างเหมาะสม

และทันต่อสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21 มีความทุ่มเท จริงจัง จริงใจ เอาใจใส่ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเอาใจใส่กับบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง มีการให้ขวัญกำลังใจ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ในหลายรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถบริหารงานบนพื้นฐานของความพอดีและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 มีทักษะทางสังคม มีทักษะการเรียนรู้และสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองโลกในแง่บวก ปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น และสามารถมองหรือคาดการณ์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์สามารถสื่อสารได้ดี มีระบบการสื่อสารที่ชัดเจนและมุ่งเน้นการถ่ายทอดนโยบายให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้การรับรู้ เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลร่วมกันได้ทุกกลุ่มงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารถ่ายทอด ให้ความรู้ และทำความเข้าใจแผนยุทธศาสตร์มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ตัวชี้วัด และเป้าหมายได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงแห่งศตวรรษที่ 21 มีความเข้าใจในจุดเด่น จุดอ่อนของตนเองและผู้อื่น สามารถนำจุดเด่นจุดอ่อน ไปวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อการบริหารจัดการงานบุคคลได้เหมาะสมกับพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 ทักษะสุดท้ายคือมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) สามารถใช้หลักนิติธรรม หลักแห่งคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อหลักความคุ้มค่าได้อย่างสมดุลและเหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21

การควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการตนเอง ด้วยความเป็นเอกภาพด้วยการบริหารจัดการที่ดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตสถานศึกษามีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินการในการประเมินผลการจัดการศึกษาแล้วนำผลการประเมินที่ได้ มาทบทวนจัดลำดับความสำคัญ พิจารณาวิเคราะห์ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปวางแผนใหม่ กำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาในครั้งต่อไป ตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ได้อย่างเหมาะสมสถานศึกษามีการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพทั้งที่เป็นเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เน้นความคุ้มค่าและประหยัด จนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีการสร้างเครือข่ายชุมชน ที่มี

โครงสร้างแบบเครือข่าย (Network structure) และมีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Computer) เชื่อมโยงบุคลากรเข้าด้วยกันก่อให้เกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

ความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เมื่อสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง มิติของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมแบบเดิม อาจต้องถูกทับซ้อนด้วยแนวคิด รูปแบบวิธีการ ความเชื่อและเทคโนโลยีที่ผุดเกิดขึ้นใหม่ๆ ตามยุคสมัย ทุกคนข้ามผ่านวันเวลาที่ผันเปลี่ยนและยืนหยัดอยู่ให้ได้ในสังคมสมัยใหม่ พัฒนาตนเองให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ของวันนี้และอนาคตข้างหน้า ให้สมบูรณ์อย่างเต็มกำลัง สังคมที่โลกเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง การปรับตัว และการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านไม่ว่าจะเป็นการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในสังคมและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา จึงกล่าวได้ว่าการใช้ทักษะที่เหมาะสม การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

George De Metropolis แห่ง University of Phoenix ได้ระบุทักษะ 10 ประการของคนทำงานในยุคใหม่นี้ซึ่งเป็นทักษะที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จและเป็นที่ต้องการตัวขององค์กรต่างๆ ดังนี้ (ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร, 2012)

1. Leadership มีความเป็นผู้นำสูง เรื่องของภาวะผู้นำที่กล่าวถึงนี้ คือทักษะที่สามารถนำตนเองได้ เป็นผู้นำในชีวิตของตนเอง นอกจากนั้นก็ยังต้องสามารถนำพาคนอื่นหรือทีมงานที่ตนดูแลให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ด้วย

2. Critical Thinking มีทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล มีตรรกะในการคิด เนื่องจากทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากจะมานั่งเรียนรู้แบบเดิมๆ ก็คงจะใช้เวลามากเกินไป ไม่ทันใช้ ดังนั้นพนักงานที่เก่งๆ ในยุคนี้จะต้องมีทักษะของการใช้ตรรกะอย่างดี สามารถมองออกว่าถ้าทำแบบนี้แล้วจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง และถ้าเกิดแล้วจะต้องมีแผนในการป้องกันอย่างไรบ้าง อย่างเป็นเหตุเป็นผล

3. Collaboration มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี ไม่ว่าจะ เป็นใครก็ตาม ก็สามารถทำงานด้วยได้อย่างไม่มีปัญหา รวมทั้งยังต้องสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมได้ด้วย ใครที่เคยทำงานคนเดียว ประเภทเข้ามาคนเดียว นั้น ยุคสมัยใหม่นี้ คงจะอยู่ยากขึ้น เพราะแต่ละคนจะมุ่งเน้นความเก่งแบบเฉพาะทาง ดังนั้นการทำงานให้สำเร็จก็

ต้องอาศัยคนหลายๆ คนที่เก่งในสายงานต่างๆ เข้ามาร่วมกันทำงานสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรถ้าเราสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี ก็จะทำให้เรายิ่งเป็นที่ต้องการตัวขององค์กรอื่นๆ

4. Communication มีทักษะการสื่อความที่ดี ทักษะด้านการสื่อความนี้ ไม่ว่าจะทำงานในยุคใดสมัยใด ก็เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของคนเราทุกคน เนื่องจากเราต้องทำงานกับคนอื่นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ถ้าเราไม่สามารถสื่อความกับคนอื่นได้อย่างเข้าใจ เราก็จะไม่สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานในยุคนี้ได้เลย

5. Adaptability ความสามารถในการปรับตัว ทักษะในด้านนี้ทวีความสำคัญขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งมีสาเหตุมาจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้หลายๆ อย่างมีการเปลี่ยนแปลงตามกันไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน สภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคมที่เราอยู่ สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานในยุคนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ไม่ใช่พวกที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หรือยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ คนกลุ่มนี้ยังอยู่ยากขึ้นในยุคปัจจุบัน

6. Productivity and Accountability ต้องมีความรับผิดชอบสูง และมีความสามารถในการสร้างผลงานมากกว่าคนอื่น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และสภาพแวดล้อมที่ทำให้เราถูกหันเหออกจากงานได้ง่ายขึ้นในยุคใหม่ จึงส่งผลให้เรื่องของผลิตภาพของพนักงานแต่ละคนนั้นลดลง ในแต่ละวันที่กำหนดเวลาทำงานไว้ ชั่วโมงนั้นพนักงานในยุคนี้อาจจะทำงานได้ไม่ถึง ชั่วโมง เพราะถูกสิ่งอื่นๆ เบี่ยงเบนความสนใจออกจากงานไป ดังนั้น คนทำงานสมัยนี้ ถ้าเป็นคนที่มี Productivity สูงๆ และมีความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างดี ไม่ถูกดึงดูดออกไปจากงานได้ง่ายๆ ก็จะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จได้สูงกว่า และเป็นที่ต้องการตัวมากกว่า

7. Innovation มีทักษะในการคิดอะไรใหม่ๆ การที่เราจะเติบโตได้ในยุคสมัยนี้ สิ่งสำคัญก็คือ การที่เราสามารถคิดอะไรที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือสามารถต่อยอดความคิดเดิม ออกไปสู่ความคิดใหม่ๆ ได้อย่างที่ไม่เคยเจอมาก่อนก็จะยิ่งทำให้เราประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น

8. Accessing, analyzing and synthesizing information ในยุคนี้มีข้อมูลมากมายเข้ามาในชีวิตของเรา ซึ่งทำให้เราไม่รู้เลยว่าข้อมูลที่เรได้รับมาจากแหล่งต่างๆ นั้นเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง และน่าเชื่อถือสักแค่ไหน ดังนั้นคนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานในยุคนี้ก็ต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลต่างๆ ที่เรได้รับมา เพื่อให้

สามารถนำมาใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใครที่ยังมีความสามารถในเรื่องนี้มากเท่าไร ก็จะเป็นที่ต้องการตัวมากขึ้นเท่านั้น

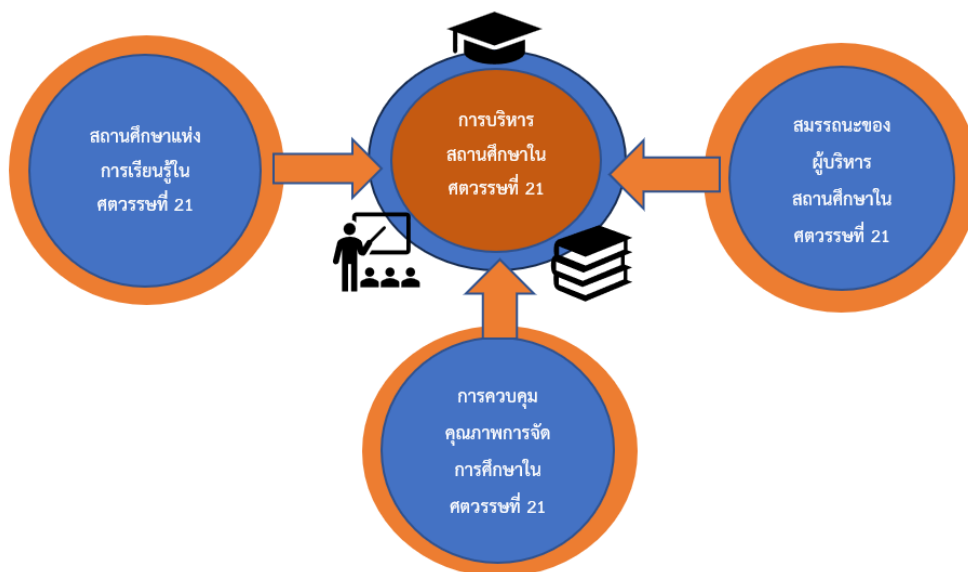
9. Global Citizenship ต้องมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ๆ ของประเทศต่างๆ เพราะปัจจุบันนี้เป็นโลกที่ไม่มีพรมแดนใดๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นคนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความเป็นประชากรของโลก ก็คือ สามารถที่จะอยู่ที่ไหนก็ได้ สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความเข้าใจคนจากประเทศต่างๆ ด้วย เพราะเราอาจจะต้องทำงานกับคนต่างชาติต่างภาษามากขึ้น ถ้าเราเข้าใจเขาได้มากเท่าไร ก็จะทำให้เราได้เปรียบในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

10. Entrepreneurialism มีความรู้สึกรับผิดชอบเป็นผู้ประกอบการ ในยุคนี้ถ้าเราทำงานแบบเป็นพนักงานคนหนึ่ง ที่คิดแค่ทำงานไปวันๆ มองแค่ว่าตนเองเป็นแค่ลูกจ้างคนหนึ่งในองค์กร ไม่ได้มีผลกระทบอะไรกับผลงานขององค์กร ถ้าคิดแบบนี้ เราก็จะไม่มีความก้าวหน้าได้เลย ยุคสมัยนี้ตัวพนักงานจะต้องมีความคิดแบบผู้ประกอบการ คิดว่าจะทำอย่างไรให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จให้ได้ เพราะถ้าคิดแบบนี้ได้เมื่อไหร่ นายจ้างทุกคนก็อยากได้คนแบบนี้เข้ามาดูแลกิจการให้อยู่แล้ว ดีไม่ดีคิดแบบนี้ไปเรื่อยๆ ไม่นานเราก็อาจจะมีการเป็นของตนเองบ้างก็ได้

สรุปได้ว่าความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน การปรับตัว และการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เกิดความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยทักษะต่างๆ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์ความรู้ใหม่

องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบที่ 1 สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (School Administration in 21s century) การบริหารจัดการ มีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ตามพลวัตที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ในศตวรรษที่ 21 สถานการณ์อาจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระทันหัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ความเป็นอยู่ และวัฒนธรรม การบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีการจัดการให้เกิดความสมดุลทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารจัดการต้องมีการให้น้ำหนักความสำคัญต่อปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรมาเป็นการให้ความสำคัญของผลผลิตและผลลัพธ์ การบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ก็เช่นเดียวกันควรเน้นการบริหารจัดการที่มีการกระจายอำนาจมากขึ้น (Decentralization) ให้ความสำคัญต่อการมอบหมายอำนาจการควบคุมจากหน่วยงานส่วนกลางไปสู่หน่วยปฏิบัติอย่างแท้จริงเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นอิสระและเกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของหน่วยงานใหม่ให้มีขนาดเล็กลง ไม่ซับซ้อน เลียนแบบการบริหารจัดการแบบธุรกิจเอกชนและสร้างระบบการสนับสนุนการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา นอกจากการบริหารจัดการ ซึ่งครอบคลุมงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคลและงานการบริหารทั่วไปแล้ว การจัดสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อ

การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาก็มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ 21 ต้องพัฒนาการ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้มากขึ้น เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเน้นความรู้ที่ให้แก่ผู้เรียน ครูผู้สอนต้องเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างองค์ความรู้เป็นสู่ทักษะที่ จำเป็นต่อชีวิต การจัดกิจกรรมเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 (Skill for student in 21s century) สถานศึกษา มีหน้าที่หลัก คือ การจัดการเรียนการสอนให้แก่ ผู้เรียนเป็นสำคัญ องค์ความรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษา ครูผู้สอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงเทคนิคการสอนของ ครูผู้สอน ดังที่ได้กล่าวมาจนถึงพลวัตที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 สภาพสังคม การเมืองและ วัฒนธรรม เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตจึงมีการ เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตดังกล่าว การจะสร้างทักษะดังกล่าวต้องเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สถานศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ หลักสูตรสถานศึกษาจึงต้องมีการเพิ่มหรือสอดแทรกทักษะชีวิตที่จำเป็นไว้ในหลักสูตรสถานศึก ษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องสอดแทรกทักษะชีวิตในทุกๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนั้น ครูผู้สอนจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากผู้ให้ความรู้ไปเป็นผู้ออกแบบ กิจกรรมให้เกิดองค์ความรู้ หรือสอนให้น้อยลง ให้นักเรียนเรียนรู้ให้มาก (teach less , learn/ more) นอกจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายในห้องเรียน การจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตรนอกห้องเรียน เพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็น ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา ก็ต้องมีเช่นเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

คุณสมบัติของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (Qualification of Administrator in 21st century) การบริหารจัดการสถานศึกษา นอกจากการมีระบบและโครงสร้างที่ดีแล้ว พฤติกรรม ของผู้บริหารยังมีผลต่อคุณภาพการบริหารเช่นกัน พฤติกรรมของผู้บริหารแต่ละคนย่อมมีความ แตกต่างกัน คุณสมบัติของผู้บริหารไม่ได้เกิดขึ้นจากประสบการณ์หรือการปฏิบัติ คุณสมบัติของ ผู้บริหารเกิดขึ้นเฉพาะบุคคลเท่านั้น แต่ละบุคคลมีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิง คุณสมบัติของ ผู้บริหารในแต่ละคนมีลักษณะไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละคนจากพลวัตการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 สภาพของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม มี แนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงตามไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องบริหารบนความ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คุณสมบัติส่วนตัวอาจจะไม่เพียงพอ จึงต้องมีการกำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารของผู้บริหารให้มีคุณภาพ สามารถบริหารจัดการในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน คุณสมบัติเหล่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะที่จะติดตัวผู้บริหารอย่างถาวรและยั่งยืนคุณสมบัติของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ได้นี้ อาจเป็นแนวทางและวิธีในการคัดสรรหรือคัดเลือกผู้บริหารที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการและเหมาะสมทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 (21st century Skill of administrator) ทักษะและภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องพึงมีและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหาร ทักษะการบริหารซึ่งทักษะที่มีในอดีตอาจจะใช้ไม่ได้แล้วสำหรับสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะและเทคนิคใหม่ๆให้ทันต่อเหตุการณ์ในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงควรต้องมีทักษะในการบริหารจัดการบนความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ผู้นำจะต้องมีทักษะในการเสาะหา ใฝ่เรียนรู้และสร้างคนเก่งให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสามารถบริหารคนเก่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำหรือผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ บนฐานของข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น และยังต้องมีความสามารถในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ อย่างเหมาะสม นอกจากนี้จะมีทักษะการบริหารในตนเองแล้ว ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรภายในให้มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ทักษะเรื่องการสอนงาน และการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำเช่นกัน ผู้บริหารจึงสามารถที่จะผลักดันกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

องค์ประกอบที่ 3 การควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

การควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษา อาจเกิดในทุกๆขั้นตอนในการบริหารจัดการหรือการดำเนินงาน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการประเมินผล(Action) ตามแนวคิดของ ดร.เดมมิง (Dr.Deming) ที่เรียกว่า วัฏจักรคุณภาพ (Deming Cycle) การควบคุมในลักษณะนี้เป็นการควบคุมการดำเนินการทั้งระบบ อาจหมายถึง การบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย การบริหารโครงการ การจัดการเรียนการสอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งระบบนั้น เป็นการประเมินที่ทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ว่าเป็นอย่างไร มีคุณภาพอย่างไรและเกิดปัญหาอะไรบ้าง ส่วนการนิเทศถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยกำกับ ติดตามและตรวจสอบในแต่ละงาน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาและ คอยให้

คำแนะนำและช่วยเหลือให้กับตรงตามความต้องการ การนำผลกรรปฏิบัติงานมาศึกษาวิเคราะห์ เพื่อหาวิธีการพัฒนาและแก้ไขเพื่อการปรับปรุงในการดำเนินงานในครั้งต่อไปคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สิ่งที่จะบ่งบอกได้ถึงคุณภาพ คือ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น กล่าวนัยหนึ่งก็คือ คุณภาพของนักเรียนนั่นเอง

สรุป

อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในสังคมและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา และการบริหารกิจการต่างๆในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้การบริหารโรงเรียนในยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย โดยต้องมีความรู้ มีทักษะ และหลักการบริหารต่างๆ ผู้เขียนบทความจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง โดยค้นคว้าหาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการศึกษาหลายๆท่าน ศึกษาเอกสารต่างๆจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) การควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ เกรินทร์ สีมหาศาล กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแนวคิดสู่ปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บิ๊คพอยท์.
- เอกราช ไขษิตพิมานเวช.(2562). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของการบริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. ใน รายงานการวิจัย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.

สมหวัง ว่องไวไพศาล .(2558) การบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในศตวรรษที่ 21
มหาวิทยาลัยศิลปากร. เรียกใช้เมื่อ 13 กรกฎาคม 2566 จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/525>

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4*

THE STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN ACCORDANCE WITH THE FOUR IDDHIPĀDA DHAMMAS

สุรดา แก้วศรีหา¹ และ เอกราช โสมิตพิมานเวช²

Surada Kaewsriha¹ and Ekkarach Kositpimanvach²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹⁻²Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: Surada0862225951@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นหัวหน้าองค์กร มีอำนาจและอำนาจในการประสบความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร แนวทางการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันมีผลต่อวิสัยทัศน์และทิศทางการเติบโตและความสำเร็จที่อาจเกิดขึ้นขององค์กร เพื่อให้การจัดการองค์กรได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทั้งหมดจำเป็นต้องมีทักษะและเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินงานการบริหารและความคล่องตัวต้องใช้ผู้นำทางยุทธศาสตร์ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยการนำมาบูรณาการ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 พัฒนาบุคลากรให้มีใจรักในสายวิชาการจัดกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและนอกสถานที่ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณตามหลักอิทธิบาท 4 ไตร่ตรองในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า มีการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านงบประมาณประจำปี มีการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์ 3) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ควรมีการพิจารณาความสามารถของบุคลากรและมอบหมายงานตามความถนัด ในสาระการเรียนรู้ที่ได้จบการศึกษา และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักอิทธิบาท 4 ควรอาศัยความพอใจ ขยันหมั่นเพียรในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบพิจารณาใคร่ครวญอย่างละเอียดรอบคอบในการดำเนินงาน

* Received 4 October 2023; Revised 11 October 2023; Accepted 28 October 2023

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, อิทธิบาท 4

Abstract

This academic article is about Strategic leadership of educational institution administrators according to the Iddhipāda 4 principles is the ability of educational institution administrators who are the leaders of the organization. Have the power and authority to ensure the long-term success of the organization. Different leadership approaches affect the vision and direction of an organization's potential growth and success. In order to manage the organization successfully and efficiently All executives need the skills and tools to formulate strategy. and administrative operations and ambiguity require strategic leadership according to the principles of Iddhipāda 4 by integrating them, including: 1) academic administration according to the principles of Iddhipāda 4, developing personnel to be passionate about academics, organizing conference activities Workshops for educational personnel both inside and outside the field. 2) Budget management according to the principles of Iddhipāda 4, reflecting on the cost-effective use of the budget. An annual budget operations plan is prepared. The budget is used to benefit. 3) Personnel management according to the principle of Iddhipāda 4 should consider the abilities of personnel and assign work according to their aptitudes. in the subject of learning that has been completed and 4) in general administration according to the principles of Iddhipāda 4 should be based on satisfaction Be diligent in your duties and responsibilities, carefully consider and carefully carry out your work.

Keywords: Strategic Leadership, educational institution administrators, Iddhipāda 4

บทนำ

การพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อน เครื่องมือในการพัฒนามนุษย์คือการศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2562) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาของประเทศไทยในอนาคต สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยยังต่อเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซับซ้อนและคาดการณ์ผลกระทบได้ยาก ประกอบกับการทบทวนผลการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาบ่งชี้ว่าเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศมีความก้าวหน้าในหลายด้าน แต่ขณะเดียวกันยังมีปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่มีความบิดเบือนไม่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในระยะยาว การพัฒนาประเทศให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และยั่งยืนภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็ว จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงและเสริมรากฐานของประเทศด้านต่าง ๆ ให้เข้มแข็ง ควบคู่กับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีความก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง และด้านการศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย เมื่อเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้อย่างกว้างขวาง ในวงการศึกษามีการปรับเปลี่ยนครั้งยิ่งใหญ่โดยมีการปฏิรูปต่าง ๆ ในสถานการณ์ของการปกครองที่ดีที่จะทำให้การอยู่รอดด้วยการอาศัยผู้นำเป็นสิ่งสำคัญจากการศึกษาทางมานุษยวิทยาในกลุ่มแรก ๆ ที่พบว่าไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมแบบใดในโลกนี้ (พระบุญช่วย โขติวิโส, 2562) บุคคลสำคัญในองค์กรมีบทบาทที่ต้องดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสถานะที่อยู่รอบด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำนอกจากจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแส แต่ต้องมีวิธีการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถจัดปัญหาความขัดแย้งและการต่อต้านได้อย่างเหมาะสม เพราะผู้นำเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2555)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม ความเป็นภาวะผู้นำมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีหลักธรรมาภิบาลเพราะผู้บริหาร เป็นผู้นำร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา และคุณครูใช้กระบวนการทางการบริหารพัฒนา คุณภาพการศึกษา รวมถึงการบริหารทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้เกิดผลผลิตทางการศึกษา ตามที่ประเทศชาติต้องการหน้าที่หลักของผู้บริหารการศึกษา (พระบุญช่วย โชติวีโส, 2562) เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลที่สามารถสร้างจูงใจหรือสั่งการให้บุคคล กลุ่มคนทำ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เพื่อการชี้แนะหรือนำทาง เพื่อวาง โครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือ องค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคล อื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อมจูงใจสมาชิกของกลุ่มให้ ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งถือเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายใน กลุ่มทั้งระหว่างผู้นำและผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง (ณัฐนันท์ธร เอี่ยมแทน, 2559)

จะเห็นว่าสถานศึกษามีความต้องการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน การศึกษาการบริหารงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์จะสามารถช่วยพัฒนาให้ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และ เป้าหมายของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาวางเป้าหมายไว้ ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูล แก่ไข ปรับปรุง พัฒนาแผนยุทธศาสตร์ และแผนการจัด การศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงาน อื่น สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ : ความหมายและความสำคัญ

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้ดังนี้

จุมพร พัฒนะมาศ (2558) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจิตใจหรือใช้อิทธิต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้ทักษะในด้านต่างๆ สร้างความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นการวางแผนอนาคตสร้างวิสัยทัศน์ ใจกว้าง ให้อานาจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อสร้างการยอมรับและเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานในองค์กร แผนการบริหารจัดการงานและคนในองค์กร นากลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ และสามารถควบคุมกลยุทธ์ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ณัฐนันท์ร เอี่ยมแทน (2559) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึงการเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือได้ว่าเป็นรูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จ ล้วนแต่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ

นวลจันทร์ จันทนพ (2559) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะการใช้อิทธิพลอำนาจ ศิลปะ และความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนา

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายขององค์กร โดยยึดภารกิจขององค์กรเป็นหลัก มีความคิดสร้างสรรค์ในการทางานกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จในงานส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

อภิขญา จะเรียมพันธ์ (2562) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึงสภาวะที่ผู้นำแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทางและการกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจแก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

ทำให้ตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผลักดันให้กลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

Finkelstein & Hambrick (1996) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองที่กว้างไกล และมีความยืดหยุ่นเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

Maghroori & Rolland (1997) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นกระบวนการของการกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจ เพื่อสร้างและนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์เพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การ

Gill (2006) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนั้น ผู้นำที่มุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้จากการศึกษาความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึงกระบวนการในการกำหนดแนวทางในการบริหารองค์การให้มีวิสัยทัศน์ มุ่งการณ์ไกลและเป้าหมายที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก เพื่อนำไปสร้างกลยุทธ์ที่ชัดเจน ในการนำพาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

อารีวรรณ ประสาน (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

1. แรงกดดันเชิงกลยุทธ์ปัจจัยสำคัญที่นำมาประกอบการจัดทำกลยุทธ์ของผู้นำได้แก่วัฒนธรรม ให้ความหมายไว้ว่าเป็น สมมติฐานและความเชื่อต่าง ๆ ที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน

1.1 โครงสร้าง คือ การออกแบบองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญขององค์การ เช่น ระดับของการรวมศูนย์อำนาจ ความเป็นระบบแบบทางการ การบูรณาการและขอบเขตการควบคุม สภาพแวดล้อม หมายถึง แรงกดดันทั้งหลายจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีศักยภาพพอที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การ ขณะที่เทคโนโลยี คือปัจจัยที่อยู่ในกระบวนการแปรสภาพให้ตัวป้อนทั้งหลายกลายเป็นผลผลิต โดยมีภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง และระดับส่วนงานต่าง ๆ ที่เข้าไปรับผิดชอบดูแลดำเนินการ

1.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง แรงกดดันทั้งหลายจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีศักยภาพพอจะส่งผลกระทบต่อองค์กร ขณะทีเทคโนโลยี คือ ปัจจัยที่อยู่ในกระบวนการแปรสภาพให้ตัวป้อนทั้งหลายไปเป็นผลผลิต โดยมีภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงและระดับที่ส่วนงานต่าง ๆ ที่เข้าไปรับผิดชอบดูแลดำเนินการ

2. บทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกันคือ บทบาทแรกเป็นผู้วางแผน ออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กรส่วนบทบาทที่สองในฐานะของผู้นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ คือ ในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีบทบาทความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์กร

3. ปัจจัยที่กำกับควบคุมต่อบทบาทของผู้นำ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม ประเภทขององค์กร/อุตสาหกรรม การเติบโตของตลาด ข้อจำกัดต่าง ๆ ด้านกฎหมาย ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านความมั่นคงขนาดและโครงสร้างองค์กรมีขนาดใหญ่ก็มีแนวโน้มของการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น ทำให้บทบาทของผู้นำระดับสูงในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำวันจะลดลงตามไปด้วย วัฒนธรรม อายุหรือระยะเวลาการพัฒนาองค์กร เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่แน่นอนขึ้น ทั้งภายในและภายนอกต่อองค์กร การเข้ามาใช้อำนาจของทีมงานบริหารระดับสูง คือ องค์กรใดที่ไม่มีทีมผู้บริหารระดับสูงหรือแม้จะมีก็อยู่ในสภาพอ่อนแอ อำนาจและอิทธิพลจะตกอยู่ในมือของผู้นำสูงสุดที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรได้มาก

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตการมีความคิดเชิงปฏิกิริยาเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยมีรายละเอียด ไว้ดังนี้

1. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงมนภาพ ซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ มีการประมวลผลข้อมูลต่างๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากากการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน มีการคิดเชิงระบบแบบองค์รวม มีการ

คิดเชิงวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

2. ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนที่มีการนำปัจจัยต่างๆ มาใช้วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบทางบวกและทางลบ ต่อการดำเนินงานมีการสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์การประเมินผลการดำเนินงาน

3. ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การใช้ทักษะในการ คาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่ คาดหวังไว้อย่างชัดเจน มีการสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ เข้ามา บริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับ ความต้องการในอนาคตเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นด้านต่าง ๆ

4. ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อ การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ มีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงรุกเชิงบูรณาการแบบองค์รวมมุ่งเน้น กระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นและเปิดกว้างแก่ทุกคน ตามหลักการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์การ เมื่อพบปัญหาจะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วย วิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลด้านปริมาณควบคู่กับคุณภาพ

5. มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง มีการกำหนดรูปแบบการทำงาน ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่น ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุนสะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย สร้างความคาดหวังที่เป็น สิ่งที่ยังปรารถนาที่มองเห็นได้ รับรู้ เข้าใจร่วมกันและมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่ จุดหมายชัดเจน คำนึงถึงทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

Dubrin (1998) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (high-level cognitive activity) คือ การคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำต้องมีทักษะทางความเข้าใจในระดับสูง โดยมีการคิดเชิงมโนภาพในรูปแบบซับซ้อนและการรับรู้ของสิ่งต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลและนาความสามารถมาสรุปข้อมูลต่าง ๆ

เพื่อกำหนดแนวทางแบบแผนปฏิบัติการ ทั้งสามารถรวบรวมข้อมูล และผลตามความเข้าใจในองค์กรที่มีต่อปฏิริยากับสภาพแวดล้อมที่เรียกว่าการคิดเชิงระบบ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (gathering multiple inputs to formulate strategy) คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปรียบได้กับผู้ที่มีสมมติสูงในการทำงานต่าง ๆ สามารถกำหนดอนาคตในการปฏิบัติ ผู้นำจะปรึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้องหลากหลายฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะการเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (anticipating and creating a future) คือ ต้องอาศัยการคาดคะเนจากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ซึ่งต้องทำความเข้าใจในเรื่องของอนาคตว่า เป็นการคาดคะเนที่แม่นยำ โดยเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้ำ

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (revolutionary thinking) คือ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงระบบ ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับคำว่าสร้างสรรค์อนาคตใหม่ โดยสรุปว่ากลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ก็ไมอาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์จากทุกองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากกลยุทธ์ไม่สามารถใช้ตามความต้องการของลูกค้ำได้

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (creating a vision) คือ สภาพขององค์กรที่ต้องการจัดให้มือนาคตที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นความต้องการโดยยังไม่ได้กำหนดรูปแบบเอาไว้โดยการสร้างแนวคิด การใช้คำถาม เช่น คำถามที่แสดงถึงสิ่งที่ดีที่สุดในปัจจุบัน การบริการที่ดีและวิสัยทัศน์ที่เป็นแนวทางในการมีข้อเสนอแนะโดยไม่เจาะจง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีการจัดการ มีการวางกรอบยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นไปให้การทำงานที่ต้องมีการจัดการ มีการวางกรอบยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างบทบาทสำคัญในการบริหารที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จ สภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร การวางยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นให้บุคลากรให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงาน มีการกำหนด

เป้าหมายดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 นั้นผู้เขียนได้ศึกษาตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อจะใช้หลักการและแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาท ที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ที่ได้ตรัสไว้ในพระไตรปิฎก เพื่อจะให้เป็นข้อปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จ และศึกษาเอกสาร เพื่อส่งเสริมในการเล่าเรียนศึกษา หรือประกอบกิจการงานที่ดีเมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดี อิทธิบาท 4 อย่างนี้ ให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นนำขึ้นสักข้อหนึ่ง แล้วสมาธิ ความสุข สบายใจ และการทำงานที่ได้ผล ก็หวังได้มากกว่าที่จะเกิดมีตามมาเองพร้อมกันนั้น การฝึกการปฏิบัติธรรมส่วนหนึ่งก็จะเกิดมีขึ้นในห้องเรียน ในบ้าน ในนา ในที่ทำงาน และสถานที่ทุก ๆ แห่ง

1. ความหมายและความสำคัญของอิทธิบาท 4

ในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาทนั้น ได้เขียนบอกว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจนั้น ๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท เป็นธรรมให้ถึงความสำเร็จ มีความหมาย และความสำคัญ ดังต่อไปนี้

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539) ทรงตรัสไว้ในอิทธิบาทวิภังค์ อภิธรรมภาชนีย์ ว่าอิทธิบาท 4 คือ 1. ฉันทอิทธิบาท คือ ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือฉันทะ 2. วิริยอิทธิบาท คือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือวิริยะ 3. จิตตอิทธิบาท คือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือจิตตะ 4. วิมังสาอิทธิบาท คือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือวิมังสา

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2549) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ บทของพระธรรม เช่นว่า จะมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่า อิทธิบาท นี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สีกตัวคนที่มีการทำงาน ย่อมทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ ใคร่ครวญอยู่เสมอ นี้เรียกว่า เขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่ โดยไม่รู้สีกตัว

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2546) ได้กล่าวความหมาย อิทธิบาท 4 ว่าเป็นหลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี 4 ข้อดังนี้ 1. ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้ผลสำเร็จอย่างดีแห่ง

กิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

2. วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดทิ้งก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3. จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อจริงจัง) คือ เอาจิตฝึกฝนตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4. วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจตรา ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบอกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

2. องค์ประกอบของอิทธิบาท 4

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้

1) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รัก ในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนา ต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึก โปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลูกเร้าฉันทะให้เกิดอย่าง แรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิต เพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคง ในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

2) **วิริยะ** แปลว่า ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

3) **จิตตะ** แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชุลง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำไปสู่สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่มั่นคง สนทนในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

4) **วิมังสา** แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่อง หรือขัดข้อง ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่มั่นคงไปถึงกับเรื่องพิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวก และมีกำลังเรียกว่าวิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่น ๆ

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรณปก (2544) กล่าวว่า องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2. วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น 3. จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น 4. วิมังสา คือ การหมั่นไตร่ตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

1. ฉันทะ ความพอใจ ความยินดี หรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. วิริยะ ความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับ การกระทำนั้น ๆ โดยไม่มีคำว่าท้อแท้หรือเบื่อหน่าย

3. จิตตะ ความสนใจ เอาใจใส่ หรือตั้งใจในการกระทำนั้น ๆ อย่างจริงจัง โดยไม่ใส่ใจถึงปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ

4. วิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบข้อดีข้อเสียข้อบกพร่องตลอดจนปัญหาอุปสรรคและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลว่าผลที่ปรากฏนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร มีไข้อย่างไร

สรุปได้ว่า จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถประเด็นสำคัญได้ว่า องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง ส่วนประกอบของหลักธรรมมีด้วยกัน 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา หากผู้ใดปฏิบัติตามองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท 4 ได้อย่างครบถ้วนก็ถือว่าเป็นผู้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และไม่ว่าเอาไปใช้ในที่ไหนก็ประยุกต์ใช้ได้ เช่นการทำงาน การศึกษา การดำเนินชีวิต ปฏิบัติธรรม เป็นต้น

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4

ผู้เขียนได้นำ หลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษา มีอยู่ด้วยกัน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวมากมาย คล้าย ๆ กัน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 คือการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานวิชาการ ให้ผู้ปฏิบัติงานยึดกรอบอิทธิบาท 4 ในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกิจการหรือองค์กรนั้น ๆ สังคมไทยยังมีหลักการบริหารวิชาการอย่างเป็นระบบ เช่นหลักการบริหารวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักการบริหารอย่างมีระบบ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ฉันทะ คือ ความพอใจ ความชอบ ความรัก การเป็นผู้นำที่ดี จะต้องเริ่มต้นตั้งแต่ความพอใจ ความรักความชอบ ในงานบริหารนั้นจะมีความสุขในการทำงานด้านบริหารวิชาการไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารคน บริหารงาน บริหารงบประมาณต่าง ๆ

2. **วิริยะ** คือ ความขยัน หมั่นเพียร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในงานด้านบริหารจะต้องมี ความรัก ความชอบ ความพอใจ ต้องมีความขยันหมั่นเพียร เราจะได้เห็นได้จากการคนที่เป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำจะต้องเป็นคนที่ยืนมากกว่าลูกน้อง ด้านบริหารวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารคน บริหารงาน บริหารงบประมาณต่าง ๆ ผู้นำบางคนต้องอยู่ในที่ทำงานมากกว่าฉะนั้นผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จจึงต้องมีความเพียร

3. **จิตตะ** คือ ความเอาใจใส่ มีจิตใจที่จดจ่อกับสิ่งนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนอกจากจะมี ความพอใจ ความขยัน ยังไม่พอ ด้านบริหารวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารคน บริหารงาน บริหารงบประมาณต่าง ๆ ยังต้องมีการเอาใจใส่ในงานอีก จึงจะทำให้งานบริหารประสบความสำเร็จ

4. **วิมังสา** คือ รู้จักพิจารณา ใคร่ครวญ ต้องรู้จักวิเคราะห์ ใคร่ครวญ ปรับปรุงแก้ไขพัฒนา งานด้านบริหาร และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มมากขึ้น การที่ผู้บริหารรู้จักพิจารณา ใคร่ครวญ วิเคราะห์ ด้านบริหารวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารคน บริหารงาน บริหารงบประมาณต่าง ๆ มักจะทำให้การตัดสินใจได้ถูกต้องมากกว่าผิด มีการใช้ข้อผิดพลาดมาแก้ไขได้ในอนาคต

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการตามหลักฉันทะ ในการบริหารงานวิชาการ นั้นเป็นการนำหลักธรรมคำสอน ข้อปฏิบัติ ของอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และ วิมังสา (ความไตร่ตรอง) มาใช้ในการบริหารจัดการ ของผู้บริหารในการวางแผนงานวิชาการ การประเมิน และการวัดผลสถานศึกษา ตลอดจนการจัดทำหลักสูตร และส่งเสริมกิจกรรมของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานงบประมาณ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานงบประมาณนั้น เป็นการนำหลักธรรมคำสอน โดยหลักอิทธิบาท 4 เพื่อบริหารจัดการงานด้านงบประมาณ ให้เหมาะสมและโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมไปถึงการจัดการงานบัญชีสินทรัพย์ และงานพัสดุให้คุ้มค่าเป็นไปตามระเบียบกฎหมายอย่างถูกต้องและสมบูรณ์ เป็นการบริหารงานอย่างเป็นระบบ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. **ฉันทะ** คือ ความรักงานคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ตลอดและจะต้องเอาใจใส่กระตือรือร้นในการทำงานพร้อมเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถให้แก่ตนเองอยู่เสมอและมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จ

2. **วิริยะ** คือ ความเพียรคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ในการทำงานและประกอบด้วยความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตนจนกว่าจะถึงความสำเร็จ

3. **จิตตะ** คือ ความเป็นผู้มีใจจดจ่ออยู่กับการงาน ผู้บริหารจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ติดตามผลงานและหรือตรวจงานหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรของตนเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยตัดสินใจและสั่งการให้กิจการงานทุกหน่วยดำเนินตามนโยบายและแผนงานให้ถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. **วิมังสา** คือ ความเป็นผู้รู้จักพิจารณาเหตุผลในการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้อื่นหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาว่าดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้หรือไม่ได้ผลสำเร็จหรือมีความคืบหน้าไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงไรมีอุปสรรคหรือปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานหรือวิธีการบริหารกิจการงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จให้ถึงความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักอริยาบท 4 ในการบริหารงานงบประมาณ นั้น เป็นการนำหลักธรรมคำสอน โดยหลักอริยาบท 4 เพื่อบริหารจัดการงานด้านงบประมาณ ให้เหมาะสมเป็นการจัดระบบบัญชีการเงินอย่างถูกต้องและโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมไปถึงการจัดทำระบบครุภัณฑ์ และทรัพย์สินการตรวจสอบติดตามและประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักอริยาบท 4 ในการบริหารงานบุคคล

การนำหลักอริยาบท 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล ย่อมมีการนำหลักธรรมเด่น ในแต่ละข้อให้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เป็นเหตุให้นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ตลอดจนถึงเป็นประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่ต่อองค์กรในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านขีดความสามารถการปฏิบัติงานและยังเป็นประโยชน์ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า อย่างมีระบบ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. **ฉันทะ** ในการบริหารงานบุคคลเมื่อบุคคลใดคิดจะทำงานสิ่งใด จะต้องปลูกฉันทะขึ้นมาในใจ การที่จะทำเช่นนั้นได้ต้องพิจารณาโดยแยกคายให้เห็นผลได้ผลเสียคือ ถ้าทำงานนั้นแล้วจะเกิดผลดีอย่างไร และถ้าไม่ทำจะเกิดผลเสียอย่างไรเมื่อผู้ปฏิบัติเห็นผลได้ผลแล้ว ฉันทะย่อมเกิดขึ้น ในลักษณะเดียวกันถ้าผู้ปฏิบัติจะให้คนอื่นทำงานสิ่งใด เขาก็ต้อง

ชี้แจงอธิบายให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจถึงผลได้ผลเสีย เพื่อเป็นการปลุกฉันทะขึ้นในใจของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

2. วิริยะ ในการบริหารงานบุคคล ในทางปฏิบัติการปลุกฝังวิริยะหรือความเพียรในการบริหารงานบุคคล จะต้องพิจารณาถึงเหตุผล คือนึกถึงความจำเป็นของงานคือ ผู้ปฏิบัติต้องการความสำเร็จของงานแต่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เราถึงความสำเร็จคือ ความเพียร จะเห็นได้ว่าถ้าผู้ปฏิบัติมีวิริยะคือ ความเพียรในการทำงานโดยไม่ย่อท้อ งานที่ทำนั้นก็จะสำเร็จและมีพัฒนางานนั้นให้เจริญขึ้นได้

3. จิตตะ ในการบริหารงานบุคคล ในทางปฏิบัติจะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของงานคือ ให้อำนาจงานที่เราจะทำนั้นต้องการอะไรบ้าง เมื่อได้ศึกษาความต้องการงานดีแล้ว ก็ตรวจตราให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ความมีใจจดจ่อหรือความตั้งใจจริงเป็นการกระทำที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความแน่วแน่ จดจ่อในสิ่งนั้น เมื่อมีสิ่งใดมารบกวน ก็ไม่สามารถที่จะละทิ้งงานนั้นได้ ด้วยเห็นว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนถึงสภาพแวดล้อมด้วย จึงได้อุทิศกายและจิตใจในการทำงานนั้นด้วยความรอบครอบ

4. วิมังสา ในการบริหารงานบุคคล ในทางปฏิบัติจะต้องแบ่งงานออกเป็นชั้น ๆ ประกอบด้วย การวางแผน ทำตามแผนงาน และตรวจวิจยผลงานโดยวิมังสาเป็นการกระทำที่แสดงถึงความรู้สึกที่ได้ใช้ปัญญาในการพิจารณาใคร่ครวญ และการค้นหา และการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน โดยได้มีการทดลองและหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานส่งเสริมให้งานเสร็จสิ้นและบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย³⁶

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการนำหลักธรรมคำสอน ไปปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการวางแผนงาน อัตรากำลัง มอบหมายงาน การสรรหาว่าจ้าง ด้านบุคลากรให้เหมาะสม และเป็นประโยชน์สูงสุด

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานทั่วไป

การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานทั่วไป นั้นผู้บริหารนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนงานจัดการสถานศึกษา และพัฒนาองค์กร รวมไปถึงงานทางด้านธุรการอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้วยหลักการบริหารอย่างมีระบบ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ฉันทะ คือ ความพอใจ ความชอบ ความรัก การเป็นผู้บริหารที่ดี จะต้องเริ่มต้นตั้งแต่ความพอใจ ความรัก ความชอบ ในงานบริหารก่อน ถ้าไม่รักไม่ชอบ ไม่ต้องการจะเป็นผู้บริหารแล้วถูกบังคับให้เป็นผู้บริหาร คน ๆ นั้นจะไม่มีความสุขในการทำงานด้านบริหารด้วยความสุข

2. วิริยะ คือ ความขยัน หมั่นเพียร คนที่ประสบความสำเร็จในงานด้านบริหารจะต้องมีความรัก ความชอบ ความพอใจ ยังไม่พอ ต้องมีความขยันหมั่นเพียร ผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จจึงต้องมีความเพียร

3. จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ เป็นผู้มีจิตใจที่จดจ่อกับสิ่งนั้น ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนอกจากนี้จะต้องมี ความพอใจ ความขยัน ยังไม่พอ ยังต้องมีการเอาใจใส่ในงานอีก จึงจะทำให้งานบริหารประสบความสำเร็จ

4. วิมังสา คือ รู้จักพิจารณา ใคร่ครวญ ต้องรู้จักวิเคราะห์ ใคร่ครวญ ปรับปรุงแก้ไขพัฒนา งานด้านบริหาร และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มมากขึ้น เช่น การพัฒนาการพูดต่อหน้าที่ชุมชน การเจรจา การพัฒนาบุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น³⁷

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักอริยบท 4 ในการบริหารงานทั่วไป เป็นการนำหลักอริยบท 4 มาใช้ในการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารจัดการพัฒนาระบบสารสนเทศให้นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอริยบท 4 มีอยู่ด้วยกัน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยใช้หลักอริยบท 4 มาประยุกต์ใช้ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวมากมาย คล้าย ๆ กันดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอริยบท 4 ในด้านบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้นำเอาหลักอริยบท 4 มาบูรณาการในการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของตนเอง พัฒนาศักยภาพให้มีใจรักในสายวิชาการ เพื่อการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในด้านบริหารงานบุคคล ได้นำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการในการบริหารงานบุคคล ต้องพิจารณาความสามารถของบุคลากร และมอบหมายงานตามความถนัด สร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการแก่ครูบุคลากร ส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตรในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในด้านบริหารงานงบประมาณตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้นำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการในการบริหารงานงบประมาณ จำเป็นต้องมีการพิจารณา ไตร่ตรองในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า มีการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านงบประมาณประจำปี มีการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนงานที่วางไว้มีการจัดทำบัญชีอย่างเคร่งครัดตามระบบราชการอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้นำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการในการบริหารงานทั่วไป จำเป็นต้องอาศัยความพอใจ ขยันหมั่นเพียรในหน้าที่ความรับผิดชอบ พิจารณาใคร่ครวญอย่างละเอียดรอบคอบในการดำเนินงาน มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

เอกสารอ้างอิง

จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฐนันท์ ธีรธรรม. (2559). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระบุญช่วย โชติวิโส, (2562). ภาวะผู้นำตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: เอมี ก๊อปปี เซนเตอร์.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2549). การงานที่เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2542). พุทธธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดัก จำกัด.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2544). หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนพับลิชชิง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, (2555). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดเชิงทฤษฎี, เอกสารประกอบการสอนรายวิชาภาวะผู้นำ. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2562). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของการบริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. วารสารบัณฑิตมหาจุฬาขอนแก่น, 6(3),

อภิญา จะเรียมพันธ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อารีวรรณ ประสาน, (2553). การจัดการความรู้, เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2563 จาก <http://www.eme2.dbec.go.th>.

Dubrin, A. J. (1998). Leadership: Research findings, practice, and skills. Boston: Houghton.

Houghton.Finkelstein, S. & Hambrick, D. C. (1996). Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations. West: Minneapolis

Gill, C. (2006). Motivation for writing through blogs. USA: Bowling Green State University.

Maghroori, R. & Rolland, C. (1997). The appreciative inquiry summit: A practitioner's guide for leading large-group change. San Francisco: Berrett-koeehler.

ความเคลื่อนไหวทางการเมืองของขบวนการนักศึกษาไทยในปี

พ.ศ. 2557 – 2566*

THE SUBLIME STATES OF MIND AND ADMINISTRATORS IN VISUDDHI MAGGA SCRIPTURE

พระครูสังฆรักษ์ยศวีร์ ปมุตโต¹ และ พระพัฒนวัชร พูลสวัสดิ์²

Phrakhrusangharak Yodsawi Pamuttor¹, and Phra Pattanawat Poonsawat²

¹⁻²นักวิชาการอิสระ

¹⁻²Independent Scholar, Thailand

Corresponding author E-mail: weacha@hotmail.com

บทคัดย่อ

ภายใต้วิกฤติความขัดแย้งในสังคมการเมืองไทยในปัจจุบัน เกิดความสับสนวุ่นวายเพื่อเรียกร้องประชาธิปไตยของขบวนการนักศึกษา ในท่ามกลางสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่แพร่กระจายไปทั่วโลก ซึ่งได้รับผลกระทบกันทุกประเทศ ทั้งเศรษฐกิจตกต่ำ และความเหลื่อมล้ำ บทความนี้จึงเป็นการบอกเล่าความเคลื่อนไหวของขบวนการนักศึกษา ภายใต้บริบทการเมือง และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและฉายภาพให้เห็นถึงสาเหตุของการเคลื่อนไหว รวมถึงกลไกการพัฒนาขบวนการทางสังคม โดยเฉพาะแนวความคิด อุดมการณ์ และยุทธวิธี ซึ่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนบทบาทการเคลื่อนไหวทางการเมืองของนิสิต นักศึกษาในยุคสมัยปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การทบทวนทิศทางและถกเถียงแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับบทบาทของนิสิต นักศึกษากับการทํากิจกรรมเพื่อสังคมในเชิงสร้างสรรค์ อันเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของบัณฑิตอุดมคติไทยที่สังคมคาดหวัง

ขบวนการนักศึกษาออกมาเคลื่อนไหวทางการเมืองครั้งแรกที่เด่นชัดตั้งแต่ พ.ศ. 2500 ผ่านการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมาหลายครั้ง ล้มลุกคลุกคลานในการเรียกร้องประชาธิปไตย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันก็ยังคงเกิดการรัฐประหาร พ.ศ. 2557 จากการรัฐประหารนี้นำมาสู่การ

*

Received 17 October 2023; Revised 29 October 2023; Accepted 31 October 2023

เคลื่อนไหวทางการเมืองในปัจจุบันเริ่มจากความไม่พอใจของนักศึกษาที่เกิดจากการรัฐประหาร 2557 ของ คสช. จนกระทั่งมีการเลือกตั้งในปี 2562 และคิดว่าการเลือกตั้งจะนำไปสู่การใช้สิทธิ เพื่อเปลี่ยนแปลงประเทศไปในทิศทางใหม่ แต่สิทธิและเจตนารมณ์ของพวกเขาถูกบิดเบือน ถูกโค่นล้มโดยฝ่ายที่ต้องการสืบทอดอำนาจ ความไม่พอใจนี้จึงถูกปะทุออกมา ทำให้เกิดกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองในขณะนี้

คำสำคัญ: ความเคลื่อนไหวทางการเมือง, ขบวนการทางสังคม, ทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่, ขบวนการนักศึกษา

Abstract

Under the conflict crisis of Thai political society at present, there is a confusion of demanding for democracy of the student mob. In the midst of Covid-19 pandemic that has spread all over the world and affected every country in terms of economic downturn and increasing inequality. This article discusses students' movement under the changing political and social context in modern period and projects the cause of the movement including development mechanism of social process, especially on the concept, and tactics leading to changing movement of the students in modern day. This brings about to a revision of direction, argument and exchange towards students' role and innovative social activity that are one of the Thai ideological characteristics expected by society.

The first apparently students' process regarding politics took place in B.E. 2500. The process has gone through many major political changes, struggling along in the demand for democracy since from the past up to the present. The coup in B.E. 2557 led to the present political movement starting from students' discontentment upon the coup undertaken by the National Council of Peace and Order (NCPO). The general election in B.E. 2562 was expected to bring about the exercise of right in order to gear forward the

country into a new direction. But the right and intention have been distorted and toppled by those who wanted to hold on to power. The dissatisfaction bursts out in a form of political movement per se.

Keywords: Political movement, social process, collective behavior theory, Students' Movement

บทนำ

หากย้อนทบทวนบทบาททางการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนิสิตนักศึกษาไทยเริ่มมีบทบาททางการเมืองอย่างเด่นชัดเมื่อมีการเคลื่อนไหวต่อต้านการเลือกตั้งสกปรกภายใต้การนำของจอมพล ป. พิบูลสงคราม เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2500 (สมบัติ อารังธวังศ์, 2548) ต่อมานักศึกษาได้เข้าไปมีบทบาทสำคัญในการเรียกร้องประชาธิปไตยมาโดยตลอด นับตั้งแต่ประเทศไทยได้นำเอาระบอบประชาธิปไตยมาใช้เป็นเวลานานกว่า 50 ปี แต่ปรากฏว่าประชาธิปไตยที่นำมาใช้ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ระบบการเมืองตกอยู่ภายใต้เผด็จการอำนาจนิยม จากนั้นเข้าสู่ช่วงรัฐบาลยิ่งลักษณ์ หลังความผิดพลาดในประเด็นร่างพรบ.นิรโทษกรรม ทำให้แกนนำต่อต้านร่างกฎหมายนิรโทษกรรมที่นำโดยกลุ่ม ส.ส.ของพรรคประชาธิปัตย์ประกาศยกระดับการชุมนุมเป็นการขับไล่ระบอบทักษิณ (รัฐบาลยิ่งลักษณ์) การเมืองไทยขณะนั้นอยู่ในสภาวะตึงเครียด ความรุนแรงเกิดขึ้นบ่อยครั้งอันนำไปสู่การรัฐประหารของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ในวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 บทบาทนักศึกษาเริ่มปรากฏชัดขึ้นภายหลังการยึดอำนาจนั้น รัฐบาล คสช.ได้บังคับใช้กฎหมายความมั่นคงอย่างเข้มข้น รวมไปถึงการห้ามชุมนุมทางการเมือง ส่งผลให้บทบาทของนิสิตนักศึกษาถูกจำกัดทางกฎหมาย อย่างไรก็ตาม การรวมกลุ่มแสดงเชิงสัญลักษณ์ต่อต้านรัฐบาล คสช.กลับปรากฏขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น อีกด้านหนึ่ง ในสื่อสังคมออนไลน์นั้น นิสิต นักศึกษาสามารถวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาลอย่างกว้างขวาง ซึ่งต่อมาเกิดกลุ่มต่างๆ ใน social media มากมาย ทั้งในเชิงต่อต้านและสนับสนุนรัฐบาล (สมชัย แสนภูมิ และคณะ, 2562)

จากที่ได้กล่าวมาเห็นได้ว่า นิสิตและนักศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาทางการเมืองของประเทศไทยเป็นอย่างมากรวมทั้งยังถือได้ว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีแนวคิดและอุดมการณ์ทาง

การเมืองอย่างชัดเจน หากแต่เพียงในปัจจุบันบทบาทของนิสิตและนักศึกษาที่มีความสำคัญมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นิสิตและนักศึกษาที่เป็นความหวังใหม่ของประเทศ ให้ความสนใจกับการเมืองการปกครองมากขึ้น และจากบทบาทการต่อสู้ทางการเมืองของนิสิตนักศึกษาที่ผ่านมาได้ส่งผลกระทบต่อบทบาทของนิสิตนักศึกษาในปัจจุบัน ถึงแม้ว่านิสิตนักศึกษาจะกลับเข้ามามีบทบาททางการเมืองเหมือนแต่ก่อน แต่ในสายตาของคนทั่วไปยังมองว่าขบวนการนักศึกษาในปัจจุบันไม่เข้มแข็งเหมือนเดิม ซึ่งจากการศึกษาวิเคราะห์บทบาทของนักศึกษาในปัจจุบันพบว่าได้มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินบทบาทของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์มากขึ้น โดยเป็นตัวนำหรือเป็นหัวหอกในการเปลี่ยนแปลงเหมือนเมื่อก่อน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพเงื่อนไขทางการเมืองเปลี่ยนแปลงไป บทบาททางการเมืองของนักศึกษาจึงเปลี่ยนจากการเป็นผู้คอยสนับสนุนในระยะหลังมาเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงมากระตุ้นให้ประชาชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้หันมาสนใจปัญหาที่เกิดขึ้นและหาทางแก้ไข (ฉันทนา ธีธัญญะเศรษฐ์, 2530)

ด้วยเหตุผลข้างต้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบทบาทความเคลื่อนไหวทางการเมืองของขบวนการนักศึกษาในปี พ.ศ.2557 - 2566 ด้วยแนวคิดขบวนการทางสังคม (social movement) ในสำนักทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ของ เฮร์เบิร์ต บลูเมอร์ (Herbert Blumer) (มณีนัย ทองอยู่, 2557) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดขบวนการทางสังคม

ขบวนการทางสังคม (social movement) เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่คนในสังคมปัจจุบันสามารถรับรู้กันได้โดยทั่วไปในสังคมไทย เราได้รับรู้เรื่องขบวนการนักศึกษา ขบวนการพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย ขบวนการต่อสู้เพื่อสิทธิสตรี ขบวนการสมัชชาคนจน ขบวนการสิ่งแวดล้อม ขบวนการชีวิต ขบวนการสันติโลก ขบวนการเคลื่อนไหวต่อต้านเหมือนแร็พแทชที่จังหวัดอุดรธานี ขบวนการเคลื่อนไหวของเพศที่สาม ขบวนการเคลื่อนไหวต่อต้านเชื้อนปากมดลูก ขบวนการเคลื่อนไหวของผู้พิการ และอื่นๆ จากตัวอย่างปรากฏการณ์ทางสังคมอันหลากหลายที่อาจจัดว่าเป็นขบวนการทางสังคมที่กล่าวถึงข้างต้น ก็จะเห็นได้ว่า การให้คำจำกัดความของขบวนการทางสังคมคงมิใช่สิ่งที่ลงรอยกันได้ง่ายๆ ซึ่งก็มีใช้เรื่องแปลกแต่อย่างใด เพราะการให้คำจำกัดความของแนวคิดในทางสังคมศาสตร์และสังคมวิทยาก็มักประสบ

ปัญหาเช่นนี้เสมอ อย่างไรก็ตามแม้จะมีความแตกต่างกันในการให้นิยามความหมาย แต่เราก็จะเห็นว่ามีส่วนประเด็นที่เป็นความเห็นร่วม กันอยู่ (มณีมัย ทองอยู่, 2557)

ในที่นี้จะขอยกบางนิยามของคำว่าขบวนการทางสังคมขึ้นมาพิจารณา นิยามแรกเป็นนิยามที่ให้ไว้โดย เฮอเบิร์ต บลูเมอร์ (Herbert Blumer, 1969) เขาให้นิยามของขบวนการทางสังคมไว้ดังนี้

“ขบวนการทางสังคมคือกิจการที่กระทำแบบรวมหมู่ (collective enterprise) เพื่อสร้างระเบียบชีวิตแบบใหม่ ขบวนการทางสังคม ถือกำเนิดขึ้นจากสภาวะความระส่ำระสาย (unrest) และได้พลังกระตุ้นในด้านหนึ่งจากความไม่พึงพอใจ (dissatisfaction) กับรูปแบบการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่และในอีกด้านหนึ่งจากความต้องการและความหวังที่จะมีระบบชีวิตแบบใหม่ เส้นทางของขบวนการทางสังคมจะบ่งบอกถึงการก่อ กำเนิดของระเบียบชีวิตแบบใหม่”

นิยามที่ให้ไว้โดย ทาโร่ (Tarrow, 1998) เขาให้นิยามของขบวนการทางสังคมไว้ดังนี้ ซึ่งกล่าวถึงระยะเวลาที่ยาวนานของขบวนการทางสังคม ดังนี้

“การเมืองของความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อสามัญชน ด้วยการเป็นพันธมิตรกับพลเมืองที่มีอิทธิพลมากกว่าบางกลุ่ม รวมพลังกันและเผชิญหน้ากับชนชั้นนำ ผู้มีอำนาจ และฝ่ายตรงข้าม ... เมื่อถูกหนุ่จากเครือข่ายทางสังคมที่หนาแน่น และถูกกระตุ้นด้วยสัญลักษณ์ที่มีพลังทางวัฒนธรรม ซึ่งปลุกเร้าให้กระทำการ เมื่อนั้นการเมืองของความขัดแย้งจะนำไปสู่ปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องกับฝ่ายตรงข้าม ผลก็คือขบวนการทางสังคม”

นิยามสุดท้ายที่จะกล่าวถึงคือนิยามของแอนโทนี กิดเดนส์ (Giddens, 2001) ซึ่งโยงขบวนการทางสังคมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและให้แนวคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับพัฒนาการของขบวนการทางสังคม

“ขบวนการทางสังคมคือการรวมกลุ่มขนาดใหญ่ของคนซึ่งมารวมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม หรือสกัดกั้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ขบวนการทางสังคมมักดำรงอยู่ด้วยความขัดแย้งกับองค์การซึ่งมีวัตถุประสงค์ และทัศนคติที่ขบวนการต่อต้าน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อขบวนการประสบความสำเร็จในการทำหายอำนาจ ขบวนการก็อาจพัฒนาจนกลายเป็นสถาบัน (institutionalized) และอาจกลายเป็นองค์การ (organization) ในที่สุด”

ทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่

นักสังคมวิทยาที่ถูกจัดว่าเป็นนักคิดหลักของสำนักพฤติกรรมรวมหมู่ คือ เฮอเบิร์ต บลูเมอร์ (Herbert Blumer) บลูเมอร์เป็นนักคิดที่สำคัญของสำนักทฤษฎีปฏิสังสรรค์เชิงสัญลักษณ์ (symbolic interaction) ซึ่งเป็นสำนักทฤษฎีที่สำคัญสำนักหนึ่งในสาขาสังคมวิทยา เป็นที่รับรู้วบลูเมอร์ คือผู้ให้กำเนิดคำว่า symbolic interaction เขาได้รับอิทธิพลทางความคิดเป็นอย่างมากจาก George Herbert Mead ซึ่งเป็นอาจารย์ของเขา จากพื้นฐานการวิเคราะห์ขบวนการทางสังคมของ Le Bon และ Park ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีจิตวิทยา สังคมและจิตวิทยามวลชน บลูเมอร์ได้ขยายขอบเขตการวิเคราะห์โดยนำทฤษฎีปฏิสังสรรค์เชิงสัญลักษณ์เข้ามาใช้ และจะกล่าวถึงการอธิบายขบวนการทางสังคมโดย Herbert Blumer ซึ่งถือเป็นนักคิดคนสำคัญในสำนักคิดพฤติกรรมรวมหมู่ แนวคิดของบลูเมอร์ถือเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างสูงงอมของแนวคิดขบวนการทางสังคมภายใต้สำนักทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ เนื่องจากได้มีการพัฒนามาแล้วระยะหนึ่งจากงานของ Le Bon และ Park โดยบลูเมอร์ ได้นำแนวคิดปฏิสังสรรค์เชิงสัญลักษณ์มาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมรวมหมู่ ทำให้ แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาจนเป็นระบบมากขึ้น จนกลายมาเป็นตำราหลักทางสังคมวิทยาและคู่มือในการควบคุมฝูงชนของทหารและตำรวจ (มณีมัย ทองอยู่, 2557)

พฤติกรรมทางสังคมส่วนใหญ่มีลักษณะที่ปรกติและเป็นไปตามแบบแผน เนื่องจากคนทั่วไปมักประพฤติตัวสอดคล้องกับบรรทัดฐานทางสังคม คือสอดคล้องกับแนวทางหรือวิถีทางของการกระทำหรือความประพฤติที่เป็นที่ยอมรับกันทางสังคม ตามความคาดหวังของกลุ่ม หรือ ตามค่านิยมของสังคมนั้น ๆ อันเป็นผลมาจากการขบวนการขัดเกลาทางสังคม (socialization) เช่น พฤติกรรมในชั้นเรียน นักเรียนจะเข้าชั้นเรียนตามเวลาเรียน ฟังและจดคำบรรยาย พูดหรือตั้งคำถามในช่วงเวลาออกจากห้องเรียนเมื่อหมดเวลา แม้ว่าจะมีพฤติกรรมอื่นๆ ที่นักศึกษาอาจทำได้ในห้องเรียนแต่โดยทั่วไปแล้ว นักศึกษาทุกคนจะแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่คาดหวังได้ แต่หากเกิดไฟไหม้ขึ้นในห้องเรียน บรรทัดฐานทางสังคมของพฤติกรรมในชั้นเรียนจะสลายลง พฤติกรรมทางสังคมในชั้นเรียนกลายเป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้ อาจมีภาวะความตึงเครียดกันออกจากห้องเรียน ไม่ให้ความร่วมมือ ไม่สนใจคำสั่งของอาจารย์ หรือผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมทางสังคมบางประเภทจะเกิดขึ้นในบริบท ที่บรรทัดฐานทางสังคมหายไปหรือขาดความชัดเจน ในภาวะเช่นนี้ ผู้คนมักจะสร้างหรือแสดงพฤติกรรมในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม นักสังคมวิทยาเรียก

พฤติกรรมดังกล่าวนี้ว่า พฤติกรรมรวมหมู่ (collective behavior) คือเป็นการกระทำทางสังคมที่เป็นไปเอง (spontaneous) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้คนพยายามที่จะหาทางออกร่วมกันต่อสถานการณ์ที่กำกวม พฤติกรรมรวมหมู่กินความถึงพฤติกรรมทางสังคมหลายรูปแบบ เช่น ฝูงชนแตกตื่น (panic crowd) ฝูงชนคลั่ง (mob) การคลั่งไคล้ (Craze) การคลั่งนิยมชั่วคราว (fad) ข่าวลือ (rumor) และการจลาจล (riot) เป็นต้น นอกจากพฤติกรรมรวมหมู่ดังกล่าวแล้วยังมีพฤติกรรมทางสังคม อีกรูปแบบหนึ่งซึ่งสามารถบวกรวมแบบแผนชีวิตทางสังคมที่ดำรงอยู่ คือ พฤติกรรมที่เรียกว่า ขบวนการทางสังคม (social movement) ตัวอย่าง เช่น การที่คนจำนวนมากเข้าร่วมกันเพื่อสร้างหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น ขบวนการต่อต้านนิวเคลียร์ ขบวนการสตรี ขบวนการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น (Robertson, 1988)

ขบวนการทางสังคมในสำนักทฤษฎีพฤติกรรมรวมหมู่ของ เฮอเบิร์ต บลูเมอร์ ที่พัฒนาขึ้นมาจากฐานคิด ทฤษฎีปฏิสังสรรค์เชิงสัญลักษณ์ บลูเมอร์ให้ความสำคัญกับการอธิบายว่า ขบวนการทางสังคมเกิดขึ้นได้อย่างไร และมีพัฒนาการไปอย่างไร บลูเมอร์สนใจขบวนการทางสังคมเนื่องจากมันเป็นช่วงตอนที่ระเบียบทางสังคมแบบใหม่ๆ กำลังค่อยๆ ถูกสถาปนาขึ้นและค่อยๆ ตั้งมั่นขึ้นในสังคม เขาอธิบายถึงภาวะของสังคมที่เริ่มเสถียรเนื่องจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเชิงวัตถุหรือการเปลี่ยนแปลงของความคาดหวังของคน ความไม่สอดคล้องกันนี้ ก่อให้เกิดความตึงเครียดขึ้นในกลุ่มคนที่ไม่ได้รับในสิ่งที่พวกเขาคาดหวัง อันนำไปสู่ความระส่ำระสายทางสังคม ซึ่งจะพัฒนาต่อไปเป็นพฤติกรรมขั้นพื้นฐานในรูปแบบต่างๆ ขบวนการทางสังคมอาจจัดได้ว่าเป็นพฤติกรรมขั้นพื้นฐานแบบหนึ่ง อาจเริ่มเกิดขึ้นจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางความคิดของคนในสังคม หรือที่เรียกว่า กระแสวัฒนธรรม และค่อยๆ พัฒนาต่อไปจนตกผลึกกลายเป็นขบวนการทางสังคมแบบเฉพาะที่มีความหนักแน่นมากขึ้น กลไกที่ทำให้ขบวนการทางสังคมแบบกว้าง พัฒนาไปเป็นขบวนการแบบเฉพาะ ได้แก่ การปลุกเร้า ความเป็นกลุ่มก้อน การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างอุดมการณ์กลุ่ม และยุทธวิธี เพื่อดึงคนและทรัพยากรเข้าสู่ขบวนการกลไกทั้ง 6 ประการนี้ จะช่วยให้ขบวนการทางสังคมมีความเข้มแข็ง สามารถโน้มนำให้สมาชิกในขบวนการรวมกลุ่มเคลื่อนไหวกดดันเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (มณีมัย ทองอยู่, 2557)

ความเคลื่อนไหวทางการเมืองของขบวนการนักศึกษาไทยในปี พ.ศ.2557 - 2566

จุดเริ่มต้นการเคลื่อนไหวของขบวนการนักศึกษาเริ่มจากหลังการรัฐประหาร 2557 แม้ คสช. จะบังคับใช้กฎหมายห้ามการชุมนุมแต่ก็ยิ่งปรากฏว่ามีการแสดงออกถึงการต่อต้านรัฐประหารในเชิงสัญลักษณ์จากกลุ่มนักศึกษาเช่น การจุดเทียนต้านรัฐประหารของกลุ่มอาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การชูสามนิ้วอันเป็นสัญลักษณ์ที่ปรากฏในภาพยนตร์เรื่อง “เดอะยังเกอร์เกมส์” เพื่อสื่อถึงการอารยะขัดขืนและการกดขี่ข่มเหง ซึ่งปรากฏว่าการชูสามนิ้วได้รับความนิยมมาก การนัดกินแซนด์วิช การอ่านหนังสือเรื่อง 1984 ของ จอร์จ ออร์เวลล์ และการเปิดเพลงชาติฝรั่งเศส เป็นต้น (สงกรานต์ รัตน์พลที, 2561) ต่อมานายธนาธร ได้จัดชุมนุมระยะสั้นภายใต้ชื่อ “เมื่อเสียงที่พวกเราเลือกเข้าสภาไม่มีค่า ได้เวลาประชาชนออกมาส่งเสียงด้วยตัวเอง” ในวันที่ 14 ธันวาคม 2562 ที่บริเวณสกายวอล์ก สีแยกปทุมวัน การชุมนุมดังกล่าว เป็นรูปแบบการชุมนุมแบบแฟลชม็อบ เกิดขึ้นหลังจากคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีมติส่งเรื่องให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยยุบพรรคอนาคตใหม่ กรณีกู้ยืมเงินจากนายธนาธร พรรคอนาคตใหม่ระบุว่า เป้าหมายของการชุมนุมในครั้งนี้ ต้องการดึงคนรุ่นใหม่ หน้าใหม่ ออกมาสู่โลกแห่งความเป็นจริง ไม่ใช่แค่ในออนไลน์ (เดลินิวส์ ออนไลน์, 2562)

จากนั้นเข้าสู่ปฐมบทของการเคลื่อนไหวทางการเมืองของขบวนการนักศึกษาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เริ่มต้นจากเหตุการณ์ที่ศาลรัฐธรรมนูญมีมติยุบพรรคอนาคตใหม่ ด้วย 2 คดีสำคัญ คือ 1.คดีเงินกู้ ให้ยุบพรรคอนาคตใหม่ และตัดสิทธิ์ทางการเมือง 10 ปี ของนายธนาธร จึงรุ่งเรืองกิจ ผู้ก่อตั้งพรรค 2.คดีหุ้นสื่อ ทำให้สมาชิกภาพ ส.ส. ของนายธนาธร จึงรุ่งเรืองกิจ หัวหน้าพรรคอนาคตใหม่ สิ้นสุดลงตั้งแต่วันที่ 23 พ.ค. 2562 จากกรณีถือครองหุ้นในบริษัท วิลัค มีเดีย จำกัด ทั้งสองคดีสร้างความไม่พอใจกับกลุ่มผู้สนับสนุน ทั้งสะสมกับความเบื่อหน่ายในตัวพล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา และรัฐบาลทหาร ที่เข้ามาบริหารประเทศเกือบ 6 ปี จนเกิดกลไกสืบทอดอำนาจผ่านการออกแบบรัฐธรรมนูญฉบับปี 2560 สกัดฝ่ายตรงข้ามตั้งแต่ออกกฎหมาย ที่ไม่เป็นธรรม ด้วยเหตุนี้ทำให้พลังของคนหนุ่มสาว ที่เจ็บหายจากทางการเมือง นักศึกษาถูกตั้งคำถามว่า ไม่สนใจปัญหาบ้านเมือง อยู่ในโลกโซเชียล บันเทิงเรจรมย์ ต่อมาเมื่อนักศึกษา ตื่นตัวต่อปัญหาทางการเมืองที่เกิดขึ้น และรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมในการตัดสินคดี ต่อมาเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2563 ได้เกิด “แฟลชม็อบ” ของกลุ่มนักศึกษาและคนรุ่นใหม่ใน

หลายพื้นที่ทั่วประเทศ โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษา แม้ว่าการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การชุมนุมเรียกร้องของกลุ่มนักศึกษาต้องยุติลงระยะหนึ่งระหว่างเดือน มีนาคม-มิถุนายน แต่ทันทีที่สถานการณ์โรคระบาดคลี่คลายลงและรัฐบาลผ่อนปรนมาตรการควบคุมโรคลง การเคลื่อนไหวก็กลับมาอีกครั้งอย่างรวดเร็ว จากนั้นเกิดเหตุการณ์การหายตัวไปอย่างปริศนาของนายวันเฉลิม สัตย์ศักดิ์สิทธิ์ ผู้ลี้ภัยทางการเมืองวัย 35 ปี จากบริเวณหน้าที่พักในกัมพูชาเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน และการรวบตัว “ไมค์ ภาณุพงศ์ จาดนอก” กับ “นน ณิชขุนน พยัมพันธ์” กลุ่มเยาวชนชวนตะวันออกเพื่อประชาธิปไตย ขณะชูป้ายประท้วง พล.อ.ประยุทธ์ ที่จังหวัดระยอง เมื่อกลางเดือน กรกฎาคม นำมาสู่การนัดชุมนุมใหญ่ที่อนุสาวรีย์ประชาธิปไตย เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม ถือเป็นจุดกำเนิดของ “กลุ่มเยาวชนปลดแอก” และเป็นการชุมนุมบนท้องถนนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งยื่น 3 ข้อเรียกร้องคือ หยุดคุกคามประชาชน ร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ และยุบสภา แต่สิ่งที่ต้องบันทึกไว้ก็คือ การเคลื่อนไหวที่นำโดยนักศึกษาและเยาวชนในครั้งนี้ได้มีข้อเรียกร้องเรื่องการปฏิรูปสถาบันพระมหากษัตริย์ และการพูดถึงสถาบันกษัตริย์ อย่างเปิดเผยในที่สาธารณะจนหลายคนเรียกว่าเป็นการเคลื่อนไหวที่ “ทะลุเพดาน” (บีบีซี นิวส์ ออนไลน์, 2563)

ก่อนที่ต่อมาจะมี 2 เหตุการณ์ที่เป็นจุดตัดสำคัญ คือ การชุมนุมวันที่ 3 สิงหาคม ซึ่ง “ทนายอานนท์ นาภา” จัดกิจกรรม “เสกศาลาปกป้องประชาธิปไตย” โดยได้พูดถึงแนวทางการปฏิรูปสถาบันอย่างเป็นทางการ อีกเหตุการณ์คือ การชุมนุมของแนวร่วมธรรมศาสตร์และการชุมนุม โดยใช้ชื่อกิจกรรม “ธรรมศาสตร์จะไม่ทน” เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต อันเปรียบเป็นการ “ปักหมุด” เรื่องการเคลื่อนไหวปฏิรูปสถาบันกษัตริย์ เพราะได้มีการเปิดวิดีโอคอลของ “ปวิน ชัชวาลพงศ์พันธ์” ที่พูดถึงสถาบันกษัตริย์ผ่านเวทีใหญ่ครั้งแรกๆ จากนั้น “รุ่ง บัณญา สิทธิจิรวัฒนกุล” ก็ได้อ่าน 10 ข้อเสนอปฏิรูปสถาบันกษัตริย์ นี่คือการปูพื้นมาสู่การชุมนุมที่อนุสาวรีย์ประชาธิปไตยวันที่ 16 สิงหาคม โดยมีการยกระดับชื่อกลุ่มจาก “เยาวชนปลดแอก” เป็น “ประชาชนปลดแอก” กับแนวทางต่อสู้ชุดใหม่ คือ 3 ข้อเรียกร้อง หยุดคุกคามประชาชน, ร่างรัฐธรรมนูญใหม่ และยุบสภา บนหลัก 2 เงื่อนไขคือ ไม่มีการรัฐประหาร และไม่มีรัฐบาลแห่งชาติ ภายใต้อำนาจ 1 ความฝันคือ การมีระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญอย่างแท้จริง ความเข้มข้นของการชุมนุมขึ้นสู่จุดสูงสุดระหว่างวันที่ 19-20 กันยายน ซึ่งมีกลุ่ม “คณะราษฎร 2563” เป็นผู้จัดกิจกรรม ใช้ชื่อกิจกรรมว่า “19 กันยา ทวงอำนาจคืนราษฎร” โดยได้ทวงคืนพื้นที่สนามหลวง

เป็น “สนามราษฎร” รวมทั้ง “ปึกหมุดคณะราษฎร 2563” ลงกลางสนามหลวง ก่อนจะเดินขบวนไปยังทำเนียบองคมนตรีเพื่อยื่น 10 ข้อเสนอปฏิรูปสถาบัน แต่สุดท้ายได้ยื่นผ่าน พล.ต.ท.อัศวิน พงษ์เกตุรา ผบ.ช.น.ที่หน้าศาลฎีกาแทน จนเข้าสู่การชุมนุมใหญ่ วันที่ 14 ตุลาคม ซึ่งเป็นการรวมตัวของกลุ่มต่าง ๆ เช่น แนวร่วมธรรมศาสตร์และการชุมนุม เยาวชนปลดแอก กลุ่มดาวดิน และกลุ่มฟื้นฟูประชาธิปไตย จัดการชุมนุมใหญ่ที่อนุสาวรีย์ประชาธิปไตย (ปรัชญา นงนุช, 2564)

อนึ่งช่วงเย็นวันนี้ (14 ต.ค.) ได้เกิดเหตุการณ์สำคัญขึ้นขณะที่ขบวนเสด็จ สมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี และ สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอ เจ้าฟ้าทีปังกรรัศมีโชติ โดยเสด็จในการนี้ด้วย ทรงเสด็จพระราชดำเนินแทนพระองค์ทรงบำเพ็ญพระราชกุศลถวายผ้าพระกฐิน พุทธศักราช 2563 ที่วัดราชโอรสารามราชวรวิหาร และวัดอรุณราชวรารามราชวรมหาวิหารผ่านบริเวณถนนพิษณุโลก ข้างทำเนียบรัฐบาล โดยมีกลุ่มผู้ชุมนุมมีอบปลดแอก และเจ้าหน้าที่ตำรวจเผชิญหน้ากันอยู่ “ครั้งแรกในประวัติศาสตร์ชาติไทย ขบวนรถ “พระราชินี” ล้อมด้วยฝูงชน ที่ยืนชูสามนิ้ว และตะโกนคำต่างๆ โดยที่พระองค์ทรงยิ้มและโบกพระหัตถ์ให้ (ผู้จัดการออนไลน์, 2563) ต่อมาผู้ชุมนุมเคลื่อนขบวนไปปักหลักค้างคืนที่หน้าทำเนียบรัฐบาล เรียกร้องให้นายกฯ ลาออก ร่างรัฐธรรมนูญใหม่ และปฏิรูปสถาบันกษัตริย์ซึ่งถือเป็นหมุดหมายสำคัญที่ทำให้สถานการณ์ของทั้ง 2 ฝ่ายเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เมื่อ พล.อ. ประยุทธ์ออกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินที่มีความร้ายแรงในพื้นที่กรุงเทพฯ แต่ได้คงคำสั่งไว้เพียง 1 สัปดาห์เท่านั้น ทว่าการชุมนุมก็ไม่ได้ลดลงและยังเพิ่มมวลชนมากขึ้นโดยเฉพาะหลังเหตุการณ์สลายการชุมนุมด้วยการฉีดน้ำผสมแก๊สน้ำตาที่แยกปทุมวันเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม (ปรัชญา นงนุช, 2564)

ตลอด 2 เดือนที่ผ่านมาเกิดการชุมนุมของกลุ่มต่าง ๆ มากมายและถี่ขึ้น โดยข้อเรียกร้องและสิ่งที่ปราศรัยในการชุมนุมก็เน้นไปยังเรื่องการปฏิรูปสถาบันชัดเจน การชุมนุมในช่วงแรก รัฐบาลและฝ่ายความมั่นคงยังอยู่ใน “สภาวะตั้งรับ” ทำให้ฝั่งผู้ชุมนุมใช้ “ยุทธวิธีแกงเทโพ” หลอกเจ้าหน้าที่รัฐ แต่ในระยะหลังมานี้ฝ่ายความมั่นคงก็เริ่มรู้วิธี “รับมือจับทาง” คนรุ่นใหม่มากขึ้น นอกจากนี้ ผู้ชุมนุมเริ่มไปแตะพื้นที่เชิงสัญลักษณ์มากขึ้น โดยเมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2563 ผู้ชุมนุมได้เดินขบวนมาจากอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยเพื่อไปยังสำนักพระราชวังในการทำกิจกรรมเขียนจดหมายหรือส่งประชาสัมพันธ์ ซึ่งสุดท้ายแล้วได้มีการเปิดพื้นที่ให้แค่หน้าศาลฎีกาเท่านั้น ทว่าจุดเปลี่ยนได้เกิดขึ้นอีกครั้งในการชุมนุมหน้ารัฐสภาวันที่ 17 พฤศจิกายน หลังเจ้าหน้าที่ใช้แก๊สน้ำตา รถน้ำ รวมทั้งเกิดเหตุปะทะระหว่างกลุ่มราษฎร

และกลุ่มไทยภักดีที่แยกเกียกกาย หลังจากนั้นมีการนัดชุมนุมใหญ่ที่หน้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อเนื่องในวันที่ 18 พฤศจิกายน รวมทั้งมีการพ่นเขียนข้อความประท้วงตามกำแพงและพื้นถนน นำมาสู่การออกแถลงการณ์ของนายกรัฐมนตรีที่ส่งสัญญาณเตรียมปิดฟู้ดใช้ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 112 อีกครั้ง จากนั้น พล.อ.ประยุทธ์ยังให้สัมภาษณ์ว่า เตรียมบังคับใช้ “กฎหมายทุกฉบับ” แม้นายกฯ จะหลีกเลี่ยงการกล่าวอ้างถึงสถาบันโดยตรง แต่ก็ระบุว่าคนที่อยู่รับไม่ได้และเขาก็จะไปร้องทุกข์กล่าวโทษกับคนที่มัวพฤติกรรมล่วงละเมิดสถาบัน ต่อมาวันที่ 25 พฤศจิกายน 2563 คณะราษฎรได้นัดชุมนุมที่สำนักงานทรัพย์สินพระมหากษัตริย์ แต่ต้องเปลี่ยนแผนไปชุมนุมที่หน้าธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่แทน เพราะพื้นที่โดยรอบสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีการติดตั้งตู้คอนเทนเนอร์และรั้วลวดหนาม รวมทั้งมีการใช้ “ทหารนอกเครื่องแบบ” ดูแลพื้นที่ พร้อมปักป้าย “เขตพระราชฐาน” จากนั้นวันที่ 29 พฤศจิกายน ผู้ชุมนุมได้นัดรวมตัวกันหน้า ร.1 ทม.รอ. ก่อนจะเปลี่ยนที่เป็น ร.11 ทม.รอ. แทน หลังมีการใช้ตู้คอนเทนเนอร์ ลวดหนาม ปิดกั้นพื้นที่หน้า ร.1 ทม.รอ. เพราะเป็นพื้นที่ “เขตพระราชฐาน” โดยทั้ง 2 หน่วยถูกโอนจากกองทัพบกมาเป็นหน่วยบัญชาการถวายความปลอดภัยรักษาพระองค์ อีกปรากฏการณ์สำคัญคือ กลุ่มราษฎรได้นัดชุมนุมที่ถนนอักษะ พร้อมจัดกิจกรรมรำลึกถึง “คนเสื้อแดง” เช่น วางโลศพ วางดอกไม้จันทน์ การเทสีแดงแทนเลือด เป็นต้น (ปรัชญา นงนุช, 2564) จากนั้นไม่กี่วัน เพจ “เยาวชนปลดแอก” ซึ่ง ณ ปัจจุบัน ถือเป็นกลุ่มย่อยหนึ่งใน “คณะราษฎร” ได้โพสต์แนวทางการต่อสู้ครั้งใหม่ ด้วยคำว่า “รัฐที่มหาชนเป็นใหญ่ สาธารณรัฐ Republic” ก่อนจะขยายเพิ่มว่า “RT MOVEMENT-ทีมขอเดิยมูฟเมนต์” ไม่มีแกนนำ ไม่ตั้งเวที ไม่มีการด ไม่มีรถห้องน้ำ ไม่มีการเจรจา ไม่มีการต่อรอง มาร่วม RESTART THAILAND เพื่อสร้างสังคมที่ “คนเท่ากัน” จากนั้นเปิดสัญลักษณ์คล้าย “ค้อนเคียว” เพื่อเป็นตัวแทนของ “ชนชั้นแรงงานเกษตรกร” ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง “ขยายมวลชน” จาก “คนรุ่นใหม่” ที่ผสมกับ “คนเสื้อแดง” มาสู่ “ภาคแรงงานเกษตรกร” นั่นเอง (เดลินิวส์ออนไลน์, 2563)

ด้าน พล.อ.ประยุทธ์ กล่าวถึงเรื่องเดียวกันว่า ฝ่ายกฎหมายกำลังพิจารณาว่าประเด็นนี้เข้ากำหนดกฎเกณฑ์อะไรหรือไม่ ซึ่งรัฐบาลต้องป้องปรามหยุดยั้งไม่ให้ไปถึงจุดนั้น เพราะฉะนั้น ใครเข้าข่ายกระทำความผิดฐานยุยงปลุกปั่นจะต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย พร้อมย้ำว่าประเทศไทยไม่ใช่สาธารณรัฐ สถานการณ์ทั้งหมดดูเหมือนว่าฝ่ายรัฐจะใช้ “ยุทธวิธีรอเวลา” ด้วยการดำเนินคดีตามหลัง เห็นได้ชัดคือกรณี ม.112 ที่ปล่อยให้เวลาล่วงเลยมาหลาย

เดือนจน “สถานการณ์สุกงอม” ซึ่ง “เพนกวิ้น พริษฐ์ ชิวารักษ์” ตั้งข้อสังเกตว่า คนที่ไปฟ้องร้องดำเนินคดี ม.112 เป็นเครือข่ายที่ถูกจัดตั้งมา โดยหากย้อนดูประวัติจะพบว่าอยู่หัวตรงข้ามกับฝั่งผู้ชุมนุม ไม่ใช่ประชาชนทั่วไป (ปรีชญา นงนุช, 2564) จากนั้นการเคลื่อนไหวผ่านมาถึงปี 2564 โดยแกนนำอยู่ระหว่างประเมินสถานการณ์ “สุกงอม” ตามที่นายอานนท์ เคยปราศรัยไว้ว่า ให้ตลอดปี 2564 เป็นการยกระดับชุมนุม “บวกเป็นบวก” พลันที่ เพนกวิ้น พริษฐ์ ชิวารักษ์ แกนนำคณะราษฎร 2563 ออกมาประกาศข่าวจากทนายความว่ามีความพยายามจะนำตัวนักศึกษาประชาชนที่เคลื่อนไหวเรื่องปฏิรูปสถาบันฯ เข้าเรือนจำให้หมดภายในเดือนมีนาคมนี้ จากนั้นเพียงไม่นาน อานนท์ นำภา แกนนำกลุ่มราษฎรอีกรายออกมาประกาศ “เงื่อนไข” เริ่มต้นมือบอยอย่างเป็นทางการ สถานที่ และเวลา หากตำรวจฝากขังนักศึกษาแล้วศาลไม่ให้ประกันกลายเป็น “สัญญาณแรก” จากแกนนำเตรียมพื้นมือรอบใหม่ เล็งนัดหมายออกมาชุมนุมใหญ่ตามยุทธศาสตร์ปี 2564 พร้อมลุยตลอดปี โดยก่อนหน้านี้ แกนนำเครือข่ายกลุ่มราษฎร พยายามเลี่ยงกระแสจัดกิจกรรมเคลื่อนไหว “เชิงลับ” ติดป้ายรณรงค์ยกเลิกกฎหมายอาญามาตรา 112 ตามสถานที่สำคัญในกรุงเทพฯ ตั้งแต่ แยกโศก สะพานปิ่นเกล้า ห้างไอคอนสยาม รวมไปถึงหัวเมืองต่างจังหวัดอาทิ จากเหมืองแร่วังสะพุง (เลย) ห้างเซ็นทรัลพลาซาโคราช คู่ขนานไปกับการใช้ “สื่อสังคมออนไลน์” เคลื่อนไหวใต้ดิน และบนดินระหว่างเว้นวรรคการชุมนุมข้ามปี (กรุงเทพธุรกิจ ออนไลน์, 2564)

จากการชุมนุม 10 กุมภาพันธ์ 2564 กลุ่มราษฎรกลับมาจัดการชุมนุมอีกครั้งในรอบ 3 เดือน ในชื่อ ‘รวมพลคนไม่มีจะกิน ดีหม้อไล่เผด็จการ’ บนสกายวอล์ก แยกปทุมวัน ผู้ชุมนุมนำหม้อ จาน ชาม มาตีและเคาะ เลียนแบบการประท้วงรัฐประหารในพม่าและลาตินอเมริกา โจมตีรัฐบาลว่าแก้ปัญหาโรคระบาดล่าช้า เศรษฐกิจล้มเหลว ประชาชนตกงาน ต่อมาวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564 (ครั้งแรกที่ใช้กระสุนยาง) กลุ่ม REDEM (Restart Democracy) ซึ่งแยกจากเยาวชนปลดแอก (แต่ยังใช้พื้นที่โซเชียลมีเดียร่วมกัน) เปิดตัววันที่ 24 กุมภาพันธ์ เดินขบวนจากอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิไปชุมนุมประท้วงโดยไม่มีแกนนำที่กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กราชวัลลภรักษาพระองค์ ที่ตั้งของบ้านพักของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ช่วงค่ำแกนนำยุติการชุมนุมเวลาประมาณ 21.30 น. แต่ผู้ชุมนุมบางส่วนยังอยู่ต่อ และถูกสลายการชุมนุมด้วยแก๊สน้ำตา รถฉีดน้ำแรงดันสูง และเป็นครั้งแรกที่ใช้กระสุนยาง ต่อมา 20 มีนาคม 2564 มีการจัดการชุมนุมของกลุ่ม REDEM ที่ท้องสนามหลวง หน้าพระบรมมหาราชวัง เจ้าหน้าที่ตั้งเครื่องกีดขวางเป็นตู้คอนเทนเนอร์และรั้วลวดหนาม เหตุปะทะระหว่างผู้ชุมนุมบางส่วนกับตำรวจควบคุมฝูงชนเริ่มต้นประมาณ 18.30 น. เมื่อผู้ชุมนุมส่วนหนึ่งพยายามรื้อ

เครื่องกีดขวาง ตำรวจใช้ไม้กระบองทุบตี เครื่องฉีดน้ำแรงดันสูง แก๊สน้ำตา และกระสุนยาง กับผู้ประท้วง มีผู้บาดเจ็บจำนวนมาก รวมทั้งสื่อมวลชน ต่อมา 24 มีนาคม 2564 กลุ่มแนวร่วมธรรมศาสตร์และการชุมนุมจัดชุมนุมบริเวณแยกราชประสงค์ เป็นการชุมนุมที่กลับมาใช้รูปแบบตั้งเวทีและมีแกนนำ นับเป็นการชุมนุมที่นี้เป็นครั้งที่ 5 ของกลุ่มราษฎรจากนั้นวันที่ 2 พฤษภาคม 2564 กลุ่ม REDEM จัดการชุมนุมอีกครั้งในรูปแบบคาราวานรถจักรยานยนต์ เพื่อประท้วงการคัดค้านการประกันตัวผู้ชุมนุม จนเกิดการปะทะกับเจ้าหน้าที่ ต่อมา 7 สิงหาคม 2564 กลุ่มเยาวชนปลดแอก (Free Youth) จัดการชุมนุมตลอดวัน #มือบ7สิงหา ย้ายสถานที่จากจุดตั้งต้นอนุสาวรีย์ประชาธิปไตย เคลื่อนไปทางอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ มีเป้าที่กรมทหารราบที่ 1 ระหว่างทางเกิดการปะทะหลายจุด เจ้าหน้าที่ควบคุมฝูงชนฉีดน้ำแรงดันสูง และระดมยิงแก๊สน้ำตา กระสุนยาง มีรถควบคุมตัวผู้ต้องขังถูกเผา แม้จะประกาศยุติการชุมนุมตั้งแต่ช่วงเย็น แต่ยังมีการปะทะอยู่ที่สามเหลี่ยมดินแดงและซอยรางน้ำ ตามมาด้วยประเด็นถกเถียงในโซเชียลมีเดียเรื่องความรุนแรง วิจารณ์กลุ่ม Free Youth จนเกิดแฮชแท็ก #แบนFreeYouth (ไทยรัฐออนไลน์, 2564)

จากนั้นการเคลื่อนไหวผ่านมาถึงปี 2565 สถานการณ์โควิดโอไมครอนพาประเทศไทยเข้าสู่การระบาดระลอกที่ 4 แม้รัฐบาลจะออกมาตรการภายใต้สถานการณ์โควิดที่ผ่อนคลายกว่าในปี 2564 แต่ในวันที่ 25 มกราคม 2565 เว็บไซต์ราชกิจจานุเบกษาเผยแพร่ประกาศขยายระยะเวลาประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร (ครั้งที่ 16) ไปจนถึง 31 มีนาคม 2565 ลงนามเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2565 ส่งผลประเทศไทยอยู่ภายใต้กฎหมายเฉพาะในสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นเวลากว่า 2 ปี ขณะที่ผู้ที่ออกมาใช้สิทธิเสรีภาพในการแสดงออก และชุมนุมกลับถูกดำเนินคดีด้วยข้อหาฝ่าฝืนพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 จากข้อมูลของศูนย์ทนายความเพื่อสิทธิมนุษยชนระบุว่า เฉพาะปีพุทธศักราช 2564 ที่ผ่านมามีผู้ถูกดำเนินคดีในข้อหาฝ่าฝืนพ.ร.ก.ฉุกเฉินไม่ต่ำกว่า 1,244 คน เป็นคดีกว่า 542 คดี และเนื่องจากสถานการณ์โควิดโอไมครอนระบาดต่อเนื่อง ส่งผลกระทบด้านเศรษฐกิจต่อประชาชน และสถานการณ์ผู้ถูกคุมขังทางการเมืองในระหว่างที่พิจารณาคดียังคงดำเนินต่อเนื่อง เป็นจำนวน 18 ราย โดยบางรายถูกคุมขัง กว่า 6 เดือน โดยข้อหาหลักตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 112 รวมถึง แกนนำราษฎรอาทิ พริษฐ์ ชิวารักษ์ และ จตุภัทร บุญภัทรรักษา ถูกคุมขังตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2564 อานนท์ นำภา ถูกคุมขังตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2564 และ ภาณุพงศ์ จาดนอก ถูกคุมขังตั้งแต่

วันที่ 23 กันยายน 2564 แม้แนวโน้มการชุมนุมไม่ได้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นมากนัก และตัวเลขการดำเนินคดีลดน้อยลงตามจำนวนการชุมนุมที่เกิดขึ้น หากแต่ดำเนินคดีต่อเนื่องกับการชุมนุมในแทบทุกประเด็น และหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งการปิดกั้นพื้นที่การชุมนุมยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากสถิติของศูนย์ทนายความเพื่อสิทธิมนุษยชนรายงานว่า นับตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม 2563 จนถึงวันที่ 31 มกราคม 2565 มีประชาชนที่ถูกดำเนินคดีจากสถานการณ์ชุมนุมทางการเมือง และการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองอย่างน้อย 1,767 คน ในจำนวน 1,009 คดี (Mop Data Thailand ออนไลน์, 2565)

ต่อมาวันที่ 7 พ.ค. 2565 ผู้สื่อข่าวรายงานเมื่อเวลา 16.20 น. ที่สกายวอล์ก แยกปทุมวัน กรุงเทพฯ 'แอมป์' ผนวกรัช เลียงวัฒนา นักกิจกรรมที่ออกมาเคลื่อนไหวร่วมกับคณะราษฎร เมื่อปี 2563 และเป็นผู้ถูกกล่าวหาคดี ม.112 ออกมาเชิญชวนประชาชนทำกิจกรรมแสดงออกเชิงสัญลักษณ์โดยการวางดอกไม้ เพื่อส่งต่อกำลังใจถึงนักกิจกรรมและประชาชนที่ถูกคุมขังจากคดีทางการเมือง และมาตรา 112 ทั้งนี้ ในเวลา 17.00 น. เป็นกิจกรรมยืน หยุด ช้าง นำโดยกลุ่ม 14 ขุนพลคนของราษฎร กลุ่มทะลุแก๊ซ ก็มาดีแก๊ซ และทะลุคุก เพื่อเรียกร้องให้มีการปล่อยตัวนักกิจกรรมทางการเมืองและประชาชนที่ถูกคุมขังอย่างยุติธรรม (ประชาไท ก ออนไลน์, 2565) จากนั้นวันที่ 12 ก.ย. 2565 ผู้สื่อข่าวรายงานเมื่อเวลา 16.00 น. ลานอาภรณ์หน้าศาลฎีกา ถนนราชดำเนิน กลุ่มพลเมืองโต้กลับ (Resistant Citizen) นำโดย พันธศักดิ์ ศรีเทพ จัดกิจกรรมแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ 'ยืน หยุด ช้าง' ครั้งที่ 120 ท่ามกลางสายฝนโปรยปราย เพื่อเรียกร้องสิทธิการประกันตัวให้ผู้ถูกคุมขังทางการเมือง และยกเลิกการใช้มาตรา 112 ทั้งนี้ กลุ่มพลเมืองโต้กลับจัดกิจกรรม 'ยืน หยุด ช้าง' อย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีที่ผ่านมา โดยกิจกรรมเริ่มตั้งแต่เวลา 17.30-18.42 น. รวมเป็นเวลา 1.12 ชั่วโมง เวลาเดิมทุกวัน (ประชาไท ข ออนไลน์, 2565) ตลอดปี 2565 ที่ผ่านมามีประชาชนและนักกิจกรรมทางการเมืองทยอยเข้าและออกเรือนจำอย่างต่อเนื่องในหลายคดี ตั้งแต่ช่วงเดือนมีนาคมจนถึงช่วงสิ้นปี โดยตลอดทั้งปีมีผู้ถูกคุมขังในคดีที่เกี่ยวข้องกับการเมือง อย่างน้อย 47 ราย ในจำนวนนี้ได้รับการปล่อยตัวแล้ว 31 ราย และยังคงถูกคุมขังอยู่ 15 ราย แบ่งเป็นการถูกขังระหว่างต่อสู้คดี 11 ราย และเป็นการถูกขังในฐานะนักโทษเด็ดขาด เนื่องจากคดีสิ้นสุดแล้ว 4 ราย เมื่อนับรวม "อัญชัญ" และ "ศุภากร" ซึ่งเป็นนักโทษเด็ดขาดที่ถูกคุมขังมาตั้งแต่ ปี 2564 จะทำให้ปัจจุบันมีผู้ถูกคุมขังในคดีการเมือง อย่างน้อย 17 ราย (ศูนย์ทนายความเพื่อสิทธิมนุษยชน ออนไลน์, 2565)

จากนั้นการเคลื่อนไหวเข้าสู่ปี 2566 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2566 ตั้งแต่เวลาประมาณ 10.00 น. กลุ่มทะลุฟ้า ศิลปะปลดแอก กรองข้าวแกง และ iLaw ได้ร่วมกันจัดกิจกรรม ‘ยื่นหยุดซัง’ เดินจากเมเจอร์ รัชโยธินไปหน้าศาลอาญา รัชดาเพื่อยื่นหนังสือถึงศาลให้พิจารณาคืนสิทธิประกันตัวผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีการเมือง โดยมวลชนส่วนหนึ่งเดินทางมาจากบริเวณหน้าหอศิลป์ กรุงเทพฯ ก่อนมาสมทบกับมวลชนกลุ่มอื่นๆ ที่รวมตัวอยู่หน้าเมเจอร์ รัชโยธิน เมื่อถึงบริเวณหน้าศาลอาญา รัชดา กลุ่มผู้ชุมนุมได้นำทวนตะวันและป้ายที่มีข้อความ อาทิ คืนสิทธิประกันตัว, ปลอຍเพื่อนเรา, ยกเลิก 112 มาวางไว้บริเวณหน้าศาลโดยไฟ จตุภัทร์ บุญภัทรรักษา แกนนำกลุ่มทะลุฟ้าได้เป็นตัวแทนอ่านแถลงการณ์ในวันนั้น (thematter ก ออนไลน์, 2566) ต่อมาเพื่อสนับสนุน 3 ข้อเรียกร้องของ ตะวันแบม วันนี้ (31 มกราคม 2566) คณะราษฎรยกเลิก ม.112 (ครย.) จึงเดินทางมาที่พรรคเพื่อไทย เพื่อยื่นหนังสือและยื่น 3 ข้อเรียกร้องกับทางพรรค ขอให้พรรคแสดงจุดยืน และขออย่าให้การเสียสละของ 2 นักกิจกรรมสูญเปล่า ระหว่างกิจกรรมมีผู้ชุมนุมร่วมถือป้ายที่มีข้อความหลากหลาย เช่น “ยกเลิก 112 ฉลองแลนด์สไลด์” “คืนความยุติธรรมให้คนเสื้อแดง” เป็นต้น โดย ครย. ที่ประกอบด้วยกลุ่มทะลุวัง, โมกหลวง, 24 มิถุนาประชาธิปไตย, และเครือข่ายแรงงานเพื่อสิทธิประชาชน ชี้ว่า ตั้งแต่มีการเคลื่อนไหวเรียกร้องให้ปฏิรูปสถาบันช่วงปี 2563 เป็นต้นมา รัฐบาลและกระบวนการยุติธรรมลดทอนเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นผ่านการดำเนินคดีด้วย ม. 112 และ ม.112 ส่งผลให้มีผู้ต้องหาคดีการเมืองมากมาย (thematter ข ออนไลน์, 2566)

ต่อมานักเคลื่อนไหวทางการเมืองกลุ่มทะลุวัง อดีตผู้ต้องหาคดีมาตรา 112 ที่อายุน้อยที่สุดในประเทศไทย เธอถูกแจ้งจับโดยนายอานนท์ กลิ่นแก้ว หนึ่งในสมาชิกหลักของศูนย์รวมประชาชนปกป้องสถาบัน ซึ่งในตอนนั้นเธอมีอายุเพียง 14 ปี นามว่า “หยก” เริ่มเป็นที่รู้จักขึ้นในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหลายอย่าง รวมไปถึงการเคลื่อนไหวของกลุ่มนักเรียนทั่วประเทศ โดยหยกได้มีส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรมมากมาย อย่างงานรำลึกถึงการจากไปของ ‘วัฒน์ วรรลยางกูร’, ราษฎรไล่ตุ๋ และ 13 ตุลาหวังว่าสายฝนจะพาล่องไป จากการร่วมกิจกรรมทางการเมือง หยกเริ่มมีบทบาทในการก่อตั้ง ‘นักเรียนล้มฯ’ พร้อมเคลื่อนไหว 3 นโยบายหลักคือ ให้ประชาชนอายุ 15 ปี มีสิทธิเลือกตั้ง, ปลดแอกกัญชาเสรี และ นโยบายข้อ 3 ไฟเย็น การจับกุมตัวหยก เริ่มต้นขึ้นหลังจากเหตุการณ์ที่ ‘นายบังเอิญ’ พ่นคำว่า 112 ลงบนกำแพงวัดพระแก้ว ซึ่งหยกได้ไปติดตามข่าวการจับกุมและให้กำลังใจบังเอิญ ทว่าตำรวจกลับรวบตัวเธอไปด้วยอีกรายจากกรณีหมายจับ 112 ก่อนหน้านี้ ทั้งยังแจ้ง

ข้อหา 368 เพิ่ม ฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเจ้าพนักงาน หยกถูกควบคุมตัวไว้ที่บ้านปรานิ จ. นครปฐม นานกว่า 51 วัน ก่อนจะถูกล่อยออกมาในสภาพที่เต็มไปด้วยผื่นแดงคันทั่วแผ่นหลัง โดยในระหว่างนั้นหยกได้โดนคนในโซเซียลข่มขู่ทำร้ายร่างกายและฆาตกรรมหลายต่อหลายครั้ง วันที่ 19 พ.ค.66 หยกมอบตัวเข้าเรียน ม.4 โดยมีบ๊อง เนติพร ทำหน้าที่เป็นผู้ปกครอง โดยต่อมา เธอเริ่มทำสัณห์ แต่งชุดไปรเวทไปโรงเรียนเพื่อเรียกร้องสิทธิในการแต่งกาย และเสรีทรงผม จน ถูกครูเรียกพบและให้ลาออกโดยไม่บอกเหตุผล พร้อมทั้งจะคืนค่าเทอมให้ ต่อมาวันที่ 14 มิ.ย. 66 ทางโรงเรียนได้ออกแถลงการณ์ว่าหยกไม่มีสถานะเป็นนักเรียน เพราะไม่มีผู้ปกครองตาม สายเลือดมามอบตัวตามกำหนด และต่อมาได้ออกแถลงการณ์อีกครั้งในวันที่ 17 มิ.ย.66 ว่า หยกไม่มีสถานะเป็นนักเรียน เพราะการมอบตัวไม่เป็นไปตามเงื่อนไข จากนั้นหยกได้เข้าร่วม กิจกรรมเคลื่อนไหวทางการเมืองมาเรื่อยๆ โดยมีบ๊องเป็นคนคอยซัพพอร์ต ซึ่งล่าสุด หยก บ๊อง และกลุ่มมือบะลุ่ม ได้บุกป่วนการแถลงจัดตั้งรัฐบาลระหว่างพรรคเพื่อไทย กับพรรคภูมิใจ ไทย ที่ทำการพรรคเพื่อไทย จนทำให้เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ถึงความก้าวร้าวที่เกิดขึ้นกัน อย่างมาก (อีจัน ออนไลน์, 2566)

ผู้สื่อข่าวรายงานว่า ตามที่ได้มีการจัดงานเปิดตัว ขบวนการนักศึกษาแห่งชาติ (Pelajar Kebangsaan) เมื่อวันที่ 7 มิ.ย.ที่ห้องประชุมศรีวังสา คณะรัฐศาสตร์ มอ.ปัตตานี โดยภายใน งานได้มีการกล่าวปาฐกถาพิเศษหัวข้อ “การกำหนดอนาคตตนเองกับสันติภาพปาตานี” รวมทั้ง ได้มีการจัดพิมพ์บัตรเพื่อร่วมแสดงความเห็นผ่านสื่อโซเซียลในประเด็น “ให้ประชาชนปาตานี สามารถออกเสียงประชามติแยกตัวเป็นเอกราชได้อย่างถูกกฎหมาย” ซึ่งได้สร้างความวิตก กังวลและตื่นตระหนกของประชาชนในสังคมอย่างกว้างขวาง ต่อมา กอ.รมน.ภาค 4 สน. ได้เข้า ทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลเชิงลึกอย่างรอบด้านแล้วพบว่า มีหลายประเด็นที่ ล่อแหลมหมิ่นเหม่และอาจเข้าข่ายต่อการละเมิดหลักกฎหมาย (เดลินิวส์ ออนไลน์, 2566) ต่อมาวันที่ 7 ส.ค. 2566 เมื่อเวลา 17.00 น. ที่พรรคเพื่อไทย มวลชนกลุ่มทะลุมัง นำโดย ทานตะวัน ตัวตุลานนท์ หรือตะวัน ธนลักษ์ หรือหยก และบ๊อง เนติพร ได้เดินทางมายังบริเวณ หน้าพรรคเพื่อไทยเพื่อพยายามขัดขวางการแถลงข่าวตั้งรัฐบาลระหว่างพรรคเพื่อไทยและพรรค ภูมิใจไทย (voicetv ออนไลน์, 2566) จากความเคลื่อนไหวทางการเมืองของขบวนการ นักศึกษาในขณะนี้นำมาซึ่งจุดเปลี่ยนสำคัญของหน้าประวัติศาสตร์การเมืองของไทย ที่ทำให้ บรรดากลุ่มเยาวชนคนรุ่นใหม่ออกมาแสดงออกทางการเมืองผ่านการชุมนุมเรียกร้อง ประชาธิปไตยและการปฏิรูปสถาบันกษัตริย์อย่างต่อเนื่องจนถึงขณะนี้

วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวทางการเมืองของขบวนการนักศึกษาในปี พ.ศ.2557 - 2566

เหตุผลที่ขบวนการนักศึกษาออกมาเคลื่อนไหวทางการเมืองนั้น สาเหตุมาจากการทำรัฐประหารของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จากรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งเป็นรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 โดย พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา หัวหน้าคณะรัฐประหาร ภายหลังการยึดอำนาจนั้นรัฐบาล คสช. ได้บังคับใช้กฎหมายความมั่นคงอย่างเข้มข้นเช่น การห้ามชุมนุมทางการเมือง การใช้กฎอัยการศึก โดยเฉพาะการใช้มาตรา 44 ที่มีลักษณะเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เสรีภาพ และไม่เป็นประชาธิปไตย นอกจากนี้ ปมปัญหาของรัฐธรรมนูญปี 2560 ที่ฝ่ายนักการเมืองมองว่าไม่เป็นประชาธิปไตย เริ่มจากการออกกฎหมายให้ ส.ว. ที่ตัวเองเป็นคนแต่งตั้ง 250 คน มีส่วนร่วมในการเลือกนายกรัฐมนตรี ทำให้อำนาจการต่อรองในการจัดตั้งรัฐบาลมาอยู่กับพรรคพวกตัวเอง แม้ฝั่งตรงข้ามได้ ส.ส. มากกว่าก็ตาม ผนวกกับปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาทางสังคม และการเมืองที่หมักหมมมานาน ปัญหาเหล่านี้นำมาซึ่งความระส่ำระสายทางสังคม ทำให้เกิดความตึงเครียดกับกลุ่มที่เคลื่อนไหวนำมาสู่การเคลื่อนไหวทางการเมืองของกลุ่มนักศึกษาที่รวมตัวกันแบบหลวม ๆ ได้แสดงออกถึงการต่อต้านรัฐประหารในเชิงสัญลักษณ์เช่น การจุดเทียน การชูสามนิ้วอันเป็นสัญลักษณ์ที่ปรากฏในภาพยนตร์เรื่อง “เดอะฮังเกอร์เกมส์” เพื่อสื่อถึงการอารยะขัดขืนและการกดขี่ข่มเหง ซึ่งปรากฏว่าการชูสามนิ้วได้รับความนิยมมาก ต่อมาได้มีการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ที่มีสีสันมากขึ้น เช่น การนัดกินแซนด์วิช การอ่านหนังสือเรื่อง 1984 ของ จอร์จ ออร์เวลล์ การเปิดเพลงชาติฝรั่งเศส เป็นต้น

การเกิดขึ้นของขบวนการนักศึกษาเริ่มจากความไม่พอใจของนักศึกษา เยาวชน ที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเวลานี้ พวกเขาเติบโตมาในช่วงที่มีการรัฐประหาร คสช.ปี 2557 ที่ผ่านมามพวกเขาก็อยู่กับยุค คสช. มา 5 ปี เหมือนเป็นการอยู่ด้วยความอดทน จนมีการเลือกตั้งแล้วปี 2562 และคิดว่าการเลือกตั้งจะนำไปสู่โอกาสในการใช้สิทธิของพวกเขา เพื่อเปลี่ยนแปลงประเทศไปในทิศทางใหม่ แต่สิทธิและเจตนารมณ์ของพวกเขาถูกบิดเบือน ถูกโคลนล้มโดยฝ่ายที่ต้องการสืบทอดอำนาจ ความไม่พอใจนี้จึงถูกปะทุออกมา บวกกับพวกเขาเริ่มเห็นว่าการปล่อยให้ประเทศยังเป็นอยู่แบบนี้ ความไร้ประสิทธิภาพในการบริหารประเทศทั้งเรื่องเศรษฐกิจ สังคม ความเหลื่อมล้ำ ความไร้ประสิทธิภาพดังกล่าวมันกระทบกับอนาคตของพวกเขา พวกเขาเห็นความย่ำแย่ของการสืบทอดอำนาจที่มันกระทบกับพวกเขา จากนั้นการยุบ

พรรคอนาคตใหม่ดังกล่าวอาจเป็นแค่จุดเริ่มของการเคลื่อนไหว แต่จริงๆ แล้วเรื่องนี้มีฐานมาจากความไม่พอใจที่บ่มเพาะมาก่อน แต่พอมีประเด็นยุบพรรค มันเหมือนกับเป็นการจุดชนวนความไม่พอใจที่สะสมอยู่ทำให้เกิดการแสดงออก เวลาแก่นำนักศึกษากล่าวปราศรัยบนเวทีบนรถกระจายเสียง โดยเฉพาะการให้ข้อมูลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อย่างเฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ เพื่อปลุกเร้าผู้ร่วมอุดมการณ์ ให้เกิดความเกลียดชัง นำมาสู่การเคลื่อนไหวต่อสู้และเปลี่ยนแปลงแบบที่กลุ่มตนต้องการ ซึ่งเนื้อหาที่เขาพูดมีหลายเรื่อง โดยเฉพาะในเรื่องการปฏิรูปสถาบันกษัตริย์ ความไร้ประสิทธิภาพของรัฐบาล ความไม่เป็นประชาธิปไตย และการพูดเพื่อสร้างความชอบธรรมให้กับกลุ่มของตน จากสาเหตุที่กล่าวมาก่อให้เกิดกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองชื่อว่า เยาวชนปลดแอก โดยมีแก่นนำเป็นทั้งนิสิต นักศึกษา นักเคลื่อนไหวภาคประชาชน เจ้าหน้าที่องค์กรสิทธิมนุษยชน นักร้อง นักดนตรี ทนายความ อาทิจ นายพริษฐ์ ชิวารักษ์ น.ส. จุฑาทิพย์ ศิริขันธ์ นายภาณุพงศ์ จาดนอก นายทัตเทพ เรื่องประไพกิจเสรี นายอานนท์ นำภา นายจตุภัทร์ บุญภัทรรักษา และ น.ส.ปณัสยา สิทธิจิรวัฒนกุล เป็นต้น เห็นได้ว่า ความเป็นกลุ่มก้อนช่วยสร้างความรู้สึกร่วมที่ให้พลังความกระตือรือร้น การตื่นตัว และกระฉับกระเฉง เป็นขวัญกำลังใจที่เกิดจากความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่บุคคลภายในกลุ่มเชื่อมั่นในอุดมการณ์ และข้อเรียกร้องของกลุ่ม

นิสิตนักศึกษาปัจจุบันเติบโตมาในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีกระแสเสรีนิยมประชาธิปไตยเป็นกระแสหลัก เมื่อพวกเขาตื่นตัวทางการเมืองครั้งแรก ก็มีอุดมการณ์เป็น “เสรีนิยมและประชาธิปไตย” อย่างชัดเจนแต่ต้น มีเพียงส่วนน้อยที่ได้รับอิทธิพลทางความคิดที่ปฏิเสธเสรีนิยม นอกจากนี้ยังทำให้พวกเขามีลักษณะก้าวหน้า มีความชอบธรรม ได้รับความสนับสนุนจากประชาชนและจากประชาคมโลก ในส่วนของจุดยืนต่อการเคลื่อนไหวของกลุ่มเยาวชนปลดแอก และแนวร่วมผู้มีอุดมการณ์ประชาธิปไตยเรียกร้อง สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค เท่าเทียมกัน จึงมีความเห็นร่วมกันว่า ขอเสนอข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลผ่านหลักการเคลื่อนไหว 3 ข้อเรียกร้อง 2 จุดยืน และ 1 ความฝัน ประกอบด้วย รัฐบาลต้อง ‘หยุดคุกคามประชาชน’ ที่ออกมาใช้สิทธิและเสรีภาพตามหลักการประชาธิปไตย รัฐบาลต้อง ‘ร่างรัฐธรรมนูญใหม่’ ที่มาจากเจตจำนงของประชาชน เพื่อประโยชน์แก่สาธารณชนอย่างแท้จริง และรัฐบาลต้อง ‘ยุบสภา’ เพื่อเปิดทางให้ประชาชนสามารถแสดงเจตจำนงในการเลือกผู้แทนของตนได้อีกครั้ง บนหลักของ 2 จุดยืนคือ ต้องไม่มีการทำรัฐประหาร และต้องไม่มีการจัดตั้งรัฐบาลแห่งชาติ และอีก 1 ความ

ฝัน ที่กลุ่มเยาวชนปลดแอกหวังให้เกิดขึ้นในประเทศไทยคือ การมี “ระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญ” อย่างแท้จริง (The Standard Team, 2563)

จากนั้นหากพูดถึงการจัดชุมนุมคงไม่มีใครสามารถนึกภาพออกว่า การนัดชุมนุมล่วงหน้าไม่ถึง 1 วัน หรือก่อนหน้าไม่กี่ชั่วโมงจะทำให้เกิดการชุมนุมที่คนเข้าร่วมหลักหลายพันคนได้ หากพิจารณาตลอดทั้งปี การจัดชุมนุมของกลุ่มเยาวชนปลดแอก ได้ใช้กลยุทธ์ที่สร้างกระบวนการชุมนุมแบบใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนในประวัติศาสตร์ชาติไทย กลยุทธ์จัดชุมนุมต่างๆ ของเยาวชนไม่ได้พัฒนามาจากธรรมชาติของการชุมนุมโดยตัวมันเองเสียทีเดียว แต่เกิดจากการเลียนแบบการเคลื่อนไหวของนักศึกษาในประเทศฮ่องกงและพยายามแหวกข้อจำกัดการปิดกั้นการชุมนุมของเจ้าหน้าที่รัฐ ทำให้กลุ่มผู้จัดชุมนุมต้องจัดวิธีใหม่ๆ เพื่อรับมืออยู่ตลอดเวลา โดยสิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญในศึกครั้งนี้ก็คือ โซเชียลมีเดีย การที่ขบวนการเคลื่อนไหวจำนวนมากหันมาใช้สื่อออนไลน์ แชร์ต่อ ขยายการเข้าถึงและด้วยปัจจัยทางหลักจิตวิทยา (เห็นถึๆ ได้ยินซ้าๆ) ผสมกับความคิด ความเชื่อส่วนตัวที่สอดคล้องไปในทางเดียวกัน ทำให้เกิด “ไวรัล” และแรงจูงใจได้อย่างง่ายดาย โดยเฉพาะ เฟสบุ๊ก (Facebook) และทวิตเตอร์ (Twitter) ในการระดมทรัพยากรและระดมคนให้เข้าร่วมในขบวนการเคลื่อนไหว นำมาสู่รูปแบบการชุมนุมแบบดาวกระจาย ประกาศให้ทุกคนเป็นแกนนำ ไม่ต้องยึดโยงกับแกนนำ (ตัวจริง) จัดรูปแบบกิจกรรมการชุมนุมตามเสียงโหวตจากสมาชิกผ่านโซเชียลมีเดีย โดยเปรียบเทียบกับหลักการของเทคโนโลยีบล็อกเชน ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเหล่านี้มียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น โดยในปัจจุบันการเข้าร่วมในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นผ่านการปรากฏตัวในการเดินขบวนตามท้องถนนหรือการประท้วงเสมอไป แต่สามารถเกิดขึ้นผ่านการมีส่วนร่วมในโลกออนไลน์ หมายถึง การกดถูกใจ (like) กดแชร์ (share) การแสดงความคิดเห็น (comment) ในเฟสบุ๊ก หรือการรีทวีต (retweet) ในทวิตเตอร์ด้วย (ภาณุภัทร จิตเที่ยง, 2560)

สถานการณ์ของผู้ชุมนุมในนามกลุ่ม “ราษฎร” หรือชื่ออื่นก่อนหน้านี้ตั้งแต่ต้นปี 2564 เป็นต้นมา เข้าสู่โหมดแห่งความยากลำบากอย่างแท้จริง จนอาจเรียกได้ว่าเป็นช่วงขาลงเช่นเดียวกับผู้ชุมนุมในฮ่องกงที่เรียกร้องประชาธิปไตย ในเมื่อยังไม่อาจไปสู่ชัยชนะตามเป้าหมายได้ ก็กลายเป็นต้องเผชิญกับคดีความจำนวนมากที่เจ้าหน้าที่รัฐจัดเต็มให้หลากหลายข้อหาเพิ่มขึ้นแทบทุกครั้งที่จัดชุมนุม ชิดเส้นชะตากรรมให้แกนนำบางรายต้องเข้าเรือนจำ ขำร้ายผู้ชุมนุมที่โกรธแค้น หรือรวมไปถึงมือที่สาม ที่ลุกขึ้นก่อปฏิบัติการใช้ความ

รุนแรงในการเคลื่อนไหวจนสูญเสียสันติวิธีไปในที่สุด เวลานี้ที่ผู้ชุมนุมราษฎรมีจำนวนลดน้อยลง ต่างกับการเคลื่อนไหวในปี 2563 อย่างสิ้นเชิงเห็นได้ชัด เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของผู้เข้าร่วมขบวนการนักศึกษาลดลง อาทิ การที่ผู้ชุมนุมก่อวินาศกรรมสถานการณ์ทั้งการปะทะตักยัก และสิ่งของต่าง ๆ นานาที่ขว้างปาเข้าไปเจ้าหน้าที่ตำรวจขณะมีการปะทะจนมีผู้ได้รับบาดเจ็บจนสูญเสียสภาพการเคลื่อนไหวแบบสงบ สันติ ปราศจากอาวุธ และเมื่อมีความรุนแรงเกิดขึ้น ย่อมเป็นธรรมดาที่ผู้ชุมนุมจะลดลงด้วยความกลัวเหตุปะทะ และสถานการณ์ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่เป็นอยู่ ย่อมเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่คนจะไม่มาชุมนุมด้วยความกลัวโรค และยังเสี่ยงต่อการถูกดำเนินคดีตาม พ.ร.ก.ฉุกเฉิน รวมถึงความไม่เป็นเอกภาพภายในขบวนการทั้งเรื่องการระดมทุนที่ไม่มีความโปร่งใสทำให้เกิดความสงสัยที่หาข้อสรุปไม่ได้ อีกทั้งอุดมการณ์ ข้อเรียกร้องที่ขัดแย้งกันภายในกลุ่มที่ทำให้ผู้ชุมนุมราษฎรต้องตกอยู่ในสภาพพลีภัยพล้ำขนาดนี้ แต่สิ่งที่ถูกเน้นย้ำในการเคลื่อนไหวกลับกลายเป็นการ “หมกมุ่น” อยู่กับข้อเรียกร้องปฏิรูปสถาบันกษัตริย์มากจนเกินไปอย่างเห็นได้ชัด ทั้งที่รัฐบาลเองก็มีเรื่องลบให้พูดถึงไม่น้อย อีกทั้งการแก้ไขรัฐธรรมนูญก็ไม่สำเร็จ กลับแทบไม่ได้รับการเอ่ยถึงในที่ชุมนุม ท่องแต่คาถายกเลิกมาตรา 112 เมื่อประเด็นการเคลื่อนไหวถูกขบขันเข้าสู่มุมแคบลง การขยายแนวร่วมก็ย่อมลำบาก ข้ำร้ายยังเกิดการทะเลาะกันเอง ทัวรรังกันเองในโซเชียลมีเดียหลายต่อหลายครั้งที่เห็นต่างกัน จากสาเหตุดังกล่าวสามารถเห็นอะไรหลายอย่างที่ย่อมเป็นผลกระทบอันสำคัญต่อขบวนการนักศึกษา จนนำไปสู่การถดถอย และห่างไกลจากชัยชนะออกไปทุกที

สรุป

ขบวนการนักศึกษาออกมาเคลื่อนไหวทางการเมืองครั้งแรกที่เด่นชัดตั้งแต่ พ.ศ.2500 ผ่านการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมาหลายครั้ง ล้มลุกคลุกคลานในการเรียกร้องประชาธิปไตย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันก็ยังคงเกิดการรัฐประหาร พ.ศ.2557 นั้น สาเหตุมาจากอำนาจทั้งสองระหว่างอำนาจเลือกตั้งของประชาชน กับ อำนาจพิเศษของกองทัพ ปัญหาสำคัญก็คือ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันของเหล่านักการเมืองที่เข้ามาสู่อำนาจร่วมมือกับข้าราชการบางกลุ่ม ที่ขยายตัวอย่างมหาศาล จนทำให้ฝ่ายอำนาจพิเศษ สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการเข้าทำรัฐประหารได้อยู่เสมอมาจนถึงปัจจุบัน จากการรัฐประหารนี้นำมาสู่การเคลื่อนไหวทางการเมืองในปัจจุบันเริ่มจากความไม่พอใจของนักศึกษาจากการรัฐประหาร พ.ศ.2557 จนกระทั่งมีการเลือกตั้งในปี 2562 และคิดว่าการเลือกตั้งจะนำไปสู่การใช้สิทธิ์ เพื่อ

เปลี่ยนแปลงประเทศไปในทิศทางใหม่ แต่สิทธิและเจตนารมณ์ของพวกเขาถูกบิดเบือน ถูกโค่นล้มโดยฝ่ายที่ต้องการสืบทอดอำนาจ ความไม่พอใจนี้จึงถูกปะทุออกมา จากนั้นเกิดการยุบพรรคอนาคตใหม่ ทำให้มีนักศึกษาออกมารวมตัวกันเคลื่อนไหวแบบ แพลกซ์ม็อบ ก่อนที่สถานการณ์โควิด 19 จะมาหยุดการเคลื่อนไหว ต่อมาสถานการณ์โรคระบาดตีสั้นนักศึกษาที่เริ่มกลับมาชุมนุม โดยมีแกนนำปราศรัยปลุกเร้าผู้ร่วมชุมนุมผ่านเวทีบนท้องถนน และโซเชียลมีเดีย เพื่อให้เกิดความเกลียดชัง นำมาสู่การเคลื่อนไหวต่อสู้และเปลี่ยนแปลงแบบที่กลุ่มตนต้องการ จากนั้นความเป็นกลุ่มก้อนจำนวนมากช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมชุมนุมเกิดความฮึกเหิม มีอารมณ์ร่วม พร้อมทำในสิ่งที่แกนนำสั่ง จึงเกิดข้อเรียกร้องที่มาจากอุดมการณ์ของผู้ร่วมชุมนุม อาทิ การให้นายกลาออก ไม่คุกคามประชาชน รวมถึงการปฏิรูปสถาบัน ผ่านอุดมการณ์ ประชาธิปไตย ที่ว่าด้วยเรื่อง สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน ในส่วนการระดมทรัพยากรและระดมคนให้เข้าร่วมในขบวนการเคลื่อนไหว นำมาสู่รูปแบบการชุมนุมแบบดาวกระจาย ประกาศให้ทุกคนเป็นแกนนำ ไม่ต้องยึดโยงกับแกนนำ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ คือ โซเชียลมีเดีย ซึ่งเป็นยุทธวิธีที่ขบวนการนักศึกษานำมาใช้ เช่น การให้ข้อมูล การนัดชุมนุม การกดถูกใจ กดแชร์ การแสดงความคิดเห็น ในเฟสบุ๊ก หรือการรีทวีต ในทวิตเตอร์ เป็นต้น แต่ไม่ว่าอย่างไรก็ตาม จนถึงปัจจุบันการเคลื่อนไหวของขบวนการนักศึกษาก็ยังได้รับการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้น ทางรัฐบาลเองก็ยังคงมิได้มีท่าทีจริงจังในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่ทางขบวนการได้นำเสนอ จึงทำให้ทางขบวนการยังคงมีการเคลื่อนไหวเชิงสัญลักษณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเดินไปสู่เป้าหมายและอุดมการณ์ทางการเมืองที่ได้ตั้งไว้ และเริ่มยกระดับเข้าสู่การเคลื่อนไหวทางการเมืองนำไปสู่สถานการณ์ในขณะนี้

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา ยิ่งยืน. (2549). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของนิสิต นักศึกษา ในวิกฤตการณ์ทางการเมืองยุคปลายรัฐบาลทักษิณ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉันทนา ธัญญะเศรษฐ์. (2530). ขบวนการนักศึกษาไทยกับการพัฒนาประชาธิปไตย. ใน ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดลินิวส์ ออนไลน์. (2566). กอ.รมน.ภาค 4 สน.แจ้งกรณีขบวนการนักศึกษาแห่งชาติจัดปฐกฐา พิเศษ . เรียกร้อง 30 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.dailynews.co.th/news/2419046/>.

- เดลินิวส์. (2566). แพลตฟอร์ม “อนาคตใหม่” คึกคักตะโกนรับ “ธนารัฐฯเรียกใช้เมื่อ 30 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.dailynews.co.th/politics/746886>.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2566). เส้นทางชุมนุม 2563-2564 ปรากฏการณ์การปลดแอกของประชาชนในนามราษฎร. เรียกใช้เมื่อ 30 สิงหาคม 2566 จาก <https://plus.thairath.co.th/topic/speak/100117>.
- บีบีซีนิวส์. (2566). แพลตฟอร์มนักศึกษาถึงชุมนุมใหญ่ของ “คณะราษฎร 2563” ลำดับเหตุการณ์ชุมนุมทางการเมืองปี 2563. เรียกใช้เมื่อ 30 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-54741254>.
- ประชาไท ก ออนไลน์. (2566). ปชช.จัดงานวางดอกไม้-‘ยื่น หยุด ชัง’ ให้กำลังใจ ร้องสิทธิประกันตัวให้ผู้ถูกคุมขังจากคดีการเมือง. เรียกใช้เมื่อ 30 สิงหาคม 2566 จาก <https://prachatai.com/journal/2022/05/98500>.
- ประชาไท ข ออนไลน์. (2566). ‘ยื่น หยุด ชัง’ ครั้งที่ 120 ร้องสิทธิประกันตัว หลังศาลสั่งจำคุกนักกิจกรรม 2 ปี ใส่ชุดไทยร่วมมือ. เรียกใช้เมื่อ 30 สิงหาคม 2566 จาก <https://prachatai.com/journal/2022/09/100486>
- ประภาพร สีหา. (2560). ความขัดแย้งทางการเมืองกับรัฐประหารปี พ.ศ. 2557. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์, 4(2), 148.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2566). ขบวนการเสด็จ “พระราชินี-พระองค์ที่” ถูกมือบชสามนิ้วล้อมข้างท่าเนียบ. เรียกใช้เมื่อ 5 สิงหาคม 2566 จาก <https://mgronline.com/online/section/detail/9630000104930>.
- ภาณุภัทร จิตเที่ยง. (2560). เหยี่ยสองด้านของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม เจาะลึก Social Movement กับ ภาณุภัทร จิตเที่ยง. เรียกใช้เมื่อ 7 สิงหาคม 2566 จาก <https://thematter.co/social/two-side-of-social-movement/41000>.
- มณีนัย ทองอยู่. (2557). แนวคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยาว่าด้วยขบวนการทางสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ขอนแก่น: ศูนย์วิจัยพหุลักษณะสังคมลุ่มน้ำโขง มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มติชนสุดสัปดาห์. (2566). ปรัชญา นนุช. (2564). ประมวลการเคลื่อนไหว “คณะราษฎร” ตลอดปี 2563 สู่สถานการณ์ท้าทายปี 2564. เรียกใช้เมื่อ 30 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.matichonweekly.com>.

- กรุงเทพธุรกิจ ออนไลน์. (2564). มีอภราชกร พร้อมบวก ตั้งเงื่อนไขปลูกมีอภราชกรใหม่. เรียกใช้เมื่อ 5 สิงหาคม 2566 . จาก <https://www.bangkokbiznews.com/politics/921304>.
- ศูนย์ทนายความเพื่อสิทธิมนุษยชน ออนไลน์. (2566). Recap สถานการณ์ผู้ต้องขังคดีการเมืองในรอบปี 2565: 47 คนถูกขัง 11 คนประท้วงด้วยชีวิต 4 คนถูกขังยาวนานทุบสถิติ ด้านนักโทษเดือดขาดเพิ่มขึ้นถึง 4 ราย. เรียกใช้เมื่อ 7 สิงหาคม 2566 จาก <https://tlhr2014.com/archives/51924>.
- สงกรานต์ รัตน์พลที. (2561). ผลกระทบจากรัฐประหาร 22 พฤษภาคม 2557 ต่อการเคลื่อนไหวของกลุ่ม “ดาวดิน”. วารสารการเมืองการปกครอง, 9(2), 95.
- สมชัย แสนภูมิ และคณะ. (2562). นักศึกษากับการเคลื่อนไหวทางการเมืองในวัณครบรอบ 1 ปี การทำรัฐประหารของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา. วารสาร Veridian E Journal, 12(1), 1089.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2548). การเมือง : แนวความคิดและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- อีจัน ออนไลน์. (2566). รู้จัก ‘หยก ทะลวง’ อดีตผู้ต้องหาคดี ม.112 ที่อายุน้อยที่สุดในไทย. สืบค้นวันที่ 7 สิงหาคม 2566. เรียกใช้เมื่อ 7 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.ejan.co/general-news/ss6wq2z1e3>.
- Blumer, Herbert. (1969). Collective Behaviour. In A.Mcclung-Lee (ed.) Principles of Sociology. Newyork: Barnes and Noble.
- Giddens, Anthony. (2001). Sociology. 4th edition. Cambridge: Polity Press.
- Mop Data Thailand ออนไลน์. (2566). สถานการณ์การชุมนุมและการคุกคามจากการชุมนุม และแสดงออก ประจำเดือนมกราคม 2565. เรียกใช้เมื่อ 7 สิงหาคม 2566 จาก <https://blog.mobdatathailand.org/2022-01.html>.
- Robertson, Ian. (1988). Sociology. Third edition. Newyork: Worth publisher, Inc.
- Tarrow, Sydney. (1998). Power in Movement. Cambridge: Cambridge University Press.

The Standard Team. (2566). คณะประชาชนปลดแอก แถลง 3 ข้อเรียกร้อง 2 จุดยืน 1 ความฝัน ก่อนชุมนุมใหญ่ 16 ส.ค. นี้. เรียกใช้เมื่อ 5 สิงหาคม 2566 จาก <https://thestandard.co/free-people-rally-for-democracy-120863/>.

Thematter ก ออนไลน์. (2566). นักกิจกรรมจัด 'ยื่น หยุด ชัง' ยื่นหนังสือถึงศาลเรียกร้องให้ปล่อยผู้ต้องหาคดีการเมืองทุกคดี. เรียกใช้เมื่อ 7 สิงหาคม 2566 จาก <https://thematter.co/brief/195709/195709>.

thematter ข ออนไลน์. (2566). 'แกนนำเพื่อไทยก็เคยโดน ม.112' คณะราษฎรยกเลิก ม. 112 ขอเพื่อไทยสนับสนุนข้อเรียกร้องของตะวันแบม. เรียกใช้เมื่อ 7 สิงหาคม 2566 จาก <https://thematter.co/brief/195827/195827>.

voicetv ออนไลน์. (2566). กลุ่มทะลุวัง จัดมือบอนุกพรรคเพื่อไทยขวางกับจัดตั้งรัฐบาลร่วม 'ภู มิ ใจ ไท ย . เรีย ก ใช้ เมื่ อ 7 สั ง ห า ค ม 2 5 6 6 จ า ก <https://voicetv.co.th/read/2OgSPNbip>.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความทวิภาคีหนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร 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 ค่าย่อ 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 กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่างเช่น การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาค้นคว้าอุตสาหกรรมอนาคต 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 วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาหาร” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)
- 2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสวดี 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 ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปัจจุบันมากที่สุด (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 :

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

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

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

ตัวอย่าง :

ชลิตา บัณฑุวงศ์. (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 :

สนิทาอาจพันธ์. (2537). หม้อคอคควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (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 ภาควม. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

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

ตัวอย่าง :

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

(9) สื่อออนไลน์

รูปแบบ :

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

ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริงจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก <http://www.tpso.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: สยามพิมพ์นานา.

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

พระสุตวรรษ วิสุทโธ และเดชชาติ ตีรทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชนในตำบลทรายขาว อำเภอดงหลวง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 2(2), 8-13

พระสถาพร ปุณณนโธ (เจ้าอาวาส) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอมะนัง 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.

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ. (2560). รายงานการกักน้ำหนัมน้อยกว่า 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/phetthalung/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 helpgiving 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. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารมณีเชษฐาราม 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 หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารสิ่งฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ 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 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย ที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด).....

.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(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)

[illegible]

.....

.....

.....

.....

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด.....

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

...(16 pt).....ระบุนองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย.สังเคราะห์
ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจ
ง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

...(16 pt).....สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับได้ใจความ.....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)

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

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

(16 pt)

[illegible]



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

148. 2017

สรุป (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

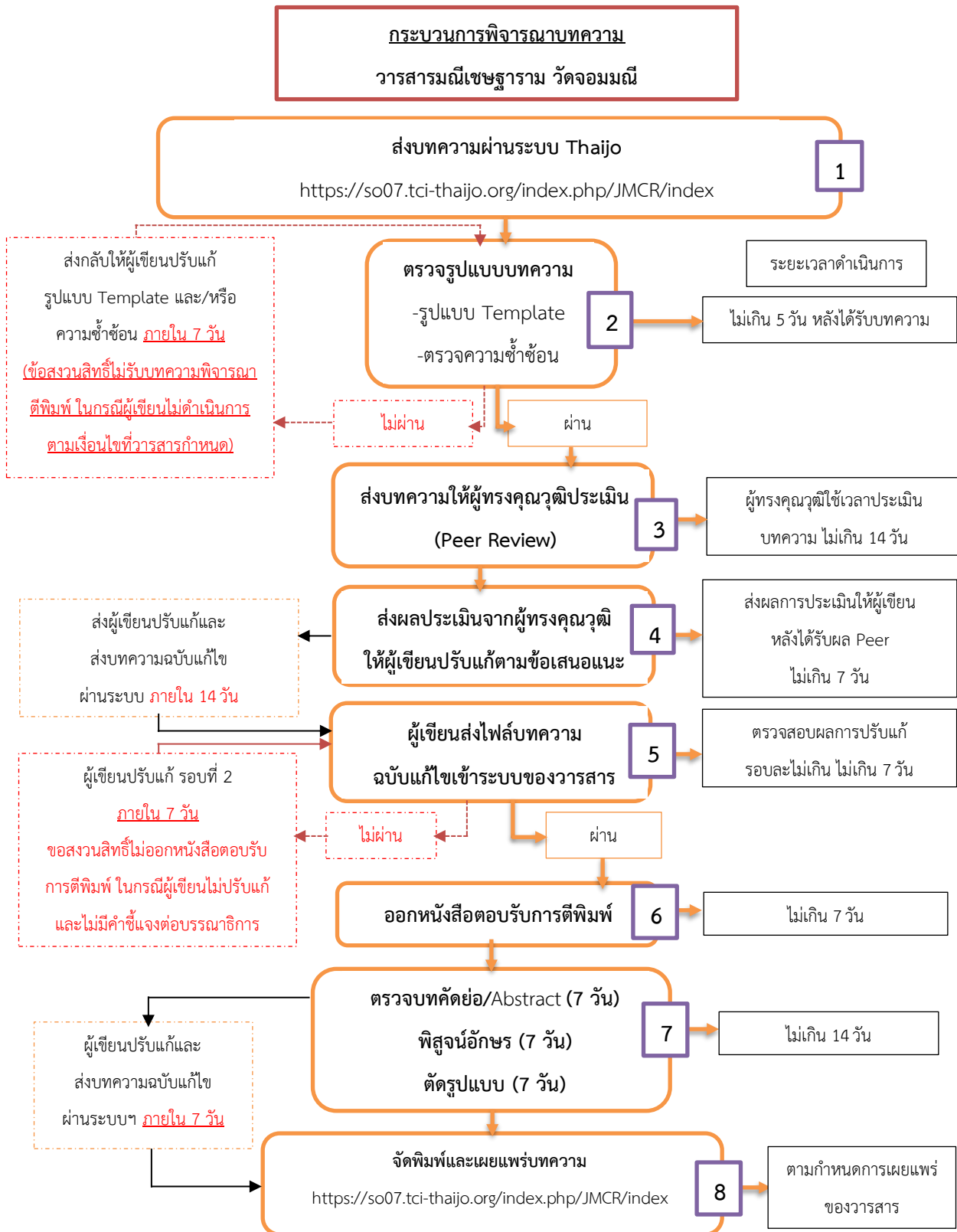
.....

.....

.....

.....

.....



หมายเหตุ: ระยะเวลาของกระบวนการพิจารณาบทความตั้งแต่ผู้สมัครส่งบทความเข้าระบบ ขั้นตอนที่ 1-6 ใช้ระยะเวลา
ประมาณ 1 เดือน ในการออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ (ผู้สมัครบทความต้องปรับแก้บทความตามกำหนด)