



2023

วารสารวิชาการรัตนบุศย์

RATANABUTH JOURNAL

ISSN : 2697-6641 (Print)

ISSN : 2822-0080 (Online)

วารสารวิชาการรัตนบุศย์ ปีที่ 5 (ฉบับที่ 1)

มกราคม – เมษายน 2566

RATANABUTH JOURNAL Vol.5 (No.1)

January-April 2023





ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2566

Vol.5 No.1 January-April 2023

กำหนดการออกเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

จำนวนพิมพ์ 100 เล่ม

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน / ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม / ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยด้านต่าง ๆ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชน ในการสนับสนุนบุคคลที่ทำคุณงามความดีกับสังคม ส่งเสริมงานด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ของนักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำเสนอผลงานวิชาการและผลงานวิจัย เผยแพร่สู่สังคมและเพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสารรัตนบุศย์

รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง	ประธาน
พระมหาจิรายุทธ ปโยโค ผศ.	กรรมการ
พระปลัดทองใบ สุปภาโส	กรรมการ
ดร.วิญญู ยุพฤทธิ์	กรรมการ

บรรณาธิการ

ดร.พิกุล มีมานะ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.เมืองแมน ศิริญาณ

กองบรรณาธิการ

ดร.พิกุล มีมานะ	บรรณาธิการ
ดร.บรรจง ลาวะลี	กรรมการ
รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง	กรรมการ
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	กรรมการ
ร.ต.ต.ดร.สนุก สิงห์มาตร	กรรมการ
อาจารย์ทองหมูน น้อยนนท์	กรรมการ
อาจารย์สุดารัตน์ ไสสุต	กรรมการ
อาจารย์พลอยชนกวรรณ หวังผล	กรรมการ
ดร.เมืองแมน ศิริญาณ	ผช.บรรณาธิการ



เลขานุกรม

อาจารย์ทองหมื่น น้อยนนท์

ศิลปกรรม

นายธงชัย บรรจมาตย์

สำนักงาน

ที่ตั้งเลขที่ 202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลคูทุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000 โทร 08-0169-6593

202/1 Moo 4 Duthong subdistrict, Mueang District, Yasothon Province. 35000

จัดพิมพ์โดย

โรงพิมพ์ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป ที่ตั้ง 56 ถนนแก้วเสนา อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

โทร. 045-324777-9, Fax 045-324788

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.ในตะวัน กำหม่อม	วิทยาลัยทองสุข
ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ดร.วิภาพรรณ อุปนิสากร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สุวิมล สมไชย	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ว่าที่ ร.ต.ดร.พิชิต กันยาวรรณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศาสนศาสตร์ยโสธร
ดร.เอกวิชัย เมย์ไธสง	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ดร.จิณัสมา ศรีศิริบุญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อ.ชัชพงศ์ เทียมทัญนิช	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
อ.เจษฎา จันทนาภรณ์	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
อ.ณัฐพล จินดารมย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร



คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร์
พระครูวาปีจันทคุณ, ผศ.ดร.	วิทยาลัยสงฆ์อภัยภูเบศร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาพงศ์พรทิตย์ สุธีโร,ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
พระมหาคมคาย สิริปัญญา,ดร.	วิทยาลัยสงฆ์อภัยภูเบศร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ศรัทธา ท้าวมิตร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สมชัย สีนอก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.แหวนทอง บุญคำ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร์
ผศ.ดร.จรัส บุคดาพงษ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
ผศ.ดร.สุทธิพันธ์ อรัญญาส	วิทยาลัยสงฆ์อภัยภูเบศร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุกานดา จันทวารีย์	วิทยาลัยสงฆ์อภัยภูเบศร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประมุข ศรีชัยวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผศ.ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผศ.ดร.จิราพร บาร์ศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอภัยภูเบศร์
ผศ.ดร.บุญมี โททำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผศ.ดร.สินทรัพย์ ยืนยาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผศ.ดร.วรเชษฐ์ โทอิน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
พ.ต.ท.ดร.ชัยบัญชา กองทอง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
พ.ต.ต.ดร.ณัฐภัทร เสมานู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร์
ร.อ.ดร.กิตติพงษ์ พลทิพย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอภัยภูเบศร์
ดร.ชัยพนธ์ จันทวงศ์เดือน	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ดร.รุจิระชัย เมืองแก้ว	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นบุรีรัมย์
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตอีสาน
ดร.ชวลิต ไหลรินทร์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.กันต์ ศรีหล้า	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
ดร.เกรียงไกร บุญประจง	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
ดร.อัครังค์ ชุมนุช	มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
ดร.อัญชลี ชุมนุช	มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
ดร.บรรณากิจบรรจง ทองจำปา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล



ISSN 2697-6641 (Print), ISSN 2822-0080 (Online)

วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)

ดร.พีระศักดิ์ กิ่งพุ่ม
อาจารย์สนั่น ประเสริฐ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการรัตนบุศย์ฉบับนี้เป็นปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – เมษายน 2566 ซึ่งอยู่ภายใต้องค์กรสมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ที่ชาวสมาคมฯ มีความตั้งใจจัดทำวารสารนี้ขึ้นเพื่อเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานการวิจัยและผลงานทางวิชาการและผลงานอื่นๆ ให้กับสมาชิกของสมาคมและนักวิชาการ อาจารย์ นิสิต นักศึกษาและประชาชนทั่วไปที่สนใจนำผลงานมาตีพิมพ์เผยแพร่ให้สาธารณชนได้รับทราบ ตลอดทั้งเชื่อว่าผลงานวิชาการที่นำเสนอผ่านวารสารนี้จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของชาติให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งผลงานวิชาการที่นำเสนอผ่านวารสารนี้จะสามารถใช้เป็นทางออกในการแก้ไขปัญหาสังคมส่วนรวมได้ สำหรับผลงานทางวิชาการที่นำเสนอในฉบับนี้ได้มีเครือข่ายนักวิชาการจากหลากหลายสถาบันและหลากหลายสาขาได้นำมาตีพิมพ์เผยแพร่

สำหรับวารสารวิชาการรัตนบุศย์ฉบับนี้มีผลงานทางวิชาการที่น่าสนใจที่หลากหลายจากนักวิชาการที่ได้ส่งผลงานมาเพื่อเผยแพร่ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 44 เรื่อง บทความวิชาการ จำนวน 6 เรื่อง ซึ่งท่านสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้ที่ <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/>

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความอุตสาหะและความเพียรพยายามที่จะชี้แนะให้มีการแก้ไขปรับปรุงงานให้ออกมาอย่างถูกต้อง สมบูรณ์ รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ในวงวิชาการ และสุดท้ายขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้ หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการวารสารขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

ดร.พิกุล มีมานะ

บรรณาธิการ



สารบัญ

บทความวิจัย

หน้า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

(Factors Affecting People's Lifestyle According to the Sufficiency Economy Philosophy in Na Dun District Mahasarakham Province)

สารนันท์ คำมี, สันญา เคนาภูมิ, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร..... 1

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตบริการสุขภาพที่ 11

Factors Related to the Quality Development of Medical Technical laboratory According to the Ministry of Public Health's Standards: Case Study of Hospitals under the Ministry of Public Health, Health Service Area 11)

ประมวล สอนจันทร์..... 14

การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Quality Assurance Administrations of Administrators Under Samutsakhon Primary Education Service Area Office)

อุธร แก้วสม, ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลาย..... 28

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

(The Role of Administrators for the Internal School Supervision Under Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1)

วรุณ บัณฑิตเนตร, ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลาย..... 44

แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่

(School Management Guidelines in New Normal)

ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลาย..... 58



บทความวิจัย

หน้า

**โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

(Component Models and Indicators of Excellence Management of local government organizations in the Northeast)

ชาญชัย คำจำปา, ภัคดี โพธิ์สิงห์, ยุภาพร ยุภาศ..... 75

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความตั้งใจกลับมาใช้บริการและการสื่อสารแบบปากต่อปาก
ทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้มาใช้บริการร้านอาหารไผ่ขวาง จังหวัดสุพรรณบุรี**

(Factors Influencing Satisfaction willingness to return to service and electronic word-of-mouth communication of customers to Phai Khwang restaurant at Suphanburi Province)

สุรพงษ์ วรธนะกุล, ธนกฤต สังข์เฉย..... 90

**รูปแบบการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวะเอกชนใน
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

(Administrative Models Affecting Educational Management Effectiveness of Private Vocational Colleges in the Northeastern Region)

บุษกุล ไชยตันเทือก, ภัคดี โพธิ์สิงห์, ยุภาพร ยุภาศ..... 109

**ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่าย
เทคโนโลยีสารสนเทศเจเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร**

(The Antecedents and Consequences of Work Life Balance Information Technology Generation Y Employees in Private Companies in Bangkok)

จันทิมา คุณกะมูท, วงศ์ลัดดา วีระไพบุรณ์..... 125

**การพัฒนาแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่
6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู**

(The Development of the Measurement Instruments of the Media Literacy Skills in the 21st Century for 6th Grade Students in Nongbualamphu Province)

จารุวรรณ ทองขัน, มณีนุชา สุราษ..... 142



บทความวิจัย

หน้า

**การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล
บึงนคร อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด**

(Participation in Community Development According to People's Morality in Beuang
Nakorn Subdistrict Administrative Organization Thawatburi District, Roi Et Province)

พระครูวรธรรมชัยสุนทร อชิโต (นารณบำรุง), พระครูสุตวรธรรมกิจ, สยามพร พันธไชย..... 156

**การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**

(The Factors analysis of Digital Competency for Education Management
Administrators Under The Loei Primary Education Area 1)

นพวัฒน์ ชัชวาลย์, กรรณิกา ไวโสภา..... 169

**การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

(Developing the Potential of Monks to Teach Morality in Schools Affiliated with Roi
Et Sangha College Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชนัญชิตา ถาวะโร, พระครูสุตวรธรรมกิจ, สุกานดา จันทวารีย์..... 183

การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภู

(Development of Lifelong Learning Indicators of Teachers Under Nong Bua Lamphu
Province)

กฤติยาณี ภูมิวิสัย, มณีนุชา สุราษ..... 197

**การบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) ของ
เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด**

(Risk Management for Coronavirus 2019 (Covid 19) Prevention of Chumphon Sub-
district Municipality Moeiwadi District Roi Et Province)

วิกุล วิสัยหล้า, สุกานดา จันทวารีย์, พระครูสุตวรธรรมกิจ..... 211

**การศึกษาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1**

(Study of Competency of Teachers in 21st Century Under Loei Primary Education
Service Area Office 1)

สมนึก อินทะลา, กรรณิกา ไวโสภา..... 228



บทความวิจัย

หน้า

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตำบลบ้านเป่า อำเภอนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

(Public Participation in Village Fund Management Ban Pao Subdistrict Mukdahan Province)

ดอนเดช กลางประพันธ์, พระครูสุตวรธรรมกิจ, สยามพร พันธุ์ไชย..... 240

การพัฒนาแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

(Development of Linear Structural Equation Model of Factors Affecting the Effectiveness of Schools under the Office of Primary Educational Service Area, Loei Province)

อภิญา พัทธเกษา, พิมพ์อร สดเอี่ยม..... 254

การศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุบ้านกุดไกรสร ตำบลหนองหมี่ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

(A study of the use of line application media behavior of the elderly in Ban Kut Kraisorn, Nong Mi Subdistrict, Kut Chum District, Yasothon Province)

จีระศักดิ์ จันดี, สมพิศ ซอกลม, อดุลย์ศักดิ์ ศรีละโคตร, สนุก สิงห์มาตร, พัทธกั แสนจันทร์..... 271

ความพึงพอใจต่อการบริหารและจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

(Satisfaction with the administration and management of elementary school district offices Yasothon District 1)

สมบัติ มิลภา, ยุพิน บุญยัง, สนุก สิงห์มาตร, สุทธิพันธ์ อรัญญาสา, ชัยณรงค์ กองศรีมา..... 283

แนวทางการปฏิบัติตนและความเข้าใจในความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

(Guidelines for conducting oneself and Understanding in the Official Tort Liability Act, B.E. 2539 of Pho Thong Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi-Et Province)

สุกิจ พุนศรีเกษม..... 295



บทความวิจัย

หน้า

**ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด**

(Personnel's Attitudes toward the Administration According to the Principles of Good Governance of School Administrators under Roi Et Provincial Administrative Organization)

ดลฤดี วินธิสา, ชีรภัทร์ ถิ่นแสนดี..... 310

อารักขสัมปทาเพื่อการดำรงอยู่และส่งเสริมพัฒนาประเพณีของชุมชนภาคอีสานตอนล่าง

(The Principle of Aruakkhasampadha Dhamma for the Existence and Development to the Community Traditional of Northeastern Lower Region)

วรเชษฐ์ โตอิน, พระมหานัฐพล อิศธรรมโม (สตีวงศ์)..... 325

**ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

(Servant leadership of school administrators by the government teachers from SamutSakhon Primary Educational Service Area office)

สมเจตน์ เจริญผล, ศักฤทธิ์ ศิลาลาย..... 345

**การศึกษาความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร**

(A study of satisfaction in waste management of Thung Nang Ok Subdistrict Administrative Organization, Muang District, Yasothon Province)

ณัฐภา สืบศรี, ปานตะวัน กองศรีมา, อนุทัย อรุณรัมย์, สุทธิพันธ์ อรัญญาสา, วิภาพรรณ อุปนิสากร 358

**ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา**

(Integrated Leadership of the School Administrators Affecting Learning Management of School Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima)

เขตรัฐ จันทิหาล้า, บุญช่วย ศิริเกษ..... 368

**การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**

(A Study of Innovative Leadership of School Administrators Under Loei Primary Education Service Area Office 2)

นฤมล แจ่มสว่าง, กรรณิกา ไวโสภา..... 385



บทความวิจัย

หน้า

**แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 3**

(The Development Guideline for Moral and Ethics of Students Schools under Surin
Primary Educational Service Area Office 3)

กิตติศักดิ์ จันทอง, กฤษณก ดวงชาทม..... 398

**การศึกษาการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่
ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่หมู่บ้านดงมะหรี ตำบลค้อวัง อำเภอค้อ
วัง จังหวัดยโสธร**

(A study to drive the development of model areas to improve the quality of life
According to the new theory applied to the “Khok Nong Na Model” at the household
level in the area of Dong Maree Village, Kho Wang Subdistrict, Kho Wang District,
Yasothon Province)

วิชุน แสงโทโพธิ์, บุญมี ชนะกิจ, สมใจ สรสิทธิ์, พระครูปริยัติวรเมธี, วิชัย ศรีสะเกษ..... 412

**ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดเลย**

(The Relationship Between Ethical Behavior of School Administrators and Motivation
in the Performance of Teachers Under the Office of Non-formal Education and
Informal Education Loei Province)

พรชัย อินทร์ตาโคตร, พิมพ์อร สดเอี่ยม..... 423

ประเพณีสรงน้ำธาตุกองข้าวน้อยตำบลตาตอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

(Bathing Tradition That Kong Khao Noi in Tad Thong Subdistrict Mueang Yasothon
District, Yasothon Province)

นงลักษณ์ บุญรัตน์, ณัฐภูมิ พิลาจันทร์, วสันต์ งามเลิศ, อภิษฎา พรหมศรี, ทองหมุน น้อยนนท์..... 438

**การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร**

(A study of parental satisfaction towards the early childhood education
administration of the Child Development Center under Non Puei Subdistrict
Administrative Organization, Kut Chum District, Yasothon Province)

ชลิดา บุญแซม, ชูรัตน์ เทียงธรรม, บารมี มูลสาร, พระครูเอกุตตรสถาดิคุณ, พลอยชนกวรรณ หวังผล. 451



บทความวิจัย

หน้า

**แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**

(The Development Guideline for Desirable Characteristics in Public Mind of Students
in School under Srisaket Primary Educational Service Area Office 4)

ไกรวิทย์ ปะกิริโย, ปองภพ ภูจอมจิตร..... 463

**การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัด
ขอนแก่น**

(Political Participation of People in Ban Pet Sub-District Municipality, Muang District,
Khon Kaen Province)

มรรษพร ขำนาญคำ, อรุณประไพ วัลคำ, มุทิตา อินสอน, พระครูเอกุตตรสตาคิณ,
กิตติพัทธ์ เทศกำจร..... 474

**ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

(21st Century Administrative Skills Of School Administrators According To The
Opinions Of Government Teachers Under Samutsakhon Primary Educational Service
Area Office)

พรรณราย เลิศพลึงเวทย์, ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาฉาย..... 485

**การสำรวจความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย
จังหวัดยโสธร**

(A Satisfaction Survey of Participants in the Garbage Bank Project, Khu Mueang
Subdistrict, Mahachachai District, Yasothon Province)

นิรันดร์ วงษ์มณี, วารุณี สีแสงจันทร์, ภัทรพล พราวศรี, พระครูปริยัติวรเมธี, พิกุล มีมานะ..... 499

**ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**

(Relationship Between Skills of School Administators and Effectiveness of Schools
Under Loei Primaryeducational Service Area Office 2)

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์, พระครูปลัดจักรพล สิริจิโร..... 508



บทความวิจัย

หน้า

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

(The ethical leadership of school administrators that affects the organization's affiliation. Loei Primary Educational Service Area Office 2)

นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์, พิมพอร สดเอี่ยม..... 521

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

(Factor Analysis of Ethical Leadership of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu)

ศตพร จงแต่งกลาง, พิมพอร สดเอี่ยม..... 540

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

(Ethical Leadership Affecting Efficiency of Personnel Management of Schools Under Loei Primary Education Service Area Office 1)

สุระศักดิ์ ศิริมาตร, พิมพอร สดเอี่ยม..... 558

ศึกษการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณีศึกษา การบริหารจัดการของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

(Study the Administration of the Child Development Center. Case Study of the Management of the Child Development Center Executive Committee Ban Thung Nang Ok, Village No. 3, Thung Nang Ok Subdistrict Mueang Yasothon District, Yasothon Province)

กัลญา แสนจันทร์, อุทัยพร ชูรัตน์, พันจิต สะเดา, อภิขญา พรรณศรี, เจษฎา จันทนาภรณ์..... 574

Corporate Social Responsibility Through social media on Tourism Industry

Pakaus Poshakrishna, Naunyaruth Akeugkahraunnyarrath..... 588

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนนาหลวง

(Leadership changes in the use of technology to management Naluang School)

วิชาญ เจริญวิไลรัตน์, ธนกฤต รัชตะศิริกุล, บังอร แก่นจันทร์..... 605

**บทความวิจัย****หน้า****ปัญหาของการดำเนินคดียาเสพติดในเขตอำนาจตำรวจภูธรภาค 3**

(Problem of Narcotics Cases in Provincial Police Area 3)

วุฒิกรเดช สามงามยา..... 621

บทความวิชาการ**บทบาทสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาประชาธิปไตยฐานราก**

(The Role of the Community Organization Council and the Development of Foundation Democracy)

เกรียงไกร บุญประจง, จันทร์เพ็ญ สีชมพู, ลาวัลย์ นาคติลก..... 635

ระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐ

(System of Positions and Government Compensation)

พระครูใบฎีกาวันสันต์ หนองทราย, วัชรรา แสงธิดา, วัฒนา แก้วแย้ม, โชติ บดีรัฐ..... 649

แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 บนพันธกิจของมหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา(A Guidelines for Development of Educational Quality Assurance Systems in 21st Century Based on Missions of Moral and Intellectual Cultivation Universities)

จิรัชญา ทองใบ..... 664

องค์กรปกครองท้องถิ่นไทยกับการบริหารจัดการบริการสาธารณะ

(Thai Local Government Organizations and Public Service Management)

ภาณุวัฒน์ เด็กหลี่, สุรัชย์ มูลสาร, อติศักดิ์ พรหมเมศ, ภาสกร ดอกจันทร์..... 681

การกระจายอำนาจด้วยการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

(The decentralization through transfer Sub-District Health Promoting Hospital to Local Government Organizations)

วัฒนา แก้วแย้ม, วัชรรา แสงธิดา, พระครูใบฎีกาวันสันต์ หนองทราย, ศรัชย์ ท้าวมิตร..... 694

สัญญาใจของผู้ไร้อำนาจ : ประชาชนนิยมกับการเลือกตั้ง

(The Promises Made by Populist Leaders who Claim to Represent the Powerless in Elections)

พระมหาศุภชัย ญาณธีโร (นามแก้ว), กันต์ ศรีหล้า..... 708



ภาคผนวก	หน้า
ขั้นตอนการดำเนินการของวารสารรัตนบุศย์.....	727
หลักเกณฑ์การเสนอบทความ.....	728

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม
Factors Affecting People's Lifestyle According to the Sufficiency Economy Philosophy
in Na Dun District Mahasarakham Province

สารนันท์ คำมี
สัญญา เคนาภูมิ
เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Saranant Cammie
Sanya Kenaphoom
Saowalak Kosonkittiumporn
Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University
Corresponding E-mail : marood1987.555@gmail.com

วันที่รับบทความ: 19 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 13 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 16 กุมภาพันธ์ 2566

Received: January 19, 2023; Revised: February 13, 2023; Accepted: February 16, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในอำเภอนาดูน จำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยด้านเครือข่ายองค์กรชุมชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ปัจจัยด้านการรับรู้ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรได้ ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ความรู้ประชาชนในการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจ

พอเพียงในการดำรงชีวิต ประชาชนควรหาความรู้เพิ่มเติม มีการควบคุมการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ควรใช้เวลาว่างในการทำอาชีพเสริม ควรดำเนินชีวิตด้วยหลักคุณธรรม มีน้ำใจต่อคนในชุมชน ให้ความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการเศรษฐกิจพอเพียง

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล, การดำเนินชีวิต, หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

This research article have a purpose 1) To study the level of life of the people according to the Sufficiency Economy Philosophy in Na Dun District Mahasarakham Province 2) To study the factors affecting the people's lifestyle according to the Sufficiency Economy Philosophy in Na Dun District. Mahasarakham Province and 3) to study recommendations on factors affecting people's lifestyle according to the philosophy of sufficiency economy in Na Dun District Mahasarakham Province The sample was a population of 400 voters in Na Dun District using Taro Yamane's formula, proportional randomization and simple randomization. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, frequency, standard deviation. and analyze the factors affecting the people's lifestyle according to the Sufficiency Economy Philosophy in Na Dun District Mahasarakham Province Use multiple regression analysis. The results of the research showed that 1) the level of people's lifestyle according to the Sufficiency Economy Philosophy in Na Dun District Mahasarakham Province 2) Factors affecting people's lifestyle according to the Sufficiency Economy Philosophy in Na Dun District Mahasarakham Province, including factors in network of community organizations Government support factors perception factor and participation factors They were able to jointly explain the variation at 81.10% with a statistical significance of .05 and 3) recommendations on factors affecting people's lifestyle according to the philosophy of sufficiency economy in Na Dun District. Mahasarakham Province Relevant agencies should encourage and educate people in applying the principles of sufficiency economy in their livelihoods. People should seek more knowledge There is a control over everyday spending. You should spend your free time doing extra work. should live with moral principles Be considerate to people in the community Cooperate with relevant agencies in implementing the Sufficiency Economy Project.

Keywords: Factors affecting, lifestyle, sufficiency economy philosophy

บทนำ

นับแต่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชเสด็จขึ้นครองสิริราชสมบัติ เมื่อพุทธศักราช 2489 เป็นต้นมา พระองค์ท่านทรงมีพระราชกรณียกิจในด้านต่างๆ อันเป็นประโยชน์แกพสกนิกรชาวไทยพระราชกรณียกิจที่สำคัญของพระองค์คือ เสด็จพระราชดำเนิน แปรพระราชฐานและเสด็จพระราชดำเนินเยือนประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วราชอาณาจักรเสมอมา ทรงประสบกับสภาพดินฟ้าอากาศและภูมิประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ ทอดพระเนตรความทุกข์ยาก แค้นแค้นของชาวไทยในถิ่นทุรกันดาร ตลอดจนอุปสรรคในการดำเนินชีวิต พระองค์ทรงสนพระราชหฤทัยในการแก้ปัญหา บรรเทาปัญหา และพัฒนาประเทศ โดยทรงมีพระราชดำริริเริ่มโครงการต่าง ๆ เพื่อให้พสกนิกรไทยได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทรงมีพระราชดำริชี้แนวทางการดำเนินชีวิตให้แกพวงชนชาวไทยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองครองธรรม สร้างพื้นฐานให้แกตนเองด้วยความพอมี พอกิน พอใช้และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อันสืบเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ อาทิการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยีทำให้เกิดความท้าทายในการดำเนินชีวิตให้เท่าทัน และไม่ตกเป็นทาสความไม่รู้จักประมาณตน ความโลภ ปัญหาในระดับหน่วยเล็กในสังคมจนสู่การด้อยพัฒนา ที่มุ่งเน้นการบริโภคโดยไม่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงจากพระราชดำรินี้จึงเป็นที่มาของปรัชญาว่าด้วยเศรษฐกิจ พอเพียง หรือเกษตรทฤษฎีใหม่ เศรษฐกิจพอเพียงมีความเกี่ยวเนื่องกับทุก มิติในการพัฒนา ที่สำคัญที่สุดคือ วิธีคิดและจิตสำนึกของคน เพราะปรัชญาแห่งทฤษฎีใหม่เป็นปรัชญาที่วาดด้วยการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ที่สุดนั่นเอง (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2559)

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ล้วนมีความสำคัญกับการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางสังคม การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาชุมชน โดยจะเห็นได้ว่าการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มของสมาชิกชุมชน เมื่อองค์กรสมาชิกชุมชน ได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็งและมีเครือข่ายที่กว้างขวางมากขึ้นแล้ว เกษตรกรทั้งหมดในชุมชนก็จะได้รับการดูแลให้มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งได้รับการแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้านเมื่อเป็นเช่นนี้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศก็จะเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ รวมถึงการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะเป็นหลักคิดที่ทำให้เศรษฐกิจเน้นไปที่การยึดหลัก “การพึ่งตนเอง” ด้วยการมุ่งเน้นการผลิตพืชผลให้เพียงพอกับความต้องการบริโภคในครัวเรือนเป็นอันดับแรก ถือเป็นภาระลดรายจ่าย ภายในครัวเรือน และเมื่อเหลือจากการบริโภคจึงคำนึงถึงการค้าจากผลผลิตส่วนเกินที่เหลือจากการบริโภคและออกสู่ตลาดเป็นผลกำไรของเกษตรกรและในการพัฒนาชุมชน เศรษฐกิจพอเพียงตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีเมตตา ความเอื้ออาทรและความสามัคคีของสมาชิกในชุมชน ในการร่วมแรงร่วมใจในการประกอบอาชีพต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจึงไม่ได้หมายถึงแต่เพียงรายได้เพียงอย่างเดียว หากแต่ยังรวมถึงการสร้าง ความมั่นคงให้กับครอบครัว สถาบันชุมชน ความสามารถในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่นและการรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชุมชนให้คงอยู่ตลอดไป เศรษฐกิจพอเพียง

(Sufficiency Economy) เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปี 2540 เพื่อให้ประชาชนรอดพ้น สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้ (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. 2564) โดยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแสดงให้เห็นถึงความพอเพียงความพอดีในความเป็นอยู่และการใช้เหตุผลเป็นเครื่องนำทาง ซึ่งหลังจากวิกฤติเศรษฐกิจพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2550, น. 254 - 258)

อำเภอนาดูน จังหวัด มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 248.449 ตารางกิโลเมตร มีประชากรทั้งสิ้น 37,390 คน ประชาชนในหมู่บ้านประกอบอาชีพหลัก คือ ทำการเกษตร, ทำนา, ทำสวนปลูกผักไว้กิน และค้าขายอาชีพรอง คือ รวมกลุ่มทอผ้า ทอเสื่อ แปรรูปสินค้าเกษตร นอกจากนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้สนับสนุนให้ประชาชนน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้ ปรับพื้นที่ สำหรับปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ และเลี้ยงปลา ปรับพื้นที่ ทำการเกษตรทฤษฎีใหม่ พร้อมน่านโยบายของรัฐบาล ไทยแลนด์ 4.0 มาประยุกต์ใช้ร่วมด้วย นอกจากนั้นจังหวัดมหาสารคามมีการจัดประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร ยกระดับสู่ ชุมชน ยลวิถี จังหวัดมหาสารคาม และเตรียมความพร้อมส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือก 10 สุดยอดชุมชนต้นแบบ “เทียวชุมชน ยลวิถี” ของกระทรวงวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 แต่จากข้อมูลเชิงลึก พบว่า ภาพรวมในอีกหลายชุมชนประชาชนยังมีปัญหานี้สิน มีการแข่งขันกันเพื่อต้องการเงินมาใช้หนี้ และซื้อหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีปัญหาผลกระทบด้านสุขภาพจากการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร ระบบนิเวศทางสิ่งแวดล้อมถูกทำลายมีปัญหาด้านการขาดทุนต่อเนื่อง ต้องกู้หนี้ยืมสินเพื่อมาลงทุนในภาคการเกษตร แนวโน้มเยาวชนมีการยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดมากขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้นำมาซึ่งปัญหาอื่นๆ ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนน้อยลง และเสื่อมเลือนวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ ความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ขาดความสามัคคี ประชาชนขาดหลักในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลทำให้ชุมชนอ่อนแอในอนาคต (ที่ทำการปกครองอำเภอนาดูน, 2565) ปัญหาต่างๆ เหล่านี้จะแก้ได้ต้องเริ่มต้นที่คนในชุมชนโดยอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปส่งเสริมการดำเนินชีวิตของประชาชน และประชาชนสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกาดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรผู้มีอายุ 18 ปีขึ้นไปในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 37,064 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรผู้มีอายุ 18 ปีขึ้นไปในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 396 คน โดยการใช้สูตรหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro. 1973, p. 727) ใช้การสุ่มตามสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC = 1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง .248 - .755 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.906

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

การดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินชีวิต	ลำดับ
1. หลักความพอประมาณ	3.59	0.73	มาก	1
2. หลักความมีเหตุผล	3.42	0.75	ปานกลาง	4
3. การมีภูมิคุ้มกัน	3.55	0.71	มาก	3
4. หลักความรู้	3.32	0.74	ปานกลาง	5
5. หลักความมีคุณธรรม	3.58	0.54	มาก	2
โดยรวม	3.49	0.69	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความพอประมาณ ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาหลักความมีคุณธรรม ($\bar{X} = 3.58$) การมีภูมิคุ้มกัน ($\bar{X} = 3.55$) หลักความมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.42$) หลักความรู้ ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม สามารถจำแนกได้ตามตาราง 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
a ค่าคงที่ (Constant)	1.172	.080	-	14.673	.000
1. ปัจจัยด้านการรับรู้ (X_1)	.116	.027	.179	4.259	.000*
2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน (X_2)	.045	.020	.092	2.210	.228
3. ปัจจัยด้านเครือข่ายองค์กรชุมชน (X_3)	.191	.023	.325	8.462	.421
4. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ (X_4)	.113	.022	.199	5.141	.000*
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ (X_5)	.225	.025	.306	8.898	.000*

R = .901 R^2 = .811

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ (X_5) (Beta = .306) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ (X_4) (Beta = .199) ปัจจัยด้านการรับรู้ (X_1) (Beta = .179) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรรวมกันพยากรณ์การดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม (Y) ได้ร้อยละ 81.10 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.172 + 0.255 (X_5) + 0.113 (X_4) + 0.116 (X_1)$ และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.306 (X_5) + 0.199 (X_4) + 0.179 (X_1)$

3. การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ความรู้ประชาชนในการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต ประชาชนควรรหาความรู้เพิ่มเติม มีการควบคุมการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ควรใช้เวลาว่างในการทำอาชีพเสริม ควรดำเนินชีวิตด้วยหลักคุณธรรมมีน้ำใจต่อคนในชุมชน ให้ความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการเศรษฐกิจพอเพียง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความพอประมาณ ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาหลักความมีคุณธรรม ($\bar{X} = 3.58$) การมีภูมิคุ้มกัน ($\bar{X} = 3.55$) หลักความมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.42$) หลักความรู้ ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ (X_5) ($Beta = .306$) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ (X_4) ($Beta = .199$) ปัจจัยด้านการรับรู้ (X_1) ($Beta = .179$) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์การดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม (Y) ได้ร้อยละ 81.10 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.172 + 0.255 (X_5) + 0.113 (X_4) + 0.116 (X_1)$ และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.306 (X_5) + 0.199 (X_4) + 0.179 (X_1)$

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ความรู้ประชาชนในการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต ประชาชนควรรหาความรู้เพิ่มเติม มีการควบคุมการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ควรใช้เวลาว่างในการทำอาชีพเสริม ควรดำเนินชีวิตด้วยหลักคุณธรรม มีน้ำใจต่อคนในชุมชน ให้ความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการเศรษฐกิจพอเพียง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

อภิปรายผลสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนมีการรับรู้องค์ความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากน้อยแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความสนใจในแต่ละบุคคล ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ต่างคนต่างดิ้นรนในการดำรงชีพ ส่งผลให้การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล วีระสัมฤทธิ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้และประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชนในตำบลบางเลน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี การศึกษาพบว่าประชาชนในตำบลบางเลนมีการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างความการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านบริหารครอบครัว และด้านการพัฒนาชุมชน มีลำดับมากที่สุด ส่วนด้านการประกอบอาชีพและด้านการบริหารตนเอง มีลำดับความสำคัญระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรักษ์ คชายุทธ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับผลลัพธ์การพัฒนาท้องถิ่นตำบลแก้งแก อำเภอกอสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า (1) การใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลลัพธ์ของการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธยาน์ ขวัญโกศลณี (2560) ได้วิจัยเรื่อง การนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ในภาพรวมมีระดับการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์ชลี มาพุทธ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนิสิตระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนิสิตระดับอุดมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร์ สุทธิ (2550, น. 80) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุเทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุมีการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมในระดับปานกลาง

อภิปรายผลสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ด้านเครือข่ายองค์กรชุมชน ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ปัจจัยด้านการรับรู้ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนาดูนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการก่อตั้งหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

ต้นแบบในพื้นที่ เป็นแบบอย่างและสร้างการรับรู้ให้ประชาชนมีความสนใจมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิสา ภูมิรักษ์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำแนวคิดและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติของเกษตรกรหมู่ที่ 6 บ้านหนองทราย ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอายุ สมาชิกในครัวเรือน แรงงานทางการเกษตร และระดับความรู้ มีผลต่อการนำแนวคิดและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติใช้ของเกษตรกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา เตชะชั้นหมาก (2556) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) จำนวนสมาชิกในครัวเรือน 2) จำนวนเงินที่ได้รับเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายต่อเดือน และ 3) ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนในการส่งเสริมองค์ความรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ประชาชนในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมโครงการทำเกษตรแบบพอเพียง รวมทั้งส่งบุคลากรในเป็นพี่เลี้ยงในการสนับสนุนการก่อตั้งชุมชนเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ เพื่อเป็นแบบอย่างและรากฐานในการขยายผลไปในพื้นที่ชุมชนอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ สุวรรณภา (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในชุมชนจังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลสนับสนุนปัจจัยที่สนับสนุนการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในชุมชนจังหวัดแพร่ ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ ผู้นำชุมชน ประเพณีและวัฒนธรรม ความเชื่อมั่นในกระบวนการทำงานของกลุ่มหรือคณะกรรมการต่าง ๆ การปลูกฝังจิตสำนึกของคนในชุมชน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ ศักยภาพชุมชนในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการที่สามารถพัฒนาชุมชนให้พึ่งตนเองได้

3. ปัจจัยด้านการรับรู้ ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้องค์ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับสื่อต่างๆ มีการนำเสนอที่หลากหลายเผยแพร่ทางสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้ประชาชนเข้าถึงองค์ความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ มลคล้า (2553) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของผู้นำครอบครัวในเขตปกครองท้องที่ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความรู้เกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน และการได้รับแรง

สนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงานของรัฐ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ปกครองครัวเรือนในเขตปกครองท้องที่อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 31.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการรับรู้ ควรหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างการรับรู้โดยใช้สื่อที่ทันสมัยในรูปแบบออนไลน์ ให้เข้าถึงประชาชนทุกเพศ ทุกวัย เพื่อให้ประชาชนสามารถนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน คนในชุมชนควรเรียนรู้และศึกษาด้วยตนเองจากช่องทางต่างๆ และศึกษาดูงานจากผู้มีประสบการณ์ ปราชญ์ชาวบ้าน และศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำแนวคิดมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต

1.3 ด้านเครือข่ายองค์กรชุมชน ควรมีการจัดตั้งกลุ่มในชุมชนในการทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์ หรือประกอบอาชีพเสริมในการสร้างรายได้ โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และเรียนรู้จากกลุ่มหรือเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน

1.4 ด้านความรู้ความเข้าใจ คนในชุมชนควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเรียนรู้ร่วมกันในครอบครัว เครือญาติ และระดับชุมชน

1.5 ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้มีการประกวดชุมชนการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้นแบบขึ้นและขยายผลไปยังชุมชนอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการสร้างการรับรู้ด้านการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

2.2 ควรศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมในชุมชนในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น รวมทั้งคุณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณนายอำเภออำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณประชาชนทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว ญาติพี่น้องทุก

คนที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาประโยชน์จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ บิดา - มารดา ตลอดจน บุรพจารย์ทุกท่านที่ได้ประศาสน์การศึกษาแก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กานดา เต๊ะชั้นหมาก. (2556). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. รายงานการวิจัยคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จันทร์ชลี มาพุทธ. (2559). การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนิสิตระดับอุดมศึกษา. รายงานการวิจัยคณะศึกษาศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉวีวรรณ สุวรรณภา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในชุมชนจังหวัด แพร่. RAJABHAT JOURNAL OF SCIENCES, HUMANITIES& SOCIAL SCIENCES, 17(1): 180-189.
- ณัฐยานันท์ ขวัญโกศลสินี. (2560). การนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของ พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ที่ทำการปกครองอำเภอหาดใหญ่. (2565). การพัฒนาหมู่บ้านต้นแบบ ปี 2565. มหาสารคาม: ที่ทำการปกครอง อำเภอหาดใหญ่.
- ธนภัทร์ สุทธิ. (2550). การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตยา ภูมิรักษ์ (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำแนวคิดและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติของ เกษตรกรหมู่ที่ 6 บ้านหนองทราย ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. การประชุมทาง วิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 54. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริยาสาน.
- ปราโมทย์ มลคล้า. (2553). พฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของผู้นำครอบครัวในเขต ปกครองท้องที่ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 2(1). 2228-9453.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2559). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. สืบค้นจาก : http://www.chaipat.or.th/site_content/34-13/3579-2010-10-08-05-24-39.html
- ศศิวิมล วีระสัมฤทธิ์. (2561). การรับรู้และประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชนในตำบลบาง เลน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. วารสารรัชต์ภาคย์, 12(26) .285 – 296.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2564). เศรษฐกิจพอเพียง. สืบค้นจาก <http://www.rdpb.go.th/>.

- สิริรักษ์ คชายุทธ. (2562). การใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับผลลัพธ์การพัฒนาท้องถิ่นตำบลแก้ง
 แก อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
 มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2550). การนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและประกอบธุรกิจ. กรุงเทพฯ:
 สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rdEd. New York. Harper and Row
 Publications.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์
ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
เขตบริการสุขภาพที่ 11

Factors Related to the Quality Development of Medical Technical laboratory According
to the Ministry of Public Health's Standards: Case Study of Hospitals under the Ministry
of Public Health, Health Service Area 11

ประมวล สวนจันทร์
นักวิชาการอิสระ
Pramual Suanchan
Independent Scholar
Email: pramualsuan2508@gmail.com

วันที่รับบทความ: 24 มกราคม 2566; วันแก้ไขบทความ 5 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 16 กุมภาพันธ์ 2566
Received: January 24, 2023; Revised: February 5, 2023; Accepted: February 16, 2023

บทคัดย่อ

ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ เป็นหน่วยงานทำหน้าที่ให้บริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์เพื่อให้ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์มีมาตรฐานจึงจำเป็นต้องมีระบบมาตรฐานรองรับ โดยกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้นำระบบมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุข ฉบับปี 2562 เพื่อใช้ประเมินและรับรองระบบบริหารคุณภาพ ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินสำคัญ 12 หมวด จำนวน 75 ข้อ ประกอบด้วยหมวด 1 องค์กรและการบริหาร หมวด 2 ระบบเอกสารคุณภาพ หมวด 3 การจัดซื้อและใช้บริการภายนอก หมวด 4 บุคลากร หมวด 5 สถานที่และสภาพแวดล้อม หมวดที่ 6 เครื่องมือและวัสดุวิทยาศาสตร์ หมวดที่ 7 การควบคุมกระบวนการ หมวดที่ 8 การประกันคุณภาพ หมวดที่ 9 ความปลอดภัย หมวดที่ 10 การจัดการเหตุการณ์ หมวดที่ 11 กระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมวดที่ 12 การตรวจติดตามภายในและประเมินผล เป็นการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวางวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์การของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 (2) เพื่อประเมินผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 จำนวน 75 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือบุคลากรในหน่วยบริการแต่ละแห่งที่รับผิดชอบงานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขเป็นผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 1 คน เครื่องมือคือ

แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา การทดสอบความเชื่อมั่น และการหาค่าความยากง่ายเท่ากับ 0.97 0.95 และ 0.62 ตามลำดับ มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 ได้แก่ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลากรอธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 53.1, 10.5, 0.7, และ 3.9 ตามลำดับ เมื่อรวมเฉพาะปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 68.2

คำสำคัญ : การบริหารจัดการองค์การ, มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

Abstract

Medical technology laboratory is a unit responsible for providing analytical services in medical technology laboratories In order for a medical technology laboratory to be standardized, it is necessary to have a standard system to support it. by the Department of Medical Sciences Ministry of Public Health- Develop standards for medical technology laboratories.were the laboratory standard system for medical technology and public health 2019 There are 12 important assessment criteria, 75 items. Including 1) Organization and Administration 2 Documentation 3 Outsourcing 4 Personnel 5 Location Section 6 Environmental Equipment and Supplies 7 Process Control 8 Quality Assurance 9 Safety 10 Incident Management Section 11 Continuous Improvement Process 12 Internal Audit. The research model is The cross-sectional survey research aimed (1) to study organizational and management factors of Department of Medical laboratories at Hospital in Regional Heath 11; (2) to evaluate the qualitative development of Medical laboratories According to the Ministry of Public Health's Standards program for medical and laboratories; and (3) to study the relationship between management factors, the results of the quality development of Medical laboratories According to the Ministry of Public Health's Standards program The samples were 75 teams of medical laboratories at Hospital in Regional Heath 11, - 1 person each responsible for of medical laboratories According to the Ministry of Public Health's Standards program being data provider. The study instruments were an evaluation form with a Validity, Reliability and Difficulty of 0.97 0.95 and 0.62. Analyses were performed for quantitative data to determine frequencies, percentages, means, standard deviations, and multiple linear

regression. The results indicated that, the factor related to management and performance evaluation of the qualitative development of medical laboratories According to the Ministry of Public Health's Standards program for medical and laboratories of Department of Medical laboratories at Hospital in Regional Health 11 with the factor is Structure (53.1%) Shared values (10.5%) leader (0.7%) and Staff (3.9%) as explant of variations the 4 factors of which conclude 68.2%

Keywords: The management, medical laboratories According to the Ministry of Public Health's Standards program

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (service plan) โดยระยะแรกกำหนดระยะเวลาการพัฒนา 5 ปี (2555-2559) เพื่อบูรณาการระบบบริการตั้งแต่ระดับปฐมภูมิระดับทุติยภูมิ ระดับตติยภูมิ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญระดับสูง สร้างระบบที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายทั้งภายในจังหวัด ภายในเขต และระดับประเทศ มีการจัดระดับบริการตามแผนการพัฒนาโครงสร้างระบบบริการสุขภาพ เป็นระดับโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่ โรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก โรงพยาบาลเพื่อรับส่งต่อผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง และโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก เพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการ สุขภาพตามบทบาทหน้าที่การบริการแต่ละระดับ และส่งเสริมให้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง (แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2561)

ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของระบบเครือข่ายบริการสุขภาพ ซึ่งให้การสนับสนุนการให้บริการสุขภาพของโรงพยาบาลทุกระดับที่มีบทบาทหน้าที่ในการทดสอบสิ่งส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการ เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือผลการทดสอบที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้จึงจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลา นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ดังนั้นห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับปัญหาสาธารณสุขของพื้นที่ โดยสร้างเครือข่ายการบริการในแต่ละระดับ และการสร้างความร่วมมือในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)

การพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ของโรงพยาบาลเป็นหนึ่งประเด็นสำคัญของยุทธศาสตร์ที่ 4 วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบบริการ ระบบธรรมาภิบาล และระบบคุณภาพที่เรียกว่ามาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข (แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข, 2561) ด้านการตรวจติดตามประเมินผล (Checklist) มีเกณฑ์การให้คะแนนระบบมาตรฐานทางห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และ

สาธารณสุข ฉบับปี 2562 จำนวน 75 ข้อ ซึ่งมีข้อกำหนดสำคัญ 12 หมวด ประกอบด้วยหมวด 1 องค์กรและการบริหาร หมวด 2 ระบบเอกสารคุณภาพ หมวด 3 การจัดซื้อและใช้บริการภายนอก หมวด 4 บุคลากร หมวด 5 สถานที่และสภาพแวดล้อม หมวดที่ 6 เครื่องมือและวัสดุวิทยาศาสตร์ หมวดที่ 7 การควบคุมกระบวนการ หมวดที่ 8 การประกันคุณภาพ หมวดที่ 9 ความปลอดภัย หมวดที่ 10 การจัดการเหตุการณ์ หมวดที่ 11 กระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมวดที่ 12 การตรวจติดตามภายในและประมวผล (มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข, 2562) สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ (2565) มีภารกิจหลัก คือการดำเนินงานพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขให้ได้มีคุณภาพมาตรฐาน มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นมาโดยมีการดำเนินในรูปแบบต่าง ๆ เช่นการอบรมมาตรฐานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์ของหน่วยบริการในเขตรับผิดชอบ พบว่าโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด 908 แห่ง มีห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขผ่านการรับรองมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 181 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.93 และในส่วนของเขตบริการสุขภาพที่ 11 มีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด 80 แห่ง มีห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขผ่านการรับรองมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5 จากผลการดำเนินงานพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านมาพบว่า ไม่ได้มีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่ผ่านเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้มีการนำเครื่องมือวิเคราะห์ทางการบริหารตามกรอบความคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อหาช่องว่างทางยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร และยุทธศาสตร์องค์กรได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) 3) ด้านระบบภายในองค์กร (System) 4) ด้านรูปแบบภาวะผู้นำขององค์กร (Style) 5) ด้านการบริหารบุคลากร (Staff) 6) ด้านทักษะความสามารถบุคลากร (Skill) 7) ด้านค่านิยมร่วมภายในองค์กร (Shared values) จากทบทวนผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์กรโดยการนำแนวคิดของแมคคินซี เป็นกรอบในการศึกษา เพื่อนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา และวางแผนการพัฒนารองค์การต่อไปได้ จากการทบทวนผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์กรโดยการนำแนวคิดของแมคคินซี เป็นกรอบในการศึกษา เพื่อนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา และวางแผนการพัฒนารองค์การต่อไปได้ ดังเช่นจากการศึกษาของเยาวเรศ นุตเดชาพันธ์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการพัฒนารองค์การ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม การพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาของปิ่นทาร์ย์ พองแพร่ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนารองค์การให้มีความสามารถในการทำงานสูงกรณีศึกษาธนาคารยูโอบี พบว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านกลยุทธ์และ

ยุทธศาสตร์ ด้านทักษะความสามารถ ด้านระบบ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบีตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบุคลากรและด้านรูปแบบการบริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง การศึกษาของสุวิทย์ อินเขียน (2559) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าขนาดของกิจการและรูปแบบของกิจการมีผลต่อความสำเร็จของกิจการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลทดสอบความสัมพันธ์พบว่าด้านกลยุทธ์ทุกกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของกิจการ และการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ติดดาว โดยการประยุกต์แนวคิดของแมคคินซี พบว่าด้านกลยุทธ์และ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนางาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ติดดาว พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านทักษะความสามารถบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม

ดังนั้นจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบถึงการบริหารองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จ แต่ยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแบบจำลอง 7S McKinsey ที่เป็นเครื่องมือที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร และการพัฒนาระบบคุณภาพ ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยทางการบริหารตามแบบจำลอง 7S McKinsey มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระในกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ร่วมกับตัวแปรด้านองค์กรอื่น ๆ ที่อาจจะมามีอิทธิพลร่วมต่อการพัฒนาห้องปฏิบัติการในหน่วยบริการ ซึ่งได้แก่ ขนาดโครงสร้าง และจำนวนบุคลากร เพื่อให้ทราบปัจจัยที่นำมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการในเขตบริการสุขภาพที่ 11 อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามมาตรฐานได้ครอบคลุมต่อไป

วัตถุประสงค์

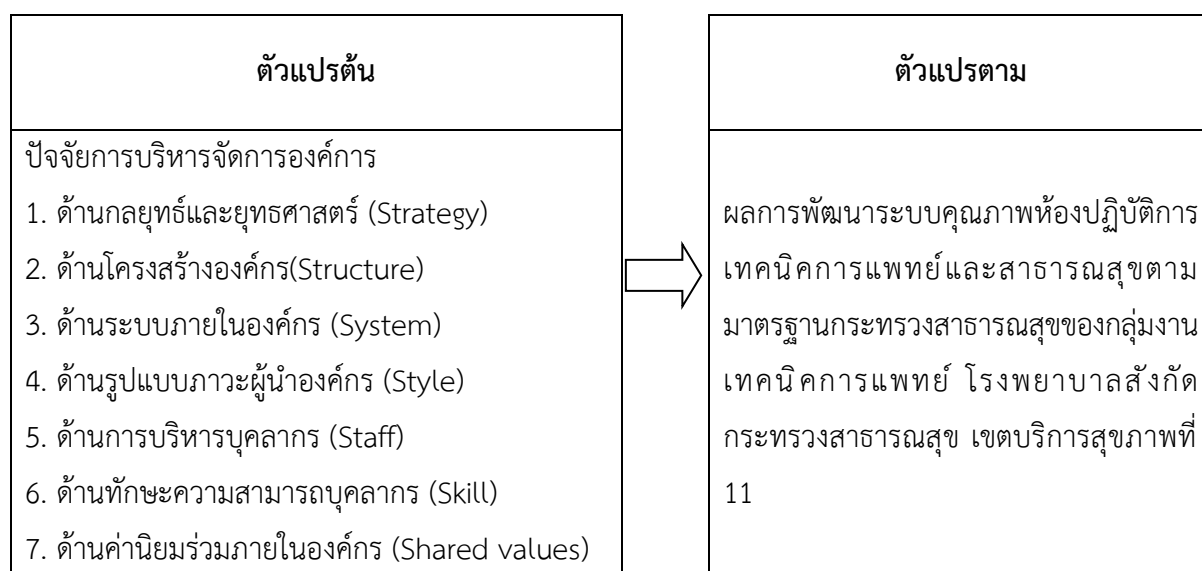
1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11
2. เพื่อประเมินผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานในการศึกษา

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) 3) ด้านระบบภายในองค์กร (System) 4) ด้านรูปแบบภาวะผู้นำขององค์กร (Style) 5) ด้านการบริหารบุคลากร (Staff) 6) ด้านทักษะความสามารถบุคลากร (Skill) 7) ด้านค่านิยมร่วมภายในองค์กร (Shared values) มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 's 7S Framework) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย



วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Study) โดยนำแนวคิดการศึกษาของแมคคินซี (McKinsey 's 7S Framework) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรที่สามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขของ หน่วยบริการตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลทุ่งสง อ.ทุ่งสง จ. นครศรีธรรมราช อนุมัติเลขที่ REC-THO34/2022_รับรองวันที่ 7 ตุลาคม 2565 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มประชากรที่ศึกษาสามารถแบ่งข้อมูลได้ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือข้อมูลทั่วไปขององค์การ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ

ส่วนที่ 2 คือผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และ สาธารณสุขของ มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ของมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ฉบับปี 2562

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต บริการสุขภาพที่ 11 ทุกแห่ง จำนวน 75 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือบุคลากรในหน่วยบริการแต่ละแห่งที่รับผิดชอบ งานห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขเป็นผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 1 คน

เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือข้อมูลทั่วไปขององค์การแบบ ตรวจสอบรายการ (Check Lists) และส่วนที่ 2 คือปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ แบบมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) เครื่องได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญที่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยการตรวจสอบความตรง (Validity) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความยากง่าย (Difficulty) ได้ผลการวิเคราะห์เท่ากับเท่ากับ 0.97 0.95 และ 0.62 ตามลำดับ ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีการแก้ไข ตามคำแนะนำเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มประชากรที่ศึกษาสามารถแบ่งข้อมูลได้ 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปขององค์การ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ ส่วนที่ 2 คือผลการพัฒนาระบบคุณภาพ ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และ สาธารณสุขของมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ของมาตรฐานกระทรวง สาธารณสุข ฉบับปี 2562

ตารางที่ 1 จำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปขององค์การของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11

ประเด็น	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)	
		จำนวน	ร้อยละ
1) ขนาดโครงสร้างของโรงพยาบาล	โรงพยาบาลศูนย์	3	3.75
	โรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่	5	6.25
	โรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก	4	5.00
	โรงพยาบาลชุมชนเพื่อรับส่งต่อ	8	10.00
	โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่	7	8.75
	โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง	40	56.25
	โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก	8	10.00
	รวม	80	100.00

ประเด็น	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)	
		จำนวน	ร้อยละ
2) จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท ของตำแหน่ง	นักเทคนิคการแพทย์	125	28.34
	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	8	1.81
	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	45	10.20
	พนักงานห้องทดลอง	195	44.22
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	21	4.77
	พนักงานบริการ	47	10.66
	รวม	441	100.00
3) จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท ของตำแหน่งทางราชการ	ข้าราชการ	121	27.44
	พนักงานราชการ	6	1.36
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	252	57.14
	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	27	6.12
	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	35	7.94
	รวม	441	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าข้อมูลทั่วไปด้านองค์กร 1) ขนาดโครงสร้างของ รพ. พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่คือโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางจำนวน 40 แห่ง (ร้อยละ 56.25 รองลงมาคือโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก และโรงพยาบาลชุมชนเพื่อรับส่งต่อจำนวนเท่ากันคือ 8 แห่ง (ร้อยละ 10) โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่จำนวน 7 แห่ง (ร้อยละ 8.75) โรงทั่วไปขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง (ร้อยละ 6.25) โรงทั่วไปขนาดเล็กจำนวน 4 แห่ง (ร้อยละ 5) และโรงพยาบาลศูนย์จำนวน 3 แห่ง (ร้อยละ 3.75) ตามลำดับ 2) จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่ง พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่คือพนักงานห้องทดลองจำนวน 195 คน (ร้อยละ 44.22) รองลงมาคือนักเทคนิคการแพทย์จำนวน 125 คน (ร้อยละ 28.34) พนักงานบริการจำนวน 47 คน (ร้อยละ 10.66) เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์จำนวน 45 คน (ร้อยละ 10.20) เจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 21 คน (ร้อยละ 4.76) และนักวิทยาศาสตร์การแพทย์จำนวน 8 คน (ร้อยละ 1.81) ตามลำดับ และ 3) จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่งทางราชการ พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่คือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 252 คน (ร้อยละ 57.14) ข้าราชการจำนวน 121 คน (ร้อยละ 27.44) ลูกจ้างชั่วคราวรายวันจำนวน 35 คน (ร้อยละ 7.94) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนจำนวน 27 คน (ร้อยละ 6.12) และพนักงานข้าราชการจำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ภาพรวมของค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ ของ
กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11

ตัวแปรที่ศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ	จำนวน (n = 75 แห่ง)		
	$\bar{x}$	SD	การแปลผล
1.ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	3.73	0.83	มาก
2.ด้านโครงสร้าง	4.14	0.77	มาก
3. ด้านระบบ	3.78	0.78	มาก
4. ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ	3.69	0.77	มาก
5. ด้านบุคลากร	3.75	0.68	มาก
6. ด้านทักษะความสามารถบุคลากร	3.74	0.77	มาก
7. ด้านค่านิยมร่วม	3.85	0.71	มาก
รวม	3.81	0.76	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ พบว่าอยู่ที่ระดับเห็นด้วยมากเหมือนกันทั้ง 7 ด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านโครงสร้างองค์กรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในระดับเห็นด้วยมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.14 (SD = 0.77) รองลงมาด้านค่านิยมร่วมในองค์กรค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.70) ด้านระบบภายในองค์กรค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.77) ด้านบริหารบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.75 (SD = 0.68) ด้านทักษะความสามารถบุคลากรค่าเฉลี่ย 3.74 (SD = 0.77) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ค่าเฉลี่ย 3.73 (SD = 0.82) และด้านรูปแบบภาวะผู้นำองค์กรค่าเฉลี่ย 3.69 (SD = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวน คำร้อยละ ของคะแนนผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และ
สาธารณสุข มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11

ผลการพัฒนาระบบคุณภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ห้องปฏิบัติการฯ ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข		
ระดับดีมาก (มากกว่า 100 คะแนน)	46	61.33
ระดับดี (50-100 คะแนน)	29	34.67
ระดับพอใช้ (น้อยกว่า 50 คะแนน)	0	0.00
รวม	75	100

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่าผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 มีระดับคะแนนดีมาก จำนวน 46 แห่ง (ร้อยละ 61.33) และระดับคะแนนดี จำนวน 29 แห่ง (ร้อยละ 34.67)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ Multivariate ปัจจัยที่มีผลต่อผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุข ของมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุขของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดเขตบริการสุขภาพที่ 11 จำนวน 75 แห่ง

ตัวแปรที่ศึกษา	Unstandardized		Standardized	tolerance	VIF	p-value	R ²
	Coefficients		Coefficients				
	b	Std. Error	β				
Constant (ค่าคงที่)	1.024	0.103	-	9.989	-	0.000	-
1.ด้านโครงสร้าง	0.160	0.051	0.188	1.905	1.105	0.002	0.531
2.ด้านค่านิยมร่วม	0.240	0.033	0.341	1.982	1.339	0.001	0.636
3.ด้านภาวะผู้นำ	0.197	0.045	0.323	1.911	1.891	0.001	0.643
4.ด้านบุคลากร	0.128	0.043	0.166	1.991	1.273	0.001	0.682
Durbin-Watson				1.945			

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านการบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 โดยด้านโครงสร้างอธิบายความผันแปรได้ ร้อยละ 53.1 ด้านค่านิยมร่วมอธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 10.5 ด้านภาวะผู้นำอธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.7 และด้านบุคลากรอธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 3.9 เมื่อรวมตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรการศึกษาปัจจัยที่ปัจจัยการบริหารงานส่งต่อการดำเนินงานการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุขของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดเขตบริการสุขภาพที่ 11 ได้ ร้อยละ 68.2

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของแมคคินซีเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านระบบ 4) ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะความสามารถบุคลากร และ 7) ด้านค่านิยมร่วม จากปัจจัย 7 ด้านข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขของมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข มี 4 ปัจจัย ดังนี้

ด้านโครงสร้าง พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของมูทิตา วรกุลยากุล (2556) ที่พบว่าด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารงานของเทศบาลนครวังสิต จ.ปทุมธานี แตกต่างแตกต่างจากการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้านโครงสร้างในการพัฒนางานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว

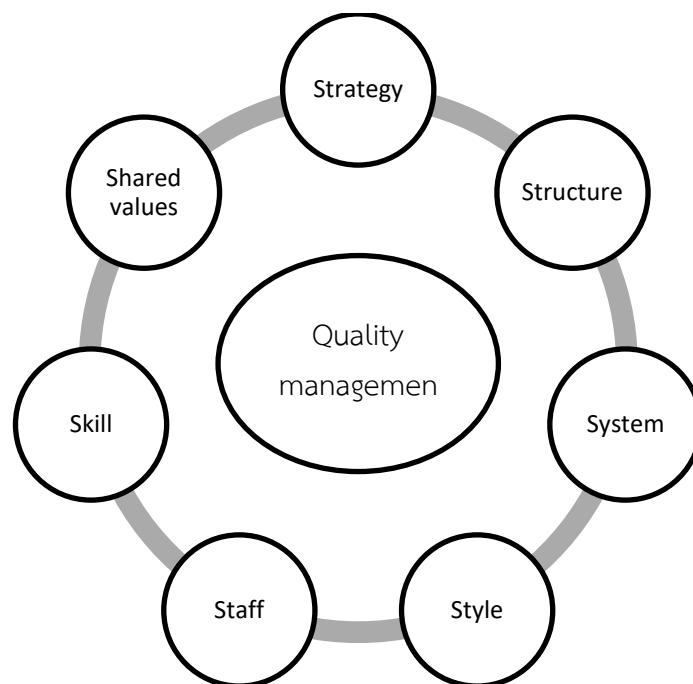
ด้านค่านิยมร่วม พบว่าด้านค่านิยมร่วม สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์ (2558) ที่พบว่าด้านค่านิยมมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างจากการศึกษาของปิ่นทारीย์ พองแพร่ (2559) ที่พบว่าด้านค่านิยมมีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

ด้านภาวะผู้นำ พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้านรูปแบบภาวะผู้นำในการพัฒนางานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว แตกต่างจากการศึกษาของเยาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์ (2558) ที่พบว่าด้านรูปแบบภาวะผู้นำไม่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ด้านบุคลากร พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของหทัยรัตน์ คงสืบและวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย (2562) ที่พบว่าด้านบุคลากรในการพัฒนางานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว แตกต่างจากการศึกษาของปิ่นทारीย์ พองแพร่ (2559) ที่พบว่าด้านบุคลากรไม่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

จากผลการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ ด้านระบบ ด้านค่านิยมร่วม และด้านบุคลากร พบว่ามี 4 ปัจจัย ได้แก่ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จกับผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุข มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข แต่ทว่าการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขของหน่วยบริการเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มารับบริการ อาจจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอื่นด้วยเช่นกัน เพื่อให้การนำวิสัยทัศน์ ไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ บรรลุความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยการวิจัยครั้งนี้ได้สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพ

ห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขโดยการประยุกต์แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินต่อไปดังนี้



ภาพที่ 1 แนวคิดทางการพัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ระหว่างด้านการบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 สามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 68.2 ดังนั้นจากปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยมร่วม ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลากร สามารถนำไปสู่การวางแผนสนับสนุนด้านการเพิ่มศักยภาพของหน่วยบริการให้มีความเหมาะสมกับการให้บริการตามบริบท และการพัฒนาปัจจัยด้านต่าง โดยบูรณาการร่วมกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพในระดับพื้นที่ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านระบบ และด้านทักษะความสามารถบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างด้านการบริหารจัดการองค์การ และผลการพัฒนาระบบคุณภาพห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์และสาธารณสุขตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 11 ซึ่งอาจมิได้หมายความว่าปัจจัยข้างต้นไม่มีความสำคัญต่อการ

ดำเนินงานแต่อย่างใด ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อความสำเร็จตามตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ดังเช่น

2.1 ควรเพิ่มการสอบถามให้ครอบคลุมกลุ่มผู้บริหารเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก หลากหลายมุมมองและสะท้อนบริบทของหน่วยงานได้จริง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพในด้านผลกระทบที่เกิดจากการบริหารโรงพยาบาลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่จะสะท้อนหรือสนับสนุนข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยภายนอกโรงพยาบาลที่อาจมีผลต่อการให้บริการด้านสุขภาพ เช่น การมีส่วนร่วมจากเครือข่าย

2.4 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพในการทำงานด้านพัฒนาระบบคุณภาพตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

เอกสารอ้างอิง

กฤตินี กุลเพ็ง. (2552). การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

จุมพล หนิมพานิช. (2548). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่: หลักคิด แนวคิด และกรณีตัวอย่างของประเทศไทย. นนทบุรี: สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัชวาลิต สรวารี. (2553). โครงสร้างองค์กร “คือตัวกำหนดพฤติกรรมของ” คนองค์กร. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/15924>.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2550). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา: บทบาทของครูกับ Active Learning. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.pochanukul.com>.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2562). องค์กรแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แชนพอร์ พรินต์.

ทองหล่อ เดชไทย และรุ่งศิริ เข้มตระกูล. (2557). การจัดองค์กรและพัฒนาองค์กรสาธารณสุข. เอกสาร การสอนชุดวิชาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ (หน่วยที่ 6, น.1-78). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิรัตน์ อิมามิ. (2559). เครื่องมือการวิจัย. สถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ (หน่วยที่ 9 น. 1-85). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บดินทร์ วิจารณ์. (2553). การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- ปิ่นทาร์รี่ ฟองแพร่. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง กรณีศึกษา ธนาคารยูโรปี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. (2561). **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข. (2562). **มาตรฐานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- มุกิตา วรกลยากุล. (2556). **ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานีพบว่าปัจจัยด้านทักษะความสามารถบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี**. วารสารวิทยบริการ, 24(1) (มกราคม - มีนาคม), 144 - 158.
- เยาวเรศว์ นุตเดชานันท์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต**. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- หทัยรัตน์ คงสืบ และวิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย. (2562). **ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว**. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ. 5(1) (มกราคม-มิถุนายน), 72 - 84.
- สุวิทย์ อินเจียน. (2559). **กลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้ประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรในจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
Quality Assurance Administrations of Administrators Under Samutsakhon Primary
Education Service Area Office

อุธร แก้วสม
ศีกฤทธิ์ ศิลาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Uthorn Kaewsom
Asst.Prof. Dr.Khukrit Silalaiy
Ramkhamhaeng University
E-mail: pitchayapuk_mook@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 1 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 6 มกราคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 16 กุมภาพันธ์ 2566

Received: January 1, 2023; Revised: January 6, 2023; Accepted: February 16, 2023

บทคัดย่อ

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการและดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 333 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของโคเฮน จากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.08-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 2.1) ครูที่มีตำแหน่ง/วิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) ครูที่

ทำงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การประกันคุณภาพการศึกษา, การบริหารงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Abstract

Educational Quality Assurance is a management process and operation according to missions of school in order to help students, parents and stakeholders have confidence in quality education and develop student quality properly and continuously. This study aimed to study and compare Quality Assurance Administration of Administrators under Samutsakhon Primary Education Service Area office classified according to position / academic standing, work experience and school size. The study sample was consisted of 333 government teachers in schools under Samutsakhon Primary Education Service Area office in the academic year 2022 recruited through stratified random sampling method and considerate sample size through Cohen table with the statistics at 0.05. The instrument was a five – point rating scale questionnaire about Quality Assurance Administration of Administrators under Samutsakhon Primary Education Service Area office. The reliability was at 0.979. The statistics used in this research were the mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), the test values, One Way ANOVA and Scheffé's method of multiple comparison test.

The research results were found that;

1. The overall and each aspect of Quality Assurance Administration of Administrators under Samutsakhon Primary Education Service Area office were at a high level.

2. The results of the comparison of government teacher on Quality Assurance Administration of Administrators under Samutsakhon Primary Education Service Area office were as follows; 2.1) Teachers with different position / academic standing, their opinions on Quality Assurance Administration of Administrators under Samutsakhon Primary Education Service Area office overall and in all aspects were not different. 2.2) Teachers with different work experience had opinions differently on Quality Assurance Administration of Administrators under Samutsakhon Primary Education Service Area office overall and in all aspects at the statistical significance of .05. 2.3) Teachers with different school size had opinions differently

on Quality Assurance Administration of Administrators under Samutsakhon Primary Education Service Area office overall and in all aspects at the statistical significance of .05.

Keyword: Quality Assurance, Administration, Samutsakhon Primary Education Service Area office

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47-51 สรุปความสำคัญได้ว่า มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษารวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา และมาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด (ราชกิจจานุเบกษา, 2561 : 59)

ปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีเรื่องของบุคลากรทางการศึกษาขาดความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โรงเรียนมีบุคลากรไม่เพียงพอทำให้ต้องทำหน้าที่หลายอย่าง การกำหนดมาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษายังไม่ชัดเจน ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการบริหารโดยเฉพาะ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีครูไม่เพียงพอ และ ครูไม่ตรงวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ครูมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากการสอนมากเกินไป จนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรบางส่วนยังขาดจิตสำนึกร่วมกันในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและขาดความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพ ระบบการกำกับติดตาม ประเมินยังไม่ส่งผลใน การพัฒนา

คุณภาพการศึกษา ครูยังมีการพัฒนาตนเองน้อย (อำนาจ วิทยานูวัติ, 2557 : 264) จากการเข้าร่วมประชุม นำเสนอผลการนิเทศติดตามการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหาร ยังไม่ตระหนักและไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ และ ส่วนใหญ่บทบาทสำคัญอยู่ที่ครูผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายใน และโรงเรียนมักจะดำเนินการก็ต่อเมื่อ ต้องเข้ารับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปัญหา สำคัญจึงเป็นเรื่องของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังไม่แสดงบทบาทในการบริหารงานการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร, 2564 : 25) การประกันคุณภาพภายในมีข้อจำกัดปัญหาด้านครูและบุคลากรที่ยังขาดความรู้ มี ความเข้าใจไม่ตรงกัน และยังไม่ให้ความร่วมมืออย่างเพียงพอ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ทางการศึกษา ขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการ เตรียมรับการประกันภายนอก ตลอดจนกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมิได้รับการ ส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรมเพียงพอ (ปริดา บุญเพลิง .2562 : 124) และพบว่า สถานศึกษาควรรับรู้ถึงระดับการ ดำเนินงานตามมาตรฐานโดยดำเนินการภายในได้วงจรคุณภาพ (PDCA) มีการตรวจสอบความถูกต้อง ความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ (อุดม ชูสิวรรณ. 2559: 98)

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาดังกล่าวผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่กฎกระทรวง กำหนดไว้ 6 ข้อ คือ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จตาม มาตรฐานของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินผลและ ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา และนำผลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา และ 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) นำเสนอผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และจัดส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประจำทุกปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2561: 3) เพื่อต้องการทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานการ ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับใด มีปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไรในการทำให้การ บริหารงาน การประกันคุณภาพของสถานศึกษามีความเข้มแข็งเพื่อส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา ที่กำหนด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,138 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 333 คน ได้จากการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion, & Morrison, 2011, p.147) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 5) การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัด

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูในสถานศึกษา จำแนกเป็น

ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ได้แก่ 1) ไม่มีวิทยฐานะ 2) วิทยฐานะ

ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5 –10 ปี 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ขนาดสถานศึกษา ได้แก่ 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง 3) ขนาดใหญ่

2.1 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 5) การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) เกี่ยวกับการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การสร้างเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษา

3. สร้างเครื่องมือเกี่ยวกับการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และ นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.80-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .979

6. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป
การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือแนะนำจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 16 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำนวน 333 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อการตอบและส่งแบบสอบถามออนไลน์ ให้เสร็จตามกำหนด

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้รับคืนทั้งหมด 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D) เป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตำแหน่ง/วิทยฐานะ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่า t

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธี เชฟเฟ่

5. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัยนำมาจัดกลุ่มของคำตอบแล้วเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที วิเคราะห์โดยค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธี เชฟเฟ่

สรุปผล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 333 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 51.05 และมีวิทยฐานะจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 48.95 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.23 และมีตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.54 และขนาดเล็ก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัด การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และการกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมาย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครด้านการกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ให้มีการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ให้มีการวิเคราะห์มาตรฐานและประเด็นพิจารณาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการโดยมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และให้มีการประกาศมาตรฐานและค่าเป้าหมายมาตรฐานของสถานศึกษาให้สาธารณชนได้รับทราบ

2.2 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ให้มีการกำหนดวิธีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยหรือข้อมูลที่อ้างอิงได้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุ

เป้าหมายที่วางไว้ ให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามสภาพจริง โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และให้มีการกำหนดปฏิทินการนำแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน

2.3 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ให้มีการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จัดทำคำสั่ง มอบหมายงานให้แก่ผู้รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม และให้มีการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.4 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีการจัดทำเอกสาร ข้อมูลเพื่อนำเสนอผลการประเมินมาตรฐานของสถานศึกษาแก่หน่วยงานต้นสังกัด และผู้ที่เกี่ยวข้อง และให้มีการประเมินผลครอบคลุมทุกมาตรฐานและประเด็นพิจารณาตามสภาพจริง

2.5 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ให้คณะกรรมการได้นำเสนอผลการประเมิน และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ให้นำข้อมูลจากการประเมินของคณะกรรมการไปวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในปีต่อไป เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น และแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.6 ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัดในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ให้มีการจัดทำไฟล์ที่สมบูรณ์และรูปแบบเพื่อนำส่งหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่แก่สาธารณชนต่อไป มีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินของสถานศึกษา และข้อเสนอแนะจากการติดตามของคณะกรรมการภายนอก มาจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา และติดตามตรวจสอบการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง นำเสนอรายละเอียดได้ครบถ้วนสมบูรณ์ สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ครูที่มีตำแหน่ง/วิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัด รองลงมา คือ การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล ภูมิแดง (2557 : 279) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับสุริยาตา เล็งชู (2554 : 67-68) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ธนิสา คูประเสริฐ (2559 : 123) ที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีการรับรู้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นงานที่ถูกกำหนดด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47-51 ว่าโรงเรียนทุกโรงต้องมีการดำเนินการ และด้วยข้อกำหนดในมาตรา 48 ที่ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (ราชกิจจานุเบกษา, 2561 : 59) แสดงให้เห็นถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การดำเนินการเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ที่ได้กำหนดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ดำเนินการไว้ ดังนี้ คือ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และนำผลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา และ 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) นำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และจัดส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นประจำทุกปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2561 : 3) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจนไว้สำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปดำเนินการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการในแต่ละระบบมีการ

ติดตามตรวจสอบจากหน่วยงานต้นสังกัด และมีเวลากำหนดในการดำเนินการอย่างชัดเจน เช่น การกำหนดให้สถานศึกษาต้องส่งแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการนิเทศกำกับติดตามจากศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา การกำหนดให้ส่งรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางระบบงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจะได้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตาม ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

1) ครูที่มีวิทยฐานะ/ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิรุณศักดิ์ มหานิติพงษ์, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และคณะ (2564) ที่ทำการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับรังสรรค์ ทบวอ, ชูติมา พรหมผุยและคณะ (2564) ที่ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของภายในวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูทุกคนในโรงเรียนมีความรู้และเข้าใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะบทบาทในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการดำเนินการ 6 ขั้นตอน คือ 1) ดำเนินการกำหนดมาตรฐานและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา 2) ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ดำเนินการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 5) ดำเนินการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 6) ดำเนินการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้หน่วยงานต้นสังกัด เมื่อบทบาทในการดำเนินการของผู้บริหารมีความชัดเจน จึงทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนไม่ว่าจะมีวิทยฐานะใดหรือตำแหน่งใดก็มองเห็นบทบาทในการดำเนินการของผู้บริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับวันทนา เนื่อน้อย (2560) ที่ศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า มีการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุดา ป่วนเทียน (2561) และ รังสรรค์ ทบวอ, ชุตินา พรหมผุยและคณะ (2564) ที่ทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แล้วพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการประกันคุณภาพสถานศึกษาของผู้บริหารว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานใน ต่ำกว่า 5 ปี มักจะเป็นกลุ่มที่ถูกมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากว่าครูกลุ่มนี้ เป็นกลุ่มที่มีความสามารถในเรื่องของเทคโนโลยี จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน จึงทำให้กลุ่มครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้นอาจมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพียงบางส่วน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารแตกต่างกันตามการปฏิบัติงาน ซึ่งการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสำคัญต่อคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพของสถานศึกษา เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารและครูทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47-51 และโดยเฉพาะมาตรา 48 ที่กำหนดให้ หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ หน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ดังนั้นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่ง ผู้บริหาร จะต้องดำเนินการให้ครูทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการรับรู้และปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ให้ทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า หน้าที่การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ ของทุกคน ที่ต้องดำเนินการร่วมกัน เพื่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อสร้างความเชื่อมั่น การยอมรับ จากผู้ปกครองที่เป็นผู้รับบริการของโรงเรียน

3) ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครใน ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ สอดคล้อง กับงานวิจัยของสุดา ป่วนเทียน (2561) ที่ศึกษาเปรียบเทียบครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาด ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ พิรุณศักดิ์ มหานิติ พงษ์, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และคณะ (2564) ทำการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 120 คน มีครูและบุคลากรน้อย ซึ่งโดยส่วนมากจะมีผู้บริหาร 1 คน และครูไม่เกิน 10 คน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนงานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยครูทุกคนมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในงานทุกงาน เพราะเมื่อจำนวนครูน้อย ย่อมต้องรับผิดชอบงานมากขึ้นซึ่งจะถือว่าเป็นข้อดีและข้อได้เปรียบในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็กที่มีโอกาสได้เรียนรู้และปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาได้สูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ซึ่งตามหลักการและกฎหมายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561: 31-33) กล่าวว่า ความสำคัญของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่บุคลากรในสถานศึกษาต้องทราบและเข้าใจตรงกันว่า สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องจัดให้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ดังนั้นการดำเนินการของผู้บริหารในสถานศึกษาทุกขนาดควรให้ความสำคัญกับหลักการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา และให้ครูรวมถึงบุคลากรทุกคนในสถานศึกษารับรู้และเข้าใจร่วมกันในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการให้มีการกำหนดค่าเป้าหมายและประกาศมาตรฐานโดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการกำหนดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยหรือข้อมูล

อ้างอิงได้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ให้ความเห็นชอบก่อนนำสู่การปฏิบัติ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ผู้รับผิดชอบงานให้มีการนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาและสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงและเป็นรูปธรรม

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิธีการประเมินผลและสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับการตัดสินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และให้มีการนำผลการประเมินมาตรฐานมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น และจุดที่ต้องพัฒนา เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีต่อไป

1.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนได้เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในลักษณะของการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method)

2.2 ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกกับโรงเรียนที่ผ่านการประกันคุณภาพภายในรอบสี่เกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในว่ามีการดำเนินการอย่างไร โดยใช้การศึกษารายกรณี (Cased Study)

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2565). รายงานการนิเทศ ติดตามการประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษา. สมุทรสาคร : กลุ่มนิเทศติดตามและวัดประเมินผลการจัดการศึกษา.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา.

_____. (2561). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน เอ็นเอ รัตนะเทรตติ้ง.

ธนิสา คูประเสริฐ. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปรีดา บุญเพลิง. (2562). กลยุทธ์การนำรูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลไปสู่การปฏิบัติในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- พิรุณศักดิ์ มหานิติพงษ์ , เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และคณะ. (2564).สภาพและแนวทางพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 5(1), 59-73.
- รังสรรค์ ทบวอ, ชุตินา พรหมผุยและคณะ. (2564).สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์.Journal of Roi Kaensarn Academi. 6(11), 165-180.
- ราชกิจจานุเบกษา. (23 กุมภาพันธ์ 2561). กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2553). กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ศศิวิมล ภูมิแดง. (2557). ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดา ป่วนเทียน. (2561). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สุริยาดา เล็งนู. (2554). การปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุดม ชูลีวรรณ. (2559). รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อำนาจ วิชยานุวัติ. (2557). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 8(2): 263-274.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th Ed.). New York: Routledge.

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

The Role of Administrators for the Internal School Supervision Under Samut Prakan
Primary Education Service Area Office 1

วรุณ บัณฑิตเนตร

ศีกฤทธิ ศิลาชัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Waroon Bandidnet

Asst.Prof. Dr.Khukrit Silalaiy

Ramkhamhaeng University

E-mail: waroon.bandidnet.188@gmail.com

วันที่รับบทความ: 14 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 24 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 24 เมษายน 2566

Received: January 14, 2023; Revised: April 24, 2023; Accepted: April 24, 2023

บทคัดย่อ

การนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายชัดเจน มุ่งส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะผู้นิเทศ จะต้องมีความรู้มีประสบการณ์และทักษะต่างๆ ผู้รับการนิเทศก็ต้องการการดูแลเอาใจใส่และการสนับสนุนจากผู้นิเทศและผู้บริหาร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามทัศนะของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาในปีการศึกษา 2565 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน จากประชากรทั้งหมด 1,631 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของโคเฮน ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยขั้นตอนที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาท

ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : บทบาทผู้บริหาร, การนิเทศการศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the role of Administrators for The Internal School Supervision Under Sumut Prakan Primary Education Service Area Office 1, in accordance with the teacher's view and (2) to compare the role of Administrators for The Internal School Supervision Under Sumut Prakan Primary Education Service Area Office 1, classified by educational background. Based on the observations of 306 teachers in the 2022 academic year, the sample was determined at a statistically significant level.05. The sample sizes using Cohen's methodology used simple randomization. A tool used in research was a questionnaire on the role of school administrators in the Internal school supervision within schools. Affiliated with the Sumut Prakan Primary Education Service Area Office 1 has a reliability value of .988. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test and the one-way analysis of variance (ANOVA) technique in addition to Scheffe's multiple comparison method. (Scheffé's Method)

The research results were found that;

1. The role of school Administrators for The Internal School Supervision Under Sumut Prakan Primary Education Service Area Office 1, according to the teacher's perspective was at a high level.
2. Teachers with different educational backgrounds, their views to the role of school administrators in Inservice within the Sumut Prakan Primary Education Service Area Office 1, as a whole and on a case-by-case basis were no different.

3. Teachers with different work experiences, their views to the role of Administrators for The Internal School Supervision Under Sumut Prakan Primary Education Service Area Office 1 overall and individually were no different.

4. Teachers who are in educational institutions with different sizes of educational institutions, their views to the role of school administrators in communication within schools affiliated with the Sumut Prakan Primary Education Service Area Office 1, overall and individually, were no different.

Keyword: Executive role, Education communication, Elementary school

บทนำ

การจัดการศึกษาของไทยตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560–2579 มีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือ เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทวิถีชีวิตของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รัก สามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มี จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การพัฒนามนุษย์กับการ ปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำคู่กันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 คือ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมี ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศ ต่าง ๆ ทั่วโลกจึง ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการ

เปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 , 2560)

การนิเทศ คือ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การส่งเสริม พัฒนาให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการนิเทศแบบต่างๆ โดยการนิเทศการศึกษาจะสำเร็จก็ต้องอาศัยบุคคล ซึ่งไม่ใช่เป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เท่านั้น แต่เป็นหน้าที่ที่สำคัญอีกด้านของผู้บริหารด้วย การนิเทศจะช่วยให้ครูได้ปรับปรุงงานด้านการจัดเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ วัสดุ อุปกรณ์การสอนและวิธีสอนของครู สิ่งแวดล้อมของครูและผู้เรียนในขณะที่เรียน จุดประสงค์ของการให้การศึกษาแต่ละรูปแบบ ซึ่งองค์ประกอบและปัจจัยสนับสนุนที่ดีต้องมีการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 68 โรงเรียน มีครูจำนวน 1,631 คน จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่าสภาพปัญหาของการจัดการเรียนการสอนยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศการสอนมากนัก ขาดการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ ครูผู้สอนมีกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบมาก ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ และจากผลการวิจัยของการบริหารการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีและราชบุรี พบว่าการเปรียบเทียบการบริหารการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน (ดาร์รัตน์ ไชยสาร, 2564 หน้า 65)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาในข้างต้นนั้น ทำให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาของบุคลากร ที่เป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริม และบทบาท

ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ชุมชน และสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามทัศนะของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาตามทัศนะของครู

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,631 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 68 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 306 คน ได้จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, & Morrison (2018, p. 206) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยขั้นตอนที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยประยุกต์ขึ้นโดยจากการศึกษา งานวิจัยของ ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้

(try out) ได้หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.988

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 50 ข้อ ดังนี้ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 10 ข้อ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 10 ข้อ โดยให้ค่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ คือครูมีทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระ

2.2) การสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจึงใช้ลักษณะเป็นแบบสอบถามที่วิจัย ในตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) และในตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษา

3. สร้างเครื่องมือเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยศึกษาและประยุกต์เครื่องมือจากคุณปนัดดา ศิริพัฒนกุล

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดให้คะแนนไว้ดังนี้

+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ แน่ใจในคำถามว่าไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

6. นำแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณค่า IOC โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ .66 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.988

8. จัดทำแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ฉบับที่สมบูรณ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) เป็นราย ข้อ รายด้าน และภาพรวม

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อใช้การทดสอบโดยวิธี เชฟเฟ่ (Scheffe's Post hot Comparison)

5. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัยนำมาจัดกลุ่มของคำตอบแล้วเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 306 คน พบว่าครูผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 สถานศึกษานขนาดกลาง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 ตามลำดับ

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ($\bar{X}=4.63$) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X}=4.60$) และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X}=4.57$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผลดังนี้

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามทัศนะของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X}=4.68$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนร่วมกันนำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.64$) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน เพื่อให้มีการครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X}=4.63$)

2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามทัศนะของครู ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.65$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีบทบาทความรับผิดชอบของตนเองในกลุ่ม ($\bar{X}=4.62$) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน ($\bar{X}=4.61$)

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามทัศนะของครู ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้

ครูได้มีการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ ($\bar{X}=4.68$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของตนเอง ($\bar{X}=4.67$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.67$)

2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามทัศนะของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้ครูได้มีส่วนร่วมในการร่างหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}=4.63$) ผู้บริหารส่งเสริมให้นำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}=4.61$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรและการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.67$)

2.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามทัศนะของครู ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้นำนวัตกรรมการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.66$) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.66$) ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X}=4.65$)

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามทัศนะของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษารายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีทัศนะโดยภาพรวมเฉลี่ย ($\bar{X}=4.64$) ส่วนที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีทัศนะโดยภาพรวมเฉลี่ย ($\bar{X}=4.58$) เมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามทัศนะของครู ระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.2 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้โดยภาพรวมเฉลี่ย ($\bar{X}=4.60$) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี มีการรับรู้โดยภาพรวมเฉลี่ย ($\bar{X}=4.61$) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีการรับรู้โดยภาพรวมเฉลี่ย ($\bar{X}=4.58$) เมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามทัศนะของครูระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.3 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการรับรู้โดยภาพรวมเฉลี่ย ($\bar{X}=4.61$) สถานศึกษาขนาดกลาง มีการรับรู้โดยภาพรวมเฉลี่ย ($\bar{X}=4.55$) และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการรับรู้โดยภาพรวมเฉลี่ย ($\bar{X}=4.62$) เมื่อเปรียบเทียบบทบาท

ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ตามทัศนะของครู ระหว่างครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1

การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีคลินิกทางวิชาการเพื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการสอน การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารควรสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอแนวคิดและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวางแผนในการดำเนินงานให้การทำวิจัย พัฒนาและการแก้ปัญหาการเรียนการสอนของครู

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามทัศนะของครู

ผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะการนิเทศภายในจะเป็นส่วนช่วยในการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้และก่อให้เกิดผล คือ การศึกษาของผู้เรียนที่มีความก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 โดยกล่าวว่า กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งการนิเทศเป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิติกกร สาครี และ นิยดา เปี่ยมพิชนะ (2565) ที่ได้ทำการ วิจัยการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของอภิสร่า กังสังข์ (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของครูเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาตามทักษะของครู โดยมีรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

1) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจาก นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดทุกแห่ง ต้องมีดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้มีการแต่งตั้งคณะศึกษานิเทศก์เข้าติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ และมีการจัดทำคู่มือการนิเทศภายใน ทำให้สถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติ ประกอบกับผู้บริหารได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจหลักในการนิเทศการศึกษา ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการจัดการนิเทศการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ครูยังสามารถค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเองจากแหล่งวิชาการต่างๆ ตามโอกาส และมีการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการ ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องตามโครงการที่ หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิสร่า กังสังข์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัประวีวรรณสุขเจริญ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทักษะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง อันเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป รวมทั้งคณะผู้บริหารสถานศึกษา จะมีการนิเทศและชี้แจงเกี่ยวกับการนิเทศในด้านต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และ

มีความเข้าใจร่วมกัน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่ามีความเข้าใจร่วมกันต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศ และการนิเทศการศึกษาจะใช้แนวปฏิบัติแบบเดียวกันกับครูผู้สอนทุกคน เป็นรูปแบบการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ครูได้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง และได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยจัดให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่าแก่ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนน้อยกว่าการประชุมปรึกษาหารือกัน การประสานงาน การร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศรา พิมพ์ศิริ บุญช่วย ศิริเกษ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระวีวรรณ สุขเจริญ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียนและครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญในการมุ่งเน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งไม่ว่าจะสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ย่อมต้องการให้ผู้เรียนในสถานศึกษาของตนเองมีคุณภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมธินี สะไร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กบนิติกร สาศรี และ นิยดา เปี่ยมพิชนะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าผลการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมการนิเทศภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ เพื่อนำไปพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีคลินิกทางวิชาการเพื่อให้การช่วยเหลือครูในด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและพัฒนากิจการการเรียนรู้และสามารถช่วยเหลือตนเองในการปรับปรุงการเรียนการสอนที่สอน

1.2 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้บริหารควรสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ครูมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ครูอยู่เสมอ

1.3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร และเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอแนวคิดและมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครู

1.4 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวางแผนในการดำเนินงานให้การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พัฒนาและการแก้ปัญหาการเรียนการสอนของครู โดยกำหนดเป้าหมายและปฏิทินการจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และต้องมีการประชุมครูชี้แจงวัตถุประสงค์ ซึ่งจะทำให้ครูตระหนักความสำคัญของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และกระตุ้นให้ครูผู้สอนใช้การวิจัยเป็นรากฐานของการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.2 ควรมีการวิจัยความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

นิติกร สาศรี และนิดา เปี่ยมพิชนะ. (2565). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *Journal of Modern Learning Development*, 7(10), 16-28.

เมธินี สะไร. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ระวีวรรณ สุขเจริญ. (2565). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสารรอยแก่นสาร**, 7(8), 457-473.

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

อภิสร่า กังสังข์. (2561). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ สะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา. **หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่**.

อิสรา พิมพ์ศรี และบุญช่วย ศิริเกษ . (2563). บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศการศึกษาตามความคิดเห็น ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**, 8(1), 137-152.

Cohen, L., Manion L., & Morrison, K. (2018). **Research Methods in Education (8th Ed.)**. New York: Routledge Taylor Francis Group.

แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ School Management Guidelines in New Normal

ศีกฤทธิ์ ศิลาลาย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Khukrit Silalaiy
Faculty of Education Ramkhamhaeng University
Email: khukrit@rumail.ru.ac.th

วันที่รับบทความ: 26 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 28 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 มีนาคม 2566

Received: January 26, 2023; Revised: February 28, 2023; Accepted: March 3, 2023

บทคัดย่อ

วิกฤตจากโรคระบาดจากไวรัสโคโรนาส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการระบบการศึกษาหลายด้าน ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับตัวครั้งใหญ่ในการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับความปกติใหม่ที่เกิดขึ้น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่และนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ขอบเขตการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการพบปัญหาการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียนและการวัดประเมินผล ด้านการบริหารงบประมาณ พบปัญหาเกี่ยวกับงานนโยบายและแผน งานการเงินและบัญชี และงานพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการบริหารงานบุคคล พบปัญหาการปฏิบัติงาน และการวางแผนอัตรากำลังคน และด้านงานบริหารทั่วไป พบปัญหาการดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม งานกิจการนักเรียน และการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ด้านการบริหารงานวิชาการในการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียนและการวัดประเมินผลใช้การบูรณาการกิจกรรมการ ประเมินผลตามแนวทางการวัดประเมินผลทางเลือก ด้านการบริหารงบประมาณเกี่ยวกับงานนโยบายและแผน งานการเงินและบัญชี และงานพัสดุและสินทรัพย์ โดยการวิเคราะห์นโยบายและแผน การเงินและบัญชี พักและสินทรัพย์ร่วมกัน ส่งเสริมศักยภาพของพลังเครือข่าย โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามแผนงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ในการปฏิบัติงานและการวางแผนอัตรากำลังคน โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี และด้านงานบริหารทั่วไป สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษาในยุควิถีใหม่ จัดทำข้อมูลนำเสนอและสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองทุกช่องทางอย่างทั่วถึงและครอบคลุม และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่

เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ให้สมบูรณ์พร้อมใช้งานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้พร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : แนวทาง, การบริหารสถานศึกษา, วิถีใหม่

Abstract

The epidemic crisis from the corona virus has affected the management of the education system and causing educational institutions to have to make adjustment in educational management that requires a new way of thinking to be in line with the new normal that has arisen. This research is a qualitative research aim to study the problems of school management in the new normal and to present for school management guidelines in the new normal. The scope of research related to school administration in 4 dimensions were academic administration, budget management, personnel management and general administration. The informant is an educational institution administrator under the office of the Secondary Education Service Area, District 2, Bangkok. The tools used in this research were structured interviews and content analysis.

The results showed that problems of school management in the new normal are as follows: In academic administration, there were problems in teaching and learning management, learner learning and assessment. Budget management found problems with policies and plans, finance and accounting and supplies and assets. Personnel management encountered operational problems and manpower planning and general administration found a problem in taking care of the place and the environment. Student affairs and development of information systems and networks. Guidelines for school management in the new normal. Academic administration in teaching and learning management learner learning and assessment using the integration of learning activities to create mass experiences that are important to students according to the goals of the educational course evaluated according to the alternative assessment methodology. Budget management related to policies and plans. Finance and accounting and supplies and assets by analyzing policies, policies and plans. Finance and accounting parcels and assets together promote the potential of network power by coordinating with relevant departments in the implementation of the plan. Personnel management in operation and manpower planning by bringing technology to participate in the management of educational institutions. Develop and encourage personnel

to have knowledge and competence in technology and general administration in taking care of the place and the environment. Student affairs and development of information systems and networks by supporting the environment in education management in the new normal prepare information, presentations and communicate with students and parents through all channels thoroughly and comprehensively and organizing information systems related to the administration of educational institutions in the new era to be completely ready for use and develop technology systems for education to be ready for use with efficiency.

Keywords: Guidelines, School Management, New Normal

บทนำ

ไวรัสโคโรนาเป็นสาเหตุโรคโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบในทุกชีวิตทั่วโลก (ราชกิจจานุเบกษา. 2563) เกิดวิกฤตสาธารณสุขที่คาดเดาได้ยากเป็นโรคติดต่อและเป็นอันตรายถึงชีวิต ส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุและผู้ที่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง (Center for Disease Control and Prevention, 2020) มาตรการที่ประชาชนต้องกักตัวอยู่บ้าน การเว้นระยะห่างทางสังคม เพื่อป้องกันการแพร่ระบาด เนื่องจากการเว้นระยะห่างทางสังคม เพื่อลดการแพร่เชื้อไวรัสในชุมชนที่มีชุมชนหนาแน่น เช่น โรงเรียนและวิทยาลัย (Ahmed, Zviedrite, & Uzicanin, 2018) จากวิกฤตโรคระบาดดังกล่าวทำให้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาหลายด้าน อาทิ การออกแบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ทักษะและหลักสูตรในการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ การนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทด้านการเรียนรู้ จากความผิดปกติแบบใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม (New Abnormal) ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับตัวครั้งใหญ่ในการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับความปกติใหม่ที่เกิดขึ้น (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2563) การระบาดของโรคโควิด-19 แสดงถึงความท้าทายในการปรับตัวที่จริงจังและในทันที ซึ่งสามารถแก้ไขได้ดีที่สุดโดยผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการทำงานร่วมกัน และการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อชะลอการแพร่กระจายของโรค แม้ว่าผู้นำในสถาบันการศึกษาจะมีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อวิกฤตการณ์ของสถาบัน แต่ในความเป็นจริงแล้วบทบาทของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ การทำงานร่วมกัน และความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อความสามารถของสถาบันในการทนต่อช่วงเวลาวิกฤต (Kezar, Fries-Britt, Kurban, McGuire, & Wheaton, 2018)

จากวิกฤตดังกล่าวการบริหารโรงเรียนจึงเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุดผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดการองค์กร การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ทฤษฎีการจัดการ 4M (มนุษย์ เงิน วัสดุ และการจัดการ) (Drucker, 2012) มาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์กับ

ทฤษฎีการจัดการการผลิตโดย มนุษย์ หมายถึงผู้ดำเนินการขององค์การ เงิน หมายถึงค่าใช้จ่ายขององค์การ วัสดุ หมายถึง อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่อาคารและสถานที่ การจัดการ หมายถึง การจัดการธุรกิจ เช่น กระบวนการทางการตลาด กระบวนการผลิต และกระบวนการบริการ ซึ่งในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้ เป็น 4 ประเภท คือ บุคลากร (Man) การบริหารจัดการกำลังคน เพื่อให้การจัดการให้มีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิภาพกับงานให้มากที่สุด โดยการกำหนดนโยบายการบริหารงาน บุคลากรต้องผ่านกระบวนการฝึกฝน ทักษะ ความสามารถก่อนทำงานจึงจะมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะที่มีให้แต่ละคน มีการ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้เกิดความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา สร้างบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพมีความพร้อมในการทำงานและการเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ เป็น การบริหารคนให้มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) ที่กล่าวว่า การบริหารคนเป็น ปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ งบประมาณ (Money) การจัดสรร งบประมาณต้องมีการบริหารจัดการให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล มีการ กำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด และคุ้มค่าให้ได้ผลลัพธ์มากกว่าต้นทุนที่ กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารการเงินองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการตามแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภา วรรณ (2548) เป็นการควบคุมการผลิตงานที่มีผลงานที่มีคุณภาพมากที่สุด การบริหารการเงินเป็นส่วนหนึ่ง ของการจัดการเชิงกลยุทธ์โดยคำนึงถึงลักษณะการดำเนินงานขององค์การ ลักษณะธุรกิจในอนาคต สภาพแวดล้อม การจัดสรรทรัพยากรและการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ วัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการกำหนดแนวทางการใช้งาน เครื่องมือที่เป็นส่วนสำคัญของการดำเนินงานให้มีคุณภาพ ดังนั้นจึงกำหนดให้บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยมีการฝึกฝนและทำความเข้าใจรวมถึงเทคนิค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน และการจัดการ (Management) การจัดการเป็นกระบวนการจัดการบริหาร ควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ โดยการกำหนดกลยุทธ์ การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อม ภายในและภายนอกองค์กร โดยทำการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานตลอดเวลาเพื่อหากลยุทธ์ในการหลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยน แนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นกลยุทธ์การ บริหารที่มีความครอบคลุม

การจัดการ 4M โดยใช้หลักการควบคุม เป็นส่วนสำคัญของการบริหารจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ใน การบริหารจัดการ โดยที่ต้องควบคุมปริมาณงานควบคุมคุณภาพของงาน ควบคุมเวลาการทำงานของบุคลากร และควบคุมค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและต้องสร้างจิตสำนึก รักองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากร รวมทั้งผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในกระบวนการต่าง ๆ ที่จัดทำเพื่อ พัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการภายใน

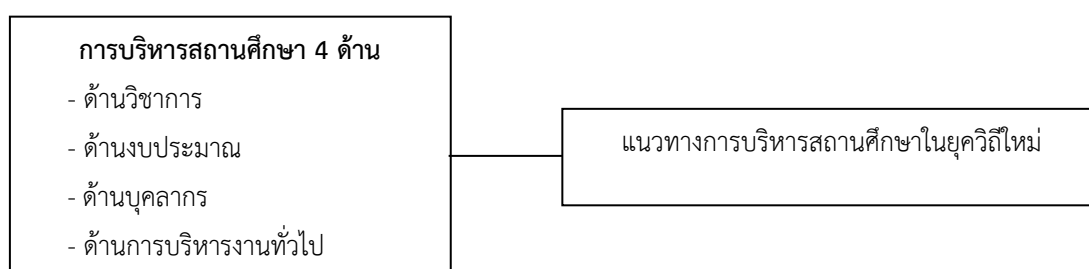
หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ (Drucker, 2012) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ การนำ (Leading) เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่ดีขึ้น และการควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลดำเนินงาน เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์ เครื่องมือนี้ใช้เพื่อการวางแผนด้านการเงิน วางกลยุทธ์และมีการประเมินผลย้อนกลับ (Feed Back) แนวทางการบริหารและการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545)

ประเทศไทยศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) กำหนดให้เปิดภาคเรียนโดยการจัดการเรียนการสอนระยะแรกให้ผ่านพ้นการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา เพื่อจัดการศึกษา รูปแบบการเรียนการสอน ให้มีการดำเนินการทั้งออนแอร์ผ่าน DLTV ออนไลน์ และออฟไลน์ในชั้นเรียน ซึ่งจะใช้วิธีผสมผสาน หรืออาจจะเป็นการเรียนรู้ที่บ้านกับครอบครัวอย่างรูปแบบการศึกษาทางเลือกที่ผู้เรียนสามารถเรียนอยู่ที่บ้านได้ (Home school) แล้วแต่ความเหมาะสม และบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งสถานศึกษาบางแห่งยังประสบปัญหาเรื่องการเข้าถึงเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในโลก จากปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงได้วิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดการสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการจัดการสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ โดยศึกษาสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่และนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ การจัดการสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันในการจัดการสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยเป็นการเลือกตามสะดวก (ประสพชัย, 2555) จำนวน 15 คน (Nastasi & Schensal, 2005) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์หาแนวทางการจัดการสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่

ด้าน	สภาพปัญหา	แนวทางการบริหาร
1. วิชาการ		
1.1 การจัดการเรียนการสอน	- ผู้สอนขาดองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศ ชุมชน ขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมในการจัดการเรียนรู้	- การกำหนด นโยบายด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง เน้นกิจกรรมที่จำเป็นโดยใช้วิธีการจัดกิจกรรมด้วยวิถีใหม่ ใช้การบูรณาการกิจกรรมที่สำคัญเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดมวลประสบการณ์ที่สำคัญกับผู้เรียนตามเป้าหมายหลักสูตรสถานศึกษา
1.2 การเรียนรู้ของผู้เรียน	- ผู้สอนขาดความพร้อมและขาดการกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้วิธีการสอนที่ไม่หลากหลาย - ผู้เรียนขาดอุปกรณ์ในการเรียน ขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์สื่อสาร	- กำหนดรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนที่สถานศึกษา (Onsite) การเรียนที่บ้านแบบออนไลน์ (Online) และการเรียนตามความต้องการ (On demand) - การเรียนการสอนในรายวิชาสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้ตามธรรมชาติวิชาที่ต่างกัน ตามตัวชี้วัด

ด้าน	สภาพปัญหา	แนวทางการบริหาร
1.3 การวัดประเมินผล	- การออกแบบวิธีการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาด - ผู้สอน ผู้ปกครองและผู้เรียนไม่พร้อมในการประเมินผลในรูปแบบวิธีใหม่	และเนื้อหาวิชาที่ต้องสอนในชั้นเรียนกับตัวชี้วัดและเนื้อหาวิชาที่ให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองทางออนไลน์ - ใช้แนวทางการวัดประเมินผลทางเลือก(alternative assessment) โดยให้ผู้สอนในแต่ละรายวิชาวัดและประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลายตามธรรมชาติวิชา - การกำกับติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้สอนผู้สอน - สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้นต่างๆ - มีระบบกำกับติดตามนิเทศการสอน
2. งบประมาณ		
2.1 งานนโยบายและแผน	- การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณไม่ร่วมกัน การส่งเสริมศักยภาพของเป็นไปตามแผน การดำเนิน คลังเครือข่าย โดยการประสานงานโครงการล่าช้า ขาดความ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต่อเนื่องส่งผลต่อคุณภาพงาน	- วิเคราะห์นโยบายทางการศึกษา - ทบทวนและปรับปรุงตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน - บูรณาการการบริหารจัดการบุคลากรและงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2.2 งานการเงินและบัญชี	- การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณบาง	- วางแผนประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณ จัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีให้มีรูปแบบเดียวกัน

ด้าน	สภาพปัญหา	แนวทางการบริหาร
	รายการไม่ เป็นไปตาม แผนการปฏิบัติงานประจำปี - ขาดการประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาและการรายงานการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ - การบริหารการเงินไม่มีระบบฐานข้อมูลสำหรับการบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ	- จัดระบบควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ - แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี - พัฒนาศักยภาพให้ความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารการเงิน ปฏิบัติการตามระเบียบ แนวปฏิบัติด้านการบริหารการเงินให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความคล่องตัว
2.3 พัสตและสินทรัพย์	- ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบงบประมาณ การเงิน พัสตและแผนงาน	- สถานศึกษาให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรทางด้านการบริหารงบประมาณ - สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณ - นำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมกำหนดรูปแบบและแนวทางให้มีความกระชับและปลอดภัย
3. ด้านบุคลากร		
3.1 การปฏิบัติงาน	- ขาดการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านงานบุคลากร เช่น ระบบการลงเวลาปฏิบัติราชการออนไลน์ผ่าน การใช้ช่องทางติดต่อสื่อสาร การประชุมออนไลน์	- การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ รูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การสร้างห้องเรียนออนไลน์การผลิตสื่อออนไลน์ และการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้าน	สภาพปัญหา	แนวทางการบริหาร
	- ทักษะความชำนาญในการใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชัน	- กิจกรรมการช่วยเหลือมีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ - การนิเทศการสอนออนไลน์
3.2 การวางแผนอัตรากำลังคน	- ขาดอัตรากำลังในการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และบุคลากรในสถานศึกษาขาดประสบการณ์ในการทำงาน	- การนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน วางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนาตนเองของบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจ
4. ด้านการบริหารทั่วไป		
4.1. การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม	- การปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ไม่ต่อเนื่อง - การใช้สถานที่จำนวนห้องเรียนไม่เพียงพอ	- จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ห้องปฏิบัติงานที่สนับสนุนและเอื้อต่อการบริหารสถานศึกษา - การจัดสภาพการเรียนการสอนด้านอาคารสถานที่ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินการวันระยะห่างทางสังคม - การจัดมาตรการดำเนินความสะอาดถูกสุขลักษณะ
4.2 งานกิจการนักเรียน	- การสื่อสารระหว่างสถานศึกษา ผู้เรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับข้อมูลแนวปฏิบัติตามมาตรการต่างๆ ไม่ทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน - การควบคุมและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนไม่	- จัดทำข้อมูลนำเสนอและสื่อสารกับผู้เรียนและผู้ปกครองทุกช่องทางอย่างทั่วถึงและครอบคลุม - จัดระบบการรับข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านทุกช่องทางและอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม - ควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา หารูปแบบ

ด้าน	สภาพปัญหา	แนวทางการบริหาร
	ครอบคลุม ขาดการกำกับ ติดตามข้อมูล	การจัดกิจกรรมต่างๆตามความ เหมาะสม
4.3 การพัฒนาระบบและ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	- สถานศึกษาขาดการจัด ข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน - ปัญหาด้านเทคโนโลยี เครือข่ายอินเทอร์เน็ต - ความพร้อมของอุปกรณ์ใน การเรียน การจัดสถานที่ สิ่งแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการจัดการเรียนรู้ในยุควิถี ใหม่	- จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ในยุควิถีใหม่ให้สมบูรณ์พร้อมใช้ งาน พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาให้พร้อมใช้งานอย่างมี ประสิทธิภาพ ขยายเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ให้ครอบคลุมพื้นที่ใน การเรียน - ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่าย ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา เพื่อ สร้างความเข้มแข็งให้กับ สถานศึกษา

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สรุปและอภิปรายผล ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่

1. ด้านวิชาการ

1.1 การจัดการเรียนการสอน ผู้สอนขาดองค์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ขาดความเข้าใจในเรื่อง การวัดและประเมินผล ขาดความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขาดการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมในการจัดการเรียนรู้ ปัญหาการปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนจัดการเรียนการสอนที่ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้เต็มเวลา ปัญหาการกำกับติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนการกำกับติดตามนิเทศการสอนสอดคล้องกับ Rahmatullah (2021) ที่กล่าวว่า การจัดการการศึกษาควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน และการประเมินกระบวนการสอนและการเรียนรู้ สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน

1.2 การเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนขาดอุปกรณ์ในการเรียน ขาดความพร้อมด้านสื่อสาร การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้เนื่องจากเวลาที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่บ้านและผู้สอนสอนแบบออนไลน์ ด้วยสภาพความแตกต่างทางเศรษฐกิจของครอบครัวทำให้ผู้เรียนขาดความพร้อมในการเรียนในระบบดิจิทัลทำให้

เกิดความเหลื่อมล้ำ สอดคล้องกับ Rahmatullah (2021) ที่กล่าวว่ายุควิถีใหม่นี้สถานศึกษามีความท้าทายมากมายที่ต้องแก้ไขอย่างรวดเร็วและแม่นยำ ไม่มีโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ออนไลน์ที่พร้อมใช้งานและมีจำนวนจำกัด ตัวอย่างเช่น เครือข่ายคืออินเทอร์เน็ตเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในฐานะสื่อ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หาได้ง่ายในชุมชนเมือง ยังไม่สามารถเข้าถึงได้ทุกคนในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและมีปัญหาในการดำเนินการเรียนรู้ออนไลน์ ในยุควิถีใหม่

1.3 การวัดประเมินผล ปัญหาการออกแบบวิธีการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาด ผู้สอน ผู้ปกครองและผู้เรียนไม่พร้อมในการประเมินผลในรูปแบบวิถีใหม่

2. ด้านงบประมาณ สภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ด้านงบประมาณมีดังนี้

2.1 งานนโยบายและแผน การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณไม่เป็นไปตามแผน สถานศึกษาควรประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและครูสอน เพื่อศึกษาวิเคราะห์นโยบายทางการศึกษาร่วมกัน

2.2 งานการเงินและบัญชี สถานศึกษามีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ ปฏิทินปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณบางรายการไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี ขาดการประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และการไม่มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการวิเคราะห์แหล่งทรัพยากรและการจัดทำแผนระดมทรัพยากรของสถานศึกษา

2.3 พัสดุและสินทรัพย์ การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ พบปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานเนื่องจากต้องรับผิดชอบทั้งงานด้านการสอนและงานพิเศษ ทะเบียนคุมวัสดุ ครุภัณฑ์ ไม่เป็นปัจจุบัน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) และการรายงานการตรวจสอบพัสดุประจำปีของสถานศึกษา การรายงานงบประมาณในแผนปฏิบัติการไม่ตรงกับความต้องการของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดผลกระทบไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนและผู้สอน ตามโครงการในแผนปฏิบัติที่สถานศึกษาได้ตามกำหนดเวลา

3. ด้านบุคลากร

3.1 การปฏิบัติงาน การบริหารสถานศึกษาด้านบุคลากรในยุควิถีใหม่ สถานศึกษาประสบปัญหาในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านงานบุคลากร บุคลากรบางส่วนขาดทักษะความชำนาญในการใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่แตกต่างกัน

3.2 การวางแผนอัตรากำลังคน ขาดอัตรากำลังในการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่ ขาดประสบการณ์หรือมีประสบการณ์น้อยในการทำงาน จึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

4. ด้านการบริหารทั่วไป

4.1. การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านอาคารสถานที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในการขอผู้เชี่ยวชาญเข้ามาให้คำปรึกษาหรือตรวจสอบสภาพอาคาร สถานที่ สาธารณูปโภคต่างๆ การปรับปรุงซ่อมแซมในบางจุด

4.2 งานกิจการนักเรียน สถานศึกษาสร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างสถานศึกษาผู้เรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับข้อมูล แนวปฏิบัติตามมาตรการต่างๆ เพื่อควบคุมและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังไม่ครอบคลุม ประสบปัญหาในการกำกับติดตามข้อมูลต่างๆ

4.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ สถานศึกษาขาดการจัดข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน การประชาสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องยังมีน้อย การระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมาย ปัญหาด้านเทคโนโลยีการศึกษาโดยเฉพาะด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต้องในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

วัตถุประสงค์ที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่

1. ด้านวิชาการ

1.1 การจัดการเรียนการสอนแนวทางการบริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาผู้บริหารประกาศ ระเบียบข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่ทางกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมดมาประมวลเป็นสารสนเทศร่วมกับคณะผู้บริหาร เพื่อปรับเปลี่ยนหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 การกำหนดปฏิทินสถานศึกษาให้ยังมีกิจกรรมที่จำเป็นอยู่ โดยใช้วิธีการจัดกิจกรรมด้วยวิถีใหม่ (New-normal) และปรับลด และยกเลิกกิจกรรมที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของเชื้อโรคหรือใช้การบูรณาการกิจกรรมที่สำคัญเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดมวลประสบการณ์ที่สำคัญกับผู้เรียนตามเป้าหมายหลักสูตรสถานศึกษาไว้ได้สอดคล้องกับวิสัย วังษ์ใหญ่และมารุต พัฒนา (2563) ที่กล่าวว่าในการออกแบบการเรียนรู้ในยุควิถีใหม่นั้นการเรียนรู้ในยุควิถีใหม่มีลักษณะเป็นการเรียนรู้ที่มีแพลตฟอร์ม (Platform) และวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความพอเพียงและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง และการออกแบบการเรียนรู้ในยุควิถีใหม่มุ่งเน้นการเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างสูงสุดในการเรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวม

1.2 การเรียนรู้ของผู้เรียน แนวทางการบริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการวางแผนการจัดการเรียนการสอนโดยผู้อำนวยการและทีมบริหารวิชาการร่วมกันคิดและเลือกรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับสถานศึกษามากที่สุด การเลือกใช้รูปแบบการเรียนแบบผสมผสาน ระหว่าง การเรียนที่สถานศึกษา (Onsite) การเรียนที่บ้าน (Online) และการเรียนตามความต้องการ (On demand) และใช้การแบ่งผู้เรียนออกเป็น 2 กลุ่มสอดคล้องกับ Rahmatullah (2021) ที่กล่าวว่าการจัดการการศึกษา คือ การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการประเมินกระบวนการสอนและการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความยุติธรรมใน

การดำเนินการ ในวิธีใหม่นี้ จำเป็นต้องมีความร่วมมือระหว่างรัฐบาล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชนเพื่อเตรียมการจัดการการศึกษาที่ดี การจัดการการศึกษาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องดำเนินการทางออนไลน์

1.3 การวัดประเมินผล แนวทางการบริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาดำเนินการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ตามปกติในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ โดยใช้แนวทางการวัดประเมินผลทางเลือก (Alternative assessment) ให้ผู้สอนในแต่ละรายวิชาวัดและประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลายตามธรรมชาติวิชาของตนเอง โดยไม่ต้องจัดการสอบแบบเป็นสนามสอบกลางภาคอย่างเป็นทางการ ในส่วนของการสอบวัดและประเมินผลปลายภาค เป็นการวัดประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนตามหลักการวัดและประเมินผล จึงมีความจำเป็นต้องจัดการสอบอย่างเป็นทางการที่สถานศึกษา ทั้งนี้งานวิจัยในชั้นเรียนที่ทำขึ้นก็สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการไปถึงการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ของผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้นต่างๆ ได้อีกด้วย

2. ด้านงบประมาณ

2.1 งานนโยบายและแผน สถานศึกษาควรประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา คณะผู้สอน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อศึกษา วิเคราะห์นโยบายทางการศึกษาร่วมกัน การส่งเสริมศักยภาพของ พลังเครือข่าย โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการทั้งในเรื่องงบประมาณและกิจกรรม การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ต้องคำนึงถึง ผลประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นสำคัญ

2.2 งานการเงินและบัญชี สถานศึกษาวางแผนจัดเตรียมประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้มีรูปแบบเดียวกัน จัดทำแผนระดมทรัพยากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา ดำเนินการด้วยความยุติธรรม ละเอียด รอบคอบ และมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน พัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารการเงินมาปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ผู้สอนผู้รับผิดชอบเข้าร่วมอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มเติมประสบการณ์ มีการบริหารงบประมาณภายในวงเงินของแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการ ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ แนวปฏิบัติด้านการบริหารการเงินให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารการเงิน

2.3 พัสดุและสินทรัพย์ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการพัสดุมาปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้สอนผู้รับผิดชอบเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มเติมประสบการณ์ จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินทุกประเภทให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มีการรายงานการตรวจสอบพัสดุประจำปีต่อหน่วยงานต้นสังกัดตามกำหนดโดยยึดหลักความรวดเร็ว ถูกต้องโปร่งใส และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเข้ามาช่วยเหลือเพื่อประหยัดงบประมาณการใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น การจัดกิจกรรมก็กำหนดรูปแบบและแนวทางให้มีความกระชับและปลอดภัยภายใต้ แนวกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการสอดคล้องกับ Fox and Bartholomae (2020) ที่กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารกับนักเรียน บุคลากร และผู้ปกครองในการวางแผนทางการเงินอันเป็นผลมาจากการระบาค

ใหญ่ของโควิด 19 และเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไปเป็นการจัดการผ่านระบบออนไลน์ โดยระบบการจัดการด้านการเงินที่ใช้ร่วมกันหรือซอฟต์แวร์การวางแผนทางการเงินในยุควิถีใหม่

3. ด้านบุคลากร

3.1 การปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา การพัฒนาระบบการลงเวลาปฏิบัติงานราชการออนไลน์การพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้สอนและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีให้ออกแบบและพัฒนาโปรแกรมเพื่อใช้งานภายในสถานศึกษาได้ด้วยตนเองลดภาระการซื้อโปรแกรมจากภายนอก และเป็นการสนับสนุนผู้สอนและบุคลากรที่มีความสามารถให้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาได้พัฒนาผู้สอน และบุคลากรรวมถึงผู้เรียนและผู้ปกครองด้วยการให้มีความรู้ในการปรับตัวในยุควิถีใหม่ผ่านระบบงานในสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ทั้งรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การสร้างห้องเรียนออนไลน์ (E-Classroom) การผลิตสื่อออนไลน์ และการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดกิจกรรมการช่วยเหลือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ จัดโครงการนิเทศการสอนออนไลน์ของฝ่ายบริหาร ติดตาม เยี่ยมชม การสอน ให้คำแนะนำ ให้ความรู้กำลังใจ สร้างความตระหนักในหน้าที่ ที่ตรงใจ รับผิดชอบ ส่งเสริมผู้ที่ทำความดี ที่สำคัญของการบริหารงานของบุคคลของผู้บริหารต้องใช้ระบบผู้สอนและช่วยเหลือผู้เรียนมาใช้กับผู้สอน เช่นเดียวกันสอดคล้องกับ Wilken (2020) ได้เสนอแนวทางการจัดการประสิทธิภาพในองค์กรในยุควิถีใหม่ จำเป็นต้องทบทวนและปรับเป้าหมายขององค์กร ทีมบุคลากรและเป้าหมายของแต่ละบุคคล ผู้บริหารและพนักงานจะต้องกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลที่ปรับให้เข้ากับสถานการณ์แล้วกำหนดเป็นแนวทางร่วมกัน จากนั้นกำหนดสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จในขณะที่พิจารณาสิ่งที่จริงเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3.2 การวางแผนอัตรากำลังคน การนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

สถานศึกษาเนื่องจากการขาดอัตรากำลังในการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่ ส่งผลให้การทำงานในบางตำแหน่ง บุคลากรขาดประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์น้อยในการทำงาน จึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน ส่งผลทำให้บางสถานศึกษา ได้รับการร้องเรียนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง บุคลากร มีการส่งเสริมหรือการให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป

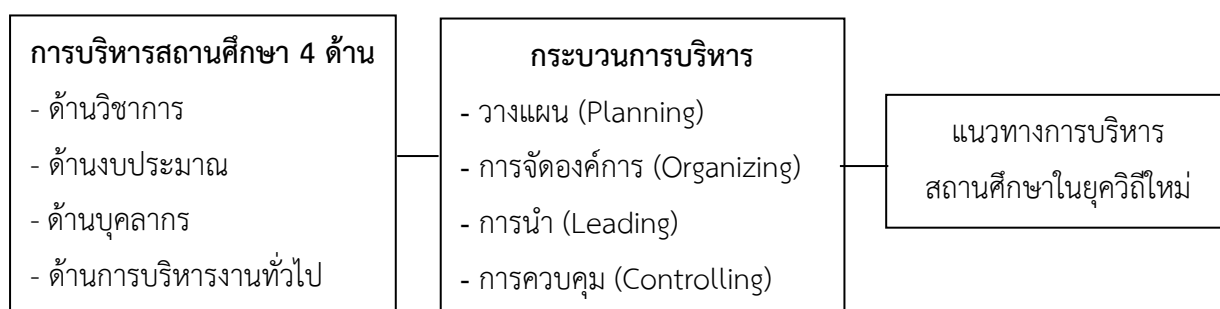
4.1. การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารด้านอาคารสถานที่นั้นสถานศึกษาเพิ่มช่องทางการติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ และส่งต่อข้อมูลเพื่อขอคำแนะนำผ่านช่องทางออนไลน์หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสมจัดระบบการทำงานโดยเรียงลำดับความสำคัญในการซ่อมบำรุงต่าง สร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ยุควิถีใหม่อย่างปลอดภัยสอดคล้องกับ UNICEF (2020) ได้เสนอแนวทางในการป้องกันและควบคุมโรคระบาดในโรงเรียน โดยให้ตระหนักถึงการป้องกันทางด้านสภาวะแวดล้อมในโรงเรียน สุขอนามัยของนักเรียนและการผ่อนปรนการลาป่วยให้กับผู้สอน ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อมี

อาการป่วยนอกจากนั้นการเว้นระยะห่างทางสังคมเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญที่ควรคำนึงถึง โดยให้มีการจัดห้องเรียนแบบสลับกันมาเรียน ยกเลิกกิจกรรมที่มีการรวมตัวกัน กีฬา เกม และการรวมกันเป็นกลุ่มใหญ่และจัดโต๊ะเรียนให้ห่างกัน และ Ruel (2020) ที่กล่าวว่าการจัดการเรียนการสอนในการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมดให้สถานศึกษาจัดทำแผนความต่อเนื่องการเรียนรู้ (Learning continuity plan: LCP) และกำหนดแนวทางด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในวิถีใหม่ทางการศึกษาในช่วงการระบาด

4.2 งานกิจการนักเรียน แนวทางการบริหารด้านกิจการผู้เรียน สถานศึกษาจัดทำข้อมูลนำเสนอและสื่อสารกับผู้เรียนและผู้ปกครองทุกช่องทางอย่างทั่วถึงและครอบคลุม จัดระบบการรับข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านทุกช่องทางและอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม ควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบ วินัยของสถานศึกษาเมื่อสถานการณ์ผ่อนคลายและกลับสู่ภาวะปกติ และหารูปแบบการจัดกิจกรรมต่างๆตามความเหมาะสม

4.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อสนับสนุนการเตรียมสื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดการศึกษาในยุควิถีใหม่ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ให้สมบูรณ์พร้อมใช้งาน พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้พร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ ลงทุนด้านการขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ให้ครอบคลุมพื้นที่ในการเรียนและมีความเร็วเพียงพอต่อการใช้ของผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ กระตุ้นสร้างความตระหนักให้ สถานศึกษา เห็นความสำคัญของการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบันโดยใช้เทคโนโลยี

จากผลการวิจัยแสดงเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและทำให้การบริหารเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวทางการจัดการสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านวิชาการ สถานศึกษาควรวางแผนการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับยุควิถีใหม่
2. ด้านงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบาย วางแผนด้านงบประมาณตามรูปแบบการบริหารจัดการ
3. ด้านบุคลากร สถานศึกษาควรวางแผนด้านบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมความรู้ความสามารถที่เหมาะสม
4. ด้านการบริหารงานทั่วไปสถานศึกษาควรวางแผน พัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

เอกสารอ้างอิง

- ประสพชัย พสุนนท์. 2555. การวิจัยตลาด. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. 2563. การบริหารจัดการศึกษาับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด – 19. วารสารศิลปการ
จัดการ. 4(3): 783-795.
- ราชกิจจานุเบกษา. 2563. ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ท้องที่นอกราชอาณาจักรที่เป็นเขตติด
โรคติดต่ออันตราย กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease
2019 (COVID -19)) พ.ศ. 2563. เล่มที่ 137 ตอนพิเศษ 52 ง ราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 5
มีนาคม 2563.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. 2563. การออกแบบการเรียนรู้ใน New normal. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2548. การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและ
หน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. 2545. ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช
2542. กรุงเทพมหานคร: บริษัทบุญศิริการพิมพ์ จำกัด.
- อริสราภรณ์ แสงเพชร และพิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. 2563. แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารวิชาการปทุมธานี.
12(1), 186-198.
- Ahmed, F., Zviedrite, N. & Uzicanin, A. 2018. Effectiveness of workplace social distancing
measures in reducing influenza transmission: a systematic review. BMC Public
Health. 18(518): 1-13.
- Center for Disease Control and Prevention. 2020. COVID-19 Scientific Publications From
the Centers for Disease Control and Prevention, January 2020-January 2022.

- Public Health Report. 1-7.
- Drucker, P.F. 2012. **The practice of management**. New York: Routledge.
- Fox, J. & Bartholomae, S. 2020. **Household finances, financial planning, and COVID-19**. Financing Planning Review. Special issue: 1-9.
- Kezar, A., Fries-Britt, S.L, Kurban, E., McGuire, D & Wheaton M. 2018. **Speaking Truth and Acting with Integrity Confronting Challenges of Campus Racial Climate** Washington, DC: American Council on Education.
- Nastasi, B. K. & Schensal, S. L.. 2005. **Contributions of qualitative research to the validity of intervention research**. Journal of School Psychology. 43(3): 177–195.
- Rahmatullah, M. 2021. **Education Management in the New Normal Era: A Literature Study**. Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan. 7(1): 79-86.
- Ruel, F. A. 2020. **The New Normal in Education: A Challenge to the Private Basic Education Institutions in the Philippines?**. International Journal of Educational Management and Development Studies. 1(1): 1-19.
- UNICEF. 2020. **Key Messages and Actions for COVID-19 Prevention and Control in Schools**. Retrieved October 2, 2021, from https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/key-messages-and-actions-for-covid-19-prevention-and-control-in-schoolsmarch-2020.pdf?sfvrsn=baf81d52_4.
- Wilken, H. 2020. **Managing performance evaluations during a pandemic**. Retrieved August 15, 2020, from <https://www.cultureamp.com/blog/managing-performance-evaluations-during-a-pandemic/>.

โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการความเป็นเลิศ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Component Models and Indicators of Excellence Management
of local government organizations in the Northeast

ชาญชัย คำจำปา

ภักดี โพธิ์สิงห์

ยุภาพร ยูภาศ

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Chanchai Kamchampa

Phakdee Phosing

Yupaporn Yupass

Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University

Corresponding E-mail : prajit1976.2519@gmail.com

วันที่รับบทความ: 20 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 1 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 มีนาคม 2566

Received: January 20, 2023; Revised: February 1, 2023; Accepted: March 3, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ศึกษากระบวนการบริหารจัดการความเป็นเลิศ ศึกษาประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ เชิงยืนยัน การบริหารจัดการความเป็นเลิศ รวมทั้งการสร้างและยืนยันโมเดลต้นแบบ การบริหารจัดการความเป็นเลิศ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีศึกษาใช้แบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือวิจัยที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งค่าคุณภาพความเชื่อมั่น (α) = .947 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยให้ผู้ตอบระบุด้วยตนเองและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ (Google form) บันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน และสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า 1. สภาพระดับการบริหารจัดการความเป็นเลิศ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น ด้านการบริหารจัดการความเป็นเลิศแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ด้านบริหารจัดการความเป็นเลิศด้านทรัพยากรองค์กร ภาพรวมพบอยู่ในระดับ ปานกลาง 2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ 29 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านจัดการความเป็นเลิศแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มี 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบ

รวมมือกัน มี 6 ตัวบ่งชี้ 3. ผลการตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลการบริหารจัดการความเป็นเลิศ อันดับสอง ปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) = 1860.60 ที่องศาอิสระ (df) = 374 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) = 0.01152 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.77 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 0.95 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูป คะแนนมาตรฐาน (SRMR)=0.041 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSEA) = 0.089 แสดงว่า โมเดล การสร้างประชาธิปไตยของ พรรคการเมือง ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

คำสำคัญ : การบริหารจัดการความเป็นเลิศ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

This research study have a purpose to study management excellence complementary studies and indicators, exploratory, confirmatory, management excellence. Including, Creating and confirming a prototype model. Management Excellence of local government organizations in the Northeast. Mixed Method Research, The populations studied were administrators, officers of local administrative organizations. The research tools used were questionnaires, with the quality of confidence (α) = .947. collect information The researcher asked respondents to answer by themselves and collect data online (Google from). Save data into the program log for statistical analysis. The statistics used were basic statistics, Exploratory Factor Analysis (EFA), and Confirmatory Factor Analysis (EFA). (Confirmatory Factor Analysis: CFA) The important results of the study revealed that 1. Management Excellence Level Conditions of local government organizations In the Northeast, it is divided into management of excellence that focuses on results. in the administration of government affairs in a collaborative manner Organizational Resource Management Excellence The overall picture was found at a moderate level. 2. Survey components and indicators Excellence Management of Local Administrative Organizations In the northeastern region, it was found that there were 3 components, 29 indicators, namely: Component 1: Outcome-oriented excellence management with 14 indicators; Component 2: Cooperative governance with 9 indicators; Component 3: There are 6 indicators for cooperative governance in government affairs. 3. The result of checking the components and confirming indicators of consistency of the excellence management model, second order, it was found that chi-square (2) = 1860.60 at degrees of

freedom (df) = 374. Probability (p-value) = 0.01152, GFI = 0.95, Adjusted GFI (AGFI) = 0.77, and Comparative GFI = 0.95. The root of the mean square of the remainder in the form of standard score (SRMR)=0.041, the root of the mean square of the estimated error (RMSEA) = 0.089 shows that the democratic model of the political party that were consistent with the empirical data were in good criteria

Keyword : Management Excellence, local government organization, Northeast

บทนำ

การบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ได้เปลี่ยนจุดเน้นที่ผลงานโดยนัยของผลงาน หมายถึง ทั้งสิ่งที่หน่วยงานทำ-ผลผลิต (output) หรือสิ่งที่หน่วยงานมุ่งให้เกิดผลสำเร็จ-ผลลัพธ์ (outcome) คือ เป้าหมาย (Goal) ได้กำหนดไว้ในระดับต่างๆไป และที่วัตถุประสงค์ (Objective) ซึ่งเป็นรูปธรรมและระบุเป็นปริมาณได้ ลักษณะสำคัญ คือการมีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน และเป้าหมายที่รูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรม หรือ การทำงานตามระเบียบ เป้าหมายจะวัดได้เป็นรูปธรรม โดยมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารงาน บริหารคน เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุผลได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารจัดการองค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ การนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยพัฒนางานบริการและการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารองค์กรที่ดี เพื่อให้สามารถพลิกโฉมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจนสามารถเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจ (พรชัย เจดามาน, 2559) แนวคิดการจัดการภาครัฐแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มาใช้ในการบริหารงานก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลักภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับ หรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูงยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม และ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ ตลอดจน สร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบ

อย่างสิ้นเชิง มีการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดี คนเก่ง เข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นและมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมองค์กรไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557) การปรับกลยุทธ์ในการสร้างการบริหารจัดการที่ดี เป็นการสร้างระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคของสังคม โดยมีการปฏิรูปใน 3 ส่วน อาทิเช่น ภาครัฐ ต้องปฏิรูป บทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ซื่อตรง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ถือประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับภาคธุรกิจ เอกชน และภาคเอกชนได้อย่างราบรื่น และภาคธุรกิจ เอกชนต้องปฏิรูปการทำงานโดยยึดกติกาที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นเป็นธรรมต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อสังคม มีมาตรฐานการบริการมีระบบตรวจสอบที่มี คุณภาพ สามารถทำงานร่วมกับภาครัฐและ ภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น ส่วนภาคประชาชนต้องสร้างเสริมให้ประชาชนเกิดความตระหนักในสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีความรู้ ความเข้าใจหลักการของการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (อัมฤกษ์ ปาณิกบุตร, 2559) การบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นการบริหารจัดการและวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ทุกส่วนฝ่ายต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาปัจจัย คือ สิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์ให้เป็นรูปแบบเชิงกายภาพที่เสมือนจริง แสดงถึงโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาให้เข้าใจได้ง่าย และเห็นเป็นรูปธรรม (ราตรี นินละเอียต กิตติชัย รัตน์ และวิชา นิยม, 2557) การพัฒนา ที่แสดงถึงแนวความคิดวัตถุประสงค์เป้าหมายและวิธีการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นด้วยกระบวนการศึกษาหลักการ แนวความคิดทฤษฎี และแนวคิดการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพ ตามรูปแบบของเซอร์โต (Certo) ประกอบด้วยปัจจัย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 2) ปัจจัยด้านบุคลากร และ 3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศขององค์กร ดังนั้น การบริหารแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ จึงมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศขององค์กรในการกำหนดทิศทางของการแข่งขันในแต่ละวิชาชีพ ทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์กรไปพร้อมๆ กัน ด้วยภาวะของความเป็นโลกไร้พรมแดนด้วยการปฏิรูปงานเทคโนโลยี การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พัฒนานวัตกรรมด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้นำหรือผู้ที่กำหนดทิศทางองค์กร ต้องแสวงหาแนวทางที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ นับว่าเป็นความท้าทายของผู้บริหาร จะต้องคิดหาวิธีการ และกำหนดแนวทางที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งเน้นให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการ

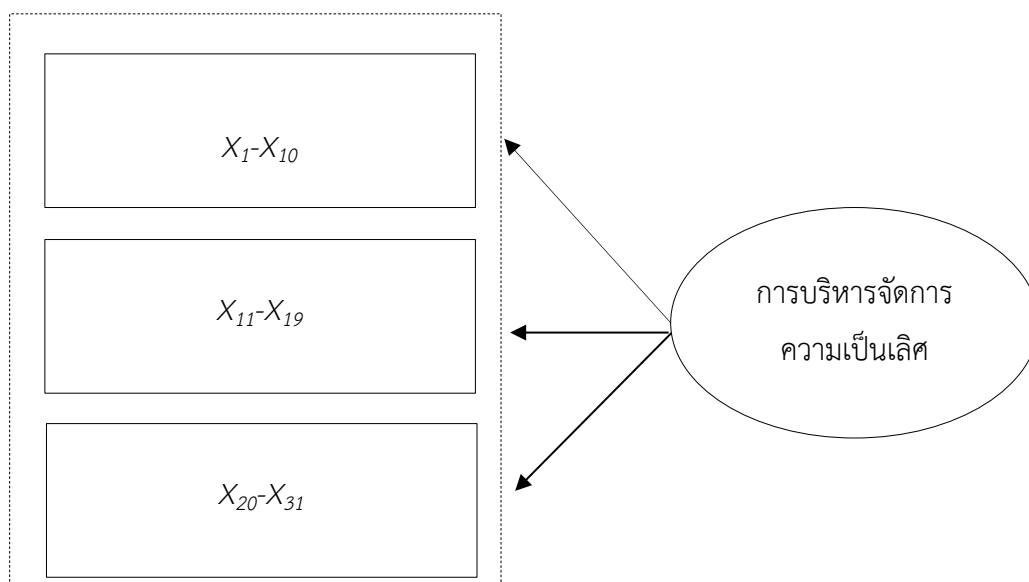
เรียนรู้ สร้างคนที่มีคุณภาพ มุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานสากลและนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างเข้มแข็งต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษา องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ บูรณาการระหว่างแนวคิดการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์และแบบเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารสู่ความเป็นเลิศ แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศ แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปสังเคราะห์เป็น องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สำหรับศึกษาเชิงสำรวจ และตัวบ่งชี้เชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงกำหนดกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐาน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed method research) ทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และเชิงปริมาณ (Quantitative research) ที่มุ่งเน้นศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยมีขอบเขตทางการวิจัย ดังนี้

1.1 ขอบเขตเนื้อหา

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน และด้านการบริหารจัดการความเป็นเลิศทรัพยากรขององค์กร

องค์ประกอบการยืนยัน การบริหารความเป็นเลิศ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสายงานบริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10,582 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยอัตราส่วนของตัวแปรต่อกลุ่มตัวอย่าง 1: 20 (Linderman, et al., 1980, p. 163) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 529 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling)

1.3 ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา

1.3.1 ผลขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ การบริหารจัดการความเป็นเลิศ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน การบริหารจัดการความเป็นเลิศ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.3 สร้างและพัฒนาโมเดลต้นแบบ การบริหารจัดการความเป็นเลิศ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

1. การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 1 การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระดับลักษณะการบริหารจัดการความเป็นเลิศ	M	SD.	แปลผล	ลำดับ
1. การบริหารจัดการความเป็นเลิศแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	3.32	.605	ปานกลาง	1
2. ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน	3.32	.599	ปานกลาง	2
3. ด้านบริหารจัดการความเป็นเลิศด้านทรัพยากรองค์กร	3.16	.552	ปานกลาง	3
รวม	3.27	.858	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สรุปการบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.27) เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารจัดการความเป็นเลิศแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32 ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32) ด้านบริหารจัดการความเป็นเลิศด้านทรัพยากรองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.16)

2. ผลวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน การบริหารจัดการความเป็นเลิศ

ผลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Confirmatory Factor Analysis: CFA) มีดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	EFA	CFA			
			B	SE	t	R ²
	องค์ประกอบที่ 1 ด้านบริหารจัดการความเป็นเลิศแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	-	0.85	0.05	16.01	0.72
X ₁	X ₄ การพัฒนาองค์กร(ความยั่งยืน)เช่นการขยายผลพัฒนาองค์กร	.601	0.61			0.57
X ₂	X ₂ คุณภาพการให้บริการ(ผลผลิต)เช่นการใช้ประโยชน์จากผลผลิต	.587	0.65	0.04	16.98	0.52
X ₃	X ₃ ประสิทธิภาพการให้บริการ(กระบวนการ)เช่นขั้นตอนดำเนินงาน	.581	0.60	0.03	17.40	0.55
X ₄	X ₅ การพัฒนาองค์กรด้านทุนมนุษย์ด้านทุนองค์กร ด้านทุนข้อมูล	.605	0.63	0.03	18.29	0.60
X ₅	X ₁ ประสิทธิภาพตามนโยบาย(ผลลัพธ์)เช่นระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย	.537	0.61	0.04	16.53	0.50
X ₆	X ₁₉ การบริหารจัดการและการพัฒนาโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	.514	0.56	0.04	15.24	0.43
X ₇	X ₂₃ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว	.497	0.53	0.03	15.26	0.43

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	EFA	CFA			
			B	SE	t	R ²
X ₈	X ₉ นำระบบเครือข่ายทางสังคมมาใช้ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.499	0.55	0.03	15.76	0.46
X ₉	X ₆ กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน	.472	0.50	0.03	15.21	0.43
X ₁₀	X ₈ สร้างระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์	.488	0.55	0.03	15.74	0.46
X ₁₁	X ₇ สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	.506	0.59	0.04	16.17	0.48
X ₁₂	X ₂₄ ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	.501	0.50	0.03	15.11	0.42
X ₁₃	X ₂₁ การบริหารจัดการโดยใช้เทคนิคเครื่องมือสมัยใหม่ในลักษณะของการบริหารจัดการเชิง	.364	0.45	0.03	12.92	0.32
X ₁₄	X ₂₀ ฝ่ายบริหารฝ่ายสมาชิกสภาเทศบาลและฝ่ายข้าราชการเจ้าหน้าที่ มีความรู้ความสามารถ	.371	0.44	0.03	13.00	0.32
	องค์ประกอบที่ 2 ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน	-	0.78	0.05	14.66	0.61
X ₁₅	X ₁₀ ปฏิรูปองค์กรแบบส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	.624	0.66	-	-	0.55
X ₁₆	X ₁₃ รูปแบบของการบริหารจัดการที่ประกอบไปด้วยความเชื่อใจ	.529	0.53	0.04	14.57	0.42
X ₁₇	X ₁₇ การเปิดเวทีให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามาพูดคุย	.520	0.56	0.04	14.37	0.41
X ₁₈	X ₁₁ การริเริ่มความร่วมมือตัวแสดงที่เกี่ยวข้องแสดงบทบาทร่วมกัน	.600	0.64	0.04	16.85	0.56
X ₁₉	X ₁₂ ความสามารถในการประสานความร่วมมือระดับบุคคลและระดับองค์กร	.569	0.61	0.04	15.43	0.47
X ₂₀	X ₁₅ ความสามารถในการแข่งขัน(Competitiveness)หรือการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน	.575	0.61	0.04	17.05	0.57
X ₂₁	X ₁₄ ความรับผิดชอบต่อสังคมจากผลการทำงาน	.544	0.56	0.04	15.67	0.48
X ₂₂	X ₁₆ การบริหารจัดการความขัดแย้งทางการเมืองในเชิงพื้นที่	.519	0.57	0.04	15.00	0.45
X ₂₃	X ₁₈ การบริหารจัดการให้เกิดชุมชนต้นแบบเชิงการพัฒนา	.479	0.54	0.04	13.80	0.38
	องค์ประกอบที่ 3 ด้านจัดการความเป็นเลิศทรัพยากรองค์กร	-	0.86	0.06	15.05	0.73
X ₂₄	X ₂₅ องค์กรมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	.662	0.65	-	-	0.52
X ₂₅	X ₂₇ ผู้นำฝ่ายบริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	.621	0.52	0.04	13.72	0.42
X ₂₆	X ₂₆ ผู้นำฝ่ายบริหารต้องมีลักษณะพิเศษเหนือคนอื่น	.552	0.65	0.05	14.26	0.45

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	EFA	CFA			
			B	SE	t	R ²
X ₂₇	X ₂₈ ผู้นำฝ่ายบริหารมีความสามารถ ประสบการณ์มากกว่าผู้อื่น	.597	0.67	0.04	15.69	0.55
X ₂₈	X ₂₉ ผู้นำฝ่ายบริหารมีตำแหน่งหน้าที่เป็นที่เคารพนับถือของผู้อื่น	.482	0.54	0.04	13.69	0.42
X ₂₉	X ₃₀ ผู้นำฝ่ายบริหารเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญและช่วยเหลือผู้อื่น	.439	0.49	0.04	13.40	0.40

จากตารางที่ 2 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารจัดการความเป็นเลิศทรัพยากรองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.86 องค์ประกอบที่ 1 ด้านบริหารจัดการความเป็นเลิศแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.85 องค์ประกอบที่ 2 ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงองค์ประกอบน้ำหนักตัวแปรแฝงการบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เรียงลำดับความสำคัญ การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	β	SE	t	
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารจัดการความเป็นเลิศทรัพยากรองค์กร	0.86	0.06	15.05	0.73
องค์ประกอบที่ 1 ด้านบริหารจัดการความเป็นเลิศแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	0.85	0.05	16.01	0.72
องค์ประกอบที่ 2 ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน	0.78	0.05	14.66	0.61

$Chi-Square=1860.60$, $df = 374$, $P-value = 0.01152$, $RMSEA = 0.089$, $SRMR = 0.041$

$NFI = 0.94$, $NNFI = 0.95$, $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.77$, $CFI = 0.95$

จากตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน ความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลการบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันดับสอง ปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) = 1860.60 ที่องศาอิสระ (df) = 374 ค่าความน่าจะเป็น ($p-value$) = 0.01152 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) = 0.77 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 0.95 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($SRMR$)=0.041 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ ($RMSEA$) = 0.089 แสดงว่า โมเดล การสร้างประชาธิปไตยของพรรคการเมือง ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ ดี

สรุปองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นที่ 1 ด้านการจัดการความเป็นเลิศทรัพยากรองค์กร มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาองค์กร (ความยั่งยืน) เช่น การขยายผลพัฒนาองค์กร คุณภาพการให้บริการ (ผลผลิต) เช่น การใช้ประโยชน์จากผลผลิต ประสิทธิภาพการให้บริการ (กระบวนการ) เช่น ขั้นตอนดำเนินงาน การพัฒนาองค์กรด้านทุนมนุษย์ด้านทุนองค์กร ด้านทุนข้อมูล ประสิทธิภาพตามนโยบาย (ผลลัพธ์) เช่น ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย การบริหารจัดการและการพัฒนาโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว นำระบบเครือข่ายทางสังคมมาใช้ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน สร้างระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการโดยใช้เทคนิคเครื่องมือสมัยใหม่ในลักษณะของการบริหารจัดการเชิง ฝ่ายบริหารฝ่ายสมาชิกสภาเทศบาลและฝ่ายข้าราชการเจ้าหน้าที่ มีความรู้ความสามารถ

ประเด็นที่ 2 ด้านบริหารจัดการความเป็นเลิศแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ การปฏิรูปองค์กรแบบส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ รูปแบบของการบริหารจัดการที่ประกอบไปด้วยความเชื่อใจ การเปิดเวทีให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามาพูดคุย การริเริ่มความร่วมมือตัวแสดงที่เกี่ยวข้องแสดงบทบาทร่วมกัน ความสามารถในการประสานความร่วมมือระดับบุคคลและระดับองค์กร ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) หรือการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมจากผลการทำงาน การบริหารจัดการความขัดแย้งทางการเมืองในเชิงพื้นที่ การบริหารจัดการให้เกิดชุมชนต้นแบบเชิงการพัฒนา

ประเด็นที่ 3 ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ องค์กรมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผู้นำฝ่ายบริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำฝ่ายบริหารต้องมีลักษณะพิเศษเหนือคนอื่น ผู้นำฝ่ายบริหารมีความสามารถ ประสพการณ์มากกว่าผู้อื่น ผู้นำฝ่ายบริหารมีตำแหน่งหน้าที่เป็นที่เคารพนับถือของผู้อื่น ผู้นำฝ่ายบริหารเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญและช่วยเหลือผู้อื่น

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพระดับการบริหารจัดการความเป็นเลิศ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น ด้านการบริหารจัดการความเป็นเลิศแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ด้านบริหารจัดการความเป็นเลิศด้านทรัพยากรองค์กร ภาพรวมพบอยู่ในระดับ ปานกลาง
2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ 29 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านจัดการ

ความเป็นเลิศแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มี 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน มี 6 ตัวบ่งชี้

3. ผลการตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการบริหารจัดการความเป็นเลิศ อันดับสอง ปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) = 1860.60 ที่องศาอิสระ (df) = 374 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) = 0.01152 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.77 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 0.95 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูป คะแนนมาตรฐาน (SRMR)=0.041 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSEA) = 0.089 แสดงว่า โมเดล การสร้างประชาธิปไตยของพรรคการเมืองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน การบริหารจัดการ ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นเด่นชัดตามองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการจัดการความเป็นเลิศทรัพยากรองค์กร มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาองค์กร(ความยั่งยืน)เช่นการขยายผลพัฒนาองค์กร คุณภาพการให้บริการ(ผลผลิต)เช่นการใช้ประโยชน์จากผลผลิตสอดคล้องกับการศึกษาของ อมาพร ปวงรังษี (2565) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพตามนโยบาย (ผลลัพธ์) เช่น ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย คุณภาพการให้บริการ (ผลผลิต) เช่น การใช้ประโยชน์จากผลผลิต ประสิทธิภาพการให้บริการ (กระบวนการ) เช่น ขั้นตอนดำเนินงาน การพัฒนาองค์กร (ความยั่งยืน) เช่น การขยายผลในการพัฒนาองค์กร การพัฒนาองค์กรด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนองค์กร ด้านทุนข้อมูล ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมและทำงานร่วมกัน การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน การสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ การนำระบบเครือข่ายทางสังคมมาใช้ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิรูปองค์กรแบบส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

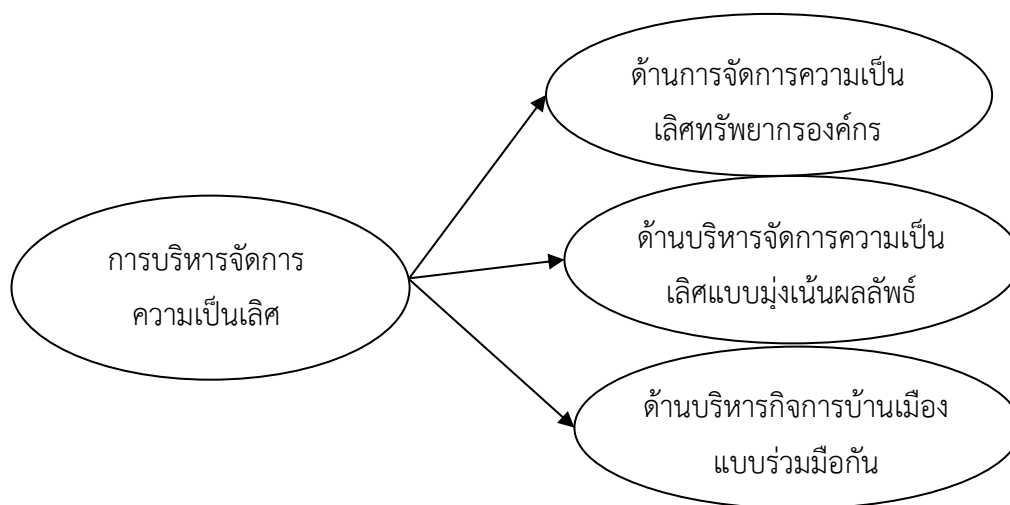
2. ด้านบริหารจัดการความเป็นเลิศแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ การปฏิรูปองค์กรแบบส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ รูปแบบของการบริหารจัดการที่ประกอบไปด้วยความเชื่อใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ อลงกต สารกาล, และ ศักดิ์สิทธิ์ ฆารเลิศ (2561) และของ ภาณุ เจริญสุข, ธรรมพร ตันตรา (2565) ศึกษาเกี่ยวกับการแสดงบทบาทร่วมกัน การจัดโครงสร้างการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน มีเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการประสานความร่วมมือระดับบุคคลและระดับองค์กร รูปแบบของการบริหารจัดการที่ประกอบไปด้วยความเชื่อใจ ความรับผิดชอบต่อสังคมจากผลการทางาน (Accountability) ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness)

หรือการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน การบริหารจัดการความขัดแย้งทางการเมืองในเชิงพื้นที่ การเปิดเวทีให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามาพูดคุยสร้างความเข้าใจเพื่อร่วมกันหารูปแบบ แนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาเชิงรูปธรรม โดยผ่านกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการให้เกิดชุมชนต้นแบบเชิงการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่งหรือพัฒนาพร้อมกันหลาย ๆ ด้าน ตามศักยภาพ การบริหารจัดการและการพัฒนาโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ทั้งฐานทุนของพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ฐานทุนด้านสังคมในชุมชน ฐานทุนด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี อัตลักษณ์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ฐานทุนด้านเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาทั้งในและนอกชุมชน

3. ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ได้แก่ องค์กรมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผู้นำฝ่ายบริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำฝ่ายบริหารต้องมีลักษณะพิเศษเหนือคนอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรพล เตียวตระกูล, ศรุดา สมพอง (2562) และของ สุขชาติ สุขดี, ัญญธรณ์ กนลา และสุพพานิช-ชั้นทปราบ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันของ ฝ่ายบริหารฝ่ายสมาชิกสภาเทศบาล และฝ่ายข้าราชการเจ้าหน้าที่ การมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีอุดมการณ์ และมีระบบวิธีคิดเชิงบวก การบริหารจัดการโดยใช้เทคนิคเครื่องมือสมัยใหม่ในลักษณะของการบริหารจัดการเชิงสถานการณ์ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เป็นบวกต่อทุกภาคส่วน การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวและสร้างคุณค่าของความดีงามให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Changes) องค์กรมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Financial Sustainability) ด้านการเป็นผู้นำฝ่ายบริหาร ผู้นำฝ่ายบริหารต้องมีลักษณะพิเศษเหนือคนอื่น ผู้นำฝ่ายบริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำฝ่ายบริหารมีความสามารถ ประสพการณ์มากกว่าผู้อื่น ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีวิสัยทัศน์ในเชิงการบริหารจัดการและการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ผู้นำฝ่ายบริหารมีตำแหน่งหน้าที่ เป็นที่เคารพนับถือของผู้อื่น ผู้นำฝ่ายบริหารเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญ และชอบช่วยเหลือผู้อื่น ผู้นำฝ่ายบริหารเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นต้น

องค์ความรู้ที่ได้รับ

ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารจัดการความเป็นเลิศของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ระดับการบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ควรมุ่งกำหนดกลยุทธ์ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพื่อยกระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่สูงขึ้น

2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจการบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ 3 องค์ประกอบ 29 ตัวบ่งชี้ ควรศึกษาวิเคราะห์ความหมายวิธีการวัดอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว

3. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน การบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีการศึกษาขยายผลในวงกว้างในพื้นที่เป้าหมายอื่น หรือนำตัวชี้เป็นกลยุทธ์ กำหนดค่าเป้าหมายให้สูงขึ้นเพื่อให้ปรากฏผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของการบริหารจัดการความเป็นเลิศ

4. การสร้างและยืนยันโมเดลต้นแบบการบริหารจัดการความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรให้ความสำคัญทั้งจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อนำตัวชี้วัดดังกล่าวกำหนดค่าเป้าหมายให้ปรากฏผลลัพธ์เชิงประจักษ์ในการพัฒนาองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง โดยสร้างนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยันใช้เป็น แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร การกำหนดค่าเป้าหมายผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กรให้สูงขึ้นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ธัญธรณ์ กนลา และสุพพานิช ชันทปราบ. (2557). ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนและยุทธศาสตร์การสร้าง
ความแข็งแกร่งด้านความมั่นคงของชาติ : ศึกษากรณีการเอาชนะการครอบงำของบรรษัทค้าปลีกข้าม
ชาติในชุมชนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย พ.ศ. 2554. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
สวนดุสิต, 10(3). 9-17.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัทสุวีรียาสาส์น จำกัด.
- พรชัย เจดามาน. (2559). ภาวะผู้นำยุค 4.0 ในพลวัตศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก .
https://www.kroobannok.com/news_file/p71365831851.pdf.
- ภาณุ เจริญสุข, ธรรมพร ตันตรา. (2565). การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศเพื่อ
ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการวิทยาลัย
บริหารศาสตร์, 5(3). 1-12.
- ราตรี นินละเอียด กิตติชัย รัตน์ และวิชา นิยม. (2557). การประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
ในพื้นที่ป่าชายเลนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศตำบลโคกขาม อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรสาคร. รายงานการวิจัยคณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). รายงานการศึกษาดูงานการบริหาร
จัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษอิสกันดาร์ ประเทศมาเลเซีย และการวางแผนเมืองประเทศสิงคโปร์. สืบค้น
จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=2637.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). รายงานสำรวจศักยภาพพื้นที่
ชายแดนและเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย-เมียนมาร์. กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนา
พื้นที่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). สรุปโครงการสัมมนาเสริมสร้าง
ศักยภาพเศรษฐกิจชายแดนภายใต้ประชาคมอาเซียน จังหวัดสระแก้ว. สืบค้นจาก
<http://www.jpp.moi.go.th/interesting.php?id=70>.
- สุรพล เตียวตระกูล และศรดา สมพอง. (2562). การปฏิรูปเทศบาลสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศตามยุทธศาสตร์
ประเทศไทย 4.0. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8(2). 93 – 94.
- อมาพร ปวงรังสี. (2565). การถอดบทเรียนการบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
กรณีศึกษา โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุพื้นที่เทศบาลตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัด
เชียงใหม่. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(11). 469 – 483.
- อลงกต สารกาล และศักดิ์สิทธิ์ ฆารเลิศ. (2561). ว่าด้วยแนวคิดการบริหารจัดการปกครองท้องถิ่นบนฐาน
เครือข่ายความร่วมมือ. วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์, 1(2). 82-103.

อัฐางค์ ปาณิกบุตร. (2559). **ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**. สืบค้นจาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title>.

Lindeman, R. H., Merenda, P. F. & Gold, R. Z. (1980). **Introduction to bivariate and multivariate analysis**. Glenview: Scott Foresman & Co.

Taro, Y. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.)**. New York. Harper and Row Publications.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความตั้งใจกลับมาใช้บริการและการสื่อสารแบบปากต่อปาก
ทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้มาใช้บริการร้านอาหารไข่ขวาง จังหวัดสุพรรณบุรี
Factors Influencing Satisfaction willingness to return to service and electronic
word-of-mouth communication of customers to Phai Khwang restaurant at
Suphanburi Province

สุรพงษ์ วรรณะกุล
ชนกฤต สังข์เฉย
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Surapong Wantanakul
Thanakrit Sanchay
Silpakorn University
Email: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 22 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20 เมษายน 2566

Received: January 22, 2023; Revised: April 19, 2023; Accepted: April 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความตั้งใจกลับมาใช้บริการและการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้มาใช้บริการร้านอาหารกรณีศึกษา ร้านไข่ขวาง จังหวัดสุพรรณบุรี และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการในร้านอาหารไข่ขวาง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับ และวิเคราะห์โมเดลเส้นทางอิทธิพลด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิเคราะห์โมเดลเส้นทางอิทธิพลพบว่าความพึงพอใจของลูกค้ามีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ ขณะที่การรับรู้ต่อคุณภาพการบริการ คุณภาพอาหาร และคุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจของลูกค้า โมเดลเส้นทางอิทธิพลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 7.684 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.053 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 2.561 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) มีค่า 0.997 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.994 ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (NFI) มีค่า 0.995 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่า 0.007 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจมากที่สุดคือคุณภาพของอาหาร รองลงมาคือคุณภาพบริการ และคุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ความพึงพอใจส่งผลต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการและการสื่อสารแบบ

ปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้มาใช้บริการร้านอาหารไฟ่ขวาง ซึ่งผู้ประกอบการจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการควบคุมคุณภาพอาหาร มาตรฐานการบริการ ตลอดจนการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพของร้านอาหารที่จะสร้างความดึงดูดใจให้กับลูกค้า

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของลูกค้า, ความตั้งใจกลับมาใช้บริการ, การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์, ร้านอาหาร

Abstract

The objective of this research is to study the Factors affecting satisfaction model, willingness to return and electronic word-of-mouth communication of restaurant visitors by a case study of Phai Kwang restaurant, Suphanburi and verify the consistency of the developed model with empirical data. The sample group was 400 customers who came to Phai Kwang restaurant. The tools used to collect the data was the 7-level estimation scale questionnaires and the influence path model was analyzed by AMOS program. The result of analyzed influence path model found that the customer satisfaction has a direct influence on their willingness to return and electronic word-of-mouth communication, while knowing the quality of services, foods quality and physical environment has a direct influence on customer satisfaction. The developed influence path model is consistent with the empirical data, the chi-square value was 7.684, with statistical significance at 0.053, The chi-square correlation was 2.561, and the relative harmonic consistency index (CFI) was 0.997, Goodness Index (GFI) was 0.994, Relative Consistency Index (NFI) was 0.995, and Root Mean Squared Index (RMR) was 0.007. The factors that have the most influence on customer satisfaction was food quality, quality of services and physical environment, respectively. This study showed that such factors have an influence on customer satisfaction. Satisfaction affects the willingness to return and electronic word-of-mouth from the customers of Phai Kwang restaurant, operators need to pay attention to food quality control, service standards, as well as managing the physical environment of the restaurant to attract the customers.

Keyword: Customer Satisfaction, Repurchase Intention, Electronic Word of Mouth, Restaurant

บทนำ

ที่ผ่านมาร้านอาหารเป็นธุรกิจที่มีผู้คนสนใจลงทุนเป็นอันดับต้น ๆ ของผู้ประกอบการรายใหม่ ธุรกิจร้านอาหารจึงเป็นหนึ่งในธุรกิจยอดนิยมที่มีการแข่งขันสูงและรุนแรง ประเทศไทยนั้นธุรกิจร้านอาหารมีหลายหลายประเภทและมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้จากจำนวนร้านเปิดใหม่ที่เพิ่มขึ้นทุกปี ย้อนหลังไปเมื่อปี 2563 มีจำนวนผู้ประกอบการในสาขาร้านอาหารทั้งสิ้น 334,736 ราย เป็นผู้ประกอบการขนาดกลาง ขนาดย่อมและรายย่อย (MSME) ทั้งหมด 334,606 ราย หรือร้อยละ 99.96 ของจำนวนผู้ประกอบการในสาขาร้านอาหารทั้งหมด และคิดเป็นร้อยละ 10.68 ของจำนวน MSME ทั้งประเทศ ซึ่งมากที่สุดเป็นอันดับ 2 รองจากสาขาธุรกิจการค้าปลีก ทั้งนี้ สาขาร้านอาหารมีการจ้างงานทั้งสิ้น 1,108,680 ราย เป็นการจ้างงานใน MSME 990,132 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.32 ของจำนวนการจ้างงานในสาขาร้านอาหารทั้งหมด และคิดเป็นร้อยละ 7.79 ของจำนวนการจ้างงานใน MSME ทั้งประเทศ (ศุภริน เจริญพานิช, 2564) แม้ว่าสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อธุรกิจร้านอาหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้อัตราการเติบโตธุรกิจร้านอาหารมีแนวโน้มลดลง แต่อย่างไรก็ตาม ในปี 2565 ธุรกิจร้านอาหารเริ่มมีแนวโน้มดีขึ้นจากมาตรฐานกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล ซึ่งข้อมูลจากศูนย์วิจัยกสิกรไทยระบุว่าในปี 2565 ธุรกิจร้านอาหารจะกลับมาเติบโตประมาณ 5.0% - 9.9%

ธุรกิจร้านอาหารไทยพื้นถิ่นถือเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นในภูมิภาคต่าง ๆ ของไทย จังหวัดสุพรรณบุรีจัดอยู่ในกลุ่มเมืองรองเขตภาคกลาง ได้แก่ ลพบุรี สุพรรณบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม ชัยนาท อ่างทอง และสิงห์บุรี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ข้อมูลสภาพการณ์ของการใช้บริการร้านอาหารพื้นถิ่นในกลุ่มจังหวัดเมืองรองเขตภาคกลาง พบว่าผู้บริโภคใช้บริการร้านอาหารพื้นถิ่นที่จังหวัดสุพรรณบุรีมากที่สุด (ณนนต์ แดงสังวาลย์ และคณะ, 2563) จังหวัดสุพรรณบุรีมีร้านอาหารที่เปิดให้บริการจำนวนมากและหลายหลายประเภท หนึ่งในร้านอาหารที่มีชื่อเสียงของจังหวัดสุพรรณบุรีคือ “ร้านอาหารไผ่ขวาง” เป็นร้านอาหารไทยที่เปิดกิจการมาอย่างยาวนานกว่า 50 ปี ผู้บริโภคที่ใช้บริการร้านดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่นและบางส่วนเป็นผู้มาเยือน ในปี 2565 ร้านอาหารไผ่ขวาง ถูกจัดอยู่ในลิสต์ 540 ร้านอาหาร User’s Choice 2022 ซึ่งเป็นผลการประเมินจากผู้ใช้งาน LINE MAN และ Wongnai กว่า 21 ล้านคน ร้านอาหารไผ่ขวางเป็นร้านอาหารเพียงร้านเดียวในจังหวัดสุพรรณบุรีที่อยู่ในลิสต์ดังกล่าว

การที่ร้านอาหารไผ่ขวางสามารถดำเนินกิจการได้อย่างยาวนานและได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง ถือได้ว่าเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อความพึงพอใจของลูกค้าที่มาใช้บริการร้านอาหาร ได้แก่ ด้านคุณภาพการให้บริการ คุณภาพอาหาร และคุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษามิติของพฤติกรรมผู้บริโภค โดยศึกษาที่ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการ คุณภาพอาหาร และคุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้มาใช้บริการร้านอาหารไม่ขวาง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเจ้าของกิจการในด้านทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนผลกระทบของความพึงพอใจที่มีต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการและการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา สร้างสรรค์สินค้าและคุณภาพการให้บริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคมากขึ้น นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผู้ประกอบการร้านอาหารไทยพื้นถิ่นในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของลูกค้าต่อ คุณภาพการให้บริการ คุณภาพอาหาร คุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความพึงพอใจ ความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ของลูกค้าที่มาใช้บริการร้านอาหารไม่ขวาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านการรับรู้คุณภาพการให้บริการ คุณภาพอาหาร คุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่มีต่อความพึงพอใจของลูกค้า ที่มาใช้บริการร้านอาหารไม่ขวาง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความพึงพอใจที่มีต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ ของลูกค้าที่มาใช้บริการร้านอาหารไม่ขวาง

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการให้บริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้า

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพอาหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้า

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้า

สมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของลูกค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการ

สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของลูกค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในร้านอาหาร โดยคุณภาพบริการ คุณภาพอาหาร คุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้า

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการให้บริการ และความพึงพอใจของลูกค้า

ปัจจัยแรกคุณภาพบริการเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจร้านอาหารสิ่งแรกที่ลูกค้าจะได้พบเจอคือการต้อนรับจากพนักงานซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการบริการดำเนินการต่อไปที่การส่งอาหารไปจนกระทั่งชำระเงิน ซึ่งระหว่างช่วงเวลานั้นลูกค้าควรได้รับคุณภาพในการบริการอย่างดีที่สุดจึงจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า

ภัสสร, ชิมโนสไนล์, และ อิงอร (2020) ผลการวิจัยพบว่า การสร้างระบบบริการที่ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ ควรมีการอบรมความรู้ความเข้าใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานแนะนำสินค้า บริการ พัฒนาบุคลิกภาพ การแต่งกาย สุขอนามัย การเอาใจใส่ลูกค้า ทำให้ลูกค้าเข้าใจถึงสิ่งที่ร้านอาหารนั้นต้องการจะสื่อออกไป จัดสรรพนักงานแพนดต่างให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้า จึงถือว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพการบริการของการความน่าเชื่อถือ การตอบสนอง ความมั่นใจ และความเอาใจใส่ ทั้งหมดนี้เป็นอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้า

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพอาหาร และความพึงพอใจของลูกค้า

ปัจจัยที่สองที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจคือคุณลักษณะของอาหารที่เป็นที่ยอมรับของลูกค้า ซึ่งรวมถึงปัจจัยภายนอกเช่นลักษณะสำคัญต่าง รสชาติ ปัจจัยต่าง ๆ เช่นมาตรฐานความสะอาด เป็นที่รู้กันว่าการเข้ามาใช้บริการร้านอาหารจุดประสงค์หลักก็คือการรับประทานอาหารที่มีคุณภาพ

P Benrit (2016) สรุปผลวิจัยว่าคุณภาพอาหารก็เป็นส่วนสำคัญต่อระดับความพึงพอใจของผู้บริโภค จึงให้คำแนะนำว่าผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารควรให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพอาหาร โดยเริ่มตั้งแต่การคัดสรรวัตถุดิบอาหารที่มีคุณภาพมีความสดและใหม่ อาหารมีคุณค่าทางโภชนาการ รสชาติที่ดี มีกลิ่นหอม และการเสิร์ฟอาหารในอุณหภูมิเหมาะสม พร้อมทั้งการนำเสนอ

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า

ปัจจัยที่สามที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ดึงดูดลูกค้าก่อนจะเขาร้านอาหารและยังเป็นที่อยู่ของลูกค้าจนถึงออกจากร้านอาหารทำให้คุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในร้านอาหารเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่ลูกค้าจะเกิดความรู้สึกทางบวกส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า

ดงการวิจัยของ Cristo, Saerang, & Worang (2017) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับธุรกิจร้านอาหาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยในการ

ดึงดูดความสนใจของผู้ที่จะเข้ามาใช้บริการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการวัดความพึงพอใจของลูกค้าด้วย หากเจ้าของกิจการร้านอาหารใส่ใจปัจจัยนี้ลูกค้าจะพึงพอใจมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของลูกค้า และความตั้งใจซื้อและใช้บริการ

ความพึงพอใจของลูกค้าที่มากพอต่อตัวลูกค้าเองจะก่อให้เกิดความตั้งใจกลับมาใช้บริการในร้านอาหารแห่งนี้อีกครั้ง เป็นหนึ่งความคาดหวังของผู้ประกอบการที่ลูกค้ากลับมาใช้บริการอีกครั้ง

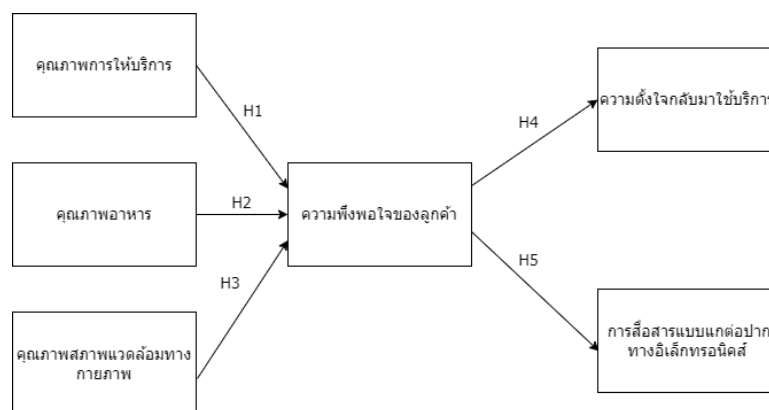
โดยงานวิจัยของ Hidayat, Bismo, & Basri (2020) ยังพิสูจน์ว่า ในขณะที่ความพึงพอใจของลูกค้ามีผลกระทบเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการ ธุรกิจร้านอาหารจึงควรเน้นที่การเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าและความตั้งใจในการซื้อซ้ำเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มผลกำไรของร้านอาหาร และสิ่งที่ผู้ประกอบการคาดหวังคือความพึงพอใจของลูกค้าในระดับที่อยากจะมีการบอกต่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของลูกค้า และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์

แต่ด้วยยุคสมัยนี้การบอกต่อผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการสื่อสารที่ไวและมีผู้คนเข้าถึงมากกว่าการบอกต่อแบบปกติ สถานประกอบการต่าง ๆ จึงพึงพาช่องทางนี้เป็นตัวช่วยทางการตลาดเพื่อเพิ่มยอดขายอีกหนึ่งช่องทาง

ดังการวิจัยของ Serra-Cantallops, Ramon-Cardona, & Salvi (2018) มีผลที่น่าสนใจในปัจจุบันความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสิ่งจำเป็นแต่ไม่ใช่เงื่อนไขเพียงพอที่จะมีการสื่อสารแบบปากทางอิเล็กทรอนิกส์เชิงบวก เป็นแค่การสื่อสารแบบปากทางอิเล็กทรอนิกส์ทั่วไปเช่น การเช็กอินที่ตามสถานที่แต่ไม่ได้ชื่นชมและเชิญชวน แต่สิ่งที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการสื่อสารแบบปากทางอิเล็กทรอนิกส์เชิงบวกคือการได้รับประสบการณ์ต่อความพึงพอใจที่พิเศษที่มากพอ แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของลูกค้าไม่ได้รับประกันการสร้างการสื่อสารแบบปากทางอิเล็กทรอนิกส์เชิงบวกแต่เป็นที่รู้กันว่าความพึงพอใจของลูกค้าที่มากพอก่อให้เกิดการสื่อสารแบบปากทางอิเล็กทรอนิกส์

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้งสามด้านได้แก่ด้านคุณภาพบริการ คุณภาพอาหาร และคุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้า และมีอิทธิพลทางอ้อมสู่ความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยผ่านความพึงพอใจของลูกค้า นำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานทั้งหมดข้างต้นมาเป็นกรอบแนวความคิดนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการวิจัยโดยอ้างอิงจากสถิติลูกค้าที่มาใช้บริการของทางร้านอาหารไผ่ขวาง จังหวัดสุพรรณบุรี ของปี 2564 จำนวนลูกค้าเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 2,965 คนต่อเดือน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ตัวเลขดังกล่าวเป็นจำนวนกรอบประชากรในการกำหนดขนาดตัวอย่าง ใช้เกณฑ์ในการคำนวณตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามแนวคิดของ Yuan, Wu, & Bentler (2011) ที่ระบุว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ควรอยู่ระหว่าง 300 ถึง 400 ตัวอย่าง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่างเพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นจากการประมวลผลแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบวัดคุณภาพการให้บริการ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ โดยแปรแบบวัดงานวิจัยจำนวน 4 ข้อคำถามจาก Kisang Ryu, Hye-Rin Lee & Woo Gon Kim(2012) และอีก 4 ข้อคำถามจาก Yong-Ki Lee, Kyung-Hee Park, Dae-Hwan Park, Kyung Ah Lee & Yong-Ju Kwon(2005) ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพอาหาร มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยแปรแบบวัดงานวิจัยของ Ryu et al.(2012) ส่วนที่ 3 แบบวัดคุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยแปรแบบวัดงานวิจัยของ Ryu et al.(2012) ส่วนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจของลูกค้า มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยแปรแบบวัดงานวิจัยจำนวน 3 ข้อคำถามจาก Ryu et al.(2012) และอีก 2 ข้อคำถามจาก Festus Olorunniwo ,Maxwell K. Hsu & Godwin J. Udo(2006) ส่วนที่ 5 แบบวัดความตั้งใจซื้อซ้ำ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยแปรแบบวัดงานวิจัยจำนวน 2 ข้อคำถามจาก Heesup Han,

Hong Ngoc Nguyen, HakJun Song, Sanghyeop Lee & Bee-Lia Chua (2018) และอีก 2 ข้อคำถามจาก Yogi Tri Prasetyo, Allysa Mae Castillo, Louie John Salonga, John Allen Sia, Thanatorn Chuenyindee, Michael Nayat Young, Satria Fadil Persada, Bobby Ardiansyah Miraja & Anak Agung Ngurah Perwira Redi (2021) ส่วนที่ 6 แบบวัดการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยแปรแบบวัดงานวิจัยของ EunHa Jeong & SooCheong (Shawn) Jang(2011) โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราประมาณค่า 7 ระดับ ประกอบด้วย “ระดับคะแนน 7 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “ระดับคะแนน 6 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย” “ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วย” “ระดับคะแนน 4 หมายถึง เฉย ๆ” “ระดับคะแนน 3 หมายถึง ไม่เห็นด้วย” “ระดับคะแนน 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย” “ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบทางตรง (Validity) เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ (Subject Matter Specialists) จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความชัดเจนของภาษาถ้อยคำ และความเที่ยง ซึ่งการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 ถือว่าเป็นข้อคำถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ 2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เป็นการตรวจสอบเพื่อวัดความสอดคล้องภายใน โดยแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจ IOC จากผู้เชี่ยวชาญสามท่านแล้วนำกลับมาแก้ไขเพื่อไปทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากรใกล้เคียง จำนวน 30 ตัวอย่าง เมื่อได้ผลครบจำนวน 30 ตัวอย่าง จึงนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ซึ่งผลที่ได้อยู่ระหว่าง 0.879 – 0.979 ค่าที่ได้ตัวแปรทุกตัวมีค่าผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือต้องมากกว่า 0.70 ก่อนนำไปใช้ทดสอบกับตัวอย่างจริง

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเส้นทางอิทธิพลหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ ถ้าค่าที่ได้ไม่มีความสอดคล้องกันผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับโมเดลให้สมบูรณ์จนได้ค่าที่ยอมรับและน่าเชื่อถือตามหลักของการวิจัยก่อนจึงจะสามารถนำมาวิเคราะห์ต่อได้ ค่าที่ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินโมเดลตามแนวทางของ Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham (2006) ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value มีค่ามากกว่า 0.05 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 3 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) มีค่ามากกว่า 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่ามากกว่า 0.95 ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (NFI) มีค่ามากกว่า 0.95 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าน้อยกว่า 0.05

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับ ของปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการ คุณภาพอาหาร และคุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในร้านอาหารส่งผลให้เกิดความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับของ คุณภาพการให้บริการ คุณภาพอาหาร คุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความพึงพอใจของลูกค้า ความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
คุณภาพการให้บริการ (QS)	6.357	0.831	มากที่สุด
คุณภาพอาหาร (QF)	6.326	0.788	มากที่สุด
คุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (QP)	5.644	1.351	มาก
ความพึงพอใจของลูกค้า (CS)	6.280	0.839	มากที่สุด
ความตั้งใจกลับมาใช้บริการ (RPI)	6.189	0.902	มากที่สุด
การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ (eWOM)	6.029	0.974	มากที่สุด
รวม	6.170	0.968	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ คุณภาพการให้บริการ คุณภาพอาหาร และความพึงพอใจของลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.357, 6.326 และ 6.280 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.831, 0.788 และ 0.839 ตามลำดับ และ ค่าตัวแปรรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 6.170 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.968

2. ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการวิจัย

ตัวแปร	QS	QF	QP	CS	RPI	eWOM
QS	1.00					
QF	0.697**	1.00				
QP	0.539**	0.584**	1.00			
CS	0.625**	0.691**	0.601**	1.00		
RPI	0.541**	0.666**	0.602**	0.668**	1.00	
eWOM	0.485**	0.613**	0.631**	0.614**	0.756**	1.00

หมายเหตุ: ** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกทุกตัว แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จำนวน 15 คู่ โดยมีค่าอยู่ที่ 0.485 – 0.756 ตัวแปรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางไปถึงระดับค่อนข้างสูง ตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

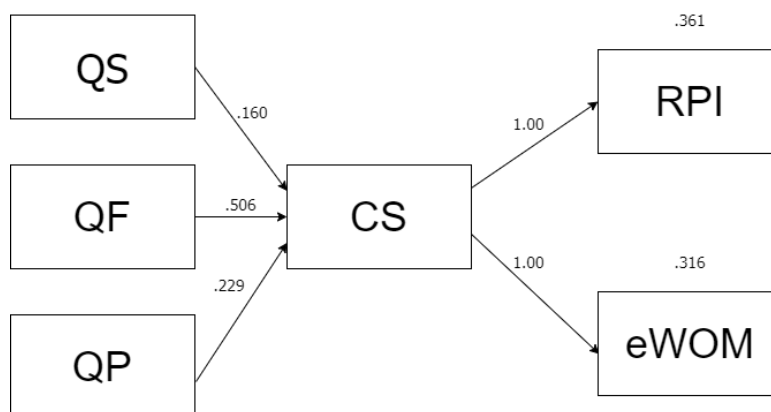
3. พบว่าการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 7.684 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p-value มีค่า 0.053 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่า 2.561 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) มีค่า 0.997 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่า 0.994 ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (NFI) มีค่า 0.995 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่า 0.007 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	7.684	-
df	-	3	-
p - value	$P > 0.05$	0.053	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	2.561	ผ่านเกณฑ์
CFI	$CFI > 0.95$	0.997	ผ่านเกณฑ์
GFI	$GFI > 0.95$	0.994	ผ่านเกณฑ์
NFI	$NFI > 0.95$	0.995	ผ่านเกณฑ์

RMR	RMR < 0.05	0.007	ผ่านเกณฑ์

4. สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง ได้ดังภาพที่ 2 และผลอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 5



Chi-Square = 7.684 ; Relative Chi-Square = 2.561 ; DF = 3 ; p-value = .053
 GFI = .994 ; NFI = .995 ; TLI = .984 ; CFI = .997
 RMSEA = .063 ; RMR = .007

ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของโมเดลแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้มาใช้บริการร้านอาหาร กรณีศึกษา ร้านไผ่ขวาง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้วยโปรแกรม AMOS มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังนี้ 1) คุณภาพอาหาร คุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และคุณภาพบริการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้า มีค่าเท่ากับ 0.506, 0.229 และ 0.160 ตามลำดับ นอกจากนี้ความพึงพอใจของลูกค้า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ และความตั้งใจกลับมาใช้บริการ มีค่าเท่ากับ 1.005 และ 1.000 ตามลำดับ 2) คุณภาพอาหาร คุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และคุณภาพบริการ มีอิทธิพลเชิงบวกทางอ้อมต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการ 0.506, 0.229 และ 0.160 ตามลำดับ คุณภาพอาหาร คุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และคุณภาพบริการ มีอิทธิพลเชิงบวกทางอ้อมต่อการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ 0.508, 0.230 และ 0.161 ตามลำดับ คุณภาพบริการ คุณภาพอาหาร คุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ 36.1 และ 31.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้มาใช้บริการร้านอาหาร กรณีศึกษา ร้านไผ่ขวาง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตัวแปรตาม	CS			RPI			eWOM		
ตัวแปรต้น	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
QS	0.160	0.160		0.160		0.160	0.161		0.161
QF	0.506	0.506		0.505		0.505	0.508		0.508
QP	0.229	0.229		0.229		0.229	0.230		0.230
CS				1.000	1.000		1.005	1.005	
R^2		0.556			0.361			0.316	

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจความตั้งใจกลับมาใช้บริการ และการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้มาใช้บริการร้านอาหาร กรณีศึกษา ร้านไผ่ขวาง จังหวัดสุพรรณบุรี มีจำนวน 5 สมมติฐานสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Hypothesis	S.E. (β)	C.R. (t-Vale)	ผลลัพธ์
H1	$QS \rightarrow CS$	0.046***	3.502	ยอมรับสมมติฐาน
H2	$QF \rightarrow CS$	0.049***	10.338	ยอมรับสมมติฐาน
H3	$QP \rightarrow CS$	0.029***	7.981	ยอมรับสมมติฐาน
H4	$CS \rightarrow RPI$	0.056***	17.810	ยอมรับสมมติฐาน
H5	$CS \rightarrow eWOM$	0.066***	15.186	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$, $t \geq 3.291$)

จากตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการให้บริการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้า ($\beta = 0.046, t = 3.502, p < 0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ที่ 6.357 ระดับความคิดเห็นที่ลูกค้ามีความพึงพอใจที่สุดคือ พนักงานเสิร์ฟอาหารตรงตามออร์เดอร์ที่ลูกค้าสั่งอยู่ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นลงมาเป็นเวลาทำการของร้านอาหารแห่งนี้มีเวลาที่สะดวกสำหรับลูกค้าทุกท่านก็อยู่ในระดับมากที่สุดโดยเวลาทำการตั้งแต่ 9.00 น. – 22.00 น. ซึ่งเป็นเวลาที่ครอบคลุมทุกมื้ออาหารของลูกค้าจึงส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือพนักงานทราบถึงบทบาทหน้าที่ของการให้บริการลูกค้า โดยที่ท่านไม่ต้องร้องขอ แต่ยังมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นได้ว่าช่วงเวลาที่ลูกค้าจำนวนมากกว่่าที่พนักงานจะดูแลได้อย่างทั่วถึง เช่นเวลาเมื่อกลางวัน และ มื้อเย็นเป็นช่วงที่มีลูกค้ามากที่สุด ส่งผลให้การบริการลูกค้าที่ไม่ทั่วถึง จึงเป็นข้อที่ควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับจำนวนลูกค้าต่อพนักงาน นอกจากลูกค้าจะเข้ามาทานอาหารในร้านอาหารเป็นหลักแล้วการดูแลเอาใจใส่ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการภายในร้านหรือบริการหลังการขายนั้นก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ลูกค้า (ภัสสร และคณะ, 2020; S Sattavorn, 2020; & Abdullah, Ismail, Mohamed, & Rostum 2018)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพอาหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้า ($\beta = 0.046, t = 10.338, p < 0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 6.326 อยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพอาหารที่มีผลต่อความพึงพอใจคือ รูป รส กลิ่น โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือร้านอาหารแห่งนี้เสิร์ฟอาหารที่สดใหม่อยู่เสมอเพราะว่าอาหารที่สดมีรสชาติ และ กลิ่นที่ดี ระดับความคิดเห็นลงมาคือท่านสัมผัสถึงกลิ่นอาหารที่มีความหอมน่ารับประทาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลิ่นของอาหารเป็นเครื่องยืนยันถึงระดับความคิดเห็นของลูกค้าต่อคุณภาพอาหาร แต่ข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับที่ดีมากเช่นกันคือท่านรู้สึกว่าการบริการของร้านอาหารแห่งนี้มีความอร่อยและมีรสชาติเหมือนเดิมทุกครั้ง นั้นเป็นเพราะว่ารสชาติอาหารที่เปลี่ยนไปเป็นเพราะร้านอาหารแห่งนี้พ่อครัวและแม่ครัวปรุงอาหารใช้รสมือปรุงไม่ได้มีการตวง อาจทำให้การกลับมาทานอาหารแต่ละครั้งสัมผัสถึงรสชาติที่เปลี่ยนไปแต่ยังคงอยู่ในมาตรฐานสังเกตได้จากระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ ลูกค้าที่เข้ามาในร้านอาหารนั้นความต้องการหลักของพวกเขาคือเข้ามาทานอาหาร ร้านอาหารควรใส่ใจคุณภาพของอาหารให้ได้ตามความคาดหวังหรือสูงกว่าความคาดหวัง เพื่อความพึงพอใจของลูกค้า (ชญานิศ คล้ายแก้ว, 2021; Benrit, 2016; ริติรัตน์ คล้ายสุขพงษ์, 2018; & Almohaimmeed, 2017)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจของลูกค้า ($\beta = 0.029, t = 7.981, p < 0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 แม้ว่าคุณภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่น้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ที่

5.644 โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่พื้นที่รับประทานอาหารมีความสะอาดเรียบร้อย ซึ่งความสะอาดของสถานที่ควรเป็นไปตามมาตรฐาน ในขณะที่ข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดแต่มีระดับความคิดเห็นที่มากคือ ร้านอาหารแห่งนี้เปิดเพลงประกอบ ทำให้ท่านรู้สึกเพลิดเพลินระหว่างรับประทานอาหาร เนื่องด้วยสถานที่ร้านอาหารแห่งนี้ถูกแบ่งออกเป็นหลายโซน และบางโซนก็มีดนตรี บางโซนก็ไม่มีดนตรีทำให้การประเมินในข้อนี้มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สูงกว่าข้ออื่น ๆ สภาพแวดล้อมภายในร้านจะเป็นสิ่งที่ดึงดูดลูกค้าก่อนเข้าร้านอาหารและเป็นเรื่องที่อยู่รอบตัวลูกค้าตั้งแต่เข้ามาใช้บริการ และ ออกจากร้านไป ทำให้คุณภาพสภาพแวดล้อมภายในร้านเป็นอีกสิ่งที่ทำให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกพอใจต่อร้านอาหาร (Cristo et al., 2017; ชญานิศ คล้ายแก้ว, 2021; Benrit, 2016; & Hanaysha, 2016)

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของลูกค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการ ($\beta = 0.056, t = 17.810, p < 0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่เพิ่มระดับความพึงพอใจแก่ลูกค้าเพื่อสร้างฐานลูกค้าเก่าและเพิ่มลูกค้าประจำ ในข้อที่ได้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ เมื่อมีโอกาสท่านจะกลับมาร้านอาหารแห่งนี้อีกครั้ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดถือเป็นเครื่องยืนยันถึงระดับความพึงพอใจที่มีมากพอที่จะกลับมาใช้บริการอีกครั้ง ข้อต่อมายังคงมีระดับความคิดเห็นที่มากเช่นกันคือ ท่านจะพาครอบครัว หรือเพื่อนมารับประทานอาหารที่ร้านแห่งนี้ เป็นอีกเครื่องยืนยันที่บ่งบอกว่าลูกค้ามีระดับความพึงพอใจถึงระดับความคิดเห็นจะน้อยกว่าข้อแรกแต่ระดับความพึงพอใจของลูกค้าในข้อนี้ต้องมีความประทับใจมากพอที่คิดจะแนะนำเพื่อนหรือครอบครัว แสดงให้เห็นว่า การที่ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำนั้นแสดงให้เห็นว่าลูกค้าที่กลับมาครั้งนั้นมีความพึงพอใจต่อร้านอาหารในครั้งก่อน จึงกว่าว่าความพึงพอใจของลูกค้ามีผลต่อการกลับมาใช้บริการและการซื้อซ้ำของลูกค้าตนเอง ซึ่งการรักษาฐานลูกค้าเก่าให้กลับมาอีกครั้งเป็นการสร้างกำไรที่ยั่งยืน(Hidayat et al., 2020; Ilyas, Rahmi, Tamsah, Munir, & Putra, 2020; & วรันทพร, & รุจิภาส, 2019)

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของลูกค้ามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ ($\beta = 0.066, t = 15.186, p < 0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ในการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์นั้นมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมากที่สุดคือ 6.029 ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับที่ดีมากเช่นกัน ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรกคือ ในความคิดของท่าน ร้านอาหารที่ดีแห่งนี้ควรได้รับการสนับสนุนและเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ ลำดับที่สองคือ ท่านรู้สึกดีเมื่อได้บอกผู้อื่นเกี่ยวกับประสบการณ์จากร้านอาหารที่ยอดเยี่ยมแห่งนี้ ลำดับที่สามคือ ท่านพอใจกับประสบการณ์จากร้านอาหารแห่งนี้อย่างมากจนอยากช่วยแชร์และรีวิวเพื่อให้ร้านอาหารมีลูกค้ามาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ร้านอาหารแห่งนี้ทำให้ท่านสบายใจ จนท่านอยากจะเช็คอินท์ผ่านสื่อสังคม

ออนไลน์ การสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ในเชิงบวก เช่น การรีวิว การเช็กอิน ในสื่อสังคมออนไลน์เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความพึงพอใจของเขา ยุคปัจจุบันที่การตลาดออนไลน์เป็นสิ่งที่สำคัญการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์เชิงบวกของลูกค้าเป็นตัวช่วยก่อให้เกิดลูกค้ารายใหม่หรือ ผู้ที่กำลังมองหาร้านอาหารเมื่อมีโอกาสผ่านไปในพื้นที่ใกล้เคียง แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์เชิงบวกนั้นเป็นเครื่องยืนยันถึงความพึงพอใจของลูกค้าและเป็นการเพิ่มฐานลูกค้าที่สนใจ (Serra-Cantallops et al., 2018; อรณิข, & อานนท์ 2021; & Serra-Cantallops, Serra-Cantallops, Ramon-Cardona, & Salvi., 2020)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจความตั้งใจกลับมาใช้บริการและการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ของผู้มาใช้บริการร้านอาหาร กรณีศึกษาร้านไฟขวาง จังหวัดสุพรรณบุรี มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้ประกอบการสามารถนำผลวิจัยที่ได้จากการศึกษานี้ใช้เป็นแนวทางปรับปรุงในเรื่องคุณภาพการให้บริการ กล่าวคือผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามของลูกค้าในแต่ละด้าน ปรับใช้กับการบริการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ลูกค้ารับรู้ได้ถึงความตั้งใจ จะส่งผลทำให้ลูกค้าพึงพอใจหรือไว้วางใจในการบริการ ทำให้ผู้ประกอบการสามารถรักษาลูกค้าไว้อย่างเหนียวแน่น

2. ผู้ที่เคยใช้บริการจะเป็นสื่อกลางโดยผ่านการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ไปยังบุคคลอื่น การทำเช่นนี้จะส่งผลให้เกิดลูกค้าใหม่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ผู้ประกอบการจึงควรวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาร้านอาหารให้ประสบความสำเร็จในระยะยาวได้

3. ผู้ประกอบการรายใหม่ หรือผู้ที่สนใจ หรือผู้ที่กำลังวางแผนที่จะประกอบธุรกิจร้านอาหารในอนาคต สามารถที่จะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทาง ในการตัดสินใจ วางแผนธุรกิจ สร้างกลยุทธ์ทางการตลาด ไปต่อยอดต่อความต้องการของผู้บริโภคในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในร้านอาหารที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันเพื่อนำผลวิจัยมาเปรียบเทียบและนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของลูกค้าในร้านอาหารเพื่อทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจต่อร้านอาหารต่อไป

3.ควรทำการศึกษาผลที่ตามมาของความพึงพอใจของลูกค้าในร้านอาหาร ซึ่งจะทราบว่าควรมีมาตรการเพิ่มความพึงพอใจให้กับลูกค้าในอนาคต เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร้านอาหารในแต่ละปี

4. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชญาณิสและคล้ายแก้ว. (2021). พฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการร้านอาหารริมทางมิชลินไกด์ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณนัท แดงสังวาลย์, ประสพชัย พสุนนท์, เกตุวดี สมบูรณ์ทวี. (2022). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณภาพลักษณะ แหล่งท่องเที่ยวเชิงอาหารพื้นถิ่น จังหวัดภูเก็ต. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10(5), 1983-1998.
- ภัสสร ธนาสุวิชากร, ดร.ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อิงอรต้นพันธ์. (2020). คุณภาพการให้บริการร้านอาหารครัวไม้ไผ่ Service Quality of Krua Mai Nam Restaurant. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 12(1), 86-96.
- ริติรัตน์ คล้ายสุขพงษ์. (2018) ปัจจัยคุณภาพอาหาร บรรยากาศ และคุณภาพบริการที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่า ความพึงพอใจ และ ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของลูกค้าร้านอาหารบนดาดฟ้าอาคารในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ (บธ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรัณพร นางามและรุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ. (2019). อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อ อาหารคณาสานของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร. Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences), 5(1), 81-95.
- ศุภริน เจริญพานิช. (2564). บทวิเคราะห์ธุรกิจ SMEs (Quick Study) สาขารูกรักร้านอาหาร. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2565 จาก www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20210909160132.pdf
- อรณิศา กำเกลี้ยง, & อานนท์ คำวรรณ. (2021). 15. คุณภาพการบริการเพื่อพัฒนาความพึงพอใจและการสื่อสารแบบปากต่อปากแบบอิเล็กทรอนิกส์ ของนักศึกษาสถาบันระดับอุดมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(2), 137-145.

- Ainatul Mardhiah Mohamed Rostum, Dahlan Abdullah, Shaira Ismail, Baderisang Mohamed (2020). The Influence of Food Quality, Service Quality, Fair Price and Customer Satisfaction on Re-Patronage Intention Towards Halal Certified Restaurants. In book: Contemporary Issues In Islamic Thought: IIUM Press.
- Almohaimmeed, B. M. (2017). Restaurant quality and customer satisfaction. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 42-49.
- Benrit, P. (2016). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้าร้านอาหารไทยใน ประเทศมาเลเซีย. *Journal of Cultural Approach*, 17(32), 59-72.
- Cristo, M., Saerang, D. P., & Worang, F. (2017). The influence of price, service quality, and physical environment on customer satisfaction. case study markobar cafe mando. *Jurnal EMBA: Journal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data analysis 6th Edition. Pearson Prentice Hall. New Jersey. humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Han, H., Nguyen, H. N., Song, H., Lee, S., & Chua, B.-L. (2019). Impact of functional/cognitive and emotional advertisements on image and repurchase intention. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(4), 446-471.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of food quality, price fairness, and physical environment on customer satisfaction in fast food restaurant industry. *Journal of Asian Business Strategy*, 6(2), 31- 40.
- Hidayat, D., Bismo, A., & Basri, A. R. (2020). The Effect of Food Quality and Service Quality Towards Customer Satisfaction and Repurchase Intention (Case Study of Hot Plate Restaurants). *Journal Manajemen Bisnis*, 10(01), 01-09.
- Ibusiness. (2020). **แห่งเปิดร้านอาหารสุกี้ 4 แสนล้าน ชี้เทรนด์รุ่ง-ปรับตัวอยู่รอด**. [Online]. Retrieved Sep 28, 2022 from <https://ibusiness.co/detail/9630000013566>
- Ilyas, G. B., Rahmi, S., Tamsah, H., Munir, A. R., & Putra, A. H. P. K. (2020). Reflective model of brand awareness on repurchases intention and customer satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 427-438.

- Jeong, E., & Jang, S. S. (2011). Restaurant experiences triggering positive electronic word-of-mouth (eWOM) motivations. **International Journal of Hospitality Management**, 30(2), 356-366.
- Lee, Y.-K., Park, K.-H., Park, D.-H., Lee, K. A., & Kwon, Y.-J. (2005). The relative impact of service quality on service value, customer satisfaction, and customer loyalty in Korean family restaurant context. **International journal of hospitality & tourism administration**, 6(1), 27-51.
- Olorunniwo, F., Hsu, M. K., & Udo, G. J. (2006). Service quality, customer satisfaction, and behavioral intentions in the service factory. **Journal of Services Marketing**.
- Prasetyo, Y. T., Castillo, A. M., Salonga, L. J., Sia, J. A., Chuenyindee, T., Young, M. N., . . . Redi, A. A. N. P. (2021). Factors influencing repurchase intention in drive-through Fast Food: a structural equation modeling approach. **Foods**, 10(6), 1205.
- Ryu, K., Lee, H. R., & Kim, W. G. (2012). The influence of the quality of the physical environment, food, and service on restaurant image, customer perceived value, customer satisfaction, and behavioral intentions. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**.
- Sattavorn, S. (2020). The influence of service quality, perceived value pricing, and hospitality of waiting staff on japanese restaurants' customer satisfaction. **MUT Journal of Business Administration**, 17(1), 179-197.
- Serra-Cantallops, A., Cardona, J. R., & Salvi, F. (2020). Antecedents of positive eWOM in hotels. Exploring the relative role of satisfaction, quality and positive emotional experiences. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**.
- Serra-Cantallops, A., Ramon-Cardona, J., & Salvi, F. (2018). The impact of positive emotional experiences on eWOM generation and loyalty. **Spanish Journal of Marketing-ESIC**.
- Serra-Cantallops, A., Cardona, J. R., & Salvi, F. (2020). Antecedents of positive eWOM in hotels. Exploring the relative role of satisfaction, quality and positive emotional experiences. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**.

Yuan, K. H., Wu, R., & Bentler, P. M. (2011). Ridge structural equation modelling with correlation matrices for ordinal and continuous data. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**, 64(1), 107-133.

รูปแบบการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Administrative Models Affecting Educational Management Effectiveness of Private
Vocational Colleges in the Northeastern Region

บุษกร ไชยตันเทือก

ภักดี โพธิ์สิงห์

ยุภาพร ยูภาศ

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Bussakon Chaitontueang

Phakdee Phosing

Yupaporn Yupas

Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University

Corresponding E-mail : eliti_pana@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 20 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 13 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 มีนาคม 2566

Received: January 20, 2023; Revised: February 13, 2023; Accepted: March 3, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารจัดการศึกษา 2) ศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีศึกษาแบบผสมผสานวิธีประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า 1) ระดับการบริหารจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย =3.48) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (ค่าเฉลี่ย=3.35) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย =3.22) ด้านการจัดทำแผนการศึกษา (ค่าเฉลี่ย=3.29) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และด้านบรรยากาศสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย =3.11) 2) ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี Chi-Square=502.64, df = 433, P-value = 0.01152, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.039 NFI = 0.98, NNFI =1.00, GFI = 0.91, AGFI = 0.88, CFI = 1.00 และ 3) รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย บรรยากาศ

สถานศึกษา การจัดทำแผนการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการคุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประกันคุณภาพ โดยเป็นตัวทำนายของประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้ร้อยละ 70

คำสำคัญ : ประสิทธิผลการจัดการศึกษา, รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

This research article aims to 1) study the educational management level, 2) study the educational management model, and 3) confirm the educational management model that affects the educational management effectiveness of private vocational college personnel in the region. Northeast using a combined study method The study population consisted of administrators and personnel of private vocational colleges. The research tools used were a 5-point estimation questionnaire, statistics used were basic statistics, analytical statistics, and exploratory indicators. Confirmatory component analysis statistics and analyze multiple regression analysis

The results of the study were as follows: 1) the level of educational administration of private vocational college personnel; The overall level was at a moderate level, consisting of quality management (mean =3.48), internal educational quality assurance. (mean=3.35), human resource management (mean=3.22), educational plan preparation (mean = 3.29), academic leadership (mean = 3.17), and educational atmosphere (mean = 3.11). 2) The results of confirming the consistency of the management model of the private vocational colleges generated in accordance with the empirical data satisfactorily Chi-Square=502.64, df = 433, P-value = 0.01152, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.039, NFI = 0.98, NNFI =1.00, GFI = 0.91, AGFI = 0.88, CFI = 1.00 and 3) The educational management model that affects the educational management effectiveness of private vocational college personnel in the northeastern region consists of school atmosphere. preparation of study plans Academic Leadership Quality Management human resource management quality assurance which is a predictor of the effectiveness of education management at 70 percent.

Keyword : Educational Management Effectiveness, Educational Management Model, Private Vocational Colleges

บทนำ

การจัดการศึกษาของเอกชนในปัจจุบันมีสถานภาพอยู่ในระดับที่แตกต่างกันมากทั้งความแตกต่าง ในด้านค่านิยม ด้านคุณภาพ ด้านการบริหารจัดการ ยังมีวิทยาลัยเอกชนอีกเป็นจำนวนมากที่ขาด การพัฒนาให้มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารทราบแนวทางในการพัฒนาหรือนโยบายที่ชัดเจน ในการมอบหมายให้ภาคเอกชนเข้ามาแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทำให้ภาพลักษณ์โดยรวมของวิทยาลัยเอกชนเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ผู้ปกครองขาดความศรัทธาและในขณะเดียวกันรัฐบาลก็ขาดความมั่นใจ ในการมอบหมายให้เอกชนมาร่วมรับผิดชอบในการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2556) ดังนั้นวิทยาลัยเอกชนจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหาร ที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม ถูกทิศทางและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะการประกันคุณภาพทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่วิทยาลัยเอกชนต้องพัฒนาองค์การเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนาความคิดและพัฒนาศักยภาพการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อประโยชน์และบุคคลากรในวิทยาลัยที่จะได้เรียนรู้จากกระบวนการ บริหารและความรู้ความสามารถที่นักศึกษาจะได้รับจากอาจารย์ที่มีคุณภาพ อันหมายถึง ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ วิทยาลัยเอกชนจึงเป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจำเป็นต้องกำหนดดัชนีวัดคุณภาพและวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน (วรรณรัตน์ วัฒนานิมิตรกุล, 2557) การบริหารการศึกษา ในปัจจุบันมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่จะช่วยให้องค์การนั้นอยู่ได้โดยมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นในการที่จะรวมพลังเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ (พรชัย เจตมานัน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์, 2560) ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำวิทยาลัยเอกชน ไปสู่คุณภาพและเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหาร และบุคลากรครูจึงเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญและจะต้อง มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม การมีส่วนร่วม ตลอดจนภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการบริหารจัดการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผล (ธีระ รุญเจริญ, 2553) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล (รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554) การบริหารจัดการศึกษาในแนวทางพัฒนาตามกรอบหลักการของการวางแผนที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลยั่งยืนและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว ของการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม จากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ

ประสิทธิผลการบริหารจัดการคุณภาพจะช่วยสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพเนื่องจากการดำเนินงานพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร ขณะเดียวกันก็ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพแก่สมาชิก ตลอดจนช่วยสร้างความเข้าใจและแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ประการสำคัญช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ วิธีการหรือแนวทาง ใน

ความต้องการขององค์กร ให้ดำเนินงานอย่างเหมาะสมและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา จากการสร้างความชัดเจนในการบริหารจัดการศึกษา ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาทางด้านการศึกษาและการเรียนรู้ ยังเป็นกลไกหนึ่งในการนำไปสู่ การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสังคมการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมจำเป็นต้อง มีการวางแผนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่ดี ทั้งนี้การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลของวิทยาลัยเอกชนจึงต้องมีจุดมุ่งหมายหรือมีเป้าหมายอย่างชัดเจนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การวัดคุณภาพของวิทยาลัยเอกชนจึงต้องวัดหลายมิติ ทั้งในมิติของเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงานและผลผลิต กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อกำกับติดตามให้แน่ใจว่าวิทยาลัยนั้นๆ มีคุณภาพหรือที่เรียกว่าการประกันคุณภาพการศึกษา (Segers and Dochy, 1996) ซึ่งเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนักและดำเนินการจนบรรลุผล ในที่สุด ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) จึงเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นการประกันคุณภาพการศึกษามีส่วนสำคัญในการพิจารณาเพราะว่าวิทยาลัยเอกชนต่างๆ มีการดำเนินการที่มีประสิทธิผลขึ้นมาน้อยเพียงใดและที่สำคัญ คือ ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรครูที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล ต่อคุณภาพการศึกษาในเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับเสาวนีย์ บุญธรรม (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในขณะที่ ภารดี อนันต์นาวิ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา ประกอบกับสภาพประสิทธิภาพการบริหารจัดการพบว่ามีปัญหาในการบริหารจัดการทั้งด้านปัจจัยภายนอกตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ตลอดจนปัจจัยในทั้งปัจจัยที่ผู้จัดตั้งที่ไม่สามารถพัฒนาก้าวหน้าต่อไปได้ หรือที่เป็นไปได้ อย่างล่าช้า ดังนั้นการเริ่มต้นแก้ปัญหาคุณภาพแรงงานจะต้องเริ่มต้นที่สถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อให้มีศักยภาพและความสามารถในการผลิตแรงงานและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบกับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นที่ต้องการของนายจ้างมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพที่เป็นที่พึงประสงค์ ในขณะที่ปัญหาที่เกิดจากการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการผลิตกำลังคนส่วนใหญ่ไม่ได้อิงกับความต้องการของประเทศ สถาบันหรือสถานศึกษาเลือกผลิตกำลังคนตามขีดความสามารถทางทรัพยากรของตนเองทำให้เกิดปัญหาคนว่างงานไปพร้อม ๆ กับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน สถานศึกษาในสายสามัญเพิ่มเป้าหมายในการรับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เข้าเรียนต่อมัธยมศึกษาตอนปลายมากขึ้น ส่งผลกระทบให้มีผู้สมัครเรียนอาชีวศึกษาลดลง ปัญหาความไม่

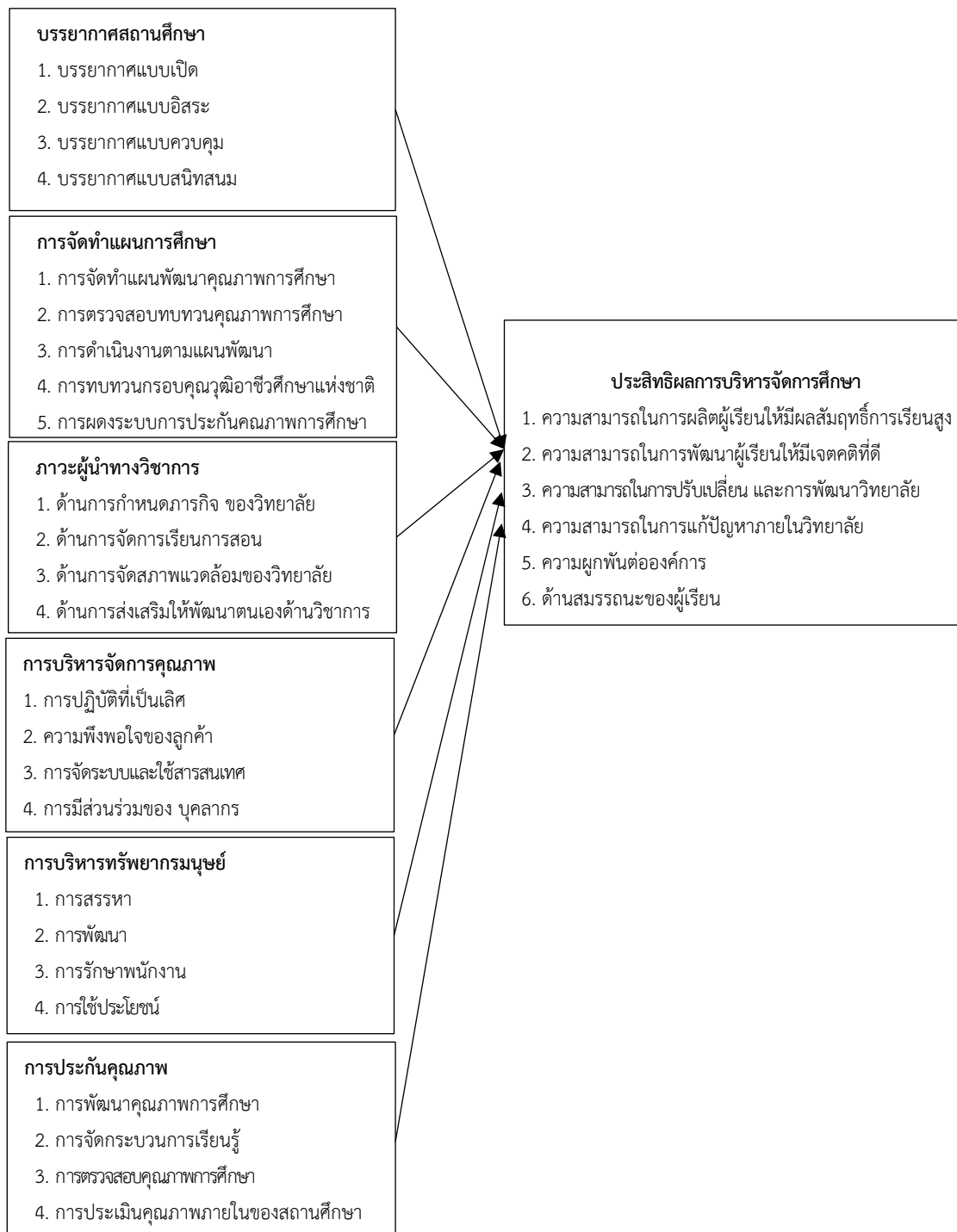
สอดคล้องกันในเชิงปริมาณและคุณภาพสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาผลิตกำลังคนได้ไม่ตรงกับสาขาที่ตลาดต้องการ ผู้จบการศึกษาด้านอาชีวศึกษาขาดความสามารถด้านสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะด้านสายงาน (Functional Competencies) คุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาบางแห่งไม่เป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการ รวมทั้งการขาดความพร้อมในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และข้อจำกัดของเงินอุดหนุนที่ได้รับ ครูสอนในระดับอาชีวศึกษามีปริมาณและคุณภาพไม่สอดคล้องกับภารกิจ ส่งผลต่อคุณภาพนักศึกษา ทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2555: 12) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรครูของวิทยาลัย เอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยและข้อค้นพบต่าง ๆ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเอกชนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ เหมาะสมตามศักยภาพและสอดคล้อง กับเป้าหมายของการศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการวิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การบริหารจัดการศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ บริรยากาศสถานศึกษา การจัดทำแผนการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการคุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประกันคุณภาพ

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้สูง ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติที่ดี ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาวิทยาลัย ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในวิทยาลัย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านสมรรถนะของผู้เรียน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้บริหารและบุคลากรครูของวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรครู จำนวน 20 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการร่วมสร้างและพัฒนาปัจจัย จำนวน 15 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2.3 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็น ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรครู ได้จากการสุ่มเลือกแบบแบ่งกลุ่มชั้นหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) การกำหนดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีขนาดของตัวแปรจำนวนมาก (Multivariate) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีจำนวน 500 คนขึ้นไป (Comrey & Lee, 1992) และข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติหรือสมมาตร โดยมีค่าความเบ้ (Skewness: SK) อยู่ระหว่างช่วง -3.00 ถึง +3.00 (Kline, 2005)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

รูปแบบการบริหารจัดการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชน

1. บริรยากาศสถานศึกษา
2. การจัดทำแผนการศึกษา
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
4. การบริหารจัดการคุณภาพ
5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
6. การประกันคุณภาพ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชน

1. ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้สูง
2. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติที่ดี

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และการพัฒนาวิทยาลัย
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในวิทยาลัย
5. ความผูกพันต่อองค์กร
6. ด้านสมรรถนะของผู้เรียน

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารจัดการการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารจัดการการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระดับการบริหารจัดการการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	M	SD.	แปลผล	ลำดับ
1. การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	3.35	.698	ปานกลาง	2
2. การจัดทำแผนการศึกษา	3.29	.618	ปานกลาง	3
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	3.17	.623	ปานกลาง	5
4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.22	.678	ปานกลาง	4
5. การบริหารจัดการคุณภาพ	3.48	.669	ปานกลาง	1
6. บรรยากาศสถานศึกษา	3.11	.653	ปานกลาง	6
รวม	3.20	.657	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารจัดการการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย =3.48) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (ค่าเฉลี่ย=3.35) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย =3.22) ด้านการจัดทำแผนการศึกษา (ค่าเฉลี่ย=3.29) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และด้านบรรยากาศสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย =3.11)

2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน รูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ตารางที่ 2 แสดงผลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง รูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	EFA	CFA			
			B	SE	t	R ²
องค์ประกอบที่ 1	ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน&การทำแผน		0.82	0.06	14.71	0.68

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	EFA	CFA			
			B	SE	t	R ²
X ₁	x _{1.3} การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาที่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย	.731	0.63			0.59
X ₂	x _{1.5} การจัดทำรายงานประจำปี การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การเขียนรายงาน และจัดทำรายงานผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเห็นชอบ	.645	0.66	0.04	15.96	0.56
X ₃	x _{1.1} การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	.653	0.63	0.04	16.60	0.60
X ₄	x _{1.4} การประเมินคุณภาพภายในโดยมีการประเมินการปฏิบัติงานและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัย	.681	0.65	0.04	17.15	0.63
X ₅	x _{1.2} การจัดกระบวนการเรียนรู้ ตามหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ เสริมหลักสูตร โดยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก	.667	0.67	0.04	15.82	0.55
	องค์ประกอบที่ 2 การจัดทำแผนการศึกษา		0.80	0.04	14.71	0.65
X ₆	x _{2.4} การทบทวนกรอบคุณวุฒิวชิการศึกษาแห่งชาติ	.582	0.53	0.04	14.46	0.47
X ₇	x _{2.3} การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	.522	0.55	0.04	13.98	0.44
X ₈	x _{2.5} การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	.658	0.56	0.04	14.37	0.47
X ₉	x _{3.1} การกำหนดภารกิจของวิทยาลัย ด้วยการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน	.666	0.61	0.04	15.21	0.51
	องค์ประกอบที่ 3 การจัดการคุณภาพการศึกษา		0.76	0.06	13.20	0.58
X ₁₀	x _{3.1} การกำหนดภารกิจของวิทยาลัย ด้วยการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน	.701	0.69			0.57
X ₁₁	x _{5.2} การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	.724	0.66	0.04	16.24	0.66
X ₁₂	x _{5.4} การมีส่วนร่วมของบุคลากรร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และสภาพความสำเร็จของวิทยาลัย	.677	0.59	0.04	13.71	0.47
X ₁₃	x _{5.3} การจัดระบบและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อดำเนินงานองค์กร	.600	0.60	0.04	14.27	0.51

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	EFA	CFA			
			B	SE	t	R ²
X ₁₄	X _{4.4} การใช้ประโยชน์ด้วยการจัดคนให้ตรงกับงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายบุคลากรให้อยากทำงาน	.628	0.62	0.04	14.25	0.51
	องค์ประกอบที่ 4 การจัดทำแผน&ผู้นำวิชาการ		0.90	0.07	13.60	0.81
X ₁₅	X _{3.3} การจัดสภาพแวดล้อม จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในอย่างเป็นระเบียบและปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	.736	0.55			0.47
X ₁₆	X _{2.1} การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	.730	0.64	0.05	13.07	0.53
X ₁₇	X _{3.4} การส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ ด้วยการจัดประชุมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อสร้างสรรค์งานวิชาการ	.598	0.52	0.04	12.00	0.44
X ₁₈	X _{3.2} การจัดการเรียนการสอน การวัดผลการเรียนการสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตร	.666	0.59	0.04	13.42	0.57
X ₁₉	X _{3.2} การจัดการเรียนการสอน การวัดผลการเรียนการสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตร	.775	0.51	0.05	10.15	0.30
	องค์ประกอบที่ 5 บรรยากาศสถานศึกษา		0.89	0.08	11.74	0.80
X ₂₀	X _{6.2} การบรรยากาศแบบอิสระให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารวิทยาลัย เปิดโอกาสให้บุคลากรครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจบางอย่างได้ตามความเหมาะสม	.762	0.51			0.30
X ₂₁	X _{6.3} การสร้างบรรยากาศแบบควบคุมโดยผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผลงานเป็นหลักไม่คำนึงถึงตัวบุคคล คณะครูทำงานตามการอำนวยการของผู้บริหารตลอดเวลา	.669	0.71	0.06	11.66	0.38
X ₂₂	X _{6.5} บรรยากาศแบบรวบอำนาจโดยผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด	.634	0.60	0.06	10.03	0.61
	องค์ประกอบที่ 6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์		0.70	0.06	11.95	0.50
X ₂₃	X _{4.2} การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	.771	0.64			0.38
X ₂₄	X _{6.1} การสร้างบรรยากาศแบบเปิดให้บุคลากร มีขวัญดี มีความพอใจ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร	.711	0.63	0.05	12.71	0.62

ตัวแปรใหม่	ตัวแปรสังเกตได้	EFA	CFA			
			B	SE	t	R ²
X_{25}	$X_{4,3}$ การรักษาพนักงานด้วยการดูแลในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ และรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานที่สุด	.625	0.60	0.05	12.36	0.50

Chi-Square=502.64, df = 433, P-value = 0.01152, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.039
NFI = 0.98, NNFI = 1.00, GFI = 0.91, AGFI = 0.88, CFI = 1.00

จากตารางที่ 2 องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.82 รองลงมา องค์ประกอบที่ 2 การจัดทำแผนการศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .80 ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 3 การจัดทำแผน&ผู้นำวิชาการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .90 องค์ประกอบที่ 4 บรรยายสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .89 องค์ประกอบที่ 5 การจัดการคุณภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.76 และองค์ประกอบที่ 6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .70 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน ความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลรูปแบบการบริหารจัดการ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน อันดับสอง ปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ (χ^2) = 935.43 ที่องศาอิสระ (df) = 270 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) = 0.0 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.85 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.82 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 0.97 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูป คะแนนมาตรฐาน (SRMR)=0.041 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSEA) = 0.070 แสดงว่า โมเดลรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

3. ปัจจัยการบริหารจัดการการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา

ในส่วนนี้กำหนดวิเคราะห์ ปัจจัยการบริหารจัดการการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression : MRA) แบบรวม (Inter) และแบบขั้น (Stepwise) ผลวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

ตัวแปรทำนาย คือ รูปแบบการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน x_1 ด้านการจัดทำแผนการศึกษา x_2 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ x_3 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ x_4 ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ x_5 ด้านบรรยากาศสถานศึกษา x_6 โดยเป็นตัวทำนายของ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ซึ่งมีผลวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 3 ผลทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษา ด้วยตัวทำนายคือรูปแบบการบริหารจัดการ

ตัวแปรทำนายที่สำคัญตามลำดับ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	-	-
ค่าคงที่(Constant)	1.123	1.127	-	.997	.319
1. ด้านการจัดทำแผนการศึกษา	.497	.119	.222	4.192	.000
2. ด้านบรรยากาศสถานศึกษา	.430	.068	.243	6.296	.000
3. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	.618	.125	.223	4.929	.000
4. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	.404	.090	.204	4.485	.000
5. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	.253	.090	.099	2.832	.005
6. ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ	.148	.066	.047	1.276	.005

$$R^2 = 70.00$$

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านบรรยากาศสถานศึกษา (Beta = .243) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (Beta = .223) ด้านการจัดทำแผนการศึกษา (Beta = .222) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (Beta = .204) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Beta = .099) ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ (Beta = .047) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร รวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Y) ได้ร้อยละ 70.00 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.123 + 0.430 (X_2) + 0.618 (X_3) + 0.497 (X_1) + 0.404 (X_4) + 0.253 (X_5) + 0.148 (X_6)$ และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.243 (X_2) + 0.223 (X_3) + 0.222 (X_1) + 0.204 (X_4) + 0.099 (X_5) + 0.047 (X_6)$

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวะเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.48) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (ค่าเฉลี่ย = 3.35) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย = 3.2) 2) ด้านการจัดทำแผนการศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 3.29) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และด้านบรรยากาศสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 3.11)

2. ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลรูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี Chi-Square=502.64, df = 433, P-value = 0.01152, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.039 NFI = 0.98, NNFI = 1.00, GFI = 0.91, AGFI = 0.88, CFI = 1.00

3. รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย บรรยายากาศสถานศึกษา การจัดทำแผนการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการคุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประกันคุณภาพ โดยเป็นตัวทำนายของประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้ร้อยละ 70

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นที่ 1 ระดับรูปแบบการบริหารจัดการของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีความครบถ้วนตามมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สงบ ลักษณะ (2541 : 2) คือ การวางแผนและการปฏิบัติหน่วยผลิตที่มุ่งเน้นจะผลิตสิ่งที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการ ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนและเป็นกระบวนการจัดการของผู้รับผิดชอบ การศึกษาควรได้รับการประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตร และตรงกับความมุ่งหวังของสังคม

ประเด็นที่ 2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เช่น องค์ประกอบที่ 1 ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพการศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แผนคือตัวกำหนดที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนหรือตามเป้าหมายมาตรฐานคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) การประกันคุณภาพภายในเป็นการควบคุมตรวจสอบโดยตัวเองจะทำให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่เป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยในการดำเนินการตามแผนเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น ต้องมีการประเมินคุณภาพภายใน หรือการประเมินตนเองเพื่อตรวจสอบและพัฒนาปรับปรุงให้เป็นไปตามเป้าหมายอยู่ตลอดเวลา องค์ประกอบที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และจัดการคุณภาพ เช่น การกำหนดภารกิจของวิทยาลัย ด้วยการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งนี้ บุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญของการยกระดับหรือพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนด ตามแนวคิดของ กัญญามน อินทว้าง และสุพจน์ อินทว้าง (2556) กล่าวคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดมาตรฐานและการคงอยู่ในสภาพขององค์การที่ปกติเพื่อองค์การจะได้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้โดยตรวจสอบถึงคุณภาพของบุคลากรค่าตอบแทนและการจูงใจที่บุคลากรควรได้รับตรวจสอบวิเคราะห์วินิจฉัยองค์การด้าน คุณภาพมาตรฐานที่จะทำให้ได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้โดยปกติในการแบ่งภารกิจหลักให้สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจมักจะแบ่งภารกิจหลัก อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sushila (2007) โดยศึกษากิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพงานในสหกรณ์ พบว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานและการให้

รางวัลเป็นต้น องค์ประกอบที่ 3 การจัดทำแผนและผู้นำวิชาการ เช่น การจัดสภาพแวดล้อม จัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมภายในอย่างเป็นระเบียบและปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ การศึกษาของ ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 200) อธิบายถึง บรรยากาศองค์การที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น คือ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดสภาวะผู้นำ ซึ่งมาจากแหล่งต่าง ๆ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของ โรงเรียน ตามแนวคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) คือ ความสามารถหรือขาดความสามารถ ของผู้นำในการสร้างหรือริเริ่มการเกิดสภาวะการเป็นผู้นำขึ้นหากผู้นำไม่สามารถสร้างสภาวะผู้นำที่ดีให้เป็นที่ ยอมรับ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มแล้วสมาชิกของกลุ่มก็จะเป็นผู้สร้างสภาวะผู้นำขึ้นเองทั้งนี้ เพื่อความมีประสิทธิภาพ และความสัมฤทธิ์ผลของกลุ่มเป็นสำคัญ องค์ประกอบที่ 4 บรรยากาศสถานศึกษา เช่น การบรรยากาศแบบอิสระให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารวิทยาลัย เปิดโอกาสให้บุคลากรครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจบางอย่างได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ซึ่งผู้บริหารถือเป็นตัวกลางสำคัญของการปรับเปลี่ยนบรรยากาศสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin and Croft (1963, pp. 174-181) ได้อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของสมาชิกหรือ ผู้ร่วมงานในองค์การเป็นตัวกลางที่สำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การในรูปแบบต่าง ๆ องค์ประกอบที่ 5 บริหารทรัพยากรมนุษย์และ บรรยากาศสถานศึกษา เช่น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ พจน์ อินทวง และกัญญามน อินทวง (2556, น. 36) กล่าวว่า การ ที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษาของพนักงาน การพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงานให้พร้อมที่จะรับผิดชอบการเติบโตในตำแหน่งที่ สูงขึ้น รวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด เป็นต้น

ประเด็นที่ 3 โมเดลอิทธิพลเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการ ศึกษา คือ รูปแบบการบริหารจัดการ เช่น ด้านการจัดทำแผนการศึกษา และหรือ บรรยากาศสถานศึกษา ทั้งนี้การที่ผู้บริหารหรือผู้นำได้เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นนั้นจะทำให้เกิดประสิทธิภาพของการ ทำงานเพื่อองค์กรบรรลุประสิทธิผลมากขึ้น กล่าวคือ การบรรยากาศแบบอิสระให้บุคลากรมีอิสระในการ ปฏิบัติงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารวิทยาลัย เปิดโอกาสให้บุคลากรครูแสดงความคิดเห็น และ ตัดสินใจบางอย่างได้ตามความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดสภาวะผู้นำ ซึ่งมาจากแหล่งต่าง ๆ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) คือ ความสามารถหรือความสามารถของผู้นำในการสร้างหรือริเริ่มการเกิดสภาวะการเป็น ผู้นำขึ้น หากผู้นำสามารถสร้างสภาวะผู้นำที่ดีให้เป็นที่ยอมรับจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มหรือ สมาชิกของกลุ่มก็จะเป็นผู้สร้างสภาวะผู้นำขึ้นเอง ทั้งนี้เพื่อความมีประสิทธิภาพ และความสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, น. 200) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ประการที่ 1 ควรพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เช่น ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยมีประเด็นคือ (1) การพัฒนาตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เช่น การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งเป็นการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยให้ชัดเจน (2) ควรพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และจัดการคุณภาพ เช่น การกำหนดภารกิจของวิทยาลัย ด้วยการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน (3) ควรมีการจัดทำแผน และผู้นำวิชาการ เช่น การจัดทำสภาพแวดล้อม จัดบรรยากาศและสิ่งแวดลอมภายในอย่างเป็นระเบียบและปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (4) ควรสร้างบรรยากาศสถานศึกษา เช่น การบรรยากาศแบบอิสระให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารวิทยาลัย เปิดโอกาสให้บุคลากรครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจบางอย่างได้ตามความเหมาะสม (5) ควรพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศสถานศึกษา เช่น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ 2 ควรยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาพรวม เช่น การยกระดับผู้เรียนด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข

ประเด็นที่ 3 โมเดลอิทธิพลเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา คือ รูปแบบการบริหารจัดการ เช่น ด้านการจัดทำแผนการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ประเด็นที่ 1 ควรมีการศึกษาเชิงทดลองหรือมีการติดตามประเมินผล รูปแบบการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำตัวบ่งชี้เป็นแนวทางของการพัฒนาระดับองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ประการที่ 2 ควรที่การนำโมเดลต้นแบบรูปแบบการบริหารจัดการ ไปขยายผลการสู่การบริหารจัดการเพื่อศึกษาผลในระยะต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (ฉบับปรับปรุง)

เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกกรอบสาม. กรุงเทพฯ : ขาวฟ้า.

พรชัย เจตมานันท์ นิติยาพร กิณบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์ดี. (2560). *ทรัพยากรมนุษย์: มิติการบริหารจัดการ*

ศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาลบิวเดอร์.

ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4.ชลบุรี : มนตรี.

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

- วรรณรัตน์ วัฒนานิมิตกุล. (2557). การศึกษาทัศนคติของผู้ประกอบการต่อการส่งออกทุเรียนไทยไปตลาด
สาธารณรัฐประชาชนจีน. **สยามวิชาการ ปีที่ 15**, 1(24).
- สงบ ลักษณะ. (2541). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา. **วารสารข้าราชการครู**. 18 (สิงหาคม – กันยายน
2541). 2-7.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหาร
จัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **ระบบจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล**. สืบค้นจาก:
<http://portal.bopp-obec.info/obec56/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). **มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 เพื่อการประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). **บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติจากผล
การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุพจน์ อินทว้าง และกัญญามน อินทว้าง. (2556). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
พิษณุโลก.
- เสาวนีย์ บุญธรรม. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). **A First Course in Factor Analysis(2nd ed.)**. New
Jersey:Lawrence Erlbaum Associates. Retrived October 15 , 2009 , from [http://
www.ingentaconnect.com/content/apl/lcbi](http://www.ingentaconnect.com/content/apl/lcbi)
- Halpin, A.W, and Croft, D.B. (1963). **The Organizational Climate Of School**. Chicago :University
of Chicago Press.
- Kline, R.B. (2005). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling (2ndEd)**. New
York: The Guilford Press.
- Segers, MSR., & Dochy, F.J.R.C. (1996). **Performance Indicators**. Retrieved March, 17, 2006.from
[http:// www. Positive. Quality Assurance in Higher Education: TheoreticalConsiderations
and Empirical Evidence. Studies in Educational Evaluation, 22, 2,115-37.](http://www.Positive.QualityAssuranceinHigherEducation:TheoreticalConsiderationsandEmpiricalEvidence.StudiesinEducationalEvaluation,22,2,115-37.)
- Sushila D. R. (2007). **HRM Practices and Employee Performance in Cooperatives: Direct
and Indirect Relationship**. Malaysian Journal of Co-operatives Management, 4, 32-49.

ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยี
สารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
The Antecedents and Consequences of Work Life Balance Information Technology
Generation Y Employees in Private Companies in Bangkok

จันทิมา คุณกะมูท
วงศ์ลัดดา วีระไพบุรณ์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Jantima Khunkamut
Wongladda Weeraphaiboon
Silpakorn University
Email : ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 22 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20 เมษายน 2566

Received: February 22, 2023; Revised: April 19, 2023; Accepted: April 20, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แรงงูใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและแรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน ผลการวิจัยพบว่าการยอมรับ 4 สมมติฐาน คือ ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, แรงงูใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน, และไม่ยอมรับ 1 สมมติฐาน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างจากการใช้โปรแกรม AMOS มีค่าผลของแบบจำลองที่เหมาะสมดีซึ่งเป็น ข้อมูลเชิงประจักษ์คือ $\chi^2=501.185$, $CMIN/df = 2.948$, $CFI = 0.952$, $RMR = 0.038$, $RMSEA = 0.069$ ซึ่งประโยชน์

ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและพบกับความพึงพอใจในชีวิต

คำสำคัญ : สาเหตุและผลลัพธ์, ความสมดุลระหว่างชีวิต, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The objective of this research is to study the casual factors and outcomes of the work-life balance of the Generation Y Information technology employees of a private company in Bangkok. The objectives of this study were 1) To study the opinion level of the flexible work system, perceived supervisor support, motivation to work, work life balance, quality of work life and the life satisfaction of generation Y employees in private company in Bangkok. 2) To study the influence of the flexible work system, perceived supervisor support and motivation to work affecting work-life balance of generation Y employees in a private company in Bangkok. 3) To study the influence of work-life balance affecting the quality of work life and life satisfaction of generation Y employees in a private company in Bangkok. The sample consisted of 410 generation Y information technology employees in private companies in Bangkok. The results showed that 4 hypotheses were accepted: flexible work systems had a positive effect on work-life balance, motivation to work had a positive effect on work-life balance, work-life balance had a positive effect on quality of work life, work-life balance had a positive effect on life satisfaction, 1 hypothesis was not accepted: perceived supervisor support had a positive influence on work-life balance. Structural equation model analysis results by using AMOS program showed a proper results that was the empirical data was Chi-Square=501.185, CMIN/df = 2.948, CFI = 0.952, RMR = 0.038, RMSEA = 0.069. The benefits obtained from this study can guide human resources departments to use the information as guidelines for creating work-life balance. Make employees aware of work-life balance and to make employees feel good working life and find satisfaction in life.

Keywords: Cause and effect, life balance, quality of work life

บทนำ

การทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน พนักงานทุกคนย่อมต้องการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานน่าจะเป็นรางวัลที่ดีอย่างหนึ่งที่องค์กรมอบให้กับพนักงานมีความต้องการสูงในโลกธุรกิจปัจจุบัน (Dargahi & Yazdi, 2007 : 630) ทั้งนี้องค์กรจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งเสริมความพึงพอใจ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการเติบโตในอาชีพแก่พนักงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการสร้างและกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lau, Wong, Chan & Law, 2001 : 267-279) และเมื่อพนักงานที่ได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย (Janes & Wisnom, 2010 : 13) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังช่วยลดพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรได้ เช่น การขาดงาน ความคับข้องใจ และการลาออกได้ (Havlovic, 1991 : 469-479) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและผลกำไรขององค์กรได้อีกด้วย (Sadique, 2003 : 169-174) และเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อพนักงานอย่างมาก เพราะหากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรไม่ดีเพียงพอ พนักงานเหล่านี้อาจลาออกจากงานไปแสวงหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าในองค์กรหรือหน่วยงานอื่นอีกทั้งยังรวมถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดการขององค์กรที่สามารถนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสำหรับพนักงานนั้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและระดับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน และลดความตั้งใจที่จะออกจากงานในท้ายที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถช่วยให้อุตสาหกรรมมีความมุ่งมั่นและการรักษาพนักงานให้ดีขึ้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญก็คือความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ในการทำงานในองค์กรเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิต ก็จะสามารถสร้างผลลัพธ์ของงานได้หลายรูปแบบซึ่งทาง Greenhaus, Allen and Spector, (2006) ได้ชี้ให้เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ซึ่งเมื่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเพิ่มขึ้นก็สามารถทำให้ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวลดลงและในอีกมุมมองหนึ่งจะเห็นได้ว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวของพนักงานส่งผลทำให้พนักงานเกิดปัญหาสุขภาพทางจิตใจและร่างกายซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความสามารถพนักงานก็จะลดลง (Kalliath & Brough, 2008 : 323-327) และเนื่องจากงานและครอบครัวมีบทบาทสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในชีวิต การที่พนักงานไม่สามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้นั้นจึงน่าจะเป็นสาเหตุสำคัญของความไม่พึงพอใจในชีวิตซึ่งความไม่สมดุลดังกล่าวสามารถนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าได้ (Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001 : 49-58) ในทางกลับกันบุคคลที่สามารถรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวได้นั้นจะพบกับความเครียดในระดับที่น้อยกว่า การทำงานที่มีความสมดุลในการทำงานและครอบครัวยังสามารถช่วยลดความขัดแย้งที่เป็นปัญหาเรื้อรังระหว่างงานและครอบครัวได้อีกด้วย (Marks & MacDermid, 1996 : 417-432)

จากความสำเร็จและความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านการงานและครอบครัวนั้นสามารถทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของงานและครอบครัวไปพร้อมกันซึ่งทั้งการทำงานและชีวิตครอบครัวนั้นจะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกันอย่างมากเพราะถ้าหากการที่เราไม่สามารถรักษาสมดุลระหว่างเรื่องของการงานและครอบครัวได้นั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์และปัญหาต่างๆที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในชีวิตมากขึ้นรวมถึงสามารถส่งผลกระทบต่อด้านต่างๆของชีวิตมากขึ้นอีกด้วย ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมากเพราะสามารถสร้างความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคลได้

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นแนวคิด ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมของงาน ลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป และรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป ซึ่งการทุ่มเทในการทำงานทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบในการจัดเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัวและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานในที่สุด หากมีการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลก็ย่อมส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรมากขึ้น (ฐานิตา สิงห์ลอ, 2563) เนื่องจากงานและชีวิตครอบครัวมีความสำคัญ ทำให้ผู้คนเริ่มมีความต้องการการทำงานและครอบครัวที่สอดคล้องกัน มักต้องการหาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การกำหนดงานและชีวิตแยกจากกัน งานถูกกำหนดให้เป็นกิจกรรมหรือความพยายามที่ใช้เพื่อบรรลุบางสิ่งในขณะที่พนักงานสามารถกำหนดชีวิตคือความสุขหรือความเศร้า ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสภาวะสมดุลที่พนักงานมีความต้องการที่เท่าเทียมกัน (Hill et al., 2001) ความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานและชีวิตของพนักงานสามารถช่วยให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้น รวมถึงบางครั้งอาจจะมีความกดดันจากการทำงานในแต่ละวันที่พนักงานได้รับ อาจสร้างปัญหาความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิต (Guest, 2002 : 255-279) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถทำได้เมื่อรู้สึกถึงความสมดุลของเวลา ความสมดุลของแรงจูงใจ และความสมดุลของความพึงพอใจในบทบาทของครอบครัวและการทำงานซึ่งสามารถเกิดความขัดแย้งหากเราไม่สามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวหรือสิ่งแวดล้อมได้ โดยทั่วไปพนักงานมักเผชิญกับสถานการณ์เช่นนี้ ทำให้เกิดแรงกดดันต่อชีวิตของตนเอง (Johari, Tan & Zulkarnain, 2018) ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตอาจจะมาจากหลายสาเหตุหรือปัจจัย เช่น การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การให้อิสระในการทำงาน รวมไปถึงความยืดหยุ่นในการทำงาน การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะเนื่องจากพนักงานได้รับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแล้วยังสามารถช่วยกระตุ้นและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นอกเหนือจากนโยบายขององค์กรในเรื่องของความยืดหยุ่นในการทำงานแล้วนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานก็มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากพนักงานอาจจะไม่ได้ทำงานในสำนักงานอย่างเดียวซึ่งพนักงานยังต้องการการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านต่างๆ การ

รับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและพนักงาน โดยพบว่าหัวหน้างานให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในงานและใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Dawley, Houghton & Bucklew, 2010 : 238-257) ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจพนักงานนี้สามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสำคัญและมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้น (Hsieh, 2012 : 250-255) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสนับสนุนองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญในความพึงพอใจและความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานต่อโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อตอบสนองความต้องการของตัวพนักงานเองแล้วยังพบว่าการรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาก็ยังเกี่ยวข้องกับความพอดีที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ว่าตนเองเหมาะสมกับงานหรือไม่ (DeConinck & Lockwood, 2015) และยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นปัจจัยที่ช่วยในการเชื่อมโยงระหว่างความเหมาะสมของพนักงานกับองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต และความเครียดจากงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชานั้นมีความสำคัญกับพนักงานมาก พนักงานจะรู้สึกถึงความใส่ใจที่ผู้บังคับบัญชามีให้และยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ ซึ่งการที่พนักงานที่ความรู้สึกที่ดีนั้นสามารถส่งผลถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้โดยการมีผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจทั้งในเรื่องของงานและชีวิตส่วนตัว อีกทั้งการเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานหรือสถานที่ทำงานให้กับพนักงานยังสามารถช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้ สามารถสร้างความพึงพอใจและสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

การให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นหัวใจหลักที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพ ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่พนักงานได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่พนักงานเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากจะสามารถค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะและพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานสามารถเป็นแรงเคลื่อนพนักงานให้ดำเนินกิจกรรมที่ต้องการ แรงจูงใจในการทำงานถูกกำหนดให้เป็นการกระทำหรือกระบวนการสร้างผลงาน ดังนั้นกลไกและประสิทธิภาพของพนักงานในการบรรลุความสำเร็จนั้นเรียกว่าแรงจูงใจในการทำงาน (Buchbinder, Shanks & Kite, 2019) ซึ่งความต้องการนี้ตระหนักดีว่าพนักงานควรมีความกระตือรือร้นและชัดเจนเกี่ยวกับจุดหมายปลายทางของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Bedeian, Ferris & Kacmar, 1992 : 33-48) เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพราะชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือสนุกกับความท้าทายในการทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งความรับผิดชอบ ความอิสระในการทำงาน การพัฒนาทักษะความสามารถ และโอกาสในการเติบโต หลักการและประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงานเป็นผลมาจากการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน (Cetin & Askun, 2018) อีกทั้งการมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนหนึ่งก็มาจากการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานรวมถึงรับฟังเรื่องราวปัญหาส่วนตัวของพนักงานเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กร

หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานใส่ใจ ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะทำงานให้มีความพึงพอใจที่จะอยู่ต่อและสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในกลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญคือพนักงานบริษัทเอกชนที่จัดอยู่ในกลุ่มพนักงานที่อยู่ในช่วงเจนเนอเรชั่นวายซึ่งพนักงานกลุ่มนี้จะจัดอยู่ในกลุ่มที่ให้ความสำคัญและปรับตัวในการทำงานในสภาวะแบบนี้ได้ค่อนข้างดีพอสมควร

จากการทบทวนวรรณกรรมและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเขตกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์รวมของแหล่งหน่วยงานและองค์กรต่างๆรวมถึงบริษัทเอกชนจำนวนมากที่พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายทำงานโดยกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่เจนเนอเรชั่นวายยังต้องการมีชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกันและพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการที่ต้องสร้างความมั่นคงทางอาชีพ สร้างสุขภาวะทางจิตใจที่ประกอบกันและทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น มีระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีการสนับสนุนที่ดีของผู้บังคับบัญชา การเกิดแรงจูงใจในการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการมีความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยนี้สามารถเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีกับพนักงาน เพื่อธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการศึกษา

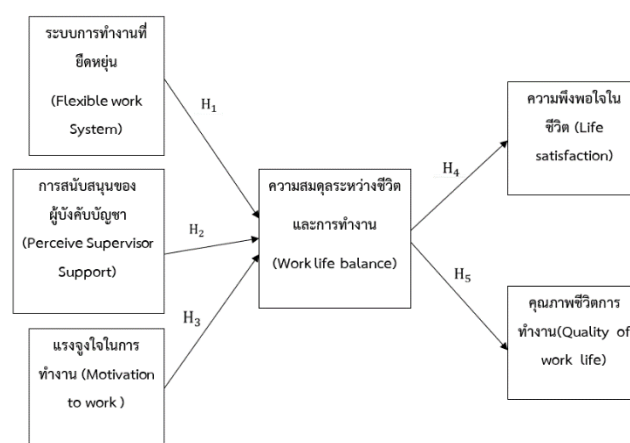
- สมมติฐานที่ 1 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้พบแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานข้างต้นดังแผนภูมิที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวาย (พ.ศ.2521 - 2541) ที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 410 คน โดย Kline (2011) อธิบายว่า หลักการทั่วไปในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ควรจะมีปริมาณ 10 ต่อพารามิเตอร์ที่ใช้ประมาณค่าหรือ 10 เท่าของตัวแปรสังเกต (Observed variable) ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตจำนวน 41 ตัวแปร ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการศึกษานี้คือ 410 (41X10) ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นจากการประมวลผลแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ส่วนที่ 2 แบบวัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ส่วนที่ 4 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ส่วนที่ 5 แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ส่วนที่ 6 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ส่วนที่ 7 แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นแบบสอบถามส่วนที่ 2-7 เป็นลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น คำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) กำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถาม มีดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด 5 เห็นด้วยมาก 4 เห็นด้วยปานกลาง 3 เห็นด้วยน้อย 2 เห็นด้วยน้อยที่สุด 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ประเมินความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตามลำดับ ดังต่อไปนี้การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้เสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณาผลการตรวจสอบ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิและจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิของข้อคำถามนั้นๆ ซึ่งจะทำให้การคัดเลือกคำถามที่มีดัชนีสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อต้องการให้แบบสอบถามมีคุณภาพ การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) โดยมีสูตรการคำนวณตามสมการ

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมทางสถิติ สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองและข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษานี้ โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ค่าต่างๆ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) คือ ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ หรือเข้าใกล้ศูนย์ค่า p จะต้องมากกว่า 0.05 จึงถือว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจาก NFI ของ Bentler & Bonett (1980 : 588) โดยค่า

CFI หากมีค่าระหว่าง 0-1 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 (> 0.9) แสดงว่าตัวแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standard RMR) ซึ่งเป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของตัวแบบ ถ้าหากมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) โมเดลต้นแบบที่ถูกพัฒนาขึ้นมาควรมีค่าที่สอดคล้องกับโมเดลเชิงประจักษ์หรือข้อมูลที่ได้เก็บมาได้จริงมากที่สุด ถ้าหากสามารถควบคุมข้อมูลที่เก็บจริงไม่ให้มีค่า Error ได้เลย หรือมีค่า Error เป็น 0 จะให้ผลดีที่สุดต่อโมเดลที่สร้างขึ้น ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาค่าดัชนี RMSEA จะต้องต่ำกว่า 0.08 ยิ่งค่าดัชนี RMSEA มีค่าใกล้ 0 มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลนั้นมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อย โมเดลจึงจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชากร จำนวน 410 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาความคิดเห็นในครั้งนี้ประกอบด้วย ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต แสดงผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นในครั้งนี้ประกอบด้วย ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต แสดงผลดังตารางต่อไปนี้

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX)	3.359	1.087	ปานกลาง
การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (PSS)	3.412	1.068	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงาน (MO)	3.373	1.048	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLB)	3.116	1.099	ปานกลาง
ความพึงพอใจในชีวิต (LS)	3.120	1.033	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)	3.320	1.059	ปานกลาง

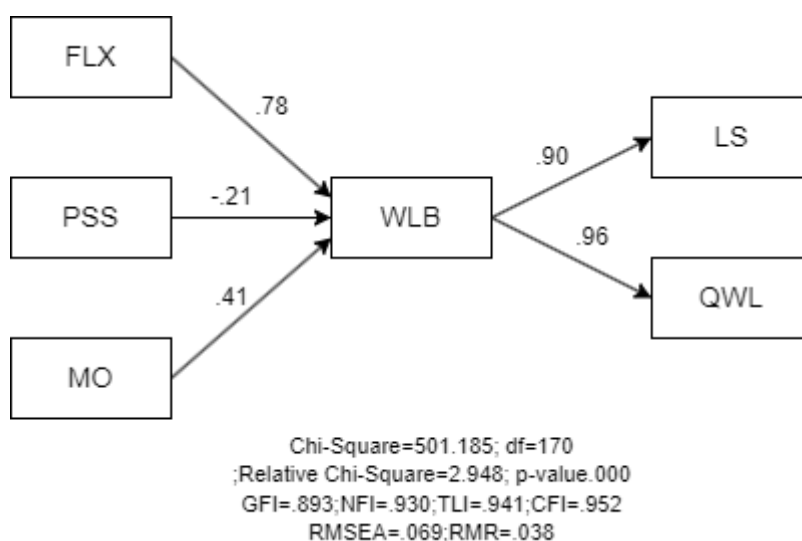
จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าค่าโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.412 3.373 3.359 ตามลำดับ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.068 1.048 1.087

1. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path analysis)

แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

จากการการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเงินเนอเรนวาย บริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแสดงรายละเอียดดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

จากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดตามสมมติฐาน (Hypothesized Model) ก่อนการปรับแบบจำลองค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) มีค่า 438.886, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square) มีค่า 62.698, ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่า 0.853, ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standard RMR) มีค่า 0.104 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่า 0.388 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ทุกค่า โดยหลังจากการปรับแบบจำลอง พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) มีค่า 501.185, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square) มีค่า 2.948, ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่า 0.952, ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standard RMR) มีค่า 0.038 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่า 0.069 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า ซึ่งสามารถสรุปผลการเปรียบเทียบได้ดังตารางที่

ตารางที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าสถิติของแบบจำลองระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลอง

ค่าความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับแบบจำลอง		หลังปรับแบบจำลอง	
		ค่าสถิติ	ความสอดคล้อง	ค่าสถิติ	ความสอดคล้อง
Chi-square	$p\text{-value} > 0.05$	438.886	ไม่สอดคล้อง	501.185	สอดคล้อง
Relative Chi-Square	< 3.00	62.698	ไม่สอดคล้อง	2.984	สอดคล้อง
NFI	> 0.90	0.749	ไม่สอดคล้อง	0.930	สอดคล้อง
TLI	> 0.90	0.246	ไม่สอดคล้อง	0.941	สอดคล้อง
CFI	> 0.90	0.853	ไม่สอดคล้อง	0.952	สอดคล้อง
RMR	< 0.05	0.104	ไม่สอดคล้อง	0.038	สอดคล้อง
RMSEA	< 0.08	0.388	ไม่สอดคล้อง	0.069	สอดคล้อง

สรุปผลการเปรียบเทียบค่าสถิติของแบบจำลองระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองสมมติฐาน (Hypothesized Model) และรูปแบบที่ปรับเปลี่ยน (Modified Model) การทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

Hypothesis	(เส้นทาง) Path	β	t-Vale	ผลการวิเคราะห์
H1	FLX -> WLB	0.775***	6.176	ยอมรับสมมติฐาน
H2	PSS -> WLB	-0.207	-0.735	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
H3	MO -> WLB	0.414*	1.993	ยอมรับสมมติฐาน
H4	WLB -> QWL	0.897***	19.978	ยอมรับสมมติฐาน
H5	WLB -> LS	0.958***	15.367	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: * หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ($1.96 \leq t\text{-value} < 2.576$), ** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) ($t\text{-value} \geq 2.576$), *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) ($t\text{-value} \geq 3.291$), FLX = ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น, PSS = การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, MO = แรงจูงใจในการทำงาน, WLB = ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, QWL = คุณภาพชีวิตการทำงาน และ LS = ความพึงพอใจชีวิต

2. สรุปผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง

ตัวแปรตาม	WLB			LS			QWL		
ตัวแปรต้น	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
FLX	0.775	0.775		0.696		0.160	0.743		0.743
PSS	-0.207	-0.207		-0.186		-0.186	-0.198		-0.198
MO	0.414	0.414		0.371		0.371	0.397		0.397
WLB				0.897	0.897		0.958	0.958	
R ²		0.911			0.805			0.918	

**หมายเหตุ: DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง, IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม, TE หมายถึง อิทธิพลรวม และ R² หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม AMOS มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (PSS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLB) มีค่าเท่ากับ 0.775, -0.207 และ 0.414 ตามลำดับ นอกจากนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLB) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจชีวิต (LS) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.897 และ 0.958 ตามลำดับ 2) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจชีวิต (LS) มีค่าเท่ากับ 0.696, -0.186 และ 0.371 ตามลำดับ และระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.743, -0.198 และ 0.397 ตามลำดับ และ 3) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจชีวิต (LS) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.805 และ 0.981 ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลจากการศึกษานี้พบว่า ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β) เท่ากับ 0.775 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 แสดงว่าซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gudep (2019) พบว่า ระบบงานที่ยืดหยุ่นเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ทำงานและการศึกษาของ Tennakoon & Senarathne (2020 : 142-154) จากการทดสอบเปิดเผยว่าความยืดหยุ่นและเสรีภาพของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่สำคัญของเจนเนอเรชันวาย จากการศึกษาการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันปัจจัยการกำหนดความสมดุลของชีวิตและการทำงานนอกจากนี้การค้นพบนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความสมดุลของชีวิตและการทำงานสำหรับเจนเนอเรชันวายในองค์กรได้อีกด้วย

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จากผลการศึกษารั้งนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β) เท่ากับ -0.207 ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 1 แสดงว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานไม่ได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ ไม่ได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ และหัวหน้างานไม่ได้เอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา (Lamprinou et al., 2021 : 1071-1088) พบว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับทั้งผู้ทำงานทางไกลและผู้ที่ไม่ใช่ผู้ทำงานทางไกล อย่างไรก็ตาม การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่ใช่กลไกที่จะสามารถเชื่อมโยงความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับพนักงานที่ทำงานทางไกลหรือคนที่ไม่ได้ทำงานทางไกล

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จากผลการศึกษารั้งนี้พบว่าพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่รู้สึกชอบซึ่งถึงคุณค่าของงาน อีกทั้งงานยังมีความมั่นคงและยังได้รับโอกาสในการเติบโตด้านหน้าที่การงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β) เท่ากับ 0.414 ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ยอมรับสมมติฐานที่ 3 กล่าวคือ แรงจูงใจของพนักงานในฐานะที่เป็นองค์ประกอบขององค์กร แรงจูงใจของพนักงานสามารถส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลภายในองค์กรได้ เป็นแรงจูงใจที่มีความปรารถนาที่จะทำงานบางอย่างเพราะมันน่าสนใจ น่าตื่นเต้น อีกทั้งแรงจูงใจยังมาจากการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และยิ่งพบอีกว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมองค์กรสอดคล้องกับการศึกษาของ (Manivannan, 2019 : 14-34) พบว่า ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการฝึกงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานของผู้ใช้บริการ

สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ผลจากการศึกษารั้งนี้พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β) เท่ากับ 0.958 ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ยอมรับสมมติฐานที่ 5 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชน

เขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพความเป็นอยู่ดีมาก มีความพอใจกับชีวิตในหลายๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติที่ตนเองวางไว้ แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของ (Pizarro & Arman, 2021) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งผลการวิจัยระบุว่าสมดุลระหว่างชีวิตและงานมีผลดีต่อความพึงพอใจในชีวิตในสองวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ (Kumar & Chaturvedi, 2018) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างตัวแปรต่างๆ เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความสมดุลชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในชีวิตนั้นส่วนหนึ่งมาจากการทำงานและความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β) เท่ากับ 0.897 ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ยอมรับสมมติฐานที่ 4 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวาย บริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ได้ใช้เวลากับครอบครัว กับเพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้ และ สมาชิกในครอบครัวเข้าใจความกดดันในการทำงานและให้การสนับสนุนในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ (สราวลี แสงแสง, 2559) พบว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง, 2560 : 149-161) พบว่า สภาพการทำงานทางกายภาพและสังคมมีความสำคัญในระดับมากส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสำคัญในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจัดเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนฝ่ายต่างๆ เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรจะต้องแสวงหาและอาศัยพฤติกรรมของพนักงานที่ก่อให้เกิดกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างสำเร็จ
2. ถูกจำกัดขอบเขตของการทำงานด้วยนโยบายการบริหาร แนวทางในการปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรยังไม่สามารถเปิดอิสระเสรีทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

3. การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลากหลายงานและจากนักวิจัยที่เคยศึกษา เอาไว้หลาย ๆ ท่าน แต่กระนั้นก็ได้เลือกเฉพาะตัวแปรต้นบางตัวที่ผู้ศึกษามีความสนใจเท่านั้น ซึ่งในที่นี้มี 6 ตัว แปร ดังที่ได้ระบุแล้วในตัวงานข้างต้น มาเพื่อทำการศึกษา ซึ่งผู้ที่สนใจอาจได้ลองทำการศึกษาที่คล้ายกัน แต่ เปลี่ยนตัวแปรต้นไปเป็นปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ต่างออกไป อาจเป็นการขยายประโยชน์ให้กว้างขึ้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรหาสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ที่ผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรเพื่อนำมาปรับปรุงวางแผน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. ควรศึกษา เรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน ควรทำ การเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับอื่นๆ เช่น หัวหน้างาน พนักงานออฟฟิศ หรือพนักงานที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z เพื่อวางแผนแนวทางในการธำรงรักษาศักยภาพ

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมและเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่างในองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความชัดเจนมากยิ่งขึ้นของลักษณะของการทำงานในภาครัฐและเอกชนว่า สามารถมีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2019). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. *Pathumthani University Academic Journal*, 11(1), 149-161.
- ฐานิตา สิงห์ลอ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สราวลี แสงแสง, นราเขต ยิ้มสุข. (2016). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational behavior*, 40(1) : 33-48.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3) : 588.
- Buchbinder, S. B., Shanks, N. H., & Kite, B. J. (2019). *Introduction to health care management*. Jones & Bartlett Learning.

- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). **The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation.** Management Research Review.
- Dargahi, H., & Yazdi, M. S. (2007). Quality of work life in Tehran University of Medical Sciences Hospitals' clinical laboratories employees. **Pakistan Journal of Medical Sciences**, 23(4) : 630.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. **The Journal of social psychology**, 150(3) : 238-257.
- DeConinck, J., DeConinck, M. B., & Lockwood, F. (2015). Influence of job fit, perceived support, and organizational identification in the sales force: An analysis of antecedents and outcomes. **Archives of Business Research**, 3(5).
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). **Health consequences of work– family conflict: The dark side of the work–family interface.** In Employee health, coping and methodologies. Emerald Group Publishing Limited.
- Gudep, V. K. (2019). An empirical study of the relationships between the flexible work systems (fws), organizational commitment (oc), work life balance (wlb) and job satisfaction (js) for the teaching staff in the united arab emirates (uae). **International Journal of Management**, 10(5).
- Guest, D. E. (2002). **Perspectives on the study of work-life balance.** Social Science Information, 41(2) : 255-279.
- Havlovic, S. J. (1991). Quality of work life and human resource outcomes. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, 30(3) : 469-479.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). **Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance.** Family relations, 50(1) : 49-58.
- Hsieh, H.-L. (2012). Building employees' organizational commitment with LMX: The mediating role of supervisor support. **Global Journal of Engineering Education**, 14(3), 250-255.
- Janes, P., & Wisnom, M. (2011). Changes in tourism industry quality of work life practices. **Journal of Tourism Insights**, 1(1) : 13.

- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. **International Journal of Educational Management**.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. **Journal of management & organization**, 14(3) : 323-327.
- Kline, R. B. (2011). **Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling**. In: na. In: The SAGE Handbook of Innovation in Social Research Methods, 562-589.
- Kumar, K., & Chaturvedi, R. (2018). An empirical study of social support, stress and life satisfaction among engineering graduates: mediating role of perceived work/study life balance. **International Journal of Happiness and Development**, 4(1), 25-39.
- Lamprinou, V. D. I., Tasoulis, K., & Kravariti, F. (2021). The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job burnout and work-life balance in the era of teleworking and COVID-19. **Leadership & Organization Development Journal**, 42(7), 1071-1088.
- Lau, T., Wong, Y., Chan, K., & Law, M. (2001). **Information technology and the work environment—does IT change the way people interact at work?** Human systems management, 20(3), 267-279.
- Manivannan, A. S. R. (2019). The Mediating Effect of Work-Life Balance between Motivation and Job Satisfaction and Its Impact on Emotional Intelligence of Mystery Shopping Professionals. **SEISENSE Journal of Management**, 2(4) : 14-34.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. **Journal of Marriage and the Family**, 417-432.
- Pizarro, I. V., & Arman, G. (2021). The impact of collectivism orientation and gender identity on work-life balance and life satisfaction relationship: A UK-Spain comparison. **Journal of Management and Business Education**, 4(1), 61-48.
- Sadique, Z. (2003). Quality of work life among white collar and blue collar employees. **Journal of the Institute of Bangladesh studies**, 26(2) : 169-174.
- Tennakoon, W. D. N. S. M., & Senarathne, R. B. C. P. (2020). Investigating the determinants of work-life balance (WLB): Insights from Generation Y employees in Sri Lanka. **South Asian Journal of Social Studies and Economics**, 8(4) : 142-154.

การพัฒนาแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู

The Development of the Measurement Instruments of the Media Literacy Skills in the
21st Century for 6th Grade Students in Nongbualamphu Province

จารุวรรณ ทองชั้น

มณีญา สุราช

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Jaruwan Tongkhan

Maneeya Surat

Master of Education Udon Thani Rajabhat University

Email: Jaruwan.am@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อใน
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาคุณภาพของแบบวัดทักษะในศตวรรษ
ที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อใน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 567 คน โดย
การสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถาม 50 ข้อ ที่มุ่งวัดวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการ
รู้เท่าทันสื่อ ได้แก่ ทักษะการเข้าถึง ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการประเมินสื่อ ทักษะการสร้างสรรค์ และ
ทักษะการมีส่วนร่วม เป็นข้อสอบสถานการณ์ 4 ตัวเลือก

ผลการวิจัยพบว่า แบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อเป็นข้อสอบสถานการณ์เหมาะ
สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แบบวัดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้วัดทักษะในศตวรรษที่ 21
ด้านการรู้เท่าทันสื่อ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การพัฒนาแบบวัด, การรู้เท่าทันสื่อ

Abstract

The purposes of this research was to Development of the Measurement Instruments
of the Media Literacy Skills in the 21st Century for 6th Grade Students in Nongbualamphu
Province. 1) to development of the Measurement Instruments of the Media Literacy Skills in
the 21st century for 6th Grade Students in Nongbualamphu Province. 2) to validate the
Measurement Instruments of the Media Literacy Skills in the 21st Century for 6th Grade

Students in Nongbualamphu Province. The instrument used was Multi – Stage Random Sampling method, research sample for scale validation consisted of 567 6th grade students in Nongbualamphu Province, academic year 2022. The development of the measurement instruments of the Media Literacy Skills in the 21st Century comprised of 50 items, aimed to 5 skills the Measurement Instruments of the Media Literacy Skills in the 21st Century; Access Skill, Analyze Skill, Evaluate Skill, Create Skill, Participate Skill. the Measurement Instruments of the Media Literacy Skills in the 21st Century test with situational exam 4 different score choices.

The research results showed that the to development of the measurement instruments of the Media Literacy Skills in the 21st Century could be efficiently used to assess development of the measurement instruments of the Media Literacy Skills in the 21st Century 6th grade students in Nongbualamphu Province.

Keyword: Development of test, the Media Literacy Skills

บทนำ

ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills, 2011) ได้นำเสนอกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ประกอบด้วย การรู้เท่าทันสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ จะเห็นได้ว่า การรู้เท่าทันสื่อ เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างหนึ่งที่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พึงต้องมีเพื่อให้ในการดำรงชีวิตภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ทักษะการรู้เท่าทันสื่อ เป็นทักษะที่จำเป็นทักษะหนึ่งที่ถูกกำหนดไว้ในศตวรรษที่ 21 แนวคิดเรื่องการรู้เท่าทันสื่อ จากการประชุมระดับโลกว่าด้วยการรู้เท่าทันสื่อของยูเนสโก ณ กรุง Grundwald ประเทศเยอรมนี คำว่า “การรู้เท่าทันสื่อ: Media Literacy” องค์ประกอบของทักษะการรู้เท่าทันสื่อ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (Center for Media Literacy, 2008) ได้แก่ ทักษะการเข้าถึง (Access Skill) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analyze Skill) ทักษะการประเมินสื่อ (Evaluate Skill) ทักษะการสร้างสรรค์ (Create Skill) และทักษะการมีส่วนร่วม (Participate Skill) ในประเทศไทยได้มีนักวิชาการที่สนใจพยายามให้ความหมายและจำแนกองค์ประกอบของทักษะการรู้เท่าทันสื่อไว้อย่างหลากหลาย แต่ก็ยังไม่มีนักวิชาการที่ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อที่ใช้กับผู้เรียนในระดับต่าง ๆ อย่างจริงจัง เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เด็กสามารถเข้าถึงสื่ออินเทอร์เน็ตได้ง่าย อย่างไรก็ตามการที่จะพัฒนาให้เด็กไทยสามารถมีทักษะการรู้เท่าทันสื่อจำเป็นจะต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเพื่อพัฒนาทักษะดังกล่าวที่มีความเที่ยงตรง

เชื่อถือได้ จากการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากสื่อ ทำให้มีการศึกษาผลกระทบของสื่อที่มีต่อเด็กนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนา เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เพียงพอต่อความเข้าใจในพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กที่มีความละเอียดอ่อนแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงวัย โดยเฉพาะในส่วนพฤติกรรมการใช้สื่อ กลุ่มวัยรุ่นซึ่งหมายถึงบุคคลซึ่งมีอายุระหว่าง 10 - 19 ปีบริบูรณ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือการวัดการรู้เท่าทันสื่อ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยและพัฒนาแบบวัดด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เนื่องจากเป็นระยะเริ่มเข้าสู่วัยรุ่น และกำลังเผชิญปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงตามพัฒนาการ วัยรุ่นมีจิตใจละเอียดอ่อน เปราะบางและง่ายต่อการถูกชัก เพื่อให้ได้แบบวัดด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภูเพื่อใช้ประเมินและพัฒนาแบบวัดด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภูให้ดีขึ้น

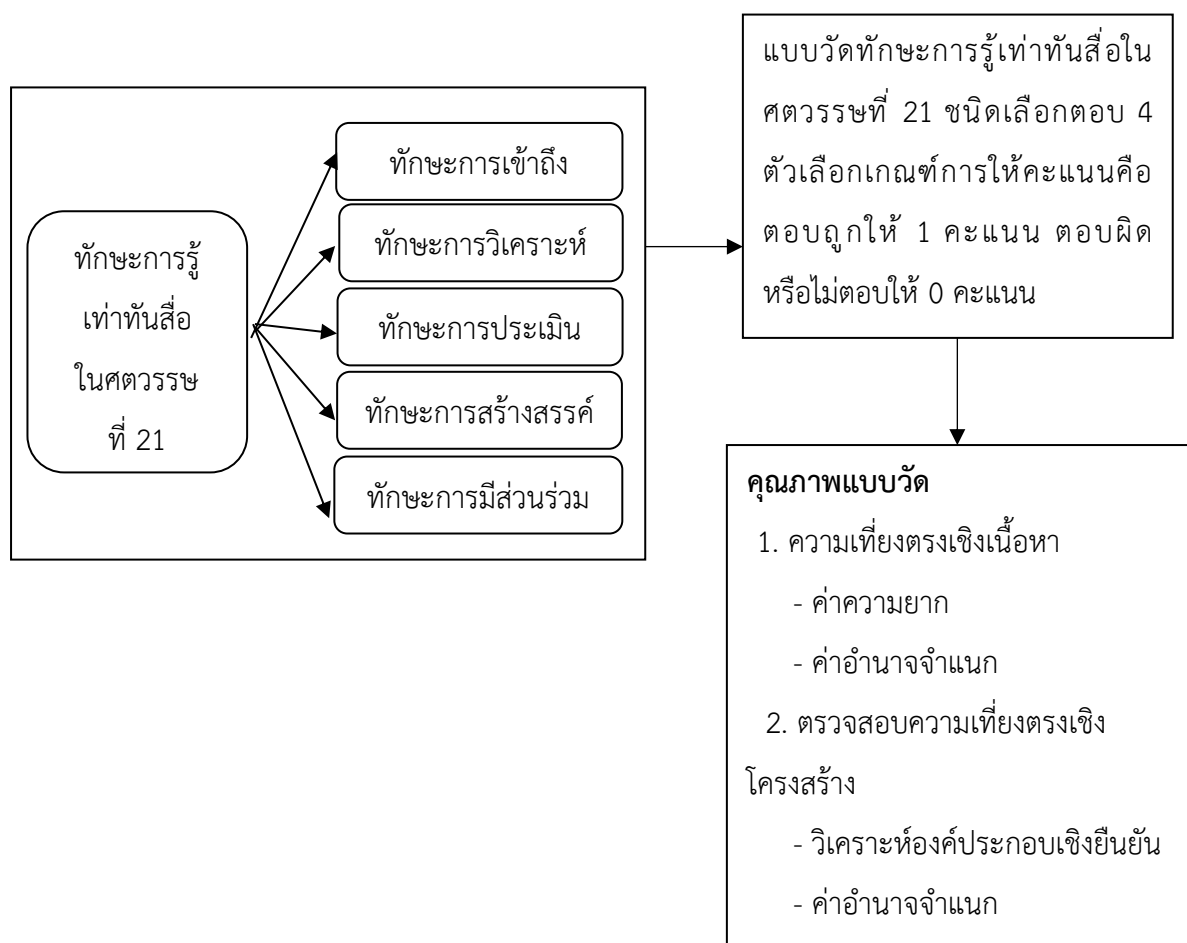
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบวัดด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาคุณภาพของแบบวัดด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียน ในจังหวัดหนองบัวลำภู ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 มีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4,880 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ คุณภาพของแบบวัดด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการวิจัยในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ของโรงเรียนในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 567 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยมีตัวแปร 25 ตัวแปร (Hair, et al, 2010, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ได้เสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยกำหนดอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อพารามิเตอร์ที่ถูกประมาณค่าเป็น 15 - 20 เท่า คิดเป็นจำนวน 500 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 567 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งโรงเรียนออกเป็น 6 กลุ่มตามอำเภอ เพื่อให้ได้กลุ่มตามอำเภอในจังหวัดหนองบัวลำภู

ขั้นตอนที่ 2 แบ่งโรงเรียนของแต่ละอำเภอที่สุ่มได้ตามขั้นตอนที่ 1 ออกเป็น 4 ขนาด โดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549: 18)

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์สุ่มโดยใช้สัดส่วน 8 : 1 จากนั้นจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากรในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนประชากรในโรงเรียนแต่ละขนาด

ขั้นตอนที่ 4 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มโดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากเลือกกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนที่สุ่มได้ในขั้นตอนที่ 3 ให้ครบตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จำนวน 567 คน

การวิจัยในครั้งนี้ แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างและพัฒนาแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดตัวแปรทางจิตวิทยา โดยเลือกสร้างแบบวัด แบบข้อสอบสถานการณ์ ใช้สำหรับวัดและประเมินในด้านความรู้ความเข้าใจต่อการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทั้ง 5 องค์ประกอบ

2. นำองค์ประกอบและนิยามของทักษะการรู้เท่าทันสื่อที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการมาสร้างเป็นตารางกำหนดคุณลักษณะของการวัด (Item Specification Table) เพื่อใช้ในการสร้างข้อสอบสถานการณ์

4. ดำเนินการสร้างแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อ โดยออกข้อสอบสถานการณ์ตามนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบของทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้ง 5 องค์ประกอบ

5. ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 5 ด้าน รวมทั้งหมด 75 ข้อ ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ด้านการวิจัย 1 คน ด้านการวัดและประเมินผล 1 คน ด้านเนื้อหา 3 คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และพิจารณาประเมินรายข้อ พร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไขแบบประเมินทางด้านภาษา ข้อความ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00

6. การทดลองใช้ (Try out) แบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน เพื่อนำผลการทดสอบมาหาค่าความยาก (Difficulty: P) และหาความอำนาจจำแนก (Discrimination: r) โดยใช้เทคนิค 27% ของ จุง เต ฟาน (Chung The Fan)

(นครชัยชาญ, 2561 :143) สำหรับแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อ ที่เป็นข้อสอบสถานการณ์

ระยะที่ 2 การหาคุณภาพของแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อ

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ และนำผลการประเมินมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

3. คัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากระหว่าง 0.2 ถึง 0.8 และข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกเป็นค่าบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งถือเป็นข้อคำถามที่มีคุณภาพ และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4. การทดลองใช้ (Try out) แบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และทำการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ของโมเดลการวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ แบบทดสอบสถานการณ์แบบปรนัย 4 ตัวเลือก ในแต่ละข้อมีคำตอบที่ถูกเพียงคำตอบเดียว เกณฑ์การให้คะแนนคือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน จำนวน 1 ฉบับ 50 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง และคัดเลือกข้อสอบที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00

2. หาค่าความยาก ที่เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือกเป็นรายข้อ และคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากระหว่าง 0.20 – 0.80

3. หาค่าอำนาจจำแนก และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5. หาค่าความเชื่อมั่น ที่เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือกด้วยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับนักเรียนไปยังสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ติดต่อนัดหมายเพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง

3. นำกระดาษคำตอบที่ผ่านการตรวจสอบความเรียบร้อยมาจัดเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงบรรยายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อใช้คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- 2) ค่าความยาก ที่เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือกเป็นรายข้อ
- 3) ค่าอำนาจจำแนก ที่เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก เป็นรายข้อ โดยใช้สูตร Item Total Correlation

4) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามและข้อสอบ โดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Measures)

5) หาค่าความเชื่อมั่น ที่เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือกด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ
 - 1.1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อใช้คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
 - 1.2) ค่าความยาก ของแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ที่เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือกเป็นรายข้อ
 - 1.3) ค่าอำนาจจำแนก ของแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ที่เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก
 - 1.4) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถาม และข้อสอบจากแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาแบบวัดด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยาม โดยแบบวัดด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 จำนวน 50 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ทักษะการเข้าถึง จำนวน 14 ข้อ 2) ทักษะการวิเคราะห์ จำนวน 8 ข้อ 3) ทักษะการประเมินสื่อ จำนวน 8 ข้อ 4) ทักษะการสร้างสรรค์ จำนวน 12 ข้อ 5) ทักษะการมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ ซึ่งแบบวัดนี้มีลักษณะเป็นแบบวัดสถานการณ์ชนิด 4ตัวเลือก ในแต่ละข้อมีคำตอบที่ถูกเพียงคำตอบเดียว เกณฑ์การให้คะแนนคือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน

ตอนที่ 2 ผลการหาคุณภาพของแบบวัดด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู

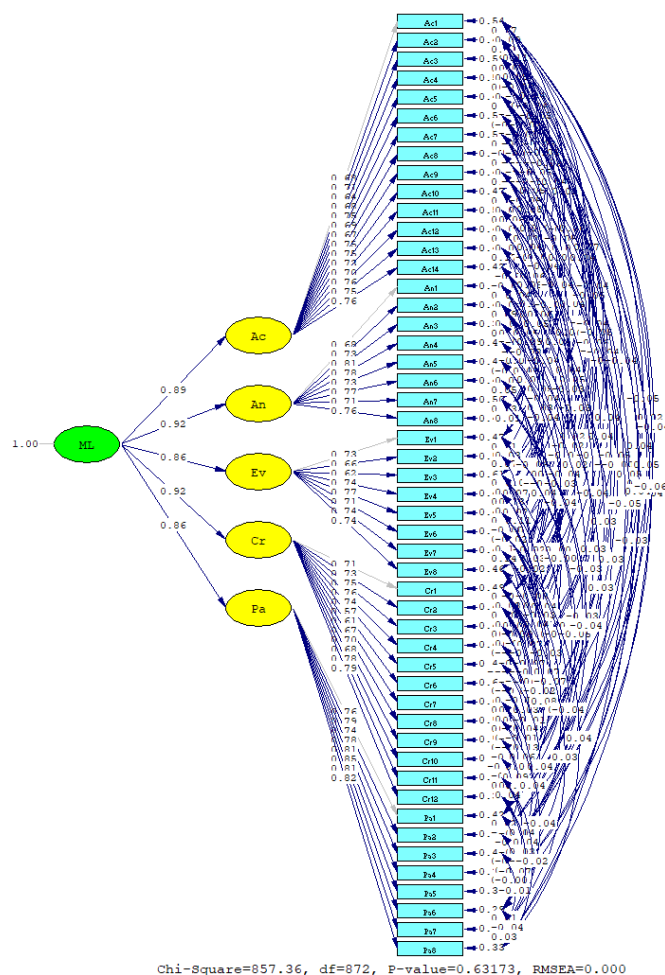
ผลการวิเคราะห์หาความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ผ่านการพิจารณาทั้ง 5 ด้าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

ผลการวิเคราะห์หาค่าความยาก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.75 อำนาจจำแนก 0.42 ถึง 0.71 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ของแบบวัดด้านการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่า 0.976

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ จำนวน 25 ตัว พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2069.321 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.01 ($p < 0.01$) ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.867 โดยมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเลอร์ ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Mucle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 857.36 มีค่า p-value เท่ากับ 0.632 ค่าค่าไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.983 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.92 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.014 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์

องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ดังภาพ



ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.86 – 0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ทักษะการวิเคราะห์ (An) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ทักษะการสร้างสรรค์ (Cr) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ทักษะการเข้าถึง (Ac) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ทักษะการประเมินสื่อ (Ev) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 และ ทักษะการมีส่วนร่วม (Pa) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้การรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู เกิดจากองค์ประกอบ

ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการสร้างสรรค์ ทักษะการเข้าถึง ทักษะการประเมินสื่อ และทักษะการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้ของการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้ง 25 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.57 – 0.85 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) ข้อสอบข้อที่ Ac1-Ac14 เป็นข้อสอบที่อยู่ในองค์ประกอบ ทักษะการเข้าถึง น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.64 – 0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า 2) ข้อสอบข้อที่ An1-An8 เป็นข้อสอบที่อยู่ในองค์ประกอบทักษะการวิเคราะห์ น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.68 – 0.81 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า 3) ข้อสอบข้อที่ Ev1-Ev8 เป็นข้อสอบที่อยู่ในองค์ประกอบทักษะการประเมินสื่อ น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.62 – 0.74 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ข้อสอบข้อที่ Cr1-Cr12 เป็นข้อสอบที่อยู่ในองค์ประกอบทักษะการสร้างสรรค์ น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.57 – 0.79 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ข้อสอบข้อที่ Pa1-Pa8 เป็นข้อสอบที่อยู่ในองค์ประกอบทักษะการมีส่วนร่วม น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.74 – 0.85 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

1. แบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ทักษะการเข้าถึง 2) ทักษะการวิเคราะห์ 3) ทักษะการประเมินสื่อ 4) ทักษะการสร้างสรรค์ 5) ทักษะการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ Partnership for 21st Century skills (2011) ที่ได้กล่าวว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนในการเข้าสู่การทำงานซึ่งมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นในโลกปัจจุบัน องค์ประกอบทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะนี้ประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (learning and innovation skills) 2) ทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี (information, media, and technology skills) 3) ทักษะชีวิและชีวิต (life and career skills) สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึงทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ว่า “เป็นทักษะสองทางคือ ด้านรับสารจากสื่อ และด้านสื่อสารออกไปยังผู้อื่นหรือสาธารณะหรือโลกในวงกว้าง เนื่องจากยุคนี้เป็นยุค media 2.0 - 3.0 คนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถใช้เครื่องมือสร้างสื่อ และสื่อสารออกไปได้หลากหลายทาง เช่น วิดีโอ (Video) ออดิโอ (Audio) พอดคาสต์ (Podcast) เว็บไซต์ (Website) เป็นต้น” และสอดคล้องกับ Pacific Policy Research Center (2010) ได้แสดงทัศนะว่า 21st Century Skills for Students and Teachers ทักษะของนักเรียนศตวรรษที่ 21 มี 3 ด้านหลักคือ 1) ทักษะการเรียนรู้เชิงวิพากษ์และนวัตกรรม (critical learning and innovation skills) 2) ทักษะอาชีพและชีวิต (life and career skills) 3) ทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี (information, media, and technology skills) และสอดคล้องกับ อุษา บิ๊กกินส์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า “การรู้เท่าทันสื่อ” คือการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของสื่อในสังคม

รวมทั้งทักษะที่สำคัญในการสอบถามหาข้อมูลและแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของประชาชนที่เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย การรู้เท่าทันสื่อจะต้องมีการนำไปปรับใช้ใน 4 รูปแบบ คือ เข้าถึง (Access) วิเคราะห์ (Analyze) ประเมิน (Evaluate) และสร้างสรรค์ (Create)

2. คุณภาพของแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าดัชนีความสอดคล้องมี (IOC) ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ได้จากการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อที่เหลือทั้งหมด มีค่าความยากระหว่าง 0.53 ถึง 0.75 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ได้จากการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อที่เหลือทั้งหมด ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.42 ถึง 0.71 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2544: 71) ที่กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้สูงเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสำคัญของการตัดสินใจที่จะมีขึ้นและโอกาสติดตามเรื่องที่ตัดสินใจไปแล้วอีก เช่น การสอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อ การสอบประมวลความรู้เพื่อสำเร็จการศึกษา แบบทดสอบที่ใช้ต้องมีความเชื่อมั่นสูงเป็นพิเศษ ถ้าการตัดสินใจไม่มีความสำคัญมากนักและมีโอกาสติดตาม ตรวจสอบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของสิ่ง ๆ นั้นในโอกาสต่อไปได้อีก ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นไม่ร้ายแรงมากนักจึงพอยอมรับแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นต่ำลงมาได้ แต่อย่างน้อยที่สุดควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.50 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา มะแซ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบแบบพหุวิภาค ผลการวิจัยพบว่า แบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีข้อคำถาม จำนวน 42 ข้อ จำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะการเข้าถึง 2) ทักษะการวิเคราะห์ 3) ทักษะการประเมิน 4) ทักษะการสร้างสรรค์ และ 5) ทักษะการมีส่วนร่วมตรวจสอบความตรงเชิงพินิจ ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 0.60 – 1.00 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา งามบรรจง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.948, 0.955, 0.972 และ 0.968 ตามลำดับ แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และแบบบันทึกการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.868

ตรวจสอบองค์ประกอบโครงสร้างแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ค่าไค-สแควร์ (X^2) เท่ากับ 857.36 มีค่า

p-value เท่ากับ 0.632 ค่าค่าไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.983 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.92 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 25 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) มีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.593 ถึง 0.770 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรต้องมี ค่าไม่เกิน 0.90 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) (Pallant, 2010; Rubin, 2012) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ Pa กับ Cr คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.770 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ Pa กับ Ev คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.593 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติ Baertlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2069.321 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.867 โดยมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเลอร์ ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช นีละโยธิน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 8.524 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 10 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.578 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.984 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 และสอดคล้องกับ พรทิพย์ ท้าวสูงเนิน (2562) ได้ตรวจสอบองค์ประกอบโครงสร้างแบบวัดทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 4.427 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 2 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) มีค่าเท่ากับ 0.012 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.038 โดยองค์ประกอบที่ 1) การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าเท่ากับ 0.920 2) การคิดอย่างมี

วิจารณ์และการแก้ปัญหา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าเท่ากับ 0.930 3) การสื่อสารและการร่วมมือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าเท่ากับ 0.940

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. แบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดหนองบัวลำภู ฉบับนี้ ครูและอาจารย์ สามารถนำไปใช้วัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน หรือนักศึกษาตนเองได้ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

2. ในการทำวิจัยครั้งนี้ ประชากรเป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู ดังนั้น ในการนำแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ไปใช้ในเขตอื่น ๆ ควรพิจารณาข้อคำถามให้เหมาะกับนักเรียนในเขตพื้นที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. การสร้างแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู ดังนั้นควรพัฒนาแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนในช่วงชั้นอื่น หรือในจังหวัดอื่น เพื่อให้ได้แบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละระดับ และแต่ละจังหวัดที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

2. การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ในรูปของการปฏิบัติจริง เพื่อใช้ประกอบกับแบบทดสอบวัดที่สร้างขึ้นจะทำให้ได้ผลที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : บิสนเนสอาร์แอนด์ดี.
- นครชัย ชาญอุไร. (2561). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้. อุดรธานี : หจก.โรงพิมพ์บ้านเหล่าการพิมพ์ 1993.
- ปวีณา มะแซ. (2561). การพัฒนาแบบวัดทักษะการรู้เท่าทันสื่อในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบแบบพหุวิภาค.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- พรทิพย์ ท้วสูงเนิน. (2562). การสร้างแบบวัดทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ตลาดนัดอิเล็กทรอนิกส์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- สุกัญญา งามบรรจง. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะ ในศตวรรษที่ 21 ผ่านกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อัครเดช นีละโยธิน. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อุษา ปีกิ้นส์. (2555). การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Center for Media Literacy. (2008). **Literacy for the 21st century: An overview & orientation guide to media literacy education.** (2nd ed.). Malibu. CA: Center for Media Literacy.
- Pacific Policy Research Center. (2010). **21st Century Skills for Students and Teachers.** Honolulu: Kamehameha School, Research & Evaluation Division.
- Pallant, J. (2010). **SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS.** Publisher: Open University Press.

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนใน
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด
Participation in Community Development According to People's Morality in Beuang
Nakorn Subdistrict Administrative Organization Thawatburi District, Roi Et Province

พระครูสุวรรณชัยสุนทร อชิโต (นารณ์บำรุง)

พระครูสุตวรรธมกิจ

สยามพร พันธุ์ไชย

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด

Phrakhru Worathamchaisoonthorn Achito (Nartbamrung)

Phrakhrusutaworathammit

Siamporn Panthachai

Master of Public Administration Program Roi Et Buddhist college

E- mail: 6341702004@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ: 13 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่แก้ไขบทความ 14 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 4 เมษายน 2566

Received: February 13, 2023; Revised: March 14, 2023; Accepted: April 4, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจธรรมกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักสัจธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา โดยการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทและสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การบูรณาการหลักสัจธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประชาชนเห็นด้วยกับ

การประยุกต์หลักสาราณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. หลักสาราณียธรรม 6 กับหลักการมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($R=0.824^{**}$)

4. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยหลักสาราณียธรรม 6 ด้าน คือ 1) เมตตาโมกขกรรม เป็นความคิดที่ดี มองโลกในแง่ดีมีความปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่เรื่องที่ดีสร้างสรรค์ให้กัน ไม่มีความหึงหวง ไม่มีอคติ ให้โอกาสซึ่งกันและกันและให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ 2) เมตตาจริกรรม พูดแต่สิ่งที่ดี พูดด้วยเจตนาที่เป็นความหวังดี พูดให้กำลังใจ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดซ้ำเติมบั่นทอนกำลังใจ ไม่นินทาใส่ร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลัง พูดคำแนะนำที่ดีและมีประโยชน์ ไม่โกหกหลอกลวง 3) เมตตากายกรรม ทำดีต่อกัน ช่วยเหลือกันทางกายด้วยความนอบน้อม รู้จักให้เกียรติ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ทรมาน ทำสิ่งที่ถูกต้องตลอดเวลา 4) สาธารณโภคี แบ่งปันประโยชน์ร่วมกันด้วยความเป็นธรรมแม้สิ่งนั้นได้มาเพียงเล็กน้อยแต่แจกจ่ายเพื่อร่วมบริโภค แบ่งปันความสุขร่วมกัน 5) สีลสามัญญตา ประพฤติในสุจริตความดีอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนมีระเบียบวินัยเหมือนผู้อื่น ไม่ประพฤติในทางที่แตกแยกจนถูกผู้อื่นรังควานหรือดูถูกหมั่นคณะ 6) ทิฐุสามัญญตา เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นในหลักความดีมีเหตุผลเป็นอุดมคติอย่างต่อเนื่อง กับหลักการมีส่วนร่วม 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การพัฒนาชุมชนวิถีพุทธ, การพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรม

Abstract

This research study has the objectives of 1) to study the participation in community development according to the way of life of the people in Beuang Nakorn Subdistrict Administrative Organization. Thawatburi District Roi Et Province 2) to study the relationship between Sāraṇīyadhamma principles and participation in community development according to the moral way of the people in Beuang Nakorn Subdistrict Administrative Organization Thawatburi District Roi Et Province 3) To study the approaches for the integration of Sāraṇīyadhamma to promote participation in community development according to the Dhamma way of the people in Beuang Nakorn Subdistrict Administrative Organization. Thawatburi District Roi Et Province Carry out research with integrated research methodology.

Data was collected using a questionnaire. from a sample of 308 people Data were analyzed by descriptive statistics. By analyzing the frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested using Pearson's correlation coefficient analysis. 10 photographs/person were interviewed with key informants. Data were analyzed using context analysis and data synthesis according to research objectives. The results showed that

1. Participation in community development according to the moral way of the people in Beuang Nakorn Subdistrict Administrative Organization Thawatburi District Roi Et Province, it was found that the people participated in community development according to the Dharma way, including all 4 aspects, were at a high level.

2. Integration of the *Sāraṇīyadhamma* 6 principles to promote participation in community development according to the moral way of the people in Beuang Nakorn Subdistrict Administrative Organization. Thawatburi District Roi Et Province, it was found that the people agreed with the application of the Saranee Dharma 6 principle to promote participation in community development according to the moral way of the people in Beuang Nakorn Subdistrict Administrative Organization. Thawatburi District Roi Et Province Overall, it was at a high level.

3. *Sāraṇīyadhamma* 6 and the principle of participation to promote community development according to the moral way of the people in Beuang Nakorn Subdistrict Administrative Organization. Thawatburi District Roi Et Province Overall, there was a high positive correlation ($R=.824^{**}$).

4. Guidelines for promoting participation in community development of the people in Bueng Nakhon Subdistrict Administrative Organization Thawatburi District Roi Et Province Which is classified as the main factor of *Sāraṇīyadhamma* in 6 aspects: 1) Metta Mano Kamma is a good idea. optimistic, have good wishes for each other love and kindness Think only of creative things for each other. No jealousy, no bias, always give each other a chance and forgive each other. 2) Mettawajikarma, saying only good things speak with good intentions encouragement no slander Don't say it over and over and undermine your morale. Do not gossip and slander both in front and behind your back. Say good and useful advice. Do not lie and deceive. 3) Be kind to the body, do good things to each other, help each other bodily with humility. know how to honor not harass or bully each other Do not hurt each other to suffer Do the right thing all the time 4) Satharana-bhogi, share common interests with fairness, even if it is

obtained only in small amounts, but distributed for common consumption. Share happiness together. 5) Silasamanyuta Behave in good faith consistently Behave with discipline like others Do not behave in a way that is divided to the point of being harassed by others or insulting the group. 6) Titthi Samanayuta respect the opinions of others Adhere to the principles of goodness, reason, and ideals continuously. with 4 participation principles, consisting of 1) Participation in decision-making, 2) Participation in operations, 3) Participation in receiving benefits, and 4) Participation in inspection and evaluation.

Keywords: participation, Buddhist Community Development, Community development according to *Sāraṇīyadhamma*

บทนำ

กระบวนการพัฒนาของประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะรับวัฒนธรรม ความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของต่างถิ่นเข้ามาพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่าปัจจุบันสังคมไทยถูกครอบงำด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทางความคิด และภูมิปัญญาตะวันตกจนตกเป็นทาสของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม วัตถุนิยมและบริโภคนิยม ตลอดจนกระแสความทันสมัยที่มาจากโลกตะวันตกและมีอิทธิพลครอบคลุมทั่วโลก คนไทยและสังคมไทยได้ถูกกระแส เหล่านี้ผลักดันให้ปรับเปลี่ยนความคิด คุณค่า และความเชื่อเกี่ยวกับชีวิตจนก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกที่ผันแปรไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน จึงเป็นเหตุให้ “สังคมมี ปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน” ชุมชนเป็นสังคมขนาดกลางที่เชื่อมโยงสังคมขนาดเล็ก คือ บ้าน วัด โรงเรียน กับสังคมใหญ่ คือ ประเทศชาติ และโลก ชุมชนมีทั้งบุคคล องค์ความรู้และ สถานที่ที่สามารถให้การศึกษา ในการพัฒนาคน ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพชุมชนหรือท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่เป็นอยู่ ในสังคมนั้น ๆ จะมีวิถีชีวิตตามสภาพของแต่ละท้องถิ่นสามารถนำเอาทรัพยากรในท้องถิ่นนั้น ๆ มาใช้ได้อย่างมีคุณค่า เกิดประโยชน์ และรู้จักวิธีการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ให้คงอยู่กับชุมชน สิ่งที่มีคุณค่าต่อการดำรงวิถีชีวิตที่แท้จริง นั่นคือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพราะภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นความรู้ที่ได้สั่งสมจาก ประสบการณ์ของคนในชุมชนมาเป็นเวลานาน มีการเชื่อมโยงศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่งด้วยวิธีการที่ง่ายและเหมาะสมตามสภาพของแต่ละท้องถิ่นหากพิจารณาอย่างรอบด้านแล้ว พบว่า ชุมชนในยุคปัจจุบันมีความอ่อนแอ เนื่องจากขาดวัฒนธรรมในความมีน้ำใจ ความเอื้ออาทร ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความรักความหวงแหนในชุมชนน้อยลง เกิดการ เปลี่ยนแปลงในชุมชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้ง สภาพปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย การแก้ไขปัญหานั้นทำได้ยากขึ้น ศักยภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้หายไป ชุมชนจึงขาดรากฐานในการพัฒนา

ตนเอง แต่ในทางตรงข้ามชุมชนที่มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองได้อาศัยวัฒนธรรม ประเพณี พิธีกรรมความเชื่อและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน ชุมชน มีจิตวิญญาณผูกพันกัน มีความรักใคร่ สามัคคีช่วยเหลือแบ่งปันกันสามารถควบคุม และจัดการปัญหาท้องถิ่นด้วยภูมิปัญญาของ ตนเองในด้านต่าง ๆ เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง พร้อมรับผลกระทบจากภายนอกได้ (อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์, 2540) การจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนววิถีพุทธ นับเป็นบทบาทที่สำคัญอีกครั้งหนึ่งที่แสดงถึงความพยายามนำแนวคิดที่เคยมีมาแต่อดีตซึ่งศาสนาเคยให้ผู้คนมาแล้ว เพราะวัดในอดีต ไม่ได้สอนเรื่องจิตใจอย่างเดียว หากแต่ยังอำนวยความสะดวกทางวัตถุแก่บุคคล เช่น เป็นแหล่งสมบัติกลางแก่ชุมชนสามารถหยิบยืมมาใช้ได้ ในด้านสังคมนั้นวัดยังเป็นสถานที่พบปะ ประชุม สังสรรค์ ในคราวที่มีงาน เทศกาลต่าง ๆ นอกจากนั้น พิธีกรรมต่าง ๆ ยังสามารถหล่อหลอมจิตใจของชาวบ้านทุกคนเป็นหนึ่งเดียวกันได้ แม้กระทั่งยามมีข้าศึกศัตรู เข้ามารุกราน ยังได้อาศัยพระผู้ทรงวิทยาคม เป็นเป็นศูนย์รวมจิตใจให้มีความกล้าหาญ ปกป้องถิ่นกำเนิดของตน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่อยู่ในความทรงจำของผู้คนที่ผ่านวัยมาไม่น้อย กว่า 40 - 50 ปี คำว่า ชุมชนวิถีพุทธ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ทุกคนมองเห็นว่าน่าจะเป็นทางออกหนึ่งของสังคมไทย ดังนั้นจึงต้องมีการเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้ยึดวิถีพุทธมาใช้ในการดำเนินชีวิต คือ การบริโภคนิยมเพื่อบำบัดความทุกข์เวทนาเกิด จากทางสรีระภาพหรือความจำเป็นทางชีวภาพ เพราะถ้าหากไม่ได้รับการบำบัด ร่างกายไม่สามารถดำรงอยู่ได้ปัญหาก็ไม่สามารถเกิดได้ เพราะปัญหาเป็นสิ่งที่ช่วยระงับความทุกข์ได้ อย่างแท้จริง เมื่อปัญญาเกิดมนุษย์ก็จะสามารถบรรลุไปถึงขั้นความสุขในระดับที่ถือว่า เป็นระดับความสุขที่ไม่จำเป็นต้องบริโภค แล้ว เช่น ความสุขจากการมีความเมตตา กรุณาผู้อื่น หรือความสุขจากการช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความทุกข์ของเขาสงบเบา (ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, 2543 หน้า 227)

ยุคโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลให้สังคมโลกมีลักษณะเป็นพลวัตที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี ความคิด เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และการเมือง หรือที่เราเรียกว่า “กระแสโลกาภิวัตน์” (Globalization) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปทั่วโลกอย่างรวดเร็ว สำหรับประเทศไทยนั้นได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการพัฒนายุทธศาสตร์ของไทย 6 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาท้องถิ่นยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารงาน ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์กร ที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

สังคมไทยเป็นสังคมพุทธศาสนิกชนส่วนใหญ่ของประเทศ การพัฒนาชุมชนโดยบูรณาการตามแนวทางหลักธรรมในพระพุทธศาสนาจึงน่าจะเป็นกระบวนการเสริมสร้างให้ชุมชนมีการรวมตัวอย่างเข้มแข็ง ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีการร่วมคิดร่วมเรียนรู้สู่การปฏิบัติ มีการจัดการองค์ความรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ตามภูมิสังคม

ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการ ดำเนินชีวิตบนฐานทรัพยากร ภูมิปัญญาและวิถีวัฒนธรรมชุมชน ด้วยความรอบคอบและ ระมัดระวัง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรัก ความเอื้ออาทร มีความสามัคคี เสียสละ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่น จึงเป็นการอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็น หลักในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันของคนในชุมชน เพื่อมุ่งไปสู่ความสุขที่เกิดจาก ความสมดุล ความพอประมาณอย่างมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ ชุมชนสามารถบริหารจัดการใช้ประโยชน์จากทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคมทุนทาง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ อย่างมีดุลยภาพสอดคล้อง เชื่อมโยงกับขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมชุมชนตามวิถีชีวิตของพุทธศาสนิกชน ดังนั้นจึงสมควรอย่างยิ่งที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาชุมชนและการสร้างเครือข่ายชุมชนโดยบูรณาการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขัณฑ์ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสราณียธรรมกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขัณฑ์ จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักสราณียธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขัณฑ์ จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขัณฑ์ จังหวัดร้อยเอ็ด เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชน จำนวน 308 คน ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักสราณียธรรม 6 กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขัณฑ์ จังหวัดร้อยเอ็ด เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 รูป/คน ได้แก่ พระสงฆ์ ผู้บริหารผู้นำชุมชน นักวิชาการพัฒนาชุมชนและประชาชน วิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขัณฑ์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 12 หมู่บ้าน จำนวน 1,323 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐาน 5 ระดับ (5 Rating Scale) โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1.2.1 ลักษณะเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและหลักสภาราษฎรธรรม 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด และเพื่อศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักสภาราษฎรธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรม

1.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาหลักการและทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและหลักสภาราษฎรธรรม 6

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3) ขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) สร้างเครื่องมือ

5) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

6) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย (Item-Objective Congruence Index : IOC) ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 ชุด นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.801

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ประสานกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร และกำนันตำบลบึงนคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลกับประชาชนตำบลบึงนคร อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 308 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง นำไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของ แบบสอบถามโดยใช้ตารางแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม จำนวน 10 รูป/คน ได้แก่ พระสงฆ์ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ นักวิชาการ และประชาชน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview) ที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้น โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ประสานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ กำหนดวัน เวลา และสถานที่และดำเนินการสัมภาษณ์ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีจัดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการจัดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิค การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) สังเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	3.70	0.83	มาก
๒. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.71	0.85	มาก
๓. ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	3.82	0.86	มาก
๔. ด้านการมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล	3.77	0.81	มาก
รวม	3.75	0.84	มาก

จากตารางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลคำเตยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับการมีส่วนร่วมจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ และด้านการมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.81) และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.85) ด้านที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 0.83)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบูรณาการหลักสราณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 2 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบูรณาการหลักสราณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

หลักสราณียธรรม 6	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านเมตตาการุณกรรม	4.30	0.86	มาก
๒. ด้านเมตตาวิจิตรกรรม	4.09	0.89	มาก
๓. ด้านเมตตาโมกขกรรม	4.15	0.84	มาก
๔. ด้านสาธารณโภคิตา	4.35	0.86	มาก
๕. ด้านศีลสามัญญตา	4.27	0.84	มาก
6. ด้านทวิญญูสามัญญตา	4.28	0.86	มาก
รวม	4.24	0.87	มาก

จากตารางการบูรณาการหลักสราณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่มีค่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านสาธารณโภคิตา ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ ด้านเมตตาการุณกรรม ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.86) ด้านทวิญญูสามัญญตา ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.86) ด้านศีลสามัญญตา ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.84) และด้านเมตตาโมกขกรรม ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าระดับความคิดเห็นของประชาชนในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ด้านเมตตาวิจิตรกรรม ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.78)

3. หลักสารณียธรรม 6 มีความสัมพันธ์กับหลักการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ระดับความสัมพันธ์สูงมาก

ตารางที่ 3 หลักสารณียธรรม 6 มีความสัมพันธ์กับหลักการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชน

การมีส่วนร่วมของประชาชน	
	ค่าสหสัมพันธ์
หลักสารณียธรรม 6	.824**
	P
	0.01
	ระดับความสัมพันธ์
	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรม โดยสรุปดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอแนะความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ควรเปิดโอกาสและช่องทางการรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชน แล้วนำไปกำหนดในแผนงาน มีการประชาสัมพันธ์โครงการหรือกิจกรรมพัฒนาที่จะนำไปดำเนินการในชุมชน โดยให้ครอบคลุมพื้นที่ มีกิจกรรมพัฒนาชุมชนควรเป็นกิจกรรมที่ชุมชนเสนอความต้องการ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแก้ไขปัญหาอุปสรรค โอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้ดำเนินการในกิจกรรมการการณรงค์ต่างๆ ที่กำหนดในแผนการดำเนินงานพัฒนาและเสนอความต้องการพัฒนาของชุมชน เปิดโอกาสให้ประชาชนส่วนร่วมดำเนินงานในกิจกรรมพัฒนาชุมชน กิจกรรมตามประเพณีและวิถีชุมชน ให้ประชาชนได้ร่วมจัดทำข้อมูลชุมชนเพื่อการพัฒนาการดำเนินงาน ประชาชนควรได้รับการอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร โดยการเปิดรับข้อเสนอให้หลายช่องทาง ให้ประชาชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบผลการดำเนินงานของทุกโครงการที่ดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการคนในชุมชนและสามารถตรวจสอบได้ ให้มีการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน จัดสรรโครงการพัฒนาลงสู่ชุมชน ด้วยการกระจายให้ทุกหมู่บ้านอย่างเป็นธรรม เพิ่มโครงการสร้างงานสร้างรายได้ในชุมชน มีการขยายเขตหรือเพิ่มเติมความสว่างของไฟฟ้าในชุมชน ทุกหมู่บ้าน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมการเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร

5. แนวทางการบูรณาการหลักสารณียธรรม 6 กับหลักการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยหลักสารณียธรรม 6 ด้าน คือ 1) เมตตามโนกรรม เป็นความคิดที่ดี มองโลกในแง่ดีมีความปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่เรื่องที่ดีสร้างสรรค์ให้กัน ไม่มีความหึงหวง ไม่มีอคติ ให้โอกาสซึ่งกันและกันและให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ 2) เมตตาวจีกรรม พูดแต่สิ่งที่ดี พูดด้วยเจตนาที่เป็นความหวังดี พูด

ให้กำลังใจ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดซ้ำเติมบั่นทอนกำลังใจ ไม่นินทาใส่ร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลัง พูดคำแนะนำที่ดีและมีประโยชน์ ไม่โกหกหลอกลวง 3) เมตตาการุณยธรรม ทำดีต่อกัน ช่วยเหลือกันทางกายด้วยความนอบน้อม รู้จักให้เกียรติ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ทนทุกข์ ทำสิ่งที่ถูกต้องตลอดเวลา 4) สาธารณโภคี แบ่งปันประโยชน์ร่วมกันด้วยความเป็นธรรมแม้สิ่งนั้นได้มาเพียงเล็กน้อยแต่แจกจ่ายเพื่อร่วมบริโภค แบ่งปันความสุขร่วมกัน 5) สีสสามัญญตา ประพฤติในสุจริตความดีอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนมีระเบียบวินัยเหมือนผู้อื่น ไม่ประพฤตินทางที่แตกแยกจนถูกผู้อื่นรังควานหรือดูถูกหมุ่คณะ 6) ทิฏฐิสามัญญตา เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นในหลักความดีมีเหตุผลเป็นอุดมคติอย่างต่อเนื่อง กับหลักการมีส่วนร่วม 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขัณฑ์ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น

1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นด้านที่ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นลำดับที่ 4 ในจำนวน 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมเข้าดำเนินกิจกรรมรับฟังข้อมูลข่าวสาร เพื่อแก้ไขปรับปรุงโครงการต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาในชุมชนมากที่สุด รองลงมาได้ คือ มีส่วนได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาและความต้องการ มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชน มีส่วนได้ตัดสินใจแสดงความคิดเห็น ในโครงการ/กิจกรรมในชุมชน และมีส่วนในการคัดเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินงานพัฒนาในชุมชน ประเด็นที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอดงขัณฑ์ จังหวัดร้อยเอ็ดน้อยที่สุด คือ มีส่วนในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคจากการบริหารงาน/กิจกรรมโครงการพัฒนาในชุมชน โดยมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

2. ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นด้านที่มีค่าระดับการมีส่วนร่วมเป็นลำดับที่ 3 จากทั้งหมด 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมและประเพณีที่ชุมชนจัดขึ้นมากที่สุด รองลงมา คือ ประชาชนมีส่วนร่วมในการช่วยประสานงานให้คนในชุมชนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อชุมชน มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การรณรงค์ป้องกันยาเสพติด มีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมการพัฒนาของชุมชน เช่น การปรับภูมิทัศน์ ระบบสาธารณูปโภค การจัดการสิ่งแวดล้อม และประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน โดยมีส่วนร่วมในระดับมาก ประเด็นที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของชุมชน โดยมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

3. ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนได้รับการบริการ การจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนจากโครงการความร่วมมือกับ อบต.บึงนคร เช่น การกำจัดขยะมูลฝอย มากที่สุด รองลงมา คือ มีรายได้จากโครงการสร้างงานในชุมชน เช่น ค่าจ้างงานผลิตภัณฑ์ชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมได้รับความสะดวกจากบริการสาธารณะของชุมชน เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ประชาชนมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากการติดตั้งโคมไฟส่องสว่างถนนในชุมชน และมีส่วนได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงจากองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร หรือผู้นำชุมชน ตามลำดับ ข้อที่ประชาชนมีส่วนร่วมมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือ ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุข เช่น การเยี่ยมบ้านโดย อสม. การกำจัดลูกน้ำ

4. ด้านการมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอโครงการ กิจกรรมการพัฒนาที่จัดขึ้นในชุมชน มากที่สุด รองลงมา คือ มีส่วนร่วมการเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมพัฒนาในชุมชน มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมการพัฒนาในชุมชน นำไปสู่การแก้ไขปัญหา อบต.บึงนคร เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา และประชาชนมีส่วนร่วมติดตามผลการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมการพัฒนาในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ โดยมีส่วนร่วมในระดับมากทุกข้อ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีธรรมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมให้ข้อมูลในการประเมิน โครงการ กิจกรรมการพัฒนาในชุมชนแนวทางการบูรณาการหลักสธารณียธรรม 6 กับหลักการมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยหลักสธารณียธรรม 6 ด้าน คือ 1) เมตตาโมกขธรรม เป็นความคิดที่ดี มองโลกในแง่ดีมีความปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่เรื่องสร้างสรรค์ให้กัน ไม่มีความหึงหวง ไม่มีอคติ ให้โอกาสซึ่งกันและกันและให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ 2) เมตตาจริยธรรม พูดแต่สิ่งที่ดี พูดด้วยเจตนาที่เป็นความหวังดี พูดให้กำลังใจ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดซ้ำเติมบั่นทอนกำลังใจ ไม่นินทาใส่ร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลัง พูดคำแนะนำที่ดีและมีประโยชน์ ไม่โกหกหลอกลวง 3) เมตตาการุณธรรม ทำดีต่อกัน ช่วยเหลือกันทางกายด้วยความนอบน้อม รู้จักให้เกียรติ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ทรมาน ทำสิ่งที่ถูกต้องตลอดเวลา 4) สาทธณโกติ แบ่งปันประโยชน์ร่วมกันด้วยความเป็นธรรมแม้สิ่งนั้นได้มาเพียงเล็กน้อยแต่แจกจ่ายเพื่อร่วมบริโภค แบ่งปันความสุขร่วมกัน 5) สีสสามัญญตา ประพฤติในสุจริตความดีอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนมีระเบียบวินัยเหมือนผู้อื่น ไม่ประพฤตินทางที่แตกแยกจนถูกผู้อื่นรังควานหรือดูถูกหมุ่คณะ 6) ทิฏฐิสามัญญตา เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นในหลักความดีมีเหตุผลเป็นอุดมคติอย่างต่อเนื่อง กับหลักการมีส่วนร่วม 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้และเข้าใจเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดและบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

1.2 การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการใช้กำหนดในเรื่องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้สอดคล้องกับกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการดำเนินการ

1.3 การนำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจของส่วนงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการนำหลักสราณียธรรมเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

2.2 ควรศึกษารูปแบบการนำหลักสราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนแบบยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กิริติ กมลประเทืองกร. (2559). การจัดการชุมชน ชุมชนเข้มแข็ง วิถีพุทธ. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 12(3),94-107

ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร.(2543).วาทกรรมการพัฒนา: อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกลักษณ์ และความเป็นอื่น.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิภาษา.

ประกอบ กรรณสูตร.(2542).สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์.

อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์. (2540).ระบบการศึกษากับชุมชน : กรอบความคิดและข้อเสนอเพื่อการวิจัย.กรุงเทพมหานคร : แพลนพรีนติ้ง.

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
The Factors analysis of Digital Competency for Education Management
Administrators Under The Loei Primary Education Area 1

นวพัฒน์ ชัชวาลย์
กรรณิกา ไวโสภา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Nawaphat Chatchawan
Dr.Kunnika Vaisopha
Department of Educational Administration Mahamakut Buddhist University
Email: nawaphat.cha@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 15 กุมภาพันธ์ 2566; วันแก้ไขบทความ 7 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 10 มีนาคม 2566
Received: February 15, 2023; Revised: March 7, 2023; Accepted: March 10, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 2) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนขององค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ดิจิทัล 2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการบริหารจัดการและนำองค์กรดิจิทัล และ 4) ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล

2. โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณา ค่า $p\text{-value} = 0.07$ ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.41 SRMR เท่ากับ 0.01 RMSEA เท่ากับ 0.03 NFI เท่ากับ 0.99 NNFI เท่ากับ 1.00 CFI เท่ากับ 1.00 GFI เท่ากับ 0.99 AGFI เท่ากับ 0.96

คำสำคัญ : สมรรถนะดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, ดิจิทัล

Abstract

The objectives of this dissertation were as follows: 1) to explore the factors analysis of digital competency for education management administrators under the Loei primary education area 1 2) to examine the goodness of the factors analysis of digital competency for education management administrators under the Loei primary education area 1 with empirical data measurement, while the confirmatory factor analysis of data was also conducted. The data of this quantitative research were collected from 500 samples consisting of basic school administrators under the Loei primary education area 1 in the academic year 2022. The five-scale questionnaire was the research tool. The data were analyzed by mean, standard deviation, distribution coefficient, and factor analysis through computerized statistical program.

According to research results:

1. The factors analysis of digital competency for education management administrators under the Loei primary education area 1 included four components: (1) Digital literacy (2) Digital Vision (3) Management and Digital Leadership and (4) Digital Culture.

2. The measurement model of each component developed from the theory and research was positively consistent with the empirical data; P-value = 0.17, Chi-square/df = 1.24, SRMR = 0.01, RMSEA = 0.03, NFI = 0.99, NNFI = 1.00, GFI = 0.99 and AGFI = 0.97

Keywords: Digital competency, Education management administrators, Digital

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อโลกหลายด้าน สิ่งหนึ่งที่พลเมืองโลกได้เผชิญในศตวรรษที่ 21 คือ การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ (สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศองค์การมหาชน, 2562) เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น ถือเป็นยุคเปลี่ยนผ่านมาสู่ยุคดิจิทัล เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการมุ่งหวังไว้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่ควรใส่ใจ เรียนรู้ ศึกษา เพราะคือโอกาสที่จะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน รู้ทันโลก และก้าวทันสถานการณ์ องค์กรจำเป็นต้องปรับให้ทันตามยุคสมัยสิ่งที่ทำให้องค์กรปรับตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถขับเคลื่อน

องค์กรสู่เป้าหมายได้ (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2562) ดังนั้น การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ โดยการใช้การสื่อสารทางโซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา (Sheninger, 2014) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานด้วยสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในเรื่องของความคิด ทักษะคิด ความเป็นผู้นำ และการปฏิบัติตน โดยต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ปรับโครงสร้างองค์กร แผนงาน และวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับองค์กรดิจิทัล ส่งเสริมและสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ และการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรที่ทันสมัย รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่อไปในอนาคต

จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นจะต้องรู้จักทักษะดิจิทัล ซึ่งถือเป็นเครื่องมือและวิธีการสำคัญในการทำงานในยุคดิจิทัล ก่อให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมดิจิทัลใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนบนพื้นฐานของการหลวมรวมเทคโนโลยี เริ่มจากการตั้งเป้าหมาย สำหรับการจัดการศึกษาในอนาคตให้ชัดเจนก่อน จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์และนำเอาเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลที่เหมาะสมมาปรับใช้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นๆ (ทินกร บัวชู, 2562) และยังสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมความสามารถด้านดิจิทัลที่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) ผู้นำในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างองค์กรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันในโลกยุคดิจิทัลที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากที่กล่าวมาการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในหลักการบริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนซึ่งจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก พัฒนาความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง ตามที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของตัวชี้วัดความสามารถทางดิจิทัลที่แตกต่างกัน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัล และวิเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาว่าแท้จริงแล้วประกอบไปด้วยตัวชี้วัดใดบ้าง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไม่หยุดนิ่ง และช่วยนำไปสู่การพัฒนา และการวางนโยบายในการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะดิจิทัลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนขององค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,383 คน ปีการศึกษา 2565

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 500 คน โดยใช้เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 ต่อ 1 ตัวแปร (Schumacker; & Lomax, 1996: Hair et al.1998);(นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Cluster Random Sampling) โดยใช้อำเภอและตำแหน่งเป็นหน่วยสุ่ม และเก็บข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบคำถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ดิจิทัล (Digital literacy) 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) 3) การบริหารจัดการและนำองค์กรด้านดิจิทัล (Management and Digital Leadership) และ 4) วัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture)

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นผู้วิจัยทำการสรุปองค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่จะนำมาสร้างเครื่องมือในการวัดตัวแปร
3. เขียนนิยามศัพท์เฉพาะตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งได้จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. สร้างข้อคำถาม ให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ ได้แก่แบบสอบถามความรู้ดิจิทัล แบบสอบถามวิสัยทัศน์ดิจิทัล แบบสอบถามการบริหารจัดการและนำองค์กรด้านดิจิทัล และแบบสอบถามวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) หรือนำข้อความจากงานวิจัยอื่นๆ ที่ทำการวัดองค์ประกอบเดียวกันมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของงานวิจัย
5. นำข้อคำถามทั้งหมดให้อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามตัวแปร และนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม
6. นำแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเพื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปรวมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
7. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
8. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น ไปทดลองใช้ (Try- Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ หรือค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือ (Item total correlation) คัดเลือกเฉพาะค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
9. นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน (หาความเชื่อมั่นที่ละตัวแปรของตัวแปรสังเกตได้) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1. ติดต่อขอจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย มีการขอความยินยอมก่อนการทำแบบสอบถาม แล้วให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจ นำออกข้อมูลที่รวบรวม มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลบรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อแสดงลักษณะของการแจกแจงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

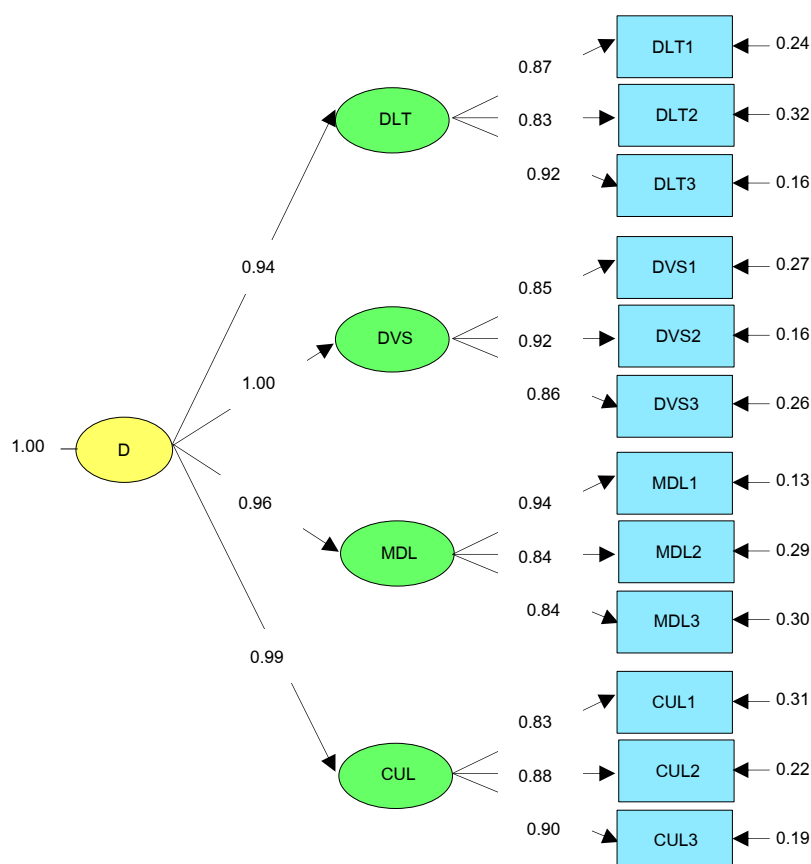
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อแสดงลักษณะการแจกแจงข้อมูล ของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) สามารถดูค่าที่ Outlier ตรวจสอบที่ ค่าเฉลี่ย ความเบ้และความโด่ง สามารถแสดงว่าการกระจายตัวอยู่ในเกณฑ์ปกติ

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวแปรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวแปร และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นการวิเคราะห์จึงแยกเป็นสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ขั้นที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบความรู้ดิจิทัล มี 3 ตัวแปร คือ 1) ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล องค์ประกอบวิสัยทัศน์ดิจิทัล มี 3 ตัวแปร คือ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ องค์ประกอบการบริหารจัดการและนำองค์กรด้านดิจิทัล มี 3 ตัวแปร คือ 1) ส่งเสริม และพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีให้กับบุคลากรในองค์กร 2) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาองค์กร และ 3) ความร่วมมือ องค์ประกอบวัฒนธรรมดิจิทัล มี 3 ตัวแปร คือ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร และ 3) สร้างโอกาสในการทดลองสิ่งใหม่ๆ

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการและนำองค์กรดิจิทัล และด้านวัฒนธรรมดิจิทัล ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้



Chi-Square= 43.61, df= 31, P-value= 0.07, RMSEA= 0.03

ภาพที่ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า p-value (ของ χ^2) เท่ากับ 0.07 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.41 SRMR เท่ากับ 0.01 RMSEA เท่ากับ 0.03 NFI เท่ากับ 0.99 NNFI เท่ากับ 1.00 CFI เท่ากับ 1.00 GFI เท่ากับ 0.99 AGFI เท่ากับ 0.96

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ดิจิทัล มี 3 ตัวแปร 2) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การบริหารจัดการและนำองค์กรดิจิทัล และ 4) วัฒนธรรมดิจิทัลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจึงพบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนอยู่ในระดับดี ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องใกล้เคียงกับผลการวิจัยของอะลา มุตกา (Ala-Mutka, 2011) ซึ่งศึกษาและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของพลเมืองพบว่า รูปแบบแนวคิดหลักของสมรรถนะดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและการใช้สื่อสารสนเทศ 2) ทักษะและความรู้ขั้นสูงสำหรับการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การเรียนรู้การแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วม และ 3) ทักษะคิด วิเคราะห์ วัฒนธรรม ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะ คิตรีเริ่ม ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ สอดคล้องกับ มาร์ซาโน, วอเตอร์ส, และแมคนัลตี (Marzano, Waters, and McNulty, 2005) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้มีส่วนต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับภานุมาศ จันทศรี (2562) ได้เสนอโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารเชิงดิจิทัล การสร้างวิถีการเรียนรู้เชิงดิจิทัล การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ การสร้างวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ ซัลลิแวน (Sullivan, 2017) ที่ได้เขียนบทความเกี่ยวกับทักษะที่ผู้นำดิจิทัลควรมี ได้แก่ การรู้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ การแสดงตน การสื่อสาร การปรับตัว การตระหนักในตนเอง และการรับรู้ทางวัฒนธรรม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ International Society for Technology in Education: ISTE (2009) ที่ได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านทักษะ

ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล นอกจากนี้องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ขวลิขิต เกิดทิพย์ (2553) ระบุว่า ผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสิ่งต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนไทย ผู้บริหารจำเป็นต้องตื่นตัวด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสามารถด้านเทคโนโลยี และเป็นผู้อำนวยการประสานงานด้านเทคโนโลยีแก่ผู้อื่น มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ใช้และเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่อง และรู้จักนำความรู้เหล่านั้นไปบูรณาการร่วมกับการจัดการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวอย่างมีความหมาย ตลอดจนใช้อิทธิพลอำนาจ และจูงใจครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ตระหนักเห็นประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการจัดการศึกษา มุ่งให้เกิดความคุ้มค่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น โดยสามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบความรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้ยุคใหม่ปัจจุบัน ที่ผ่านยุคพลิกผันที่ผ่านมาได้เกิดการตื่นตัวด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมากมีการนำเทคโนโลยีที่หลากหลายมาใช้ทางการศึกษาถือเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้ และเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัว ให้ทันยุคและองค์ประกอบดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จึงต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความรอบรู้ด้านดิจิทัล (Digital literacy) ซึ่งสอดคล้องกับ แววดา เตชาทวิวรรณ และ อัจศรา ประเสริฐสิน (2559) ที่ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความรู้ดิจิทัลสำหรับนักศึกษาไทย มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการปฏิบัติ 2) ทักษะการคิด 3) ทักษะการร่วมมือ 4) ทักษะการตระหนักรู้ สอดคล้องกับสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2559) อธิบายถึงลักษณะของความรู้ดิจิทัลว่า เป็นทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนสำคัญได้แก่ 1) ใช้ (Use) 2) เข้าใจ (Understand) 3) สร้าง (Create) 4) ซึ่งความรู้ดิจิทัลยังเป็นสมรรถนะที่ประกอบไปด้วยความหลากหลายของทักษะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งทักษะเหล่านั้นอยู่ภายใต้ทักษะดังต่อไปนี้ 1) การรู้สื่อ 2) การรู้เทคโนโลยี 3) การรู้สารสนเทศ 4) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น 5) การรู้การสื่อสาร และ 6) การรู้สังคม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับอรรถ ชูกระเดื่อง (2561) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความรู้ดิจิทัล 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้าง (Creation) 2) การใช้งาน (Usage) 3) การเข้าถึง (Accession) 4) การสื่อสาร (Communication) 5) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) 6) ทักษะการตระหนักรู้ (Awareness Skills)

2. องค์ประกอบวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยุคปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลที่กล่าวกันว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และไม่หยุดนิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ

มีวิสัยทัศน์ กระบวนทัศน์ใหม่ในการกำหนดแนวทางขององค์การที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น ซึ่งก็คือความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนขององค์การ สอดคล้องกับเชนนิ่งเกอร์ (Sheninger, 2014) ได้นำเสนอเสาหลักของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยต้องเป็นผู้มี 1) การสื่อสาร 2) การประชาสัมพันธ์ 3) การสร้างภาพลักษณ์ 4) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และ 5) การปรับตัววิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ สงบ อินทรมณี (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนัก เห็นความสำคัญ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่างๆ สอดคล้องกับ ดูบริน (Dubrin, 2007) กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จะมี 3 องค์ประกอบคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับเคบิเยเมรา (Kabyemera, 2014) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลจะต้องมี ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulate) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) 4) เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) 5) ทำงานเป็นทีม (Teamwork) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ทุกฝ่ายยอมรับ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การประเมินวิสัยทัศน์ และยังสอดคล้องกับสุชนา โกลวานิช (2563) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา สามารถสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถเรียนรู้ ปรับตัว พัฒนานตนเอง และสร้างนวัตกรรม โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายดิจิทัลและข้อตกลงร่วมกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ 3) การใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ และมีจรรยาบรรณ

3. องค์ประกอบการบริหารจัดการและนำองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีให้กับบุคลากรในองค์กร 2) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาองค์กร และ 3) ความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง เป็นความรับผิดชอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำ และเป็นที่ต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคน และการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น และผู้นำจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการที่ตอบสนองและแนวทาง ให้องค์การประสบความสำเร็จ เจริญรุ่งเรืองไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับกุลนที ทองจันทร์ (2561) ได้สรุปว่า ผู้บริหารการศึกษายุคใหม่ต่างก็นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้นเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ได้แก่ 1) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ 2) การนำ

นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล 3) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 4) การสร้างเครือข่ายข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศ 5) การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีเหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้การบริหารจัดการเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้น และยังสอดคล้องกับพิพจน์ พรหมพันธ์ (2561) ที่กล่าวว่า การที่เราจะก้าวสู่การเป็นคนที่มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการของสังคมในยุคของดิจิทัลนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาทักษะทางด้านไอทีอย่างน้อย 6 ด้าน 1) การยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ (Tool & Technologies) 2) การค้นหาและใช้งาน (Find & Use) 3) การสอนและเรียนรู้ (Teach & Learn) 4) การสื่อสาร และความร่วมมือ (Communication and Collaborate) 5) สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (Create and Innovate) 6) อัตลักษณ์ และสุขภาวะ (Identity & Wellbeing) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทินกร บัวชู (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญพบว่าต้องมีลักษณะ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture)

4. องค์ประกอบวัฒนธรรมดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กร และ 3) สร้างโอกาสในการทดลองสิ่งใหม่ๆ ทั้งนี้จะเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิสัยทัศน์ ทั้งองค์กร เพราะให้มีการพัฒนาไปพร้อมกันทั้งองค์กร ซึ่งทั้งนี้ก็เพื่อเป็นความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 การที่ผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้บริหารที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาและการทำงาน สอดคล้องกับณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เรียกว่า Digital Leadership ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล จะมีบทบาทและหน้าที่ในการผลักดันองค์กรที่แตกต่างจากเดิมในหลายมิติที่ประกอบด้วย 1) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องผสมผสานปัจจัย “3C” เข้าด้วยกัน คือ Climate (สภาพแวดล้อมการทำงาน) Culture (วัฒนธรรม) องค์กร และ Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความ ผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ 2) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องผลักดัน ให้หน่วยงานคิดค้นนวัตกรรมหรือบริการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง 3) เมื่อถึงเวลาต้องมีการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล สามารถปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ 4) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องกล้าที่จะพัฒนานวัตกรรม หรือบริการใหม่ๆ มาแทนที่กิจกรรมหรือบริการเดิมๆ ที่เริ่มล้าสมัย 5) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเข้าใจคุณลักษณะของ “Digital Worker” 6) องค์กรในยุคดิจิทัลเริ่มมีการนำระบบ Automation หรือหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาทำงาน ร่วมกับมนุษย์มากขึ้น สอดคล้องกับจิตรกร จันทร์สุข (2564) ที่ได้อธิบายว่า การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1)

ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล 2) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล 3) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและสร้างแบบประเมินสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในประเทศไทย

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะดิจิทัลของครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูและบุคลากรในองค์กรโดยการจัดการฝึกอบรมให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนขององค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เท่านั้น ดังนั้นควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยรูปแบบอื่น เช่น การสำรวจระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในจังหวัดเลย การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในประเทศไทย เป็นต้น

2.2 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา นวัตกรรมการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559- 2561). กรุงเทพฯ : กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ : กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กัญญารัตน์ สุขแสน. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต.

- กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (2564). ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. **วารสารการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14**. 14(1): 985-990.
- กุลนที ทองจันทร์. (2562). ผู้บริหารยุคใหม่กับเทคโนโลยีสารสนเทศ. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2565 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/429105>
- ขวลิต เกิดทิพย์, ผ.ว., ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และวสันต์ อติศัพท์,. (2552). รูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคใต้. **สงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**.
- ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย. (2562). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปรินิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. **วารสารวิชาการเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรมพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**, 7(1), 220-221.
- ทินกร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา The Status of Digital Leadership of Education Management Administrators. **วารสารเศรษฐศาสตร์สาร**, 13(2), 285-294.
- ธิดา แซ่ซัน และ ทศนีย์ หมอสอน. (2559). การรู้ดิจิทัล: นิยาม องค์ประกอบ และสถานการณ์ ในปัจจุบัน. **Journal of Information Science**, 34(4), 116-145.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. **โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2562). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล = Human resource development in the digital era**. กรุงเทพฯ : โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสน ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปกรณ์ ลีสกุล. (2561). **Leadership in Digital Era : ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2565. จาก <https://today.line.me/th/pc/article/Leadership+in+Digital+Era>
- ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). **การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ (2561). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0. **วารสารกสทช**, 2(ธันวาคม), 24-42.
- สุชญา โกมลวานิช และคณะ. (2563). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23**. ใน สุรศักดิ์ วงศ์รัตนชีวิน (บ.ก.) การประชุม วิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21 (น.700-708). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2563). **กรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย**. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565. จาก https://web.parliament.go.th/assets/portals/1/files/digital_competence_framework_for_thai_citizens.pdf.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **ยุค Digital 4.0 เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี**. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2565. จาก <http://www.ops.moe.go.th/ops2017>
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2559). **การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy)**. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2565, จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-/2632-digital-literacy>.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)**. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2565. จาก <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir>.
- เอกรัตน์ เชื้อวังคำ, วัลลภา อาริรัตน์. (2564). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. การประชุมผลงานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. วันที่ 24 มีนาคม 2564 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**.
- Ala-Mutka, K., Punieand, Y., & Redecker, C. (2008). **Digital competence for lifelong learning: policy brief**. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- American Institute for Research. (2009). **Evaluation of the school technology leadership initiative: (report 2)**. Washington DC: American Institutes of Research.
- ISTE. (2009). **National Educational Technology Standard for administrators**. Retrieved January 15, 2022 from <http://www.iste.org/standards/ISTE-standards/standards-Foradministrators>.
- Sheninger, E. (2013). **7 Pillars of Digital Leaders**. Retrieved January 15, 2022 from <http://www.teachthought.com/technology/7-pillars-digitalleadership-education>.
- Sullivan, L. (2017). **8 Skills Every Digital Leader Needs**. Retrieves January 16, 2022, from <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>

การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Developing the Potential of Monks to Teach Morality in Schools Affiliated with
Roi Et Sangha College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ชญชิตา ถาวะโร
พระครูสุตวรธรรมกิจ
สุกานดา จันทาวรีย์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
Chananchida Thawaro
Phrakhrusutaworathammakit
Sukanda Chantawaree
Master of Public Administration Program Roi-Et Buddhist college
Email: 6341702017@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ: 24 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่แก้ไขบทความ 7 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 10 มีนาคม 2566
Received: February 24, 2023; Revised: March 7, 2023; Accepted: March 10, 2023

บทคัดย่อ

การดำเนินงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นโครงการที่สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเป็นแนวทางให้พระสงฆ์ที่เข้ามาสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน มีศักยภาพความสามารถในการสอนได้ตรงตามหลักวิชาและถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลต่อการได้รับการยอมรับ เกิดความเชื่อมั่น น่าเลื่อมใส และศรัทธาต่อตัวพระผู้ซึ่งทำหน้าที่การสอนและเป็นผู้ที่จะดึงให้เยาวชนเข้ามาสู่ธรรมะ บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพการสอนตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 รูป โดยวิธีเทียบเกณฑ์ตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาปัญหาและอุปสรรค

และข้อเสนอแนะต่อการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน พบว่ายังขาดสื่อการสอนที่ทันสมัย ได้รับความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนค่อนข้างน้อย จำนวนคาบสอนน้อย และมักจะเป็นคาบสุดท้ายซึ่งทำให้นักเรียนมีความสนใจการเรียนน้อย และข้อเสนอแนะควรให้นักเรียนร่วมทำกิจกรรมของวัดและชุมชนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และมีเจตคติที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน ควรส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่าง ชุมชนและผู้ปกครอง และผลการศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพการสอนตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มีการจัดเนื้อหาการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ถ่ายทอดความรู้ครบถ้วนตามเนื้อหา มีการเสริมแรงโดยการยกย่อง ชมเชย ใช้เทคนิคกระตุ้น ให้นักเรียนสนใจใฝ่รู้ สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในเนื้อหา เน้นการปฏิบัติที่เห็นผลถึงการกระทำอย่างจริงจัง เชื่อมโยงให้มีการพัฒนาทักษะชีวิตในสังคมได้อย่างดี

คำสำคัญ : การพัฒนา, ศักยภาพ, พระสอนศีลธรรม

Abstract

The implementation of the Moral Teaching Project in schools is a project that creates benefits for society as a guideline for the monks who come to teach Buddhism in schools. Has the potential and ability to teach according to the theoretical principles and convey the teachings of Buddhism correctly which will affect acceptance Confidence, veneration, and faith in the monk who teaches and draws young people into Dharma. The objectives of this research were: 1) To study the teaching and learning management of Buddhist subjects in schools of moral monks in schools under the Roi Et Sangha College Mahachulalongkornrajavidyalaya University. 2) to study the problems and obstacles and suggestions for the teaching and learning management of moral monks in schools under the Roi Et Sangha College Mahachulalongkornrajavidyalaya University. And 3) to study ways to develop teaching potential according to the threefold principle (morality, concentration, wisdom) of moral monks in schools under the Roi Et Sangha College Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Method research data were collected by using a questionnaire from a sample of 210 monk by comparing the criteria according to the Krejcie and Morgan table and interviewed 10 key informants or people. The research tool was a questionnaire. The data was analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results showed that teaching and learning management of moral monks in schools under Roi Et Sangha College Mahachulalongkornrajavidyalaya University Overall it was at a high level. A study of problems and obstacles and suggestions for teaching and learning management of moral monks in schools. Found that there is still a lack of modern teaching materials received relatively little cooperation in teaching and learning small number of lessons And it's often the last class, which makes class appointments less interested in studying. And suggestions should lead students to participate in temple and community activities in order to build relationships and have good attitudes between the school and the community. Students should be encouraged to work with the community to create cooperation between community and parents. And the results of the study of the development of teaching potential according to the threefold principle (morality, concentration, wisdom), arrangement of teaching content in line with the current situation convey complete knowledge according to the content It is reinforced by praising, complimenting, inserting morals and ethics in the content. Focusing on practical actions that result in serious action linked to the development of life skills in society as well.

Keywords: Development, Potential, Monks to teach morality

บทนำ

สถานการณ์สังคมไทยในปัจจุบัน ชี้ให้เห็นประเด็นปัญหาวิกฤตอันน่าเป็นห่วงจากการพัฒนาที่ขาดความสมดุล โดยมุ่งสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลและสังคมรวมทั้งโครงสร้างและกลไกการบริหารและการจัดการต่าง ๆ ปรับตัวตามไม่ทัน เกิดความไม่สมดุลระหว่างการพัฒนาทางวัตถุกับการพัฒนาทางจิตใจ ก่อให้เกิดปัญหานานัปการ โดยเฉพาะต่อเด็กและเยาวชนในวัยเรียน เช่น ปัญหาสุขภาพจิต ปัญหาว่างละเมียดสติ การกลั่นแกล้งรังแก ความรุนแรง และการทารุณกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ปัญหายาเสพติด การไม่ประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและอาชีพ เป็นต้น การเกิดปัญหาดังกล่าวทำให้ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนวิธีการและกระบวนการในการบริหารงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของประเทศ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเยาวชนอันเป็นอนาคตของชาติ รากฐานของการพัฒนาประเทศต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพของประชากรภายในประเทศเป็นสำคัญ (พระครูสมุห์ประมวล ปภสฺสโร, 2562) จากอดีตจนถึงปัจจุบันพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในสังคมไทยมาโดยตลอดจัดเป็นสถาบันทางสังคมสถาบันหนึ่ง และได้ทำหน้าที่สืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่จนถึงปัจจุบันทุกวันนี้ พระสงฆ์ได้ทำหน้าที่ในการสืบทอด อายุพระพุทธศาสนา เท่านั้นแต่ยังได้ทำหน้าที่ในการช่วยเหลือสังคมสงเคราะห์

ในด้านต่างๆ หลายด้านด้วยกัน โดยเฉพาะบทบาทด้านการเผยแผ่ศาสนา เป็นบทบาทหลักดั้งเดิมแต่พุทธกาลที่พระองค์ทรงตรัสรู้เริ่มเผยแผ่พระธรรม ได้มอบหมายภารกิจแก่พระสงฆ์สาวกให้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม (พระมหาสุวาท สรวาทธ, 2562)

โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรมได้ดำเนินการโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 - 2550 โดยร่วมมือกับสำนักงานพระพุทธศาสนา ในการปลูกฝังกลมเกลียดด้วยหลักธรรมทางศาสนา เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันชีวิตให้มีสำนึกผิดชอบชั่วดีมีสติพิจารณา ยังคิดมีจิตใจใฝ่ดีและมีพลังใจที่เข้มแข็ง กรมการศาสนาจึงต้องการครูพระที่มีความสามารถในการสอนวิชาพระพุทธศาสนา เพราะในอดีตที่ผ่านมาครูพระมีน้อยไม่เพียงพอที่จะสอนในโรงเรียนได้ทุกแห่ง โดยในภาพรวมโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อสังคมไทย พระสอนศีลธรรมจะเป็นผู้ที่จัดให้เยาวชนเข้าสู่ธรรมะซึ่งเป็นงานที่ยากลำบากในสังคมไทยปัจจุบัน หากพระสอนศีลธรรมปฏิบัติงานได้ดีเป็นที่ศรัทธาของเยาวชนตลอดจนถึงผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง จะได้รับการยกย่องจากสังคม ในทางกลับกัน หากพระสอนศีลธรรมไม่สามารถสร้างศรัทธาได้ก็จะทำให้ภาพพจน์ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเสียหายและมีผลกระทบต่อการสนับสนุนของรัฐบาล หากไม่มีการปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นก็จะพบกับปัญหาและอุปสรรคอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อได้รับมอบภารกิจโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนพร้อมทั้งงบประมาณมาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อันพึงประสงค์ คือ นักเรียนได้รับการปลูกฝังในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมจากพระสอนศีลธรรม โดยตรงและคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับ จึงได้เตรียมแผนปฏิบัติการรองรับการดำเนินการโครงการพระสอนศีลธรรม อย่างเป็นระบบและได้ดำเนินการประสานงานกับคณะสงฆ์ สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการประชาสัมพันธ์โครงการฯ และจัดอบรมถวายความรู้เพิ่มประสิทธิภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนทั่วประเทศ เพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาและเพื่อปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง พร้อมกับมีความประพฤติที่ดีงามอย่างเป็นระบบ โดยจัดแผนการดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม (สำนักงานพระสอนศีลธรรม,2558) การดำเนินงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีความคาดหวังว่าจะเป็นโครงการที่สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม โดยต้องการใช้โครงการนี้ให้เข้าไปมีส่วนผลักดันสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทยด้วยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน มีพระที่จะนำหลักธรรมคำสอนผ่านกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับ คือ ผู้เรียนจะได้รับการปลูกฝังในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมจากพระภิกษุสงฆ์โดยตรง และผลจากการวิจัยของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า เป็นโครงการที่ดีมีผลทำให้เด็กปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปในทางที่ดีขึ้นอย่าง

ชัดเจน เป็นการลงทุนในโครงการที่คุ้มค่ามาก เพราะในภาพรวมพระสามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลได้ดี โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นส่วนงานที่ได้รับงบประมาณก่อตั้งโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2563 โดยมีพระสอนศีลธรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจำนวน 450 รูป 20 อำเภอ 447 โรงเรียน ดำเนินการสอนในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา คุณสมบัติของพระผู้สอนมีหลากหลายมีคุณวุฒิแตกต่างกันไป แม้ว่าจะมีการจัดอบรมหลักสูตรครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนก็ตาม บางรูปยังขาดประสบการณ์การสอน ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อระดับมาตรฐานการสอนตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ หากพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการสอนก็ส่งต่อความศรัทธา เชื่อมั่นจากนักเรียนและสถานศึกษาที่เป็นเครือข่ายมากยิ่งขึ้น (ปรีชา กันธิยะ, 2550)

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาศักยภาพของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางให้พระสงฆ์ที่เข้ามาสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน มีศักยภาพความสามารถในการสอนได้ตรงตามหลักวิชาและถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลต่อการได้รับการยอมรับ เกิดความเชื่อมั่น น่าเลื่อมใส และศรัทธาต่อตัวพระผู้ซึ่งทำหน้าที่การสอน หน่วยงานต้นสังกัดและบรรลัทธิประสงคค์ตามโครงการได้อย่างมีคุณภาพ

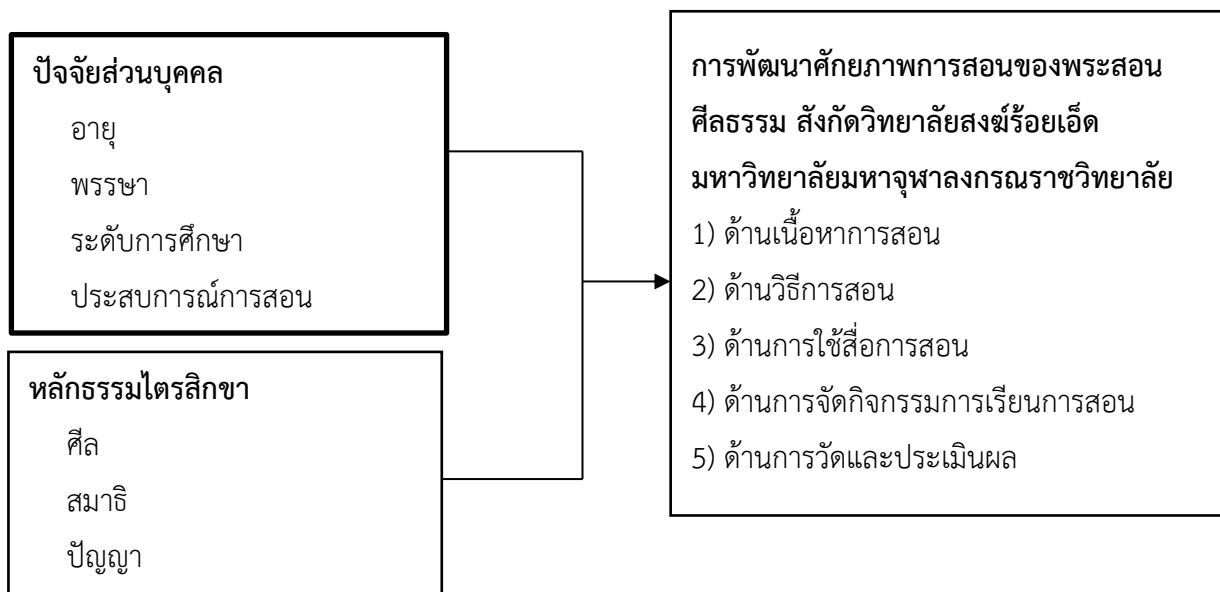
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพการสอนตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ พระสอนศีลธรรมตามโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด จำนวน 450 รูป

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด จำนวน 210 รูป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเทียบเกณฑ์ตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (Krejcie & Morgan, 1970) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Probability Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากจากรายชื่อ

2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรวัด 5 ระดับ (5 Rating Scale) และข้อคำถามปลายเปิด โดยศึกษาหลักการและทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตาม ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สาระพระพุทธานุศาสน์ในหลักสูตรหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านเนื้อหาการสอน 2) ด้านวิธีการสอน 3) ด้านการใช้สื่อการสอน 4) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดและประเมินผล และ

ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.821 แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ พรรษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน ของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (Numerical Rating Scale) (สุริย ศิริโกการภิรมย์, 2546 : 140) จำนวน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การกำหนดให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ดและนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ดและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

3.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง

3.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของ แบบสอบถามโดยใช้ตารางแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 2 รูป/คน ดังนี้ 1) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 2) พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน 3) ผู้บริหารโรงเรียน 4) ครูประจำชั้น 5) นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview) โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 4) สร้างแบบสัมภาษณ์สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

2.2 ลักษณะเครื่องมือ แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
- ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เพื่อพัฒนาศักยภาพการสอนของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ส่งถึงผู้ให้สัมภาษณ์
- 2) กำหนดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ ตามที่กำหนดไว้

3) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

4) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวม วิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยวิธีการ ดังนี้

- 1) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- 2) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียง เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 3) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- 4) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 90 รูป คิดเป็นร้อยละ 42.86 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพรรษา 11-20 พรรษา จำนวน 90 รูป คิดเป็นร้อยละ 42.86 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 90 รูป คิดเป็นร้อยละ 48.86 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 48 รูป และมีประสบการณ์การสอน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 112 รูป คิดเป็นร้อยละ 53.33

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดการเรียนการสอนของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การนำเสนอตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม

การจัดการเรียนการสอน	ระดับการดำเนินการ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเนื้อหาการสอน	3.88	0.83	มาก
2. ด้านวิธีการสอน	3.70	0.80	มาก
3. ด้านการใช้สื่อการสอน	3.53	0.86	มาก
4. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.80	0.81	มาก
5. ด้านการวัดและประเมินผล	3.84	0.81	มาก
รวม	3.75	0.84	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า การจัดการเรียนการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในสังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่า พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีระดับการดำเนินการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนตามความเป็นจริง โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการดำเนินการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนตามความเป็นจริง ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีระดับการดำเนินการมากที่สุด คือ ด้านเนื้อหาการสอน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=0.81) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.81) ด้านวิธีการสอน ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.80) และด้านที่มีระดับการดำเนินการน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้สื่อการสอน ($\bar{X} = 3.53$, S.D.=0.86) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน พบว่า ขาดสื่อการสอนที่ทันสมัย ได้รับความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนค่อนข้างน้อย การเดินทางระหว่างโรงเรียนที่ไปสอน ระยะทางไกลและไม่มีรถยนต์ส่วนตัวการจัดส่งเอกสารรายงานผลการดำเนินการสอนขาดเอกสารประกอบการสอนไม่มีคอมพิวเตอร์ส่วนตัวสำหรับใช้ในการสอน และจำนวนคาบสอนน้อย และมักจะเป็นคาบสุดท้ายซึ่งทำให้นักเรียนมีความสนใจการเรียนน้อย

ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอน พบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมไตรสิกขาแก่บุคลากรโดยเน้นที่การปฏิบัติจริงและจัดทำคู่มือการจัดการเรียนการสอนตามหลักไตรสิกขา ควรให้นักเรียนร่วมทำกิจกรรมของวัดและชุมชนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และมีเจตคติที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน ควรส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่าง ชุมชนและผู้ปกครอง ควรมีการอบรมบุคลากรในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวพุทธธรรมเพื่อให้ครูมีทัศนคติที่ตรงกัน ควรจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียนและชุมชน ควรส่งเสริมการฝึกสมาธิ เจริญปัญญาในชุมชนด้วย ควรประสานความร่วมมือในการดำเนินงานจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาอย่างจริงจังจากชุมชน และทำความเข้าใจแก่ผู้ปกครองในด้านการดำเนินงานจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา

4.ผลการศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เพื่อพัฒนาศักยภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา แม้ไม่ได้เป็นหลักสูตรที่เป็นรูปธรรม แต่ก็มีการวางแผนการจัดกิจกรรมบูรณาการตามหลักไตรสิกขาสู่การพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผ่านขบวนการด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา ส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำเข้าสู่บทเรียนสถานศึกษาบูรณาการตามไตรสิกขาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตของผู้เรียน โดยจำแนกเป็นประเด็น ดังนี้

4.1 ด้านเนื้อหาการสอน ควรการจัดทำเอกสารคำอธิบายรายวิชา หรือกำหนดเป้าหมายของผู้เรียนครอบคลุม ตามกระบวนการมีแผนการจัดการเรียนรู้ ลงสู่การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน มีการบูรณาการโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

4.2 ด้านวิธีการสอน ต้องชี้แจงให้เข้าใจถึง แนวทางในการเรียนการสอนและจุดประสงค์การเรียนรู้ การจัดเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง บูรณาการให้สอดคล้องกับสถานการณ์สังคม มีการกระตุ้น ให้เกิดความสนใจใฝ่รู้ตลอดเวลา ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมและแก้ปัญหาในการเรียนของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในระหว่างเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.3 ด้านการใช้สื่อการสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยี ควรสรรหาอุปกรณ์หรือเอกสารประกอบการเรียนการสอน ใช้สื่อการสอนหลายประเภทมีการใช้สื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาเอกสาร ประกอบการสอนเพียงพอกับจำนวนผู้เรียน มีการใช้สื่อการสอนหลายประเภทที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน

4.4 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรมีการจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตรโดยรวม คือ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมวางแผนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมสำคัญทางศาสนา มีการจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับธรรมะ และปัญาปัญหาในวันสำคัญทางศาสนา มีการส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาฐานที่เกี่ยวกับพุทธศาสนาในวัดหรือศาสนสถาน

4.5 ด้านการวัดและประเมินผล มีการวัดและประเมินผลทั้งภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎีโดยการตรวจการปฏิบัติงาน มีการบอกวิธีการวัดผลประเมินผลให้ทราบล่วงหน้า มีการทดสอบก่อนเรียนเพื่อวัดความรู้พื้นฐาน มีการชี้แจงผลการวัดและประเมินผลให้ทราบทุกครั้ง

สรุปและอภิปรายผล

แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนของครู พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกับสิ่งที่เรียนจริงๆ แล้วพิจารณาให้เป็นประโยชน์คุณ โทษ ตามความเป็นจริงด้วยตนเอง แล้วนำความรู้้นั้นมาเป็นหลักในการปฏิบัติตามอย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วย การฝึกปฏิบัติจริง สามารถนำเอาความรู้มาใช้เป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขาจะเน้นการฝึกปฏิบัติจริง มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนต้องสำรวมกาย วาจา และฝึกจิตใจให้ตั้งมั่นจนมีระเบียบความคิด ความสามารถคิดเป็นเหตุเป็นผลได้โดยตลอด การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา จึงเป็นกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งเป้าหมายที่แท้จริงของการศึกษา การศึกษาเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต และสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ครูผู้สอนจะต้องจะต้องเป็นผู้กำกับห้องเรียนโดยมีการทำกิจกรรมนั่งสมาธิก่อนการนำเข้าสู่บทเรียน มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของรายวิชา ทบทวนความรู้ เดิมเพื่อเชื่อมโยงความรู้ใหม่ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในระหว่างเรียน และมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดเนื้อหาสาระที่สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ใน

ชีวิตประจำวันได้ สะท้อนให้เห็นว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการพัฒนาผู้เรียนตาม หลักไตรสิกขา (ด้านศีล ด้านสมาธิ ด้านปัญญา) มีการจัดเนื้อหาการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ถ่ายทอดความรู้ครบถ้วนตามเนื้อหา มีการเสริมแรงโดยการยกย่อง ชมเชย ใช้เทคนิคกระตุ้น ให้นักเรียนสนใจใฝ่รู้ สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในเนื้อหา เป็นกัลยาณมิตรแนะนำในการแก้ปัญหา ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดวิทยาลัยสงฆ์ ร้อยเอ็ด พบว่า มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรจัดให้การฝึกอบรมไตรสิกขาแก่ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดยเน้นที่การปฏิบัติจริงและจัดทำคู่มือการจัดการเรียนการสอนตามหลักไตรสิกขา ควรนำนักเรียนร่วมทำกิจกรรมของวัดและชุมชนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และมีเจตคติที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนและครูผู้สอน ควรส่งเสริมให้นักเรียนทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนและผู้ปกครอง ควรมีการอบรมบุคลากรในเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวพุทธธรรมเพื่อให้ครูมีทัศนคติที่ตรงกัน ควรจัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียนและชุมชน ควรส่งเสริมการฝึกสมาธิ เจริญปัญญาในชุมชนด้วยและควรประสานความร่วมมือในการดำเนินงานจัดการเรียนรู้ตามหลัก ไตรสิกขาอย่างจริงจังจากชุมชน และทำความเข้าใจแก่ผู้ปกครองในด้านการดำเนินงานการจัดการ เรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา สอดคล้องกับการวิจัยของ พระมหาอานนท์ อานนโท (ศรีชาติ) (2561 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการวิจัย การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนทิววัฒนา แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา เป็นกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อาศัยกันและกันในองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ศีล หมายถึง การฝึกในด้านพฤติกรรม การจัดระเบียบระบบความรับผิดชอบความเสียสละ ความ กตัญญูการตรงต่อเวลา การมีระเบียบวินัย สมาธิหมายถึง การฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ความ ตั้งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่มีใจจดจ่ออย่างมีสมาธิ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ใน องค์กร ปัญญา หมายถึง การฝึกหรือพัฒนาในด้านปัญญา การรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัยไตร่ตรอง ตรวจสอบคิดการต่างๆ สร้างสรรค์การจัดการความรู้การคิดวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน สอดคล้องกับการวิจัยของ พระรัชเชวณ เตชวณโณ (2558:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการจัดการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขาในโรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒน์ (ทิววัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมโรงเรียนสะอาดร่มรื่นเป็นธรรมชาติเอื้อยสงบเอื้อต่อการเรียนการสอน ปัญหา คือ บุคลากรมีประสบการณ์ในการสอนตามหลักไตรสิกขาที่แตกต่างกัน รูปแบบ วิธีการ สอนของแต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน โดยมีข้อเสนอแนะให้ฝึกอบรมไตรสิกขาแก่บุคลากร โดยเน้นที่การปฏิบัติจริงและจัดทำ คู่มือการจัดการเรียนการสอนตามหลักไตรสิกขา ขณะที่โรงเรียนจัดบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรทั้งนักเรียน ครูและผู้ปกครอง ปัญหา คือ ครูและผู้บริหารมีความเป็นแบบอย่างที่ดีในโรงเรียนแต่ขาดการประสานสัมพันธ์ร่วมกับชุมชนในลักษณะที่เป็นโรงเรียนวิถีพุทธโดยเสนอแนะให้นักเรียนร่วมทำกิจกรรมของวัดและชุมชนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และเจต

คดีที่ติดต่อกัน สำหรับด้าน ผลผลิตนั้น โรงเรียนจัดกิจกรรม การพัฒนาศีล สมาธิและปัญญาอยู่เสมอส่งผลให้นักเรียนเป็นผู้มี สุขภาพจิตดีแจ่มใส ร่าเริงเบิกบาน ปัญหา คือ ยังไม่มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด โรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนานักเรียนตามหลักไตรสิกขา สอดคล้องกับการวิจัยของ **กรรณิการ์ อีร์สุจิ (2542:บทคัดย่อ)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้หนังสือนิทานประกอบภาพ เรื่อง ไตรสิกขา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้หนังสือนิทานประกอบภาพ เรื่อง ไตรสิกขา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประสิทธิภาพ 89.33/82.56 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 80/80 ดังนั้นประสิทธิภาพของแผนการ จัดการเรียนรู้โดยใช้หนังสือนิทานประกอบภาพเรื่อง ไตรสิกขา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเท่ากับ 0.6650 ซึ่งหมายความว่า ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนสูงขึ้นร้อยละ 66.50 โดยสรุป แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้หนังสือนิทานมาประกอบภาพเรื่องไตรสิกขา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพเหมาะสมสามารถช่วยให้นักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้และเกิดความรู้ที่ยั่งยืน และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้หนังสือนิทานประกอบภาพเรื่องอื่นๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ควรนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อถือปฏิบัติเป็นแนวทางในการบูรณาการจัดการเรียนการสอนของครูพระสอนศีลธรรมให้นำหลักการสอนตามหลักไตรสิกขาไปใช้บูรณาการกับการสอนผ่านสื่อการสอนที่ทันสมัยและน่าสนใจ เน้นการนำเทคโนโลยีการสอนมาใช้ประกอบการสอน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิเคราะห์หลักไตรสิกขากับการพัฒนาบุคลากร สังกัดวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขากับการจัดการเรียนการสอนตามปกติ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ อีร์สุจิ.(2542).การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้หนังสือนิทานประกอบภาพ เรื่อง ไตรสิกขา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน).มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ

ปรีชา กันธิยะ.2550.**คู่มือโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน (การเรียนการสอน) ปีงบประมาณ 2550.**

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

พระครูสมุทรประมวล ปภสฺสโร (นาคะเวช) .(2562).**การพัฒนาศักยภาพครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิง
พุทธ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสราวุธ สราวุธโร (แสงสี).(2562).**การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอน
ปลายในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 15.** พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอานนท์ อานนโท. (2561). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้เรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนทิววิวัฒนา แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา
กรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. 5(2), 47-54.

พระรัชเวณ เตชวณโณ. (2558). **การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒน์ (ทวิ
วัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
กรุงเทพมหานคร.**วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2562). **ความเป็นมาและ**

ความสำคัญ.สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2565 จาก: [https://kpmcu.com/เกี่ยวกับพระสอน/โครงการ
พระสอนศีลธรรม.](https://kpmcu.com/เกี่ยวกับพระสอน/โครงการพระสอนศีลธรรม)

สำนักงานพระสอนศีลธรรม.(2558). **แผนยุทธศาสตร์พระสอนศีลธรรม ในช่วงแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
ระยะที่ 11 (พ.ศ.2555-2559).** กรุงเทพมหานคร: เซนปรินต์.

สุวริย์ ศิริโกการภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา.** ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.**
Educational and Psychological Measurement.

การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภู

Development of Lifelong Learning Indicators of Teachers

Under Nong Bua Lamphu Province

กฤติยาณี ภูมิวิสัย

มณีญา สุราช

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Kittiyane Phumwisai

Maneeya Surat

Master of Education Udon Thani Rajabhat University

Email: kittibell.35@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่แก้ไขบทความ 11 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 13 มีนาคม 2566

Received: February 22, 2023; Revised: March 11, 2023; Accepted: March 13, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้และองค์ประกอบคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 460 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้และองค์ประกอบคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู มี 5 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบจิตใจรักการแสวงหาความรู้มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลมี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นมี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีเป้าหมายมี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบทักษะด้านการเรียนรู้มี 6 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบจิตใจรักการแสวงหาความรู้มีค่าน้ำหนักสูงสุด (2) โมเดลตัวบ่งชี้และองค์ประกอบคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ = 97.66, ค่าองศาอิสระ (df) = 139, ค่า P-value = 0.997, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (GFI) = 0.98, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง

เหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.96, ค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.000

คำสำคัญ : การพัฒนาตัวบ่งชี้, การเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู, คุณลักษณะการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were to develop indicator and check the consistency of the model of Lifelong Learning indicators of teachers under Nong Bua Lamphu. Province comply with empirical data. The sample group for this study consisted of 460 teachers who taught under the office of the Nong Bua Lamphu Primary and Secondary education service area office by using Stratified random sampling the tools used in the research were five-level scale, 23 items. The reliability of questionnaire was at 0.976 statistics used in the analysis include: The percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation and confirmatory factor analysis were the parameters used for statistical analysis.

The results revealed that ; (1) the development of indicator for Lifelong Learning of teachers in Nong Bua Lamphu consisted of 5 factors and 23 indicators, Knowledge-Seeking Mind Comprising 4 indicators, Analysis Thinking Comprising 4 indicators, Collaborative Learning Comprising 4 indicators, Purposeful Self-Learning 5 indicators, and Learning Skills Comprising 6 indicators. The highest ranked factor loading was Knowledge-seeking mind comprising. (2) Lifelong Learning indicator model of teachers under Nong Bua Lamphu conformed to empirical data. (Chi-square=97.66, df = 139, P = 0.997, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.000)

Keywords: Indicator Development, Lifelong Learning, learning features

บทนำ

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นคำหลักทางการศึกษาที่มีความสำคัญมาก ระดับโลกไปสู่ระดับประเทศ เมื่อเวลาผ่านไปก็จะมีมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นจากระดับองค์กร การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวคิดที่มีการนำเสนอในที่ประชุมระดับนานาชาติทางการศึกษาเป็นครั้งแรกในช่วงปลายยุค ค.ศ.1960 ต่อเนื่องยุค ค.ศ.1970 โดยกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่เน้นระบบโรงเรียน เสนอให้เปลี่ยนแปลงจุดเน้นจากการศึกษาในโรงเรียนไปสู่การศึกษาต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตของ

บุคคล Skager and Dave (1977) กล่าวว่า องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) คือองค์กรที่มีบทบาทในการส่งเสริมแนวคิดนี้ไปสู่การปฏิบัติในประเทศต่างๆ

คำว่า “การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)” เป็นการศึกษาครอบคลุมทั้งหมดทุกช่วงชีวิต ตั้งแต่เด็กจนถึงผู้ใหญ่ และยังมีนโยบายต่างๆ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอีกมากมาย การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) เป็นคำที่ใกล้เคียงกันมาก ซึ่ง อาชัยญา รัตนอุบล และคณะ (2557) กล่าวว่า ทั้งสองคำนี้มีความหมายไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงนัยของความหมายในแต่ละช่วงเวลา แต่อาจมีข้อแตกต่างในทัศนะของผู้นำเสนอแนวคิดบ้าง แต่ทั้งสองคำต่างนำไปสู่การยกระดับบุคคลมาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่นเดียวกับ สุมาลี สังข์ศรี (2555) ที่กล่าวว่าทั้งสองคำมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ต้องการให้บุคคลได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ส่วนจุดที่แตกต่าง คือ นักการศึกษาที่ใช้ “Lifelong Education” มองเรื่องการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดกับผู้เรียน ส่วนนักการศึกษาที่ใช้ “Lifelong Learning” จะมองเรื่องหลังจากการจัดการศึกษาแล้ว ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างไร และเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างไร

ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นระบบที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน (Knapper and Cropley, 2000; สุมาลี สังข์ศรี, 2544; สรุศักดิ์ หลาบมาลาและรสสุคนธ์ มกรมณี, 2549) อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการศึกษาตลอดชีวิตก็เป็นสิ่งเดียวกัน คือต้องการให้บุคคลเป็นผู้เรียนรู้ตลอดทุกช่วงชีวิต (Lifelong Learner) เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง

ในการศึกษาของไทย ก็ได้ให้ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเช่นเดียวกัน เห็นได้จากวิสัยทัศน์ในกรอบแนวคิดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ที่ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) หนึ่งในเป้าหมายการพัฒนา คือ “คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง” (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และจากการสำรวจความคิดเห็นประชาชนของนิด้าโพลล์ ในเดือน ม.ค. และ ต.ค. 2561 พบว่าประชาชนส่วนใหญ่คาดหวังให้ครูต้องปรับตัวหรือเตรียมความพร้อม เพื่อสอนให้นักเรียนมีทักษะทางด้านสังคม ด้านคุณธรรม ควบคู่ไปกับเทคโนโลยี ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการเรียนการสอน นอกเหนือจากการท่องจำจากตำรา และยังคงคาดหวังว่าครูต้องเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถของตัวเองให้มากขึ้น ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยเป็นสื่อการเรียนการสอน (นิด้าโพลล์, 2561) เช่นเดียวกับ ศีลชัย เกียรติภาพพันธ์ ได้กล่าวในงานมหกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู หรือ EDUCA ว่า ครูถือเป็นกลไกขับเคลื่อนคุณภาพที่สำคัญที่สุดในระบบการศึกษา การพัฒนาคุณภาพครูส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งการพัฒนาครูให้เกิด

ประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยความต่อเนื่องเพื่อเป็นแกนสำคัญช่วยให้เด็กไทยเติบโตไปพร้อมรับมือความเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต

จังหวัดหนองบัวลำภูให้ความสำคัญของการพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการส่งเสริมการพัฒนาครูตามนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐอย่างต่อเนื่อง เช่น รางวัลครูดีเด่น STEM EDUCATION โครงการครูดีในดวงใจ โครงการพัฒนาครูทั้งระบบซึ่งเป็นโครงการที่ส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู; 2562) แต่การพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำเป็นต้องรู้ก่อนว่าอะไรเป็นตัวบ่งชี้ว่าครูมีความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยนี้จะทำให้ทราบตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภูและเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาครู นำไปใช้วางแผนปรับปรุงและส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

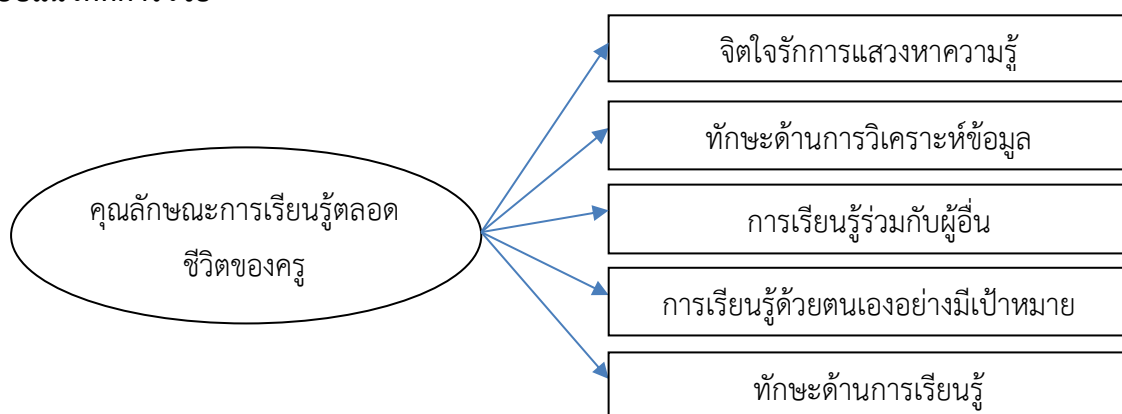
1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้และองค์ประกอบคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภูกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน ในจังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู จัดการเรียนรู้ในโรงเรียนในจังหวัดหนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 ทั้งหมด 2,804 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภู

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน ในจังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู จัดการเรียนรู้ในโรงเรียนในจังหวัดหนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 ทั้งหมด 2,804 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 เนื่องจากในการศึกษาตัวแปรในแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร ซึ่งลินเดอร์แมน มีรินดา และโกลด์ (Linderman, Merenda & Gold, 1980 อ้างอิงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย 2542 : 54) ตั้งข้อกำหนดว่า การประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างของตัวแปรทำนาย 1 ตัว ควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัวบ่งชี้ได้ทั้งสิ้น 23 ตัวบ่งชี้

กลุ่มตัวอย่าง 460 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยใช้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู (สพป.) และสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู (สพม). เป็นเกณฑ์ในการจัดชั้น (Strata)

ขั้นที่ 2 จังหวัดหนองบัวลำภูมีอำเภอจำนวน 6 อำเภอ ใช้สูตรในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\frac{\text{กลุ่มตัวอย่าง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}} \times \text{ประชากรของแต่ละอำเภอ}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 460 คน ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกจำนวนโรงเรียนในแต่ละอำเภอ

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน		ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		สพม.	สพป.	สพม.	สพป.	สพม.	สพป.
1	อำเภอเมืองหนองบัวลำภู	4	71	229	550	38	90
2	อำเภอศรีบุญเรือง	5	75	184	536	30	88
3	อำเภอโนนสัง	4	55	110	338	18	55
4	อำเภอนากลาง	3	42	158	191	26	38
5	อำเภอสวรรณคูหา	3	26	73	234	12	31
6	อำเภอนาวัง	2	24	75	126	12	21
รวม		21	303	829	1,975	136	324

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบวัด ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และภาระงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท จำนวน 23 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู

2. รวบรวมข้อมูลที่ได้มาสร้างข้อคำถาม (Item) ได้ทั้งหมดจำนวน 23 ข้อ

3. นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป พบว่า มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้ง 23 ข้อ

5. ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระหว่าง 0.533 - 0.889

7. ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และจัดทำแบบสอบถามนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 460 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
2. ส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ จำนวน 460 ฉบับ ซึ่งส่งทางไปรษณีย์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และบางแห่งผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมด 460 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ถือเป็นกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยในครั้งนี้
4. นำแบบวัดฉบับสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภู

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแปลผลของตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภู
3. Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบค่าไค-สแควร์ ของดีเทอร์มิแนนท์ (Determinant) ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์
4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis : CFA) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล โครงสร้างองค์ประกอบและน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติซึ่งโมเดลมีลักษณะตามกรอบความคิดในการวิจัยด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์
5. ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 54.57 เป็นเพศชาย จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 45.43 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 0 – 5 ปี และมีภาระงานของครูที่รับผิดชอบทั้งหมด 21-30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแปลผล ของตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ตัวบ่งชี้ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด 23 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.99-4.19 และมีการกระจายของ

คะแนนใกล้เคียงกัน มีค่าความเบี่ยงระหว่าง -0.29 ถึง -0.89 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง -3 ถึง +3 และมีค่าความโด่งระหว่าง -0.73 ถึง 1.26 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง -10 ถึง +10 แสดงว่า ตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ (Curran West & Finch, 1997 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยบัญชา, 2556 : 98)

3. ตัวบ่งชี้ทั้ง 23 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) มีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.276 – 0.784 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรต้องมี ค่าไม่เกิน 0.90 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) (Pallant, 2010; Rubin, 2012) เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 9682.621 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.01 ($p < 0.01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.948 โดยมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเลอร์ ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Mucle, 1978; อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก. (2539)

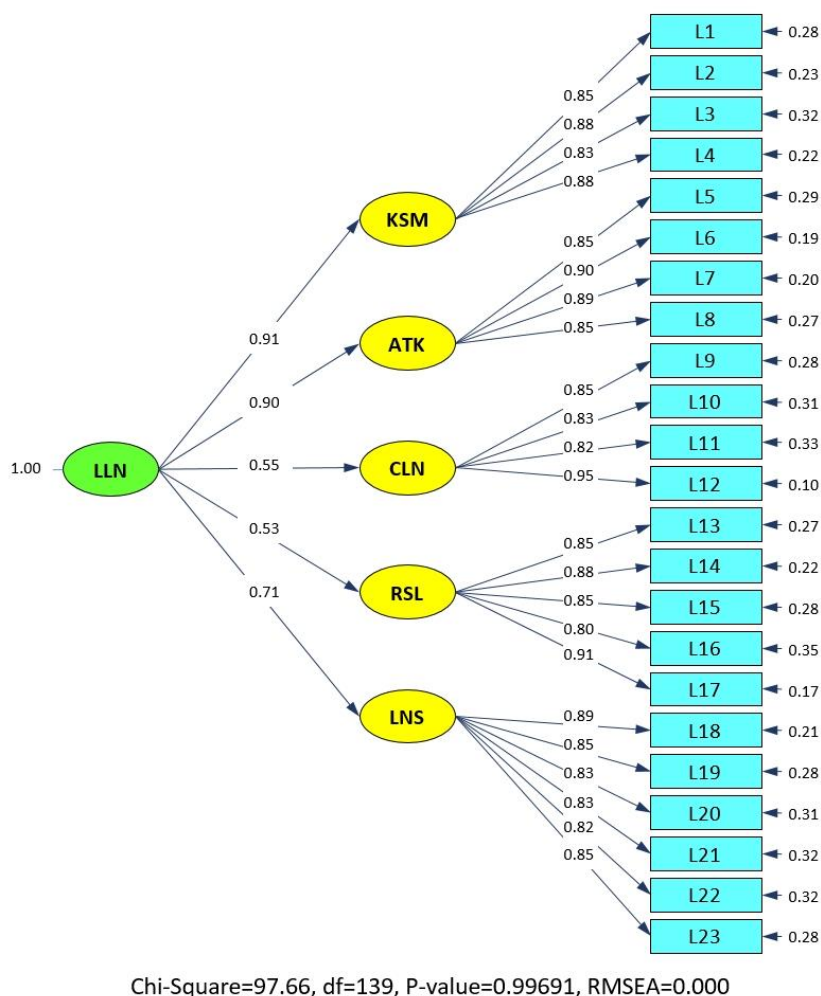
4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis : CFA) ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 97.66 มีค่า p-value เท่ากับ 0.997 ค่าไค-สแควร์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.70 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีอิงเกณฑ์ (NFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (IFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีเปรียบเทียบโมเดล (RFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.028 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าสูง โดยมีค่า ρ_c อยู่ระหว่าง 0.850 - 0.937 ซึ่งมากกว่า 0.60 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบมีค่า ρ_v อยู่ระหว่าง 0.545 - 0.762 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่า จากการประเมินโมเดลมาตรฐานได้หลักฐานที่ชัดเจนว่า การนิยามปฏิบัติการตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้ ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภู ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู

องค์ประกอบ	เมทริกซ์น้ำหนัก องค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์ การ พยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
	λ	SE	t			
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก						
องค์ประกอบย่อยจิตใจรักการแสวงหาความรู้ (KSM)						
1. การริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (L1)	0.85	-	-	0.72	0.32	0.28
2. ความอยากรู้อยากเรียน (L2)	0.88	0.03	21.11**	0.77	0.33	0.23
3. สังเกต สงสัย อยากหาคำตอบ (L3)	0.83	0.04	17.75**	0.68	0.16	0.32
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (L4)	0.88	0.04	18.09**	0.78	0.46	0.22
องค์ประกอบย่อยทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (ATK)						
1. มีวิจารณญาณในการตัดสินใจ (L5)	0.85	-	-	0.71	0.19	0.29
2. ประเมินการเรียนรู้ของตนเอง (L6)	0.90	0.03	22.42**	0.81	0.41	0.19
3. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (L7)	0.89	0.03	21.49**	0.80	0.34	0.20
4. ความสามารถในการสรุปประเด็นการเรียนรู้ (L8)	0.85	0.03	21.25**	0.73	0.18	0.27
องค์ประกอบย่อยการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น (CLN)						
1. การยอมรับความสำคัญของคนอื่น (L9)	0.85	-	-	0.72	0.68	0.28
2. สนับสนุนให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ (L10)	0.83	0.03	21.66**	0.39	0.66	0.31
3. รู้จักปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลง (L11)	0.82	0.05	12.42**	0.67	0.53	0.33
4. รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น (L12)	0.95	0.05	13.96**	0.90	1.16	0.10

องค์ประกอบ	เมทริกซ์น้ำหนัก			สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์	ความคลาด
	องค์ประกอบ			การ	คะแนน	เคลื่อนของ
	λ	SE	t	พยากรณ์ (R ²)	องค์ประกอบ (FS)	ตัวบ่งชี้ (e)
องค์ประกอบย่อยการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีเป้าหมาย (RSL)						
1. มีความคิดเปิดกว้าง (L13)	0.85	-	-	0.73	0.50	0.27
2. มุ่งมั่นในการเรียนรู้ (L14)	0.88	0.05	13.06**	0.78	0.80	0.22
3. ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (L15)	0.85	0.05	12.13**	0.72	0.48	0.28
4. กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ ของตนเอง (L16)	0.80	0.05	11.08**	0.65	0.27	0.35
5. ชอบใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (L17)	0.91	0.05	12.42**	0.83	1.11	0.17
องค์ประกอบย่อยทักษะด้านการเรียนรู้ (LNS)						
1. ทักษะการสืบค้นข้อมูล (L18)	0.89	-	-	0.79	0.35	0.21
2. ทักษะการใช้ภาษาและการ สื่อสาร (L19)	0.85	0.03	24.02**	0.72	0.13	0.28
3. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ (L20)	0.83	0.03	22.40**	0.69	0.13	0.31
4. ทักษะการสร้างสรรค์และ นวัตกรรม (L21)	0.83	0.04	17.43**	0.68	0.23	0.32
5. ทักษะการจัดการข้อมูล (L22)	0.82	0.04	16.86**	0.68	0.26	0.32
6. ทักษะทางสื่อ เทคโนโลยี และ สารสนเทศ (L23)	0.85	0.04	17.49**	0.72	0.17	0.28
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง						
KSM	0.91	0.05	17.90**	0.82	-	0.18
ATK	0.90	0.05	17.82**	0.81	-	0.19
CLN	0.55	0.05	10.28**	0.30	-	0.70
RSL	0.53	0.06	9.68**	0.28	-	0.72
LNS	0.71	0.05	14.45**	0.51	-	0.49

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภู

สรุปและอภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ได้ 5 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) จิตใจรักการแสวงหาความรู้ 2) ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 3) การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น 4) การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีเป้าหมาย และ 5) ทักษะด้านการเรียนรู้ ซึ่งโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับ แคนดี ครีเบิร์ต และ โอเลียรี (Candy et al. 1994) ได้เสนอคุณสมบัติและลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ 5 ด้านประกอบด้วย 1) มีจิตใจรักการแสวงหาความรู้ 2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3) มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 4) มีสำนึกในการดำเนินภาพกิจต่างๆด้วยการพึ่งตนเอง และ 5) มีทักษะด้านการเรียนรู้ สอดคล้องกับ จุลศักดิ์ สุขสบาย และคณะ (2560) ได้ทำการพัฒนาตัวชี้วัดลักษณะครูที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 พบว่า แบบวัดคุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ 2) แรงจูงใจ ใฝ่

สัมฤทธิ์ 3) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และ 5) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน สอดคล้องกับจิตต์ภิญญา ชุมสาย ณ อยุธยา (2551) ได้ศึกษาลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีสุดท้าย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 2) จิตใจรักการแสวงหาความรู้ 3) ดำเนินภารกิจต่าง ๆ ด้วยการพึ่งตนเอง 4) วิสัยทัศน์กว้างไกล 5) ทักษะด้านการเรียนรู้ และ (6) ทักษะด้านการใช้ภาษา

2. การตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) และหาค่าความเที่ยง(Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha co-efficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.70 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2546: 160) ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.842 ซึ่งถือว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 23 ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไปซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภูได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ 23 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) เกิน .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเป็น ตัวบ่งชี้สามารถวัดองค์ประกอบได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลวิเคราะห์ในส่วน ของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (สุภมาส อังคุชติ และคณะ.2549; อ้างถึงใน ไกศิษฐ์ เพลรินทร์. 2552 : 250)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของ ตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู อาจกล่าวได้ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาตัวเองของครูผู้สอน ดังนั้นครูในจังหวัดหนองบัวลำภู จำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลก เพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนา การศึกษาให้มีคุณภาพ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้ง 5 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก กล่าวคือ มีค่าตั้งแต่ 0.53 - 0.91 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และ เมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญในการเป็นตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัด หนองบัวลำภูจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญและมีอิทธิพลหรือบ่งบอกถึง คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู มากที่สุด คือ จิตใจรักการแสวงหาความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.91 ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ทักษะด้านการเรียนรู้ มี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.55 และการ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีเป้าหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.53 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำ ตัวบ่งชี้ คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู อันเป็นผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นสารสนเทศพื้นฐานในการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพของตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน

1.2 โรงเรียน ควรกำหนดให้นำตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภู ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของครู บุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู คือ องค์ประกอบจิตใจรักการแสวงหาความรู้ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด รองลงมา คือ องค์ประกอบทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล องค์ประกอบทักษะด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบ การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และองค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีเป้าหมาย ตามลำดับ ถ้ามีเวลาน้อยหรืองบประมาณที่จำกัด ควรพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดเป็นอันดับแรก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรต่อยอดการวิจัยในครั้งนี้โดยการศึกษาคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูให้เหมาะกับบริบทในจังหวัดอื่นและในสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์เชิงซ้อน. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ไกลศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตต์ภิญญา ชุมสาย ณ อยุธยา. (2551). ลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีสุดท้าย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎิบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุลศักดิ์ สุขสบาย และคณะ. (2560). การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6.วารสารเกษมบัณฑิต.18 (1): 162-174.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิต้าโพล. (2561). **ครู/อาจารย์ และการศึกษาไทยในปัจจุบัน**. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2562 จาก <https://nidapoll.nida.ac.th/data/survey/uploads/FILE-1598235091790.pdf>.
- สมเกียรติ ทานอก. (2539). **การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2544). **รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาสังคมไทยในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2555). **รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับกลุ่มเกษตรกรในสังคมไทย**. (ฉบับที่ 2) นนทบุรี : วารสารสุขโขทัยธรรมาธิราช ปีที่ 25.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2548). **การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สามลดา.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา และรสสุคนธ์ มกรมณี. (2549). **การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาศึกษา ไทยกับนานาชาติ : นวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อยกระดับการศึกษาแรงงานไทย**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานฯ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู. (2562). **ข้อมูลครูและบุคลากร**. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2562 จาก <http://www.nbppeo.go.th/nbp/บริการออนไลน์/ข้อมูลครูและนักเรียน>.
- อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ. (2557). **การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต = Lifelong education and lifelong learning**, พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Candy, P.C., Crebert, R.G. , and O ' Leary, J. (1994) **Developing lifelong learners Through under graduate education**. Australian Government Publishing Service [online]. สืบค้นเมื่อ : 29 สิงหาคม 2562 จาก http://www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/AF55BDE9-B90B-466C-A7C8E938D1515C46/3933/94_21.pdf.
- Knapper, C.K., and Cropley, A.J. (2000). **Lifelong learning in higher education**. 3rd ed. London: Kogan Page Limited.
- Skager, R., and Dave, R. H. (1977). **Curriculum evaluation for lifelong education**. Toronto: Pergamon Press.
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2017). **History of the Institute**. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2562, จาก <http://uil.unesco.org/unesco-institute/history>.

การบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)
ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
Risk Management for Coronvirus 2019 (Covid 19) Prevention of Chumphon Sub-district
Municipality Moeiwadi District Roi Et Province

วิกุล วิลัยหล้า
สุกานดา จันทาวรีย์
พระครูสุตวรธรรมกิจ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
Wikun wilaila
Sukanda Chantawaree
Phrakhrusutaworathamakit
Master of Public Administration Program Roi Et Buddhist college
Email: 6341702004@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ: 10 กุมภาพันธ์ 2566; วันแก้ไขบทความ 12 เมษายน 2566; วันตอบรับบทความ: 17 เมษายน 2566
Received: February 10, 2023; Revised: April 12, 2023; Accepted: April 17, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) 2) ศึกษาความสัมพันธ์หลักอริยสัจ 4 กับการบริหารความเสี่ยงของในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และ 3) นำเสนอแนวทางการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป หรือ คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอยู่ในระดับมาก ค่าความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยสัจ 4 กับหลักการบริหารความเสี่ยงในองค์กร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ($R=.914^{**}$) แนวทางการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 กับกรอบการจัดการความเสี่ยงในองค์กร จำแนกเป็นปัจจัยหลักอริยสัจ 4 ด้าน คือ 1) ทุกข์ คือ สร้างการรับรู้ความเสี่ยงต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) ที่ส่งผลกระทบในการดำเนินชีวิตปกติ 2) สมุทัย คือ การทำความเข้าใจถึงสาเหตุ 3) นิโรธ คือ มีแผนงาน นโยบาย กลยุทธ์และ

มาตรการต่างๆ ในการบริหารจัดการป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) และ 4) มรรค คือ การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อจัดการความเสี่ยงในการบริหารจัดการ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) กับปัจจัยหลักการจัดการความเสี่ยง 8 ประการ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง จริยธรรม วิธีการ ทำงานของผู้บริหารและบุคลากร และวัฒนธรรมในการบริหารงาน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พันธกิจ ประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงาน การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง 3) การบ่งชี้เหตุการณ์ หมายถึง เหตุการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจาก ปัจจัยความเสี่ยงทุกด้านที่อาจเกิดขึ้น 4) การประเมินความเสี่ยง หมายถึง การประเมินโอกาสและผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อวัตถุประสงค์ 5) การตอบสนองความเสี่ยง หมายถึง หลักการตอบสนองความเสี่ยง 4 ประการ คือ การหลีกเลี่ยง การร่วมหรือแบ่งความรับผิดชอบ การลด และการยอมรับ ความเสี่ยงที่เหลือในปัจจุบัน 6) กิจกรรมการควบคุม หมายถึง นโยบายและกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีการจัดการความเสี่ยง 7) สารสนเทศและการสื่อสาร (INFORMATION & COMMUNICATION) หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งจากแหล่งภายนอกและภายใน 8) การติดตามผล (MONITORING) หมายถึง การติดตามผลเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดการความเสี่ยงมีคุณภาพและมีความเหมาะสม และการบริหารความเสี่ยงได้นำไปประยุกต์ใช้

คำสำคัญ : การบริหารความเสี่ยง, การแพร่ระบาด, การป้องกัน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the public opinion on risk management in the prevention of the spread of the Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) 2) to study the relationship between the 4 Noble Truths and the management of The risk of the corona virus 2019 (Covid-19) epidemic situation and 3) presented risk management guidelines for preventing the epidemic of coronavirus disease 2019 (Covid-19) of the sub-district municipality. Chumphon, Moeiwadi District, Roi Et Province Conduct research with integrated research methodology Data were collected from a sample of 218 people and interviewed by 12 key informants or people. Data were collected using questionnaires. The statistics used in the data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using Pearson's correlation coefficient analysis.

The results showed that Level of public opinion towards risk management in prevention of the spread of Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) of Chumphon Subdistrict Municipality, Moeiwadi District, Roi Et Province Overall, it was at a high level, at a high level.

The relationship between the 4 Noble Truths and the risk management principles in the organization was positive. Very high ($R=.914^{**}$) Guidelines for integrating the Four Noble Truths with the organizational risk management framework. Classified into four noble truths: 1) Suffering, which is to create awareness of the risk of the Coronavirus 2019 (COVID 19) epidemic situation that affects normal living; understand the cause. 3) Nirodha is having plans, policies, strategies and measures. in preventive management Control the spread of the corona virus 2019 (COVID 19) and 4) the way is the operation or implementation of the policy. to manage risk in preventive management Control and control the spread of the Coronavirus 2019 (COVID 19) with 8 main risk management factors, consisting of 1) internal environment of the organization, which means ethics, working methods of executives and personnel. and culture in management 2) Objectives are defined as the setting of strategic goals, missions, efficiency, performance results, reporting and compliance with relevant regulations. considering All aspects of risk factors that may occur 4) Risk assessment refers to the assessment of the likelihood and impact of events that may occur on the objectives. 5) Risk response refers to the four risk response principles: avoidance sheer Sharing or sharing responsibility, reducing and accepting the remaining risks at present. 6) Control activities refer to policies and procedures. to ensure risk management 7) Information & Communication means information and information related to the organization from both external and internal sources. ensuring quality and appropriate risk management and risk management has been applied.

Keywords: Risk management, Epidemic, Protection

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันในประเทศไทยและทั่วโลก มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออย่างรุนแรงและขยายวงการแพร่กระจายเชื้อไปอย่างมาก จากรายงาน ผู้ป่วยยืนยันทั่วโลก 152 ประเทศ ในวันที่ 21มิถุนายน 2564 มีจำนวนผู้ป่วย 178,436,228 ราย กำลังรักษา 58,202,865 ราย รักษาหาย 116,368,681 ราย และเสียชีวิต 3864742 ราย สำหรับประเทศไทย พบผู้ป่วยยืนยันติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 221,306 ราย รักษาหายและแพทย์ให้ กลับบ้าน 185,789 ราย ผู้ป่วยยืนยันที่เสียชีวิตจำนวน 1658 ราย ถือว่าประเทศไทย กำลังมีการ ระบาดของโรคเพิ่มมากขึ้น หากประชาชนไม่ตระหนัก ต่อการป้องกันตนเองจากโรค มีความรู้ไม่เท่ากันโรคที่ แพร่ระบาดขยายในวงกว้างหรือมาตรการการควบคุม โรคยังขาดประสิทธิภาพจะทำให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง มากขึ้น โดยความรุนแรงในระดับโลก มีการระบาด อย่างมากและแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

นับเป็นสถานการณ์ความรุนแรงที่วิกฤติ ของทุกประเทศทั่วโลกและของประเทศไทย ซึ่งมี แนวโน้มของผู้ป่วย จะแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น ขณะนี้ ยังคงปรากฏการแพร่กระจายในหลายประเทศทำให้มีจำนวน ผู้ติดเชื้อใน วงกว้างที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน จนกระทั่งองค์การอนามัยโลกประกาศ “ภาวะฉุกเฉิน ด้านสาธารณสุขของโลก” เพราะเชื้อไวรัสนี้กำลังแพร่ระบาดไปทั่วโลก และการระบาดในประเทศไทย เพื่อเป็นการควบคุมการแพร่ ระบาด รัฐบาลไทยจึงประกาศ ข้อกำหนดแห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการใน สถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 1) ใช้บังคับทั่วราชอาณาจักร ห้ามประชาชนเข้าไปในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการติดโรคโควิด-19 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 (ศูนย์ปฏิบัติการด้านข่าวโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019).

ภายใต้พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ประเทศไทยได้เริ่มใช้มาตรการด้านสาธารณสุขเพื่อ ควบคุมการแพร่กระจายของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ Covid-19 อาทิเช่น มาตรการจำกัดการ เดินทางระหว่างประเทศ และมาตรการคัดกรองในทุกด่านตรวจลงตราเข้าประเทศ รวมถึงแนวทางปฏิบัติ กักกันโรคสำหรับนักท่องเที่ยวที่เข้าประเทศจากประเทศที่กำหนดให้เป็นเขตติดโรคติดต่ออันตราย คนไทยทุกคน ที่มีไข้สูงและมีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับเชื้อโควิด 19 ควรเข้ารับการตรวจคัดกรองในโรงพยาบาลและ/หรือเฝ้า ระวังตัวเอง นอกจากนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้ออกประกาศแนวทางเวชปฏิบัติ การวินิจฉัย ดูแลรักษา และ ป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล สำหรับแพทย์และบุคลากรสาธารณสุขต่อโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)

สำหรับข้อมูลของจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มี ผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 300 ราย และ เสียชีวิตแล้ว 6 ราย มีผู้ป่วยสะสมเข้าเกณฑ์ สอบสวนโรค 70 ราย หน่วยงานของรัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนในส่วนภูมิภาค จึงมีความสำคัญในการบริหารจัดการ ความเสี่ยงของชุมชนเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) เนื่องจากการระบาด ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนและทำให้หลายคนต้องตก งาน การเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) และการอยู่บ้าน (Staying at home) เป็นหลักสำคัญ สองประการของมาตรการภาครัฐเพื่อควบคุมการแพร่ระบาด ซึ่งนับเป็นความท้าทายที่สำคัญสำหรับประชากร กลุ่มเสี่ยง ได้แก่ แรงงานอพยพ แรงงาน ผู้สูงอายุ คนพิการ เป็นต้น ที่ต้องประสบกับความยากลำบากในการใช้ ชีวิตก่อนการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) (ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดร้อยเอ็ด,ออนไลน์)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโร นา 2019 (Covid-19) โดยข้อมูลที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการจัดการความเสี่ยงในการป้องกันการ แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ของชุมชนตำบลชุมพร อำเภอมะนังได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 กับการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์หลักอริยสัจ 4 กับการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
4. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของในการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การบริหารความเสี่ยงในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research) ขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 10 หมู่บ้าน จำนวน 1,123 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)

1.2 เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรวัด 5 ระดับ (5 Rating Scale) ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบการบริหารความเสี่ยงสำหรับองค์กรของ COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission) และหลักธรรมอริยสัจ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อนโยบายการบริหารความเสี่ยงและเพื่อศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 ในการบริหารความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัส 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด มีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- 1) ศึกษาหลักการและทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงสำหรับองค์กรของ COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission) และหลักพุทธธรรม อริยสัจ 4
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
- 3) ขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) ดำเนินการออกแบบข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำเสนอฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

5) จัดพิมพ์แบบสอบถามและนำไปใช้ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try-out)

1.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Objective Congruence : IOC) คัดเลือกเอาข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด นำข้อมูลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.801

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัทยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบลชุมพรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 218 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง

3) วิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิควิธีทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน ได้แก่ พระสงฆ์ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านนักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์และประชาชน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview) โดย มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึง รายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

4) สร้างแบบสัมภาษณ์สร้างให้ครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรศาสตร วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่งหนังสือประสานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

2) กำหนดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์

3) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีจดบันทึกและการบันทึกเสียง บันทึกภาพประกอบการสัมภาษณ์

4) นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ จดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

3) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

การบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัส โคโรนา 2019 (Covid-19)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)	3.87	0.84	มาก
2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting)	3.93	0.81	มาก
3) ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification)	3.90	0.80	มาก
4) ด้านการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)	4.01	0.89	มาก
5) ด้านการตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response)	4.04	0.86	มาก
6) ด้านกิจกรรมการควบคุม (Control Activities)	3.87	0.81	มาก
7) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication)	3.84	0.88	มาก
8) ด้านการติดตามผล (Monitoring)	4.35	0.82	มาก
รวม	3.98	0.85	มาก

จากตารางที่ 1 ประชาชนมีความคิดเห็นต่อนโยบายการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนเห็นด้วยกับการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการติดตามผล (Monitoring) ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ด้านการตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.86) และด้านการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.88)

2. ผลการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 กับหลักการบริหารความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 กับการบริหารความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

หลักอริยสัจ 4	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการรับรู้ความเสี่ยง (ทุกข์)	3.77	0.86	มาก
2. ด้านการระบุงสาเหตุของความเสี่ยง (สมุทัย)	4.10	0.86	มาก
3. ด้านเป้าหมายการจำกัดความเสี่ยง (นิโรธ)	4.12	0.84	มาก
4. ด้านวิธีการบริหารความเสี่ยง (มรรค)	4.35	0.89	มาก

หลักอริยสัจ 4	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รวม	4.01	0.83	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 กับหลักการบริหารความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงมากที่สุด คือ ด้านวิธีการบริหารความเสี่ยง (มรรค) ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.89) รองลงมา คือด้านเป้าหมายการจำกัดความเสี่ยง (นิโรธ) ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.84) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้ความเสี่ยง (ทุกข์) ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.86)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยสัจ 4 กับหลักการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ระดับความสัมพันธ์สูงมาก

หลักการบริหารความเสี่ยงสำหรับองค์กรของ COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission)		
	ค่าสหสัมพันธ์	.914**
หลักอริยสัจ 4	P	0.01
	ระดับความสัมพันธ์	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. แนวทางการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 กับกรอบการจัดการความเสี่ยงในองค์กรเพื่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยหลักอริยสัจ 4 ด้าน คือ 1) ทุกข์ คือ สภาพหรือเหตุการณ์ที่ทนได้ยาก การรับรู้ความเสี่ยงต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) ที่ส่งผลกระทบในการดำเนินชีวิตปกติ 2) สมุทัย คือ สาเหตุแห่งความทุกข์หรือสถานการณ์ที่ทนได้ยาก 3) นิโรธ คือ ความดับทุกข์หรือดับปัญหาต่างๆ เป็นวิธีการเพื่อขจัด ป้องกันปัญหาหรือเหตุแห่งความทุกข์ หมายถึง แผนงาน นโยบาย กลยุทธ์และมาตรการต่างๆ ในการบริหารจัดการป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) และ 4) มรรค คือ ข้อปฏิบัติที่ทำให้พ้นทุกข์ การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานตามนโยบายของเทศบาลตำบลชุมพร เพื่อจัดการความเสี่ยงในการบริหารจัดการป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19)กับปัจจัยหลักการจัดการความเสี่ยง 8ประการ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) หมายถึง จริยธรรม วิธีการ ทำงาน

ของผู้บริหารและบุคลากร และวัฒนธรรมในการบริหารงาน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พันธกิจ ประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงาน การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง 3) การบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification) หมายถึง เหตุการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจาก ปัจจัยความเสี่ยงทุกด้านที่อาจเกิดขึ้น 4) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) หมายถึง การประเมินโอกาสและผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อวัตถุประสงค์ 5) การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) หมายถึง หลักการตอบสนองความเสี่ยง 4 ประการ คือ การหลีกเลี่ยง (Avoid) การร่วมหรือแบ่งความรับผิดชอบ การลด (Reduce) และการยอมรับ (Accept) ความเสี่ยงที่เหลือในปัจจุบัน 6) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) หมายถึง นโยบายและกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดการความเสี่ยง 7) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งจากแหล่งภายนอกและภายใน 8) การติดตามผล (Monitoring) หมายถึง การติดตามผลเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดการความเสี่ยงมีคุณภาพและมีความเหมาะสม และการบริหารความเสี่ยงได้นำไปประยุกต์ใช้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามหลักการบริหารความเสี่ยง 8 ด้าน นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การตั้งจุดคัดกรองผู้มาปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อที่สำนักงานเทศบาลและรณรงค์ให้ใส่หน้ากากอนามัย รองลงมาได้ คือ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงสถานการณ์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็น คือ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงสถานการณ์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 โดยมีความเห็นในระดับมาก สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร การกำหนดกิจกรรม การบ่งชี้ ประเมิน และจัดการความเสี่ยง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น จริยธรรม วิธีการ ทำงานของผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงปรัชญาและวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยง ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) เป็นส่วนที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรและมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อนำไปดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งด้าน ผลตอบแทน และการเติบโต กลยุทธ์แต่ละแบบนั้นมีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน ดังนั้น การบริหารความเสี่ยง จึงช่วยผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ที่มีความเสี่ยงที่องค์กรสามารถยอมรับได้ สอดคล้องกับ กนกพร ยอดยศ, เทอด

ศักดิ์ พรหมอารักษ์ และณรงค์ชัย สังขา ได้ทำการวิจัย การพัฒนาระบบรายงานความเสี่ยงและการแจ้งเตือนในการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาระบบรายงานความเสี่ยงและการแจ้งเตือนในการบริหารความเสี่ยงของ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ครั้งนี้มี 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์สถานการณ์ความเสี่ยง 2) จัดทำแผนปฏิบัติการ 3) ประกาศนโยบาย 4) ประชุมเชิงปฏิบัติการเรียนรู้ระบบการรายงานความเสี่ยง 5) รมรงค์ 2P Safety เสี่ยงตามสายขยายความรู้ 2P Safety 6) การรายงานความเสี่ยงผ่าน QR Code 7) ติดตาม ประเมินผล และ 8) ถอดบทเรียน จากการพัฒนาส่งผลให้ผู้เข้าร่วมวิจัยมีระดับค่าเฉลี่ยของบทบาทในการบริหารความเสี่ยง ความรู้ การมีส่วนร่วม การปฏิบัติ ความพึงพอใจ และวัฒนธรรมความปลอดภัยเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) จากกระบวนการพัฒนาทำให้ เกิดรูปแบบของการพัฒนาระบบรายงานความเสี่ยงและการแจ้งเตือนในการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด คือ ROJET Model

2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) รองลงมาได้ คือ เจ้าหน้าที่และสมาชิกสภาเทศบาลเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ในชุมชนและรายงานผลการปฏิบัติ และมีแผนงานจัดการความเสี่ยงเป็นการเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ตามลำดับ ข้อที่ประชาชนเห็นด้วยกับการบริหารความเสี่ยงน้อยที่สุดของด้านนี้ คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ของเทศบาล สอดคล้องกับ สีลาศ คุณพอง ซึ่งได้กล่าวไว้ในการศึกษาการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรตามกรอบแนวคิดของ COSO-ERM: กรณีสึกษาบริษัท เดสโตโค (เอเชีย) จำกัด ว่า “การกำหนดวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ชัดเจน คือ ขั้นตอนแรกสำหรับกระบวนการ บริหาร ความเสี่ยง องค์การควรมั่นใจว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น มีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และความ เสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ โดยทั่วไปวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ควรได้รับการบันทึกเป็นลายลักษณ์ อักษรและ สามารถพิจารณาได้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านกลยุทธ์ เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมขององค์กร
- ด้านการปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการทำกำไร
- ด้านการรายงาน เกี่ยวข้องกับการรายงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ

3) ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประชาชนเห็นด้วยกับการสถานการณ์การแพร่ระบาดทั่วประเทศมีแนวโน้มการติดเชื้อเพิ่มมากขึ้น รองลงมาได้

คือ ความจำเป็นในการประกอบอาชีพตามวิถีชุมชนส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาด ข้อที่ประชาชนเห็นด้วยกับการบริหารความเสี่ยงน้อยที่สุดของด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ คือ สถานการณ์การแพร่ระบาดในชุมชน ส่งผลต่อการประกอบอาชีพและวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในบางกรณีควรมีการจัดกลุ่มเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยแบ่งตามประเภทของเหตุการณ์ และ รวบรวมเหตุการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยให้ผู้บริหาร สามารถเข้าใจ ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ และมีข้อมูลเพียงพอเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการประเมินความเสี่ยง

4) ด้านการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การเดินทางเข้าประเทศของชาวต่างชาติตามนโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจภาพรวม อาจส่งผลต่อความเสี่ยงในการรับเชื้อสายพันธุ์ใหม่ รองลงมา คือ สถานการณ์การแพร่ระบาดโดยรวมของประเทศส่งผลให้ชุมชนมีแนวโน้มการติดเชื้อเพิ่มมากขึ้น ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดของด้านการประเมินความเสี่ยง คือ การอยู่อาศัยกันเป็นชุมชน หมู่บ้านในชนบทมีลักษณะเป็นครอบครัวญาติพี่น้องซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน การควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาด จึงดำเนินการได้ค่อนข้างยาก

5) ด้านการตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประสานความร่วมมือฝ่ายปกครองท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการตรวจตราชุมชนและกวดขันบุคคลต่างถิ่นที่จะเข้ามาในชุมชน/หมู่บ้าน ให้ปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการ รองลงมา คือ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณสุข ขอความร่วมมือ อสม. เฝ้าระวังและรายงานสถานการณ์ ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดของด้านการตอบสนองความเสี่ยง คือ ประกาศงดการอนุญาตในการจัดการชุมนุมตามประกาศของทางราชการ

6) ด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification) พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ หากมีความจำเป็นอย่างย้งในการจัดงานตามประเพณีและตามวิถีชีวิตชุมชนให้ดำเนินการภายใต้มาตรการควบคุม รองลงมา คือ จำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมงานตามมาตรการควบคุม ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดของด้านการบ่งชี้เหตุการณ์ คือ จัดเจ้าหน้าที่สาธารณสุข คอยกำกับ ควบคุม ตลอดระยะเวลาการจัดงาน

7) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยรวมอยู่

ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การจัดทำระบบข้อมูลข่าวสาร สถานการณ์การแพร่ระบาดระดับประเทศ ข้อมูลการแพร่ระบาดระดับจังหวัดและระดับอำเภอ รองลงมา คือ การรวบรวมข้อมูล บุคคลนอกชุมชนที่เดินทางเข้ามาในเขตตำบล โดยประสานกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ อสม. ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดของด้านสารสนเทศและการสื่อสาร คือ การจัดทำระบบข้อมูลผู้ป่วย ข้อมูลกลุ่มเสี่ยง และข้อมูลพื้นที่เสี่ยงในเขตเทศบาล

8) ด้านการติดตามผล (Monitoring) พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ กรณีมีกลุ่มเสี่ยง ให้ใช้มาตรการควบคุมตามนโยบายทางราชการ โดยการกักตัวในพื้นที่ควบคุม รองลงมา คือ การประสานความร่วมมือกับ อสม. เฝ้าระวังชุมชนและรายงานสถานการณ์ทุกวัน ข้อที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดของด้านการติดตามผล คือ การจัดตั้งโรงพยาบาลสนาม เพื่อรองรับการกักตัว การพักคอย และการรักษา

2. การบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนเห็นด้วยกับการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการติดตามผล (Monitoring) รองลงมาคือ ด้านการตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) และด้านการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ตามลำดับ ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร ยอดยศ, เทอดศักดิ์ พรหมอารักษ์ และณรงค์ชัย สังขา ได้ทำการวิจัย การพัฒนาระบบรายงานความเสี่ยงและการแจ้งเตือนในการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาระบบรายงานความเสี่ยงและการแจ้งเตือน ในการบริหารความเสี่ยงของ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ครั้งนี้มี 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์สถานการณ์ความเสี่ยง 2) จัดทำแผนปฏิบัติการ 3) ประกาศนโยบาย 4) ประชุมเชิงปฏิบัติการเรียนรู้ระบบการรายงานความเสี่ยง 5) ผนวก 2P Safety เสี่ยงตามสายขยายความรู้ 2P Safety 6) การรายงานความเสี่ยงผ่าน QR Code 7) ติดตาม ประเมินผล และ 8) ถอดบทเรียน จากการพัฒนาส่งผลให้ผู้เข้าร่วมวิจัยมีระดับค่าเฉลี่ยของบทบาทในการบริหารความเสี่ยง ความรู้ การมีส่วนร่วม การปฏิบัติ ความพึงพอใจ และวัฒนธรรมความปลอดภัยเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนามีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) จากกระบวนการพัฒนาทำให้เกิดรูปแบบของการพัฒนาระบบรายงานความเสี่ยงและการแจ้งเตือนในการบริหารความเสี่ยงของ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด คือ ROJET Model สอดคล้องกับ ปนัดดา แก้วศรี ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี มีแนวทางการบริหารตามลำดับคือ 1) ด้านการกำกับควบคุมความเสี่ยง 2) ด้านการค้นหาและการวิเคราะห์ความ 3) ด้านการประเมินความเสี่ยง 4) ด้านการจัดการความเสี่ยงและระบบสารสนเทศ 5) ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ อำนาจ แสงโนรี ได้ศึกษา ปัจจัยเสี่ยงและความสามารถในการบริหารความเสี่ยงของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน สามารถแบ่งปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ ด้านการบริหารจัดการหนี้ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและด้านการทุจริตของคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน โดยพบว่ามากกว่าร้อยละ 60 ไม่เกิดข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการหนี้และไม่เกิดปัญหาด้านการทุจริตมากกว่าร้อยละ 95 นอกจากนี้ พบว่ากองทุนหมู่บ้านที่มีความสามารถบริหารความเสี่ยงน้อยมีสามกองทุน คิดเป็นร้อยละ 3.75 โดยส่วนใหญ่กองทุนหมู่บ้านจำนวนครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 52.50) มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และมีกองทุนหมู่บ้าน จำนวน ร้อยละ 43.75 ที่มีความสามารถในระดับปานกลางในการบริหารความเสี่ยง สอดคล้องกับ พรวัน จันทรงษ์ ได้ทำการวิจัย บทบาทของชุมชนในการป้องกันความเสี่ยงของเด็กและเยาวชน:กรณีศึกษาชุมชนเคหะทุ่งสองห้อง 324 เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความเสี่ยงทางสังคมของเด็กและเยาวชนชุมชนเคหะทุ่งสองห้อง 324 เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร มีสาเหตุมาจากการพัฒนาทางสังคม ทำให้มีผู้อาศัยในชุมชนมาจากหลายพื้นที่ จึงทำให้ขาดสำนึกของความเป็นชุมชน ทำให้ขาดการดูแลเอาใจใส่ทั้งด้านสภาพสิ่งแวดล้อมและด้านสังคมในชุมชน สภาพที่ไม่เหมาะสมสำหรับการพักอาศัย เช่น ปัญหาสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เป็นต้น สภาพการณ์เหล่านี้ได้สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงในการพักอาศัยและกลายเป็นความเสี่ยงทางสังคมต่อเด็กและเยาวชน องค์การชุมชนทุ่งสองห้อง 324 มีการจัดการกับความเสี่ยงทางสังคม โดยกระบวนการจัดการชุมชนให้น่าอยู่และการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ซึ่งเริ่มจากการปรับปรุงแก้ไขด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องดูแลง่าย ควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเฝ้าระวังปัญหาเสพติด และจัดกิจกรรมฝึกอบรมวินัย เพื่อป้องกันพฤติกรรมเบี่ยงเบนของเด็กและเยาวชน เงื่อนไขสำคัญที่ทำให้การจัดการความเสี่ยงทางสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมก็คือศักยภาพและความสามารถของผู้นำชุมชนที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนกระบวนการให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง การป้องกันความเสี่ยงจะเกิดความยั่งยืนได้นั้น คือ การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ

3. การบูรณาการหลักอริยสัจ 4 กับหลักการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม ประชาชนเห็นด้วยกับการนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความเห็นการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ด้านที่ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงมากที่สุด คือ ด้านวิธีการบริหารความเสี่ยง

(มรรค) รองลงมา คือ ด้านการจำกัดความเสี่ยง (นิโรธ) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้ความเสี่ยง (ทุกข์)

4. แนวทางการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 กับแนวคิดการจัดการความเสี่ยงในองค์กร เพื่อการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของเทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยหลักอริยสัจ 4 ด้าน คือ 1) ทุกข์ คือ สภาพหรือเหตุการณ์ที่ทนได้ยาก การรับรู้ความเสี่ยงต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) ที่ส่งผลกระทบต่อในการดำเนินชีวิตปกติ 2) สมุทัย คือ สาเหตุแห่งความทุกข์หรือสถานการณ์ที่ทนได้ยาก 3) นิโรธ คือ ความดับทุกข์หรือดับปัญหาต่างๆ เป็นวิธีการเพื่อขจัด ป้องกันปัญหาหรือเหตุแห่งความทุกข์ หมายถึง แผนงาน นโยบาย กลยุทธ์และมาตรการต่างๆ ในการบริหารจัดการป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) และ 4) มรรค คือ ข้อปฏิบัติที่ทำให้พ้นทุกข์ การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานตามนโยบายของเทศบาลตำบลชุมพร เพื่อจัดการความเสี่ยงในการบริหารจัดการป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) กับปัจจัยหลักการจัดการความเสี่ยง 8 ประการ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) หมายถึง จริยธรรม วิธีการทำงานของผู้บริหารและบุคลากร และวัฒนธรรมในการบริหารงาน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พันธกิจ ประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงาน การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง 3) การบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification) หมายถึง เหตุการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจาก ปัจจัยความเสี่ยงทุกด้านที่อาจเกิดขึ้น 4) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) หมายถึง การประเมินโอกาสและผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อวัตถุประสงค์ 5) การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) หมายถึง หลักการตอบสนองความเสี่ยง 4 ประการ คือ การหลีกเลี่ยง (Avoid) การร่วมหรือแบ่งความรับผิดชอบ การลด (Reduce) และการยอมรับ (Accept) ความเสี่ยงที่เหลือในปัจจุบัน 6) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) หมายถึง นโยบายและกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดการความเสี่ยง 7) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) หมายถึง ข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งจากแหล่งภายนอกและภายใน 8) การติดตามผล (Monitoring) หมายถึง การติดตามผลเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดการความเสี่ยงมีคุณภาพและมีความเหมาะสม และการบริหารความเสี่ยงได้นำไปประยุกต์ใช้ วิธีการบริหารความเสี่ยงในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา (โควิด 19) เทศบาลตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ควรสร้างความตระหนักแก่ประชาชนในการรับรู้ถึงความเสี่ยงของโรค สถานการณ์การแพร่ระบาดและมีการประเมินสถานการณ์ความรุนแรงแล้วนำไปกำหนดกิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยงนั้นลง การยอมรับความเสี่ยงโดยการปรับตัวที่จะอยู่กับเหตุการณ์ให้ได้ด้วยอาจจะเป็นวิธีการหลีกเลี่ยงหรือลดความเสี่ยงนั้นได้ในระดับหนึ่ง ควรกำหนดแผนงานและดำเนินการณรงค์ประชาชนสัมพันธ์ สื่อสารทำความเข้าใจ โดยประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ ให้ความรู้ความเข้าใจถึงสาเหตุของโรคและวิธีการป้องกันตนเองและคนในครอบครัว รวมถึงการปฏิบัติตาม

มาตรการที่รัฐบาลกำหนด ในส่วนงานเทศบาลควรมีการกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนและกำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องเพราะการแพร่ระบาดของโรคมีแนวโน้มว่าจะยังไม่ยุติลง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.1 ส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้และเข้าใจถึงวิธีการป้องกันตนเองและคนในครอบครัว
- 1.2 กำหนดนโยบายหาแนวทางการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรค

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการนำหลักธรรมเขามาใช้ในการบำบัด รักษาทางใจแก่ผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19)

2.2 ควรศึกษาแนวทางการบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางหลักธรรมในพระพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง

กนกพร ยอดยศ เทอดศักดิ์ พรหมอารักษ์ และณรงค์ชัย สังขา.(2562). การพัฒนาระบบรายงานความเสี่ยงและการแจ้งเตือนในการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด, วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, 5(2):27-41.

ชูศรี วงศ์รัตน์.(2553).เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซีฟ.

บุญชม ศรีสะอาด.(2546). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปนัดดา แก้วศรี. (2560).แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,ปทุมธานี

ประกอบ กรรณสูตร.(2542).สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์.

ปรวัน จันทรงษ์ (2561).บทบาทของชุมชนในการป้องกันความเสี่ยงของเด็กและเยาวชน:กรณีศึกษาชุมชนเคหะทุ่งสองห้อง 324 เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา) บัณฑิตวิทยาลัย:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จังหวัดร้อยเอ็ด.(2564).ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดร้อยเอ็ด.สืบค้น 21 มิถุนายน 2564 จาก<https://www.roiet.go.th/news-590.html>

ศูนย์ปฏิบัติการด้านข่าวโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (2563). รายงานข่าวกรณีติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 วันที่ 1 เมษายน 2563 กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2563 จาก https://covid19.dms.go.th/Content/Select_Landding_page?contentId=39.

สิน พันธุ์พินิจ.(2564).เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพับลิชชิง จำกัด.

อำนวยการเผยแพร่.(2554). ปัจจัยเสี่ยงและความสามารถในการบริหารความเสี่ยงของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง. การประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น “การพัฒนาชนบทไทย :ฐานรากที่มั่นคงกับการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน” 27-29 มกราคม 2554.

การศึกษาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
Study of Competency of Teachers in 21st Century
Under Loei Primary Education Service Area Office 1

สมนึก อินทะลา
กรรณิกา ไวโสภา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Somnuek Intala
Kunnika Vaisopha
Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus
Email: somneuk.int@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 27 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่แก้ไขบทความ 11 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 13 มีนาคม 2566

Received: February 27, 2023; Revised: March 11, 2023; Accepted: March 13, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 289 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยแบ่งชั้นตามอำเภอ และเก็บข้อมูลกับครูในแต่ละโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: สมรรถนะของครู, ศตวรรษที่ 21, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The purpose of the research was to study 1) Level of competency of teachers in 21st century under Loei Primary Education Service Area Office 1. 2) Compare level of competency of teachers in 21st century under Loei Primary Education Service Area Office 1 classify by gender, age, education degree, work experience and school size. The research samples determined by the stratified sampling method included 289 school teachers under Loei Primary Education Service Area Office and data collection with each school teacher by random sampling method. The research instrument was questionnaire. The statistics use for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way analysis of variance.

The results of the study were as follows: 1) The competency of teachers in 21st century under Loei Primary Education Service Area Office 1 overall and each aspect it was found out overall at the high level with order descending mean: the aspects of student support, classroom management, curriculum administration and learning management, digital technology, and achievement motivation. 2) the comparative results of the competency of teachers in 21st century under Loei Primary Education Service Area Office 1 classified by gender overall and each aspect it was not found out difference, classified by education degree overall and each aspect it was found out overall significantly different at the statistical level of 0.05 when considered it was found out that the aspects of curriculum administration and learning management, student support and classroom management showed significantly different at the statistical level of 0.05 as for aspect was not found out different, classified by age overall

and each aspect it was not found out overall not different when considered it was found out that the aspects of curriculum administration and learning management, student support, classroom management and digital technology showed significantly different at the statistical level of 0.05 as for other aspect was not found out different, classified by work experience overall and each aspect it was not found out overall not different when considered it was found out that the aspects of classroom management showed significantly different at the statistical level of 0.05 as for other aspect was not found out different, classified by school size overall and each aspect it was found out overall significantly different at the statistical level of 0.05

Keyword: Teacher Competencies, 21st Century, Educational Service Area Office

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านธรรมชาติและวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ระบบข้อมูลข่าวสารที่แพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว ทั่วทุกมุมโลกซึ่งมีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง การปกครอง การศึกษาและวิทยาศาสตร์การแพทย์ ท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลงนั้นสังคมต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลก ในการก้าวเข้าสู่สังคมในศตวรรษที่ 21 สิ่งสำคัญคือการศึกษาเพื่อให้ทุกคนอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีความสุข เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วก็ยิ่งต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปรอบด้าน การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูงเป็นผู้ที่มีวินัยต่อการสอน เพื่อให้นักเรียน ได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการและเตรียมความพร้อมให้แก่ นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงาน ในศตวรรษที่ 21 (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2551) เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยคือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาคือ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องอาศัยครูหรือผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ครูควรมีทักษะและลักษณะอย่างไรที่จะเข้าถึงและจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนที่เป็นเด็กและเยาวชนในยุคปัจจุบันและอนาคต

ได้ ในการจัดการศึกษาผู้ที่มีความสำคัญ คือครูซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักเรียน ครูต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ครูต้องมีความพร้อมทักษะหลายด้าน ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้อยู่ตลอดชีวิต สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความคาดหวังขององค์กรทั้งระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556) ซึ่งการประเมินสมรรถนะเป็นวิธีการประเมินกระบวนการทำงานและความสำเร็จจากการทำงานของบุคลากรซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมกับงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ไชยยันต์ ถาวรรณ, 2544)

จากความเป็นมาและสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครู รวมทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ นักเรียนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสำรวจ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีจำนวน 1,176 คน ปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 289 คน โดยเปิดตารางเครซี่มอร์แกน (Krejci ; & Morgan. อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยกลุ่ม

ตัวอย่างได้รับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยแบ่งชั้นตามอำเภอ และเก็บข้อมูลกับครูในแต่ละโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 4) การบริหารจัดการชั้นเรียน 5) เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 289 ฉบับ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพร้อมทั้งกำหนดวันเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืนโดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองที่สถานศึกษาและส่งผ่านทางช่องรับส่งเอกสารของแต่ละสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ข้อมูลกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและลงรหัสเพื่อนำประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติตามลักษณะของข้อมูลดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2.2 ระดับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ในการแปลความหมายเฉลี่ยที่ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน รองลงมาด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ใช้สถิติทดสอบที (t-test)

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ใช้สถิติทดสอบเอฟ F-test (One-Way ANOVA)

3.1 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ส่วนที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังนี้

3.1.1 จำแนกตามอายุกับด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่าครูที่มีอายุ 30–40 ปี กับครูที่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปีและครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.1.2 จำแนกตามอายุกับด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน พบว่าครูที่มีอายุ 30–40 ปี กับครูที่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปีและครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ๆ ไม่พบความแตกต่างเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ส่วนที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังนี้

3.1.3 จำแนกตามอายุ กับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่าครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี กับครูที่มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี, ครูที่มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี กับครูที่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี และครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.1.4 จำแนกตามอายุกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่าครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีกับครูที่มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปีและครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ส่วนที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังนี้

3.2.1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับอายุตั้งแต่ 11-20 ปีและอายุ 21 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ส่วนที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังนี้

3.3.1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน กับด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางและครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางกับครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.3.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน กับด้านดูแลช่วยเหลือผู้เรียน พบว่าครูที่สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก กับครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางกับครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.3.3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน กับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก กับครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางและครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลางกับครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญที่จะอภิปราย ดังนี้

1. สมรรถนะของครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยมีประเด็นที่อภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ครูมีการคัดกรองและจัดกลุ่มเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนอย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นอกจากครูจะดำเนินการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนแล้วการป้องกันและการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านการสื่อสารเทคโนโลยี ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาครอบครัว ปัญหาการแข่งขันทุกรูปแบบ ก่อให้เกิดความทุกข์ความวิตกกังวล ความเครียด ซึ่งล้วนแต่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ของทุกคนจนนำไปสู่การเกิดปัญหาและสภาวะวิกฤติทางสังคมซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของสุธี บุรณแพทย์ (2557) ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 กล่าวว่า การพัฒนาผู้เรียน คือ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุดและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพรรณ ะยะธง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่าการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) คือ ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ จัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะ

1.2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัดความสามารถของผู้เรียน ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ครูกำหนดกฎระเบียบและความคาดหวังร่วมกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการชั้นเรียนจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะเอื้อและส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสาร

ประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน สอดคล้องงานวิจัยของเสริมศักดิ์ คงสมบัติ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 กล่าวว่า การบริหารจัดการในชั้นเรียน (classroom management) เพื่อการเรียนรู้ ของนักเรียนต้องเป็นชั้นเรียนที่มีระเบียบมีกฎเกณฑ์ร่วมกันและเป็นชั้นเรียนที่มีความรู้สึกปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติใช้ในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกต้องเป้าหมายไว้อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับ วัยและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ครูใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นความสามารถในการ สร้าง ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบันอย่างเป็นระบบและคุณภาพตาม หลักสูตรแกนกลางหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเสริมศักดิ์ คงสมบัติ (2563) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดบทเรียนให้สอดคล้องกับชีวิตจริง (making content relevant) การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ทำได้ยากกว่าศตวรรษที่ผ่านมา เนื่องจาก นักเรียนต้องรับข้อมูลข่าวสารจากหลากหลายแหล่ง ดังนั้นสิ่งที่ท้าทายครูในศตวรรษนี้ คือการจัดบทเรียนให้ สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของนักเรียน และเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในโรงเรียน และยังสอดคล้องงานวิจัยของ อริสา นพคุณ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ด้านการพัฒนาหลักสูตรเป็นความสามารถในการสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพตามหลักสูตร แกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือครูสร้าง บรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ครูออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะใน ปัจจุบันเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้บุคคลสามารถทำงานได้รวดเร็วและง่ายดายมากขึ้น สามารถค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลออนไลน์ ดูหนังฟังเพลง ส่งหรือเผยแพร่ข้อความให้ผู้อื่นได้อย่างง่ายดาย เทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการเรียนรู้และการศึกษาการรู้ดิจิทัลจึงเป็นทักษะที่สำคัญที่ใช้ในการ ดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560) กล่าวว่า คอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อครูทุกคนจะต้องมี ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ระดับพื้นฐานและ ความสามารถด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็น และรูปแบบการสื่อสารที่ทันสมัยมาก

ยิ่งขึ้น เครื่องมือช่องทางการติดต่อสื่อสาร โทรศัพท์มือถือเป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และแหล่งเรียนรู้ได้ อย่างรวดเร็ว แต่เนื่องจากนักเรียนยังขาดวุฒิภาวะ ในการคิดวิเคราะห์เนื้อหาที่มากับสื่อ อย่างเหมาะสม ครูจึงต้องทำหน้าที่ชี้แนะและแนะนำการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับ Simmon Constance (2012) กล่าวว่า เทคโนโลยี (technology) ในแต่ละปี ระบบ อุปกรณ์ของเทคโนโลยีมีการพัฒนาขึ้นอย่าง รวดเร็ว ครูจึงต้องตามให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่เหล่านั้น เพื่อนำไปใช้สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ของ นักเรียนและเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองความเป็นสากล (globalization) เนื่องจากเทคโนโลยีมีการพัฒนามากขึ้นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นรวดเร็ว ครูจึงต้องมีทักษะพัฒนาให้นักเรียนเข้าใจ เรื่องของโลกเพื่อความเป็นผู้นำในอนาคตที่มีคุณภาพ

1.5 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูยอมรับทักษะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบัน มีการแข่งขันเพื่อพัฒนาองค์กร และบุคลากรสูงจึงทำให้บุคลากรในองค์กร มุ่งมั่นพัฒนางาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับ Simmon Constance (2012) กล่าวว่า ความร่วมมือ (collaboration) นอกจากครูต้องคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษา ของรัฐแล้ว ครูควรเน้นหลักความร่วมมือ หรือการทำงานเป็นทีม เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่าง เท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับสุภาพรณ ธะยะธง (2562) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยการศึกษาสมรรถนะของครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ครูควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่าง หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.2 มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ครูควรยอมรับทักษะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทาง ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีแผนการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนทุกภาคเรียน

1.3 การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ครูควรนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการ เรียนรู้ ปรับพฤติกรรม เป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้นักเรียนคิดตั้งคำถามและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

1.4 การบริหารจัดการชั้นเรียน ครูควรส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัด ความสามารถของผู้เรียนและจัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง

1.5 เทคโนโลยีดิจิทัล ครูควรสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีจรรยาบรรณในการพัฒนา นวัตกรรม โดยไม่คัดลอกผลงานผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้ของนักเรียนกับสมรรถนะของครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรชัย หวังมีจมี. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 : ปรับการเรียนรู้ เปลี่ยนสมรรถนะ. วารสารสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 12(2):47-63.

ไชยยันต์ ถาวระวรรณ. (2544). การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.

บวร เทศารินทร์. (2556). บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2565 จาก <http://www.thai-school.mel/images/tj-workoo517.htm>.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2551). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พวงจินดา แดนพิมาย. (2562). การพัฒนาสมรรถนะ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สุธี บุรณะแพทย์. (2557). สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- สุภาพรณ ณะยะธง. (2562). การศึกษาสมรรถนะของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต.การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2. เอกสาร ประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูป การศึกษาทศวรรษที่ 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2.
- เสริมศักดิ์ คงสมบัติ. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10.หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อริสา นพคุณ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Nelson Contentce Simmon. (2012). **Teacher Skills for the 21st Century**. Retrieved from http://www.ehow.com/print/list_6593189_teacher-skills-21st-century.html.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน
ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
Public Participation in Village Fund Management Ban Pao Subdistrict Mukdahan
Province

ดอนเดช กลางประพันธ์
พระครูสุตวรธรรมกิจ
สยามพร พันธุ์ไชย
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
Dondet Klangpraphan
Siamporn Panthachai
Phrakhrusutaworathammakit
Master of Public Administration Program Roiet Buddhist college
E-mail: 6341702004@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ: 10 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่แก้ไขบทความ 14 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 7 เมษายน 2566
Received: February 10, 2023; Revised: March 14, 2023; Accepted: April 7, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสารณียธรรม 6 กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักสารณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาโดยการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป หรือ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทและสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. การบูรณาการหลักสารณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ประชาชนเห็นด้วยกับการประยุกต์

หลักสารานีธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลักสารานีธรรม 6 กับหลักการมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($R=.824^{**}$)

4. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดมุกดาหาร ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยหลักสารานีธรรม 6 ด้าน คือ 1) เมตตาตามโนกรรม เป็นความคิดที่ดี มองโลกในแง่ดีมีความปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่เรื่องที่ดี สร้างสรรค์ให้กัน ไม่มีความหึงหวง ไม่มีอคติ ไม่มีความแค้นไม่มีการแก้แค้น ให้โอกาสซึ่งกันและกันและให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ 2) เมตตาวิจกรรม พูดแต่สิ่งที่ดี พูดด้วยเจตนาที่เป็นความหวังดี พูดให้กำลังใจ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดซ้ำเติมบั่นทอนกำลังใจ ไม่นินทาใส่ร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลัง พูดคำแนะนำที่ดีและมีประโยชน์ ไม่โกหกหลอกลวง 3) เมตตาการุณกรรม ทำดีต่อกัน ช่วยเหลือกันทางกายด้วยความนอบน้อม รู้จักให้เกียรติ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ทรมาน ทำสิ่งที่ถูกต้องตลอดเวลา 4) สาธารณโภคี แบ่งปันประโยชน์ร่วมกันด้วยความเป็นธรรมแม้สิ่งนั้นได้มาเพียงเล็กน้อยแต่แจกจ่ายเพื่อร่วมบริโภค แบ่งปันความสุขร่วมกัน 5) สีสสามัญยุตา ประพฤติในสุจริตความดีอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนมีระเบียบวินัยเหมือนผู้อื่น ไม่ประพฤติในทางที่แตกแยกจนถูกผู้อื่นรังควานหรือดูถูกหมิ่น 6) ทิฐีสสามัญยุตา เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นในหลักความดีมีเหตุผลเป็นอุดมคติอย่างต่อเนื่อง กับหลักการมีส่วนร่วม 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, สารานีธรรม, กองทุนหมู่บ้าน, การบริหารจัดการ

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the participation of the people in village fund management, Ban Pao Sub-district, Nong Sung District, Mukdahan Province, 2) to study the relationship between the Saraniyadhamma 6 Principles and their participation in fund management. Ban Pao Village, Nong Sung District, Mukdahan Province and 3) To study the approach for integrating Saranee Dharma 6 to promote participation in village fund management, Ban Pao Sub-district, Nong Sung District, Mukdahan Province. Carry out research with integrated research methodology. Data was collected using a questionnaire. From a sample of 113 people, data were analyzed by descriptive statistics. By analyzing the frequency,

percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using Pearson's correlation coefficient analysis. and interviewed 10 key informants or people. Data were analyzed by using context analysis techniques and data synthesis according to research objectives. The results showed that

1. People's participation in village fund management, Ban Pao Subdistrict, Nong Sung District, Mukdahan Province as a whole was at a high level.

2. Integration of Saraniyadhamma 6 to promote public participation in village fund management Ban Pao Sub-district, Nong Sung District, Mukdahan Province found that people agreed with the application of the principle.

Saraniyadhamma 6 to promote participation of the people in village fund management, Ban Pao Subdistrict, Nong Sung District, Mukdahan Province. Overall, it was at a high level.

3. An analysis of the relationship between Saraniyadhamma 6 and the Participatory Principle To promote participation of the people in village fund management, Ban Pao Subdistrict, Nong Sung District, Mukdahan Province. Overall, there was a high positive correlation ($R=.824^{**}$).

4. Guidelines for promoting participation of village fund members in village fund management Ban Pao Sub-district, Nong Sung District, Mukdahan Province Which is classified as the main factor of Saraniyadhamma in 6 aspects: 1) Mercy Manokarma is a good idea. optimistic, have good wishes for each other love and kindness Think only of creative things for each other. No jealousy, no bias, no resentment, no revenge. Give each other a chance and always forgive each other. 2) Mettawajikarma, saying only good things speak with good intentions encouragement no slander Don't say it over and over and undermine your morale. Do not gossip and slander both in front and behind your back. Say good and useful advice. Do not lie and deceive. 3) Be kind to the body, do good things to each other, help each other bodily with humility. know how to honor not harass or bully each other Do not hurt each other to suffer Do the right thing all the time 4) Satharana-bhogi, share common interests with fairness, even if it is obtained only in small amounts, but distributed for common consumption. Share happiness together. 5) Silasamanyuta Behave in good faith consistently Behave with discipline like others Do not behave in a way that is divided to the point of being harassed by others or insulting the group. 6) Titthi Samanayuta respect the opinions of others Adhere to the principles of goodness, reason, and ideals continuously. with 4 participation principles,

consisting of 1) Participation in decision-making, 2) Participation in operations, 3) Participation in receiving benefits, 4) Participation in inspection and evaluation.

Keyword: Participation, Saraniyadhamma, Village fund, Management

บทนำ

ปัญหาความยากจนเป็นผลมาจากการพัฒนาที่ผ่านมา การพัฒนาประเทศในอดีต เน้นแต่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจและอุตสาหกรรม เป็นส่วนใหญ่ ทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และเกิดการขยายตัวของปัญหามากขึ้น เกิดปัญหาช่องว่างความยากจนมากขึ้น ลักษณะความจนของประชาชนในชนบทและชุมชนเมือง คือ การไม่มีเงินทุนและขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อนำมาพัฒนาชุมชน สร้างรายได้ ลดรายจ่ายตลอดจนบรรเทาเหตุฉุกเฉิน และความจำเป็นเร่งด่วน ดังนั้น การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จึงเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อให้ประชาชนในชนบทและชุมชนเมืองมีทุนในการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดระบบ และบริหารจัดการเงินกองทุนของตนเอง ทั้งนี้ยังเป็นการพัฒนาศักยภาพในการสร้างความเข้มแข็งด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้เกิดการมีส่วนร่วมการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน อันเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ โดยให้มีความเข้มแข็งต่อไปในอนาคต

การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ซึ่ง ฯพณฯ พ.ต.ท.ดร. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี (ในขณะนั้น) ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาไทย เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ถึงนโยบายแก้ไขปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจและความเดือดร้อนของประชาชนโดยได้จัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยระบุไว้ว่า เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการลงทุนสร้างงาน สร้างอาชีพและเสริมสร้างรายได้ ให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง และเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นภาวะเศรษฐกิจในระดับรากหญ้าและแก้ไขปัญหาความยากจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประชาชนคือระดับหมู่บ้านและชุมชนเมืองนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จึงถือเป็นนโยบายที่สำคัญในการต่อสู้กับปัญหาความยากจนของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศที่กำลังเผชิญอยู่เพื่อเป็นการเสริมสร้างกระบวนการพึ่งตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในการเรียนรู้ สร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยรัฐบาลได้จัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งละ 1 ล้านบาท เพื่อมุ่งให้ชุมชนมีฐานรากให้มีความเข้มแข็งและมีความมั่นคง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งให้ชุมชนเป็นผู้บริหารจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยภูมิปัญญาของตนเองโดยการดำเนินนโยบายสาธารณะดังกล่าว มุ่งที่จะเสริมสร้างสำนึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่นให้ชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคตบริหารจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยคุณค่า และภูมิปัญญาของตนเอง กล่าวคือให้ประชาชนบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านด้วยตนเอง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านให้มี

ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในหมู่บ้านได้นั้น หัวใจสำคัญคือการมีส่วนร่วมของประชาชนจากนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลฯ ดังกล่าว ตำบลบ้านเป่า จังหวัดมุกดาหาร เป็นพื้นที่หนึ่งที่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาล เมื่อปี พ.ศ. 2544 หมู่บ้านละ 1 ล้านบาท ครอบคลุมหมู่บ้าน ซึ่งตำบลบ้านเป่า มีพื้นที่ทั้งหมด จำนวน 6 หมู่บ้าน และได้ดำเนินกิจการกองทุนหมู่บ้านมาแล้ว เป็นระยะเวลา 20 ปี จากการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการสนับสนุนกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติระดับจังหวัด และระดับอำเภอ เมื่อปี พ.ศ. 2562 พบว่าประชาชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับน้อยในด้านต่างๆ ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในด้านการค้นหาปัญหา ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติ ด้านการรับผลประโยชน์และด้านการติดตามประเมินผล เท่านั้น (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมุกดาหาร, 2562)

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษา “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป่า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร” ว่าประชาชนในพื้นที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป่า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสาราณียธรรม 6 กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป่า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป่า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป่า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology Research รายละเอียดดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 164 คน (ข้อมูลสมาชิกกองทุนหมู่บ้านตำบลบ้านเป่า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร 2564) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเทียบเกณฑ์ตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejci & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรวัด 5 ระดับ (5 Rating Scale) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ประกอบด้วย (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (4) การมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล และหลักสารานุกรม 6 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ วัตถุประสงค์การวิจัย (Item-Objective Congruence Index : IOC) แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.931

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย และดำเนินการเก็บข้อมูลกับประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลบ้านเป่า อำเภอนองสูง จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 113 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ ประธานกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 3 คน พระสงฆ์ จำนวน 1 รูป นักวิชาการสหกรณ์ จำนวน 1 คน และตัวแทนประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุน จำนวน 4 คน รวมจำนวน 9 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview) โดย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์สะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลบ้านเป่า อำเภอนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่งถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้วิธีจัดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ กำหนดวัน เวลา และสถานที่และดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ จำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียง เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์

ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณสามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ	3.70	0.83	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.71	0.85	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์	3.82	0.86	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล	3.77	0.81	มาก
รวม	3.75	0.84	มาก

จากตารางที่ 1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับการมีส่วนร่วมจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ และด้านการมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.81) และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.85) ด้านที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.83)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบูรณาการหลักสราณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบูรณาการหลักสราณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม

หลักสารานียธรรม 6	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเมตตากายกรรม	4.30	0.86	มาก
2. ด้านเมตตาวจีกรรม	4.09	0.89	มาก
3. ด้านเมตตามโนกรรม	4.15	0.84	มาก
4. ด้านสาธารณโภคีตา	4.35	0.86	มาก
5. ด้านศีลสามัญญตา	4.27	0.84	มาก
6. ด้านทิวฐิสามัญญตา	4.28	0.86	มาก
รวม	4.24	0.87	มาก

จากตารางการบูรณาการหลักสารานียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ประชาชนเห็นด้วยกับการประยุกต์หลักสารานียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสาธารณโภคีตา ประชาชนมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.86) รองลงมา คือ ด้านเมตตากายกรรม ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.86), ด้านทิวฐิสามัญญตา ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.86), ด้านศีลสามัญญตา ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.84), และด้านเมตตามโนกรรม ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.84) ตามลำดับ โดยมีส่วนร่วมในระดับมากทุกข้อ ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านน้อยที่สุด คือ ด้านเมตตาวจีกรรม

($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.89)

3.ความสัมพันธ์ของหลักสารานียธรรม 6 กับหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอหนองสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของหลักสารานียธรรม 6 กับหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

การมีส่วนร่วมของประชาชน	
หลักสารานียธรรม 6	ค่าสหสัมพันธ์
	.824**
	P
	0.01
	ระดับความสัมพันธ์
	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 หลักสารานียธรรม 6 มีความสัมพันธ์กับหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหารในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ระดับความสัมพันธ์สูงมาก ($R=.824^{**}$) กล่าวคือ เมื่อกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร มีการนำ หลักสารานียธรรม 6 กับหลักการมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วม

ตัดสินใจ การมีส่วนร่วมดำเนินงาน การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล มาใช้ในการบริหารงาน ก็จะส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัด บุรีรัมย์

4. ผลการศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักสราณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

1. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้าน เป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์โดยการบูรณาการหลักสราณียธรรม 6 กับหลักการมีส่วนร่วม เพื่อ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยหลักสราณียธรรม 6 ด้าน คือ 1) เมตตาตามโนกรรม เป็นความคิดที่ดี มองโลกในแง่ดีมีความปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่เรื่องที่ดีสร้างสรรค์ให้กัน ไม่มีความหึงหวง ไม่อคติ ไม่มีความแค้น ไม่มีการแก้แค้น ให้โอกาสซึ่งกันและกันและให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ 2) เมตตา วจิกรรม พูดแต่สิ่งที่ดี พูดด้วยเจตนาที่เป็นความหวังดี พูดให้กำลังใจ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดซ้ำเติมบั่นทอน กำลังใจ ไม่นินทาใส่ร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลัง พูดคำแนะนำที่ดีและมีประโยชน์ ไม่โกหกหลอกลวง 3) เมตตา ภายกรรม ทำดีต่อกัน ช่วยเหลือกันทางกายด้วยความนอบน้อม รู้จักให้เกียรติ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ ทำร้ายกันให้ทรมาน ทำสิ่งที่ถูกต้องตลอดเวลา 4) สาธารณโภคี แบ่งปันประโยชน์ร่วมกันด้วยความเป็นธรรม แม้สิ่งนั้นได้มาเพียงเล็กน้อยแต่แจกจ่ายเพื่อร่วมบริโภค แบ่งปันความสุขร่วมกัน 5) สีลสามัญยุตา ประพฤติใน สุจริตความดีอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนมีระเบียบวินัยเหมือนผู้อื่น ไม่ประพฤติในทางที่แตกแยกจนถูกผู้อื่นรัง ความหรือดูถูกหมุ่คณะ 6) ทิฏฐิสามัญยุตา เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นในหลักความดีมีเหตุผลเป็น อุดมคติอย่างต่อเนื่อง กับหลักการมีส่วนร่วม 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 2) การมีส่วน ร่วมดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล สรุปประเด็น ดังนี้

1.1 ด้านเมตตาตามโนกรรม คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทุกคนต้องมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความปรารถนาดีที่จะบริหารกิจการของกองทุนให้ได้ผลกำไรตามวัตถุประสงค์ของมวลสมาชิก เปิดใจ ยอมรับและให้โอกาสสมาชิกทุกคนเข้าไปมีบทบาทส่วนร่วมในการบริหารจัดการ นับแต่เริ่มการเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอความต้องการและกำหนดเป้าหมายการดำเนินกิจการไม่ควรกำหนด แผนงานที่ไม่ตอบสนองความต้องการของมวลสมาชิก แต่เป็นนโยบายหรือแผนงานตามความเห็นของ คณะกรรมการเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งอาจทำให้การบริหารจัดการไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ดังนั้น การที่จะ ส่งเสริมให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการจะต้องเป็นการเริ่มต้นตั้งแต่การสร้าง ความร่วมมือ สร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน ศรัทธาและเชื่อมั่นในอุดมการณ์เดียวกัน ในการที่จะร่วมมือกันบริหารกิจการ ของกองทุนหมู่บ้านให้เจริญก้าวหน้า

1.2 ด้านเมตตาวจีกรรม คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านต้องมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับรู้เกี่ยวกับการดำเนินกิจการทุกระยะทุกๆเดือน เพื่อให้สมาชิกของกองทุนได้รับทราบถึงนโยบาย แผนงานที่ได้ดำเนินการควรสื่อสารทำความเข้าใจกับมวลสมาชิกในข้อเท็จจริง หรือทำประชุมเป็นวาระพิเศษ หากเป็นเรื่องเร่งด่วนเพื่อให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริง แจ้งประโยชน์หรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ให้สมาชิกของกองทุนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะเห็นชอบยอมรับในกิจกรรมที่จะดำเนินการหรือไม่ ไม่พูดจาปกปิดความจริง ซ่อนเร้นข้อเท็จจริงหรือดำเนินการในเชิงนโยบายทับซ้อน เอื้อประโยชน์แก่ใครคนใดคนหนึ่ง หรือเป็นการสุ่มเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่กองทุนหมู่บ้าน

1.3 ด้านเมตตากายกรรม หากนำเอาหลักธรรมข้อนี้ไปส่งเสริมให้สมาชิกกองทุนเข้ามามีบทบาทส่วนร่วมก็จะต้องเป็นการปฏิบัติต่อกันทางกาย เช่น การยอมรับในความสามารถเชื่อว่าสมาชิกกองทุนทุกคนเท่าเทียมกันการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเป็นความร่วมมือของสมาชิกทุกคน ควรส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนได้มามีบทบาทส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การตรวจสอบโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินกิจการของกองทุนหมู่บ้านให้เป็นไปโดยถูกต้องตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับของการดำเนินกิจการของกองทุนหมู่บ้าน ดำเนินการโปร่งใส ไม่ทุจริตเชิงนโยบาย การดำเนินงานจะต้องเป็นไปเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ตามความมุ่งหมายของการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน สนองตอบความต้องการของมวลสมาชิกทั้งปวง

1.4 ด้านสาธารณโภคี สมาชิกกองทุนหมู่บ้านทุกคนควรได้มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจการทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการแบ่งปันเงินปันผล เงินเฉลี่ยคืน หรือประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์จัดสรรจากการดำเนินกิจการของกองทุนหมู่บ้าน ต้องดำเนินการให้เป็นไปอย่างเป็นธรรม ตามมติและความเห็นชอบของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน

1.5 ด้านสัสตัมมัญญา ควรส่งเสริมให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านทุกคนร่วมกันร่วมกันรับผิดชอบการบริหารจัดการ เสนอความเห็น แนวทางการดำเนินกิจการที่จะประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน สร้างจิตสำนึกให้มวลสมาชิกกองทุนเป็นผู้มีจิตสาธารณะส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เป็นการแสดงออกถึงความสามัคคี

1.6 ด้านทัญญูสามัญญา ความเท่าเทียมกันในความคิดและเคารพความคิดเห็น ของผู้อื่น ปรับความคิดเห็นของคุณให้มีเหตุผลและถูกต้องเหมือนคนอื่น ๆ และกลุ่มที่อยู่ภายใต้ และส่งผลในทางที่ดีด้วยความเคารพต่อเหตุผล ยึดมั่นในหลักการความดีเป็นอุดมคติอย่างต่อเนื่อง การดำเนินกิจการของกองทุนต้องถือว่าสมาชิกกองทุนหมู่บ้านทุกคนต้องมีความเสมอภาค เท่าเทียมกัน แม้จะถือนุ้มนมากหรือน้อยแตกต่างกัน ทุกคนก็มีสิทธิเท่าเทียมกันในการที่ออกเสียงในการคัดเลือกตัวแทนไปทำหน้าที่เป็นกรรมการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านบริหารจัดการกันเอง ภายใต้ปรัชญาการร่วมคิดและดำเนินการ โดยกระบวนการประชาสังคม และการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนและส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการบริหารจัดการเงินกองทุนหมุนเวียนเพื่อนำไปสู่การสร้างสวัสดิการที่ดีแก่

ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนของตนเอง ซึ่งจะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันและความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนสามารถพึ่งตนเองได้ตลอดไปสร้างจิตสำนึกร่วมมือกันของประชาชนในการเป็นเจ้าของทุนที่จะต้องร่วมกันบริหารจัดการ โดยประชาชนเพื่อประชาชนของหมู่บ้านสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ทราบนโยบาย กลไก แนวทางการบริหารจัดการกองทุนของตนเอง สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการดำเนินการและบริหารจัดการกองทุน เริ่มจากการเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามตรวจสอบ ร่วมกับผลประโยชน์ ตลอดจนร่วมสร้างกองทุนไปสู่ความยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบ้านเป้า อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับการมีส่วนร่วมได้แก่ การมีส่วนร่วมตรวจสอบและประเมินผล เป็นได้ที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ด้านที่ประชาชนมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุรศักดิ์ ชัยรัมย์ (2547)** ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการบริหารจัดการเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า “สมาชิกกองทุนที่มีการบริหารจัดการกองทุนในระดับดี มีผลการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากกองทุนที่มีการบริหารจัดการกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง มีผลการปฏิบัติโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และกองทุนที่มีการบริหารจัดการในระดับปรับปรุง มีผลการปฏิบัติโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย โดยสมาชิกกองทุนระดับดี มีการบริหารจัดการโดยรวมและรายด้านมากกว่าสมาชิกกองทุนระดับปานกลาง และสมาชิกกองทุนระดับปรับปรุง และสมาชิกระดับปานกลางมีการบริหารจัดการกองทุนทุกด้านกว่าสมาชิกระดับปรับปรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญได้แก่ ผู้นำ คณะกรรมการ และสมาชิกไม่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการเงินกองทุน คณะกรรมการไม่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร สมาชิกขาดความสามัคคี ไม่มีส่วนร่วมในการประชุม ผู้นำไม่ประสานงานระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก สมาชิกไม่ให้ความไว้วางใจแก่คณะกรรมการ คณะกรรมการทำงานไม่โปร่งใสขอเสนอแนะ ส่วนราชการ องค์กรเอกชนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเครือข่าย ควรให้การช่วยเหลือและสนับสนุนวิทยากรอบรมให้ความรู้ ทักษะการบริหารจัดการ เช่น การทำระบบบัญชี การจัดทำแผนศึกษาดูงานกองทุนที่ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งผู้นำและคณะกรรมการควรจัดกิจกรรมที่สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน สร้างความสามัคคี ให้ความสำคัญกับสมาชิก เพิ่มขึ้นโดยสรุปผลของการบริหารจัดการกองทุนที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับ ผู้นำ คณะกรรมการ และสมาชิก ซึ่งจะต้องดำเนินงานประสานสัมพันธ์กันร้อยรัดเป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้การบริหารจัดการทุกด้านดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และ

ส่งผลต่อความสำเร็จของทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง” สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **จรรยา เจือจันทร์(2548)** ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง กรณีศึกษา กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ตำบลแสนสุข อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า “คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปฏิบัติมากเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับปฏิบัติมากอยู่ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบ ด้านการรับสมัครและจัดทำทะเบียนสมาชิก ด้านการจัดทำบัญชีผู้กู้ยืมและการประชาสัมพันธ์ ด้านการทำนิติกรรมหรือกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับภาระผูกพัน ด้านการออกระเบียบข้อบังคับกองทุนด้านการสำรวจการประกอบอาชีพต่างๆในชุมชน ด้านการพิจารณาให้กู้เงินตามระเบียบหลักเกณฑ์ และมาตรการดำเนินงานอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ได้แก่ ด้านการประชุมและการเรียกประชุมสมาชิกตามที่กำหนดและด้านการบริหารจัดการกองทุน สมาชิกที่มีความแตกต่างกันในเรื่องอายุ และอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแตกต่างกันทั้ง 9 ด้าน ส่วนสมาชิกที่มีความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษาและรายได้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 7 และ 5 ด้านตามลำดับสมาชิกที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่างกัน 2 ด้านเท่านั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสรุป การดำเนินงานของคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสมาชิกที่มีคุณลักษณะบางประการต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พิเชติ โปริมา (2549)** ได้ศึกษาผลกระทบของนโยบายกองทุนหมู่บ้านที่มีต่อประชาชนในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านในระดับสูง เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงาน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะกรรมการมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนลักษณะการกู้ยืมเงินกองทุนไปประกอบอาชีพนั้นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่กู้เงินกองทุนไปประกอบอาชีพเดิมที่เคยทำอยู่มีการใช้จ่ายเงินกู้เหมาะสม และสามารถส่งคืนเงินกู้ได้ตามกำหนด สำหรับผลกระทบจากการดำเนินงานที่มีต่อประชาชนนั้น กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยภาพรวมจึงสามารถสรุปได้ว่า นโยบายกองทุนหมู่บ้านมีผลกระทบในด้านบวกต่อประชาชนในพื้นที่อำเภอหาด จังหวัดเชียงใหม่และ **ราณี อินจำปา (2550)** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านโดยรวม ทั้ง 9 ด้านคือด้านบุคลากรด้านการเงิน ด้านวิธีการจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ด้านการมีส่วนร่วมของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ด้านการสนับสนุนของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ด้านการติดตามประเมินผล ด้านวัสดุสิ่งของ และด้านการสนับสนุนของผู้นำท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่าสถานภาพ

ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้และเข้าใจเป้าหมายการดำเนินงานกิจการของกองทุนหมู่บ้านและส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมเป็นสมาชิกและมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

1.2 การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการใช้กำหนดในเป้าประสงค์ของการประกอบการตามพันธกิจให้สอดคล้องกับกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ขอบบังคับของกองทุนหมู่บ้าน

1.3 การนำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการนำหลักธรรมเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการ การดำเนินงานกิจการของกองทุนหมู่บ้าน

2.2 ควรศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางหลักธรรมในพระพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง

จรูญ เจือจันทร์.(2548).การดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง กรณีศึกษา กองทุน หมู่บ้านและชุมชนเมือง ตำบลแสนสุข อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิเชิด โพธิมา.(2549). ผลกระทบของนโยบายกองทุนหมู่บ้านที่มีต่อประชาชนในพื้นที่อำเภอสอด จังหวัด

เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ราณี อินจำปา.(2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษา เฉพาะกรณี ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.สารนิพนธ์(ศน.ม). นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ.(2546). รายงานการสังเคราะห์สารนิพนธ์ บัณฑิต กองทุน. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการจัดการและการประเมินโครงการ/สำนักงาน กรรมการ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร:สำนักงานสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการทบวงมหาวิทยาลัย.

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมุกดาหาร.(2562).กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2565 จาก <https://mukdahan.cdd.go.th/services/กองทุนหมู่บ้าน>

สุรศักดิ์ ชัยรัมย์. (2547). การบริหารจัดการเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชนโยบายสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

การพัฒนาแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย
Development of Linear Structural Equation Model of Factors Affecting
the Effectiveness of Schools under the Office of Primary Educational Service Area,
Loei Province

อภิญา พัทธเกชา
พิมพ์อร สดเอี่ยม
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Aphinya Pitukkecha
Pim-on Sod-ium
Mahamakut Buddhist University
Email: aphinyafern3108@gmail.com

วันที่รับบทความ: 28 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่แก้ไขบทความ 12 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 13 มีนาคม 2566

Received: February 28, 2023; Revised: March 12, 2023; Accepted: March 13, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์การทดสอบไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า 1. แบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 2) บรรยากาศของโรงเรียน มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร และ 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร 2. แบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค - สแควร์เท่ากับ 45.06 ที่ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 34 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.09731 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.026 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.987 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.961

คำสำคัญ การพัฒนาแบบ, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, สมการโครงสร้างเชิงเส้น

Abstract

The objectives of this study were to develop and examine the congruence between a linear structural equation model of factors affecting the effectiveness of Schools under the Office of Primary Educational Service Area, Loei Province. The sample were 500, directors and teachers. conducting research questionnaires. The research was analyzed through the use of statistics; percentage, average, standard deviation, and Chi-squared test. The findings showed that: 1. The linear structural equation model of factors affecting the effectiveness of schools under the office of primary educational service area, loei province comprised of 3 variables affected to school effectiveness: 1) 3 observed variables of academic leadership; 2) 3 observed variables of school climate; and 3) 4 observed variables of learning process management. 2. The linear structural equation model of factors affecting the effectiveness of schools under the office of primary educational service area, loei province showed congruence with the empirical data with Chi – square value at 45.06, degree of freedom (df) at 34, p – value at 0.09731, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) at 0.026, Goodness of fit index (GFI) at 0.987, and Adjust Goodness of fit Index (AGFI) at .961

Keywords Model Development, School Effectiveness, Linear Structural Equation Model

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวให้รู้และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สังคมยุคปัจจุบันต้องการให้เกิดขึ้น แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุปเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ความเท่าเทียมทางการศึกษา ประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษา และตอบโจทย์บริบทเปลี่ยนแปลงในระยะ 15 ปีข้างหน้า โดยมีวิสัยทัศน์ว่าคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 75 - 91)

โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ (อ่ำรุ่ง จันทวานิช , 2547) และยังเป็นสถานที่ให้การศึกษาแก่สังคม เป็นสถานที่บ่มเพาะคนที่เข้าศึกษาให้มีความรู้และ

ประสบการณ์ที่เป็นทั้งองค์ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีต่างๆ จนสามารถเติบโตเป็นประชาชนที่มีคุณภาพในสังคม แต่ปัจจุบันการศึกษาไทยกำลังเกิดวิกฤติทางการศึกษาหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งกระจายอยู่ตามชุมชน และท้องถิ่นต่างๆ ทั่วประเทศซึ่งเป็นสถานศึกษาที่รองรับผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาที่ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาในโรงเรียนที่อยู่ตัวเมืองที่มีคุณภาพและมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมจะเอื้อประโยชน์ในการจัดการศึกษาว่า ด้วยข้อจำกัดเหล่านี้ หลายฝ่ายมองว่าเป็นอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ ดังนั้น การหาแนวทางเพื่อให้โรงเรียนที่เปิดสอนจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความทัดเทียมหรือเป็นมาตรฐานเดียวกับโรงเรียนขนาดใหญ่จึงเป็นสิ่งที่ภาครัฐและทุกภาคส่วนควรให้ความสำคัญและเป็นการเปิดโอกาสให้โรงเรียนที่เปิดสอนจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากฐานรากเป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคงให้กับการพัฒนาการศึกษาของไทยในอนาคต (ปรีวัตร ป้องพาลและคณะ, 2560: บทคัดย่อ)

เป้าหมายสูงสุดของทุกองค์การ คือ ประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นองค์การทุกแห่งจึงทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยการสร้างบรรยากาศการทำงาน เพิ่มความผูกพันและดำรงไว้ซึ่งแรงจูงใจภายในเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี จากเหตุผลนี้เองจึงทำให้เกิดความพยายามที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ Welch (2011) สนใจในเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียนเริ่มมีมากขึ้นในปี 1980 ซึ่งจะเห็นจากรายงานของ The Nation at Risk ในปี 1983 ที่ได้วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของชาวอเมริกันโดยเฉพาะบุคคลในวงการธุรกิจและผู้กำหนดนโยบายทั่วไปโดยยอมรับว่าเศรษฐกิจของโลกมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนในอเมริกาไม่สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ต่อมา Cameron & Whetten (1996) ได้ให้ข้อสังเกตว่าในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์การกลายเป็นแนวคิดสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ โดยจะดูได้จากงานเขียนของนักคิดที่สำคัญจากหนังสือที่มีชื่อเสียงหลายเล่ม เช่น Theory Z ของ Ouchi (1993) In Search of Excellence ของ Peter & Waterman (1982) และ Out of Crisis ของ Deming (1986) ซึ่งจะเน้นไปที่ คุณภาพ (quality) ความเป็นเลิศ (excellence) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) และการปรับเปลี่ยน (transformation) ซึ่งก็คือความมีประสิทธิภาพขององค์การ (organizational effectiveness) นั่นเอง

จากการติดตามการประเมินผลโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษา ถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในจังหวัดเลยยังมีคุณภาพไม่ทัดเทียมกับโรงเรียนทั่วไปที่เปิดสอนเฉพาะในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา โดยเทียบเคียงจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) น้อยกว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาเฉพาะประถมศึกษาและมัธยมศึกษาและน้อยกว่า

ค่าเฉลี่ยระดับประเทศทั้ง 3 เขต ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 – 2563 และมีแนวโน้มว่าจะแนบเฉลี่ยทั้ง 4 วิชาจะลดลงเรื่อยๆ จากรายงานสถิติของสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีนโยบายให้ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาเร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ทุ่มีมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาเพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาส ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไปและการดำรงชีวิตในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ซึ่งในการบริหารจัดการโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้มีประสิทธิภาพนั้น อยู่ที่ปัจจัยทางการบริหารไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคลหรือการบริหารทั่วไปล้วนมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียนทั้งสิ้น ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึงผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนและประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ เพราะว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพองค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2538 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, : 204) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์สรุปได้ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถทางวิชาการในการนำความรู้ เทคนิค และทักษะการบริหารงาน ที่มีการวางกลยุทธ์ไว้อย่างดีที่เกี่ยวข้องกับการนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะงานวิชาการถือเป็นงานหลัก เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่มีอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง ผู้บริหารจึงต้องเปลี่ยนบทบาทเดิมและเน้นบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการโดยความร่วมมือของครูในโรงเรียน (สมใจ ปิตุโส, 2556, : 52) 2) บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่เกิดขึ้นในโรงเรียน รับรู้ได้โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (ปาริชาติ โนนต์สุภา, 2555, : 167) และ 3) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอน มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ สามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ (ทศนา แหมมณี, 2545 : 147)

จากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย ดังกล่าวมาข้างต้น และด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึง

สนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ว่าปัจจัยใดสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลยได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการเรียนการสอนในการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ประจำปี 2565 จำนวน 1,495 คน จาก 99 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,396 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ของ Gold (1980) ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ 14 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน Tabachnick Fidell (2001) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบนั้นหากใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากจะทำให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าการใช้กลุ่มตัวอย่างที่น้อยกว่าและจากทัศนะของ Comrey & Lee ที่ว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 500 คน ถือว่าดีมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ 500 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอและตำแหน่งหน้าที่ และเทียบบัญชีไตรยางศ์ให้ได้ครบตามจำนวน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับสลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 32 คน และครูผู้สอนจำนวน 468 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 500 คน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและการสื่อสารเป้าหมายร่วม 2) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ

ตอนที่ 3 บรรยากาศของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ 2) บรรยากาศด้านการให้อำนาจ และ 3) บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์

ตอนที่ 4 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การฝึกทักษะกระบวนการคิด และ 4) จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

แบบสอบถามตอนที่ 2-5 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามแบบของ Likert

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย

3.2 การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทาง Google Forms และบางส่วนนำส่งด้วยตนเอง ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 โดยวิธีการต่างๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ ติดตามสอบถามทางโทรศัพท์และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่ต้องการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติบรรยาย ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเลย ซึ่งตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่วนตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งเป็นตัวแปรผล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่ง

2. สถิติอ้างอิง

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของการวัดตัวแปรสังเกต ว่าตัวแปรใดเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทุกปัจจัยเป็นจริงตามข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้สถิติขั้นสูง ด้วยเทคนิคการใช้หลักการของค่าประมาณควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมาก ควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นโดยใช้กฎที่ว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จากค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

(1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อพิจารณาว่ามีค่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, West, Taylor & Wu, 2012)

(2) ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่โดยพิจารณาจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, Tobias & Carlson, 2010)

(3) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า KMO ซึ่ง Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่าถ้า KMO มีค่ามากกว่า .50 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

2) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเลย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2) ที่ระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2) การใช้ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติทดสอบวัดความสอดคล้องกลมกลืนต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะค่าสถิติมีข้อตกลงเบื้องต้น 4 ประการ คือ

- 1) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม
- 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ (ไม่ต่ำกว่า 100 และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1

4) ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ ไค-สแควร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-54)

(2) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)

(3) ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (absolute fit index) ที่นิยมใช้ มี 3 ดัชนี ได้แก่ GFI (Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

AGFI (Adjusted Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

PGFI (Parsimony Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล

โดยทั่วไปค่า GFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แต่ค่า PGFI ควรมีค่าต่ำ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3) CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ควรมีค่ามากกว่า 200

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัวแปรได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและการสื่อสารเป้าหมายร่วม 2) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปรได้แก่ 1. ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ 2) บรรยากาศด้านการให้อำนาจ และ 3) บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ 2. ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว

ได้แก่ 1) การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การฝึกทักษะกระบวนการคิด และ 4) การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงทั้ง 4 รูปแบบ ทั้งองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน 3 รูปแบบ และประสิทธิภาพของโรงเรียน 1 รูปแบบ พบว่า รูปแบบเชิงทฤษฎีทุกรูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า รูปแบบมีความตรงเชิงโครงสร้าง

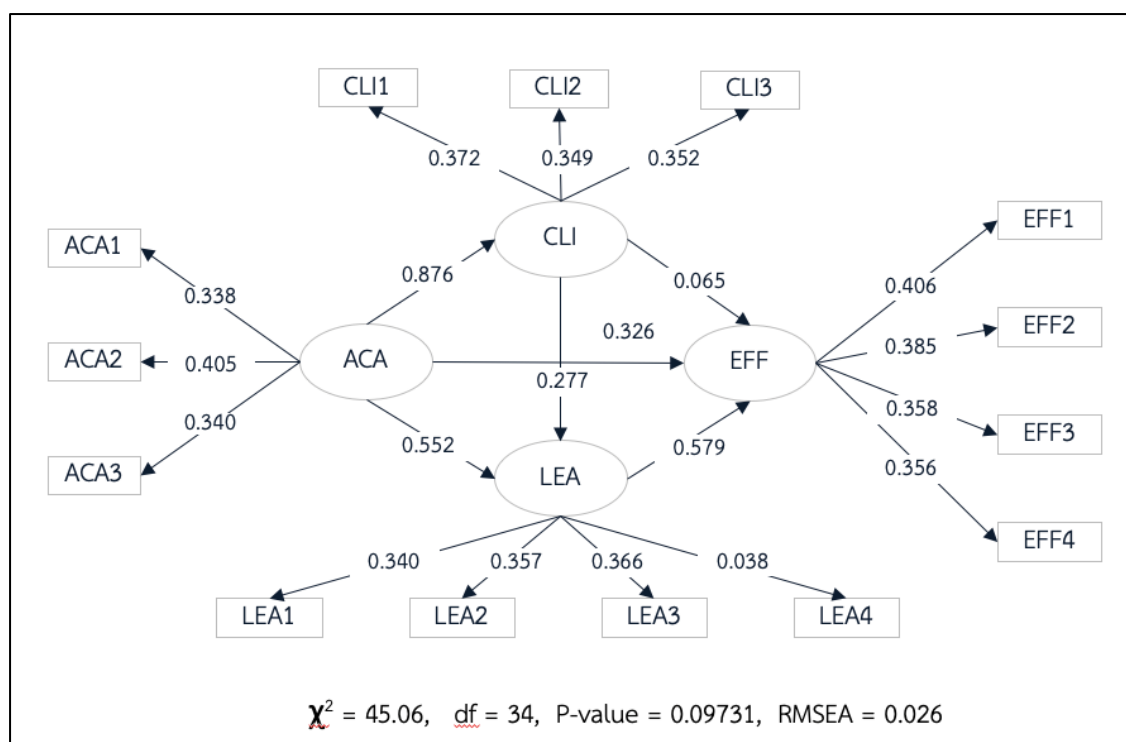
2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบมีค่าไค – สแควร์ เท่ากับ 45.06 และไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.09731$, $df = 34$) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.026 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.987 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.961 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรปรากฏผล ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้ทางวิชาการ (ACA) มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (CLI) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.876 มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ (LEA) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.552 นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (EFF) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.277 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้จะพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มากที่สุด คือ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (ACA2) รองลงมา คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและการสื่อสารเป้าหมายร่วม (ACA1) และการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ (ACA3) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.414, 0.339 และ 0.326 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณอยู่ระหว่าง 0.600 ถึง 0.772

2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (CLI) มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ (LEA) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.326 มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (EFF) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.065 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้จะพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ บรรยากาศการให้อำนาจ (CLI2) รองลงมา คือ บรรยากาศด้านที่เน้นด้านวิชาการ (CLI1) บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ (CLI3) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.391, 0.325 และ 0.322 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณอยู่ระหว่าง 0.588 ถึง 0.761

2.3 ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ (LEA) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (EFF) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.579 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้จะพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การฝึกทักษะกระบวนการคิด (LEA3) รองลงมา คือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (LEA2) การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย (LEA4) และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (LEA1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.362, 0.356, 0.323 และ 0.313 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณอยู่ระหว่าง 0.577 ถึง 0.733

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) ของรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (ACA) ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (CLI) และ ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ (LEA) สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 67 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (ACA) ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (CLI) สามารถร่วมกันอธิบายปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ (LEA) ได้ร้อยละ 70 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (ACA) สามารถอธิบายปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (CLI) ได้ร้อยละ 76



ภาพ 1 รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย หลังปรับรูปแบบ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ครั้งนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมี 2 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่เป็นตัวแปรสาเหตุ มีจำนวนทั้งหมด 3 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน และ 2) ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัวแปร ที่สามารถวัดตัวแปรสาเหตุได้ทั้ง 3 ตัวแปร ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการสื่อสารเป้าหมายร่วม 2) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ 4) บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ 5) บรรยากาศด้านการให้อำนาจ 6) บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ 7) การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 8) การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) การฝึกทักษะกระบวนการคิด และ 10) จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำไปบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิผล ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวขับเคลื่อนให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านอื่นๆ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และความก้าวหน้าของผู้เรียนที่เกิดจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการคิด และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสร้างกำลังใจให้แก่ครู โดยสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจ มีความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ โดยใช้การบริหารแบบกระจายอำนาจ ประกาศให้ทราบถึงโครงสร้างการบริหารงานของผู้บริหาร สร้างความเชื่อมั่น สร้างวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีความชัดเจนในเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนไปสู่การมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อีระ รุญเจริญ (2553: 69) พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธ์ (2555: 26) และสมใจ ปิตุโส (2556: 52) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วางแผนพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ โดยให้งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติตามเป้าหมายได้สำเร็จ ดังนั้นปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จึงส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นริศ สวัสดิ์ (2550) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 206) และกมล ตราชู (2553: 7- 10) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลและส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

นอกจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนแล้ว สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 138) ปาริชาติ โนนตสุภา (2555 : 167) ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานงานวิจัยของ โสภณ ม่วงทอง (2553: 12) ปาริชาติ โนนตสุภา (2555) และบุญเหลือ ทาไรสง (2557 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นอกจากปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน ยังมีอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของโรงเรียน นั่นคือ ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้เพราะการจัดกระบวนการเรียนรู้ถือเป็นหน้าที่สำคัญของครูเพื่อสร้างกิจกรรมที่หลากหลาย พัฒนาผู้เรียน โดยครูต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาระบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จัดกิจกรรมตามความถนัดของผู้เรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ โนนตสุภา (2555) และอภิญา ใจมิตต์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปรผลที่เป็นตัวแปรแฝงภายใน คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ วาโร เฟิงส์วีสต์ (2549: 47) ศราวุธ บรอฮิม (2550: 70) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, : 11) และพงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว (2553 : 47) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จระดับความสำเร็จ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ ที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรร่วมกันทำงานตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ จนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก และสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการมีประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 3 ปัจจัย และ ตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปรจึงเปรียบเหมือนแนวทางที่ผู้บริหารจะนำไปบริหารจัดการในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

2. รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ = 45.06 และไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.09731$ $df = 34$) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.026 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.987 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.961 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่า รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาแบบดังกล่าว พบว่า

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.277 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน เท่ากับ 0.056 และยังส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.319 เนื่องจากผู้บริหารต้องนำความรู้ความสามารถจากแนวคิด วิธีการ มาใช้ในการวางแผนในการปฏิบัติการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทหน้าที่ โดยการโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ ชี้้นำให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อันจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555 : 240-241) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านปัจจัยกระบวนการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์ของอิทธิพลเท่ากับ .01 และปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทางวิชาการยังมีอิทธิพลส่งผ่านปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน

2.2 ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.065 และค่าอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ เท่ากับ 0.189 ทั้งนี้เพราะ สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงได้ เช่น การที่ผู้บริหารสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนในทางวิชาการ และผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างครูและนักเรียน มีการสร้างความไว้วางใจ เอื้ออาทรให้การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของครูในการจัดการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ก็จะทำให้ครูมีการพัฒนาดตนเอง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และประสบความสำเร็จได้ ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 195) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .07

2.3 ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.579 เพราะว่าการจัดการเรียนการสอนที่ดีของครู การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกิจกรรมที่เน้นทักษะในการพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน และจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา และมุ่งหวังประโยชน์แก่ผู้เรียน จะนำมาซึ่งความสำเร็จ ทำให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนที่ดีขึ้น นำไปสู่การมีประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิญา ใจมิภักดิ์ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แก่

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทุกองค์ประกอบมีอิทธิพลรวมต่อการมีประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบสำหรับการวางแผนเพื่อการพัฒนาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ให้เกิดประสิทธิผลได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจึงควรนำปัจจัยสาเหตุเหล่านี้ไปกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีอิทธิพลสูง คือ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ควรให้ความสนใจโดยเฉพาะเรื่องการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การฝึกทักษะกระบวนการคิดและการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

1.3 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นควรสร้างและปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจ และตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานโดยมีการให้ความเป็นกันเอง และสร้างความไว้วางใจยอมรับซึ่งกันและกัน สร้างความอบอุ่นอันเป็นมิตรภาพอันดี ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อนำโรงเรียนไปสู่การมีประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดหน่วยงานอื่น และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันตามบริบทของตนเองเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวมสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนำสู่การมีประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษา ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ว่ามีปัจจัยสาเหตุใดที่ส่งผลให้การจัดกระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.3 ควรทำการเปรียบเทียบประเด็นเดียวกัน ระหว่างโรงเรียนรัฐ กับเอกชนเพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงองค์ประกอบด้านต่างๆ ผลที่ได้จะเป็นแนวทางให้หน่วยงานเหล่านั้นพัฒนาตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- กมล ตราชู. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
เทศบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทิตนา แคมมณี. (2545). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ชินแอดแวร์
ไทซิงกรุ๊ป.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2538). องค์การทฤษฎีและการออกแบบ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับ
ปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นริศ สวัสดิ์. (2550). การวิเคราะห์พระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเหลือ ทาโธสง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปรีวัตร ป้องพาล, สัณญา เคนาภูมิ และภักดี โพธิ์สิงห์. (2560). บทวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาใน
โรงเรียนขนาดเล็กและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. การยกระดับการศึกษาไทย
.วารสารบัณฑิตพัฒนสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 4(2), 1-15.
- ปาริชาติ โนนต์สุภา. (2555). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วม
จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์. (2555). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำทาง
วิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัย
ทางการแพทย์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.

- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศราวุธ บรอฮิมี่. (2550). ตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมใจ ปิตุโส. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549). มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 พ.ศ. 2549-2553. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2565, จาก
https://www.onesqa.or.th/upload/download/file_8f7e47c09de1dcd8c28c639fef9e836a.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานสภาการศึกษาไทย รากเหง้าของปัญหาและแนวทางแก้ไข. ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2565, จาก
http://www.onec.go.th/puffcation/49@24/sum_49024.htm.
- โสภณ ม่วงทอง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิญา ใจมิกัด. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อำรุง จันทวานิช. (2547). แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- Cameron, K. S. & Whetten, D. A. (1996). Organizational Effectiveness and Quality the Second Generation. Higher Education Handbook of Theory and Research. 11(2), 265-306.
- Cerny, C.A., & Kaiser, H.F. (1977). A study of a measure of sampling adequacy for factor analytic correlation matrices. *Multivariate Behavioral Research*, 12(1), 43-47.

- Deming, W.E. (1986). **Out of Crisis**. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, Center For Advanced Engineering.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2008). **Educational Administration: Theory research and practice**. (7thed.). New York: McGraw-Hill.
- Ouchi, W. (1993). **Theory Z**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Peters, T.J. & Waterman, R. H. Jr. (1982). **In search of Excellence**. New York: Harper & Row.
- Tobias, S. & Carlson, J.E. (2010). Brief report: Bartlett's test of sphericity and chance findings in factor analysis. **Journal of Multivariate Behavioral Research**. Volume 4, 1969-issue 3.
- Welch, M. (2011). **The evolution of the employee engagement concept: communication implications**. Corporate Communications: An International Journal, 16, 328-346.
- West, S.G., Taylor, A.B., & Wu, W. (2012). **Model fit and model selection in structural equation modeling**. In R. H. Hoyle (Ed.), Handbook of structural equation modeling. New York: Guilford.

การศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุบ้านกุดไกรสร

ตำบลหนองหมี อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

A study of the use of line application media behavior of the elderly in Ban Kut

Kraisorn, Nong Mi Subdistrict, Kut Chum District, Yasothon Province

จิระศักดิ์ จันดี

สมพิศ ชอกกลม

อดุลย์ศักดิ์ ศรีละโคตร

สนุก สึงห์มาตร

พิทักษ์ แสนจันทร์

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Chirasak Jundee

Sompis Sorklom

Adulsak srilakot

Sanook Singmart

Pitak Saenjun

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Roi Et Buddhist College

Email : 6317404042@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ: 11 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 17 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 17 เมษายน 2566

Received: March 11, 2023; Revised: April 17, 2023; Accepted: April 17, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์และความพึงพอใจจากการใช้แอปพลิเคชันไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุบ้านกุดไกรสร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิง กลุ่มผู้สูงอายุที่ร่วมกิจกรรมกับชุมชนบ้านกุดไกรสร อายุ 60-80 ปี ที่มีการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์เป็นประจำเป็นระยะเวลามากกว่า 3 เดือน จำนวน 10 คน ผู้วิจัยพบว่า ผู้สูงอายุมีการใช้แอปพลิเคชันไลน์เป็นประจำทุกวันเฉลี่ย 1-4 ชั่วโมงต่อวัน ได้รับเนื้อหาหลายรูปแบบ คือ 1) ภาพเคลื่อนไหว/ วิดีโอ 2) ภาพนิ่ง กราฟฟิก 3) สติกเกอร์ 4) บทความ ข้อมูลต่าง ๆ และได้รับเนื้อหาหลายประเภท ดังนี้ (1) ข้อมูลความรู้เรื่องสุขภาพ (2) เกี่ยวกับธรรมะ (3) How To ต่าง ๆ (4) การหักทนาย (5) การให้กำลังใจ คำคม (6) การเตือนภัย (7) เรื่องตลก (8) เรื่องตลกขบขัน โดยความรู้สึกต่อเนื้อหานั้นจะแตกต่างกัน และมีผลกระทบต่อความรู้สึกต่อผู้ส่งเนื้อหานั้น ๆ ด้วย ผู้สูงอายุเห็นว่าแอปพลิเคชันไลน์เหมาะสมกับกลุ่มของตน และคิดว่ามีประโยชน์ทั้งทางด้านการให้เนื้อหาข่าวสารที่มีประโยชน์และรวดเร็วทำให้เป็นคนทันสมัย และเป็นเครื่องมือช่วยแก้เหงาได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ : พฤติกรรมการใช้สื่อ, แอปพลิเคชันไลน์, ผู้สูงอายุ

Abstract

The purpose of this research is to study behavior of using Line application and satisfaction from using Line application among Ban Kut Kraisorn elderly people. The data were collected by in-depth interviews. (In-depth Interview) A group of 10 elderly people participating in activities with Ban Kut Kraisorn community, aged 60-80 years old, who regularly use the LINE application for more than 3 months. The elderly use the Line application on a daily basis, averaging 1-4 hours per day. received content in many forms, namely 1) animations/videos 2) still images, graphics 3) stickers 4) articles, various information, and received various types of content as follows: (1) health knowledge information (2) about Dharma (3) How To (4) Greetings (5) Encouragement Quotes (6) Alarms (7) Rude (8) Jokes The feeling of the content will be different. And it also affects the feeling of the content sender as well. The elderly see that the LINE application is suitable for their group. And think that it is useful both in terms of providing useful and fast news content, making people up-to-date. And it's a good tool to help solve loneliness.

Keywords: Media usage behavior, Line application, The elderly

บทนำ

เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบเต็มรูปแบบในอีกไม่นานโดยในปัจจุบัน เป็ตรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยปี 2565 ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หลังจากเมื่อสามปีก่อนนับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงวัยอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี โดยประชากรผู้สูงอายุในปี 2565 นั้นมากถึง 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% ขณะที่ผู้สูงอายุในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่อัตราการเกิดกลับลดลงและมีอัตราที่ช้ามาก สถานการณ์เด็กเกิดใหม่ของประเทศไทยขณะนี้ต่ำกว่า 600,000 รายต่อปี และในปีนี้มีอัตราการเกิดไม่ถึง 0.5% ด้วยซ้ำ อยู่ที่ 0.18% ถือเป็นจำนวนที่ค่อนข้างน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยหลัก ๆ จากสภาพเศรษฐกิจที่ทำให้คนไม่มั่นใจว่าจะมีทรัพยากรรับค่าใช้จ่ายของบุตรได้เพียงพอ รวมถึงค่านิยมที่เปลี่ยนไป ผู้หญิงออกทำงานนอกบ้านเหมือนฝ่ายชายทำให้ไม่มีเวลา และคนส่วนใหญ่มีค่านิยมรักอิสระมากขึ้น ไม่อยากรับผิดชอบมากมาย และสภาพสังคมด้านต่าง ๆ ที่คนจะเป็นพ่อแม่รู้สึกไม่มั่นใจ ทำให้เกิดการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุในหลากหลายมุมมองด้วยกัน เช่น การวิจัยเรื่อง

“มโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ: มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคมและสุขภาพ” ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัย มหิดล (รศรินทร์ เกรย์, อุมารณ ภัทรวานิชย์, เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และ เรวดี สุวรรณพเก้า (2556) ได้ผลสรุปจากการศึกษาเรื่องการกำหนดนิยามผู้สูงอายุ โดยเสนอให้มีการปรับการกำหนด นิยามผู้สูงอายุ จาก 60 ปี เป็น 65 ปี โดยไม่มีการไปตัดสิทธิ์และประโยชน์ของคนที่ย่าง 60 ปี ที่ได้รับอยู่ก่อน ซึ่งนั่นแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้สูงอายุในปัจจุบันนี้มีอายุน้อยกว่าอายุจริงเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุในอดีต และสามารถปรับตัวรับกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ไม่ยากเพราะไม่ได้ยากให้ตัวเองแก่เร็วเกินไปสำหรับการสื่อสารในยุคปัจจุบันนั้นอินเทอร์เน็ตทำให้การสื่อสารระหว่างคนที่อยู่ห่างไกลกันทำได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ด้วยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตผ่านอุปกรณ์ที่เทคโนโลยีสามารถอำนวยความสะดวกได้ ไม่ว่าจะเป็น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน และแท็บเล็ต โดยการใช้งานโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน ในประเทศไทยได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ((รศรินทร์ เกรย์, อุมารณ ภัทรวานิชย์, เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และ เรวดี สุวรรณพเก้า, 2556)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) เผยผลการสำรวจ ICT ของประชาชนในประเทศไทยปี 2565 (ไตรมาส 1) พบว่า คนไทยมีแนวโน้มการใช้คอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือประจำครัวเรือนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและประชาชนส่วนใหญ่มีโทรศัพท์สมาร์ทโฟนกันเกือบหมดในการสำรวจการใช้ ICT ของประชาชนในประเทศไทยปี 2565 (ไตรมาส1) นี้ ได้แบ่งการสำรวจออกเป็น 2 ระดับ คือระดับครัวเรือนและรายบุคคล ระดับครัวเรือน จากการสำรวจครัวเรือนประมาณ 24.7 ล้านครัวเรือน พบว่ามีครัวเรือนที่มีคอมพิวเตอร์ 6.3 ล้านครัวเรือน คิดเป็น 25.5 % มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต 22.0 ล้านครัวเรือน คิดเป็น 89.1 % และมีโทรศัพท์มือถือ 23.9 ล้านครัวเรือน คิดเป็น 96.6 % ประชาชน (รายบุคคล) ผลการสำรวจประชาชนอายุ 60 ปีขึ้นไป ประมาณ 65.4 ล้านคน พบว่า มีผู้ใช้อินเทอร์เน็ต 56.7 ล้านคน คิดเป็น 86.6 % ผู้ใช้โทรศัพท์มือถือ 62.3 ล้านคน คิดเป็น 95.2 % และผู้มีโทรศัพท์มือถือ 57.5 ล้านคน คิดเป็น 87.9 % แบ่งเป็นโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน 94.1 % และโทรศัพท์มือถือระดับกลาง (Feature phone) 6% ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID -19 ทำให้หลายคนต้อง Work From Home ส่วนนักเรียน นักศึกษาก็ต้องปรับการเรียนการสอนเข้าสู่การเรียนออนไลน์มากขึ้น จึงทำให้ปริมาณคอมพิวเตอร์ประจำครัวเรือนเพิ่มขึ้น อีกทั้งจำนวนสมาร์ทโฟนก็มากตามไปด้วย คอมพิวเตอร์และสมาร์ทโฟนจึงกลายเป็นเครื่องมือสื่อสารจำเป็น ที่ในยุคนี้ไม่มีใครหลีกเลี่ยงได้แล้ว ทุกคนจำเป็นต้องมีเครื่องมือเหล่านี้ในการเรียนรวมถึงทำงานเป็นภาคบังคับแบบไม่มีไม่ได้ We are social ได้เปิดผลรายงานเจาะลึกในแต่ละประเทศ โดยมีรายงาน Digital 2022 Thailand มีข้อมูลการใช้ดิจิทัลในประเทศไทยเพิ่มเติมอยู่หลายด้าน สัปดาห์ที่แล้วผมเขียนเรื่องสถิติการใช้ดิจิทัลทั่วโลก เป็นข้อมูลจากรายงาน Digital 2022 Global Overview ซึ่งยังเป็นข้อมูลภาพรวมทั่วโลก และมีข้อมูลของแต่ละประเทศบ้าง แต่ล่าสุดเมื่อกลางสัปดาห์นี้ We are social ได้เปิดผลรายงานเจาะลึกในแต่ละประเทศ โดยมีรายงาน Digital 2022 Thailand มีข้อมูลการใช้ดิจิทัลในประเทศไทยเพิ่มเติมอยู่หลายด้าน จากข้อมูลล่าสุดปี 2022 พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ต 54.5 ล้านคน คิดเป็นอัตราส่วนต่อประชากร

ทั้งหมดอยู่ที่ 77.8% ซึ่งหากเทียบกับปี 2021 เพิ่มขึ้นเพียงแค่ 108,000 คน หรือ 0.2% ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานการณ์โควิดทำให้ข้อมูลการสำรวจทำได้ไม่ครบถ้วน ทั้งนี้จากการสำรวจผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในบ้านเรา พบว่ามีการใช้จากโทรศัพท์มือถือสูงถึง 96.2% ใช้จากเครื่องคอมพิวเตอร์หรือโน้ตบุ๊กส่วนตัว 46.1% ใช้จากเครื่องคอมพิวเตอร์หรือโน้ตบุ๊กของที่ทำงาน 19.3% และใช้จากแท็บเล็ต 27.6% โดยคนไทยใช้เวลาในการเล่นอินเทอร์เน็ตโดยเฉลี่ยสูงถึง 9 ชั่วโมง 06 นาทีต่อวัน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559)

เหตุผลการใช้อินเทอร์เน็ตของคนไทยส่วนใหญ่ เพื่อการค้นหาข้อมูล 67.6% ใช้เพื่อติดตามข่าวสารและเหตุการณ์ต่างๆ 64.1% ดูคลิปวิดีโอ สตรีมมิ่งทีวี และหนัง 60.8% ค้นหาไอเดียใหม่ๆ และจุดประกายความคิด 60.4% ฟังเพลง 53.9% เล่นเกม 48.1% ค้นหาข้อมูลทางธุรกิจ 37.9% ด้านการศึกษาและการเรียนรู้ 37.1% และการค้นหาเพื่อนใหม่ 36.0% ทั้งนี้เว็บไซต์ที่คนไทยเข้าชมมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ Google, YouTube, Facebook, Pantip และ Shopee โดยมีคำ (Keyword) ที่คนไทยใช้ค้นหาใน 5 อันดับแรกคือ “หนัง หวอย แพล ผลบอล และเพลง” ด้านสถิติการใช้โซเชียลมีเดียปรากฏว่า บ้านเรามีผู้ใช้สูงถึง 56.85 ล้านราย ซึ่งเป็นอัตราส่วนต่อประชากรทั้งหมดอยู่ที่ 81.2% เพิ่มขึ้นจากปี 2021 ที่มีอยู่ 55.0 ล้านราย ทั้งนี้จำนวนผู้ใช้อาจไม่ใช่เป็นรายบุคคล เพราะบางคนอาจมีบัญชีโซเชียลมีเดียที่ซ้ำกัน โดยคนไทยใช้เวลาเล่นโซเชียลมีเดียโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 2 ชั่วโมง 59 นาทีต่อวัน ผู้ใช้โซเชียลมีเดียในบ้านเราส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็น 31.8% ของผู้ใช้ทั้งหมด ตามมาด้วยช่วงอายุระหว่าง 18-24 ปีที่ 22.3% อายุระหว่าง 35-44 ปีที่ 17.6% อายุระหว่าง 45-54 ปีที่ 11.4% และ อายุระหว่าง 55-64 ปีที่ 6.3% จำนวนโซเชียลมีเดียที่คนไทยใช้โดยเฉลี่ยจะอยู่ที่ 7.6 แพลตฟอร์ม โดยแพลตฟอร์มที่เป็นเบอร์หนึ่งในการใช้งานคือ Facebook ที่ 93.3% ตามมาด้วย Line 92.8%, Facebook Messenger 84.7%, TikTok 79.6%, Instagram 68.7% และ Twitter 53.1% เมื่อสอบถามแพลตฟอร์มที่คนไทยชอบ พบว่า Facebook ยังเป็นเบอร์หนึ่งที่ 40.8% ตามด้วย Line 15.8%, TikTok 15.7%, Instagram 10.4%, Facebook Messenger 6.4%, และ Twitter 4.6% ทั้งนี้จำนวนผู้ใช้ในแต่ละแพลตฟอร์มในบ้านเรามี ดังนี้ Facebook 50.05 ล้านราย, YouTube 42.8 ล้านราย, Instagram 18.5 ล้านราย, TikTok 35.8 ล้านราย, Facebook Messenger 35.7 ล้านราย และ Twitter 11.45 ล้านราย ข้อมูลได้แสดงสถิติจำนวนผู้ใช้โทรศัพท์มือถือในบ้านเราที่ 95.6 ล้านรายคิดเป็น 136.5% เมื่อเทียบกับจำนวนประชากร ซึ่งเมื่อข้อมูลการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตจากมือถือในบ้านเราพบว่า 72.25% มาจากระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ และ 27.42% มาจากระบบปฏิบัติการ iOS ปีที่ผ่านมาเรามีการดาวน์โหลดโมบายแอปทั้งสิ้น 2.44 พันล้านครั้ง โดยโมบายแอปที่ได้รับการดาวน์โหลดสูงสุด 5 อันดับแรก คือ TikTok, Facebook, Shopee, หมอพร้อม และ Facebook Messenger ส่วนโมบายแอปที่ผู้คนในบ้านเราใช้เวลาในการเล่นสูงสุด 5 อันดับแรก คือ Line, YouTube, TikTok, Meb และ Tencent Video นอกจากนี้ ยังมีสถิติด้านการใช้อีคอมเมิร์ซในบ้านเราพบว่า คนจำนวน 68.3% ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้อินเทอร์เน็ตมีการซื้อสินค้าออนไลน์เป็นประจำทุกสัปดาห์ โดยมีจำนวนผู้ซื้อสินค้าทั้งสิ้น 36.6 ล้านคน เป็นจำนวนเงิน 18.97 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ

ทั้งนี้แรงจูงใจที่ทำให้ซื้อออนไลน์ส่วนใหญ่ตอบว่าเป็นเพราะการส่งสินค้าฟรี 57.7% การได้คู่มือหรือส่วนลด 49.2% สามารถจ่ายเงินสดเมื่อได้รับสินค้า 37.6% และการได้ดูรีวิวจากลูกค้าคนอื่น 31.8% จากข้อมูลทั้งหมดจะเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับคนที่ต้องการเจาะลึกพฤติกรรมการใช้ดิจิทัลของคนในบ้านเรา เพื่อนำไปวางแผนการตลาด การกำหนดเป้าหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้อินเทอร์เน็ตหรือโซเชียลมีเดีย ซึ่งหากท่านใดสนใจรายงานเต็มของแต่ละประเทศทั่วโลก สามารถค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้จากเว็บ datareportal.com ลักษณะที่เป็นจุดเด่นของแอปพลิเคชันไลน์ ที่ทำให้เป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายนั้นก็คือความสามารถในติดต่อสื่อสารแบบสองทางกันได้อย่างง่ายดาย เป็นการสื่อสารหลากหลายรูปแบบในแอปพลิเคชันเดียว ไม่ว่าจะเป็นการส่งข้อความ การส่งรูปภาพ การส่งเสียง หรือสามารถสนทนาแบบโทรศัพท์และแบบวิดีโอคอลได้ รวมทั้งยังมีพื้นที่ให้ผู้ใช้งานได้แบ่งปันเรื่องราวของตนเองลงในไทม์ไลน์อีกด้วย นอกจากนี้การออกแบบแอปพลิเคชันไลน์ให้มีความเป็นธรรมชาติ เข้ากับพฤติกรรมการใช้งานของคนทั่ว ๆ ไปได้ดี ไม่ว่าจะเป็น การเลือกคุยส่วนบุคคล การสร้างกลุ่มคุย เพื่อเลือกให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้, การที่สามารถแสดงให้เห็นว่าข้อความที่ถูกส่งไปได้รับการอ่านแล้วเพื่อให้ผู้ใช้มั่นใจว่าข้อความส่งถึงผู้รับแล้ว, การเลือกใช้ธีมต่าง ๆ ของหน้าจอตามความชอบได้, การส่งต่อข้อมูลทั้งในรูปแบบ ข้อความ ภาพ ภาพเคลื่อนไหว เสียง สติกเกอร์ ที่ใช้นี้วิจิตรแต่เพียงไม่กี่ครั้งเป็นต้นซึ่งจากเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้เองที่ทำให้กลุ่มผู้สูงอายุสามารถรับเอาแอปพลิเคชันไลน์ เข้าสู่ชีวิตได้ไม่ยากเพราะไม่ว่ากลุ่มเพื่อนหรือกลุ่มครอบครัวจะใช้อุปกรณ์ที่แตกต่างกัน ก็ยังสามารถสื่อสารกันด้วยแอปพลิเคชันไลน์ได้ (ปิยวัฒน์ เกตุวงศา และศุทธิดา ชวนวัน, 2558)

กรณีศึกษาในครั้งนี้เนื่องจากในชุมชนบ้านกุดไกรสรเป็นชุมชนท้องถิ่นชนบทกิ่งเมืองที่กำลังพัฒนาไปสู่ชุมชนนวัตกรรมใหม่ของเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นชุมชนเกษตรพันธัน วิถีชีวิตเรียบง่าย มีประชากรอาศัยอยู่จำนวน 669 คน แบ่งเป็นชาย 335 คน หญิง 334 คนกลุ่มผู้สูงอายุ 60 ปี ขึ้นไปจำนวน 139 คน ชาย 67 คน หญิง 72 คน สำหรับผู้สูงอายุของบ้านกุดไกรสร ตำบลหนองหมี อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร มีการพัฒนาด้านสังคมและกิจกรรมต่างๆสำหรับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มาโดยตลอด การบูรณาการความรู้ แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดระหว่างกัน และร่วมกันดำเนินการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดสู่สังคม อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยเน้นไปในกลุ่มผู้สูงอายุเป็นหลัก จึงถือว่าเป็นกลุ่มสังคมผู้สูงอายุที่น่าสนใจกลุ่มหนึ่ง เหมาะกับการเข้าไปศึกษาข้อมูลเชิงลึกในครั้งนี้

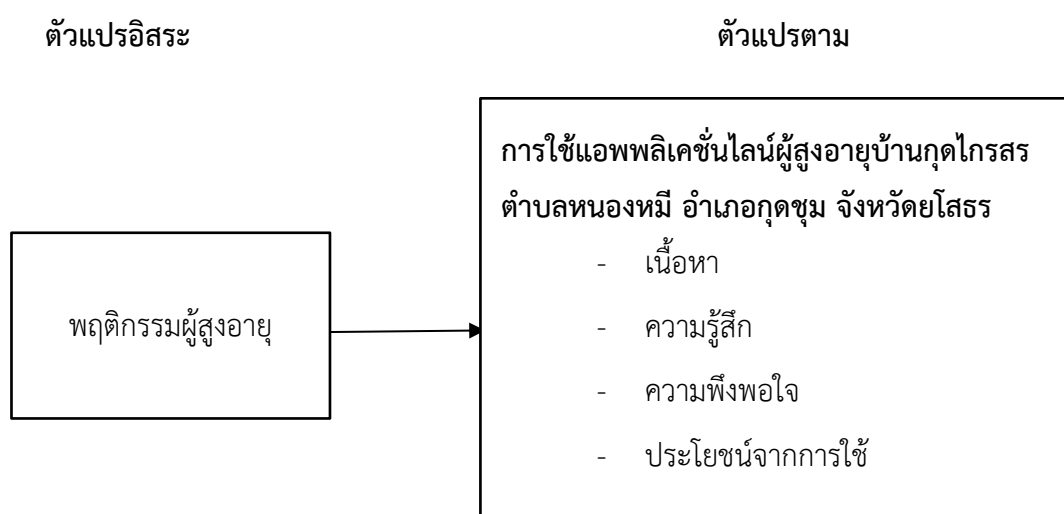
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุบ้านกุดไกรสร ตำบลหนองหมี อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาเนื้อหาและความรู้สึกที่มีต่อเนื้อหาที่เปิดรับผ่านแอปพลิเคชันไลน์ ของผู้สูงอายุบ้านกุดไกรสร ตำบลหนองหมี อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

3. เพื่อศึกษาการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจจากการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ ของผู้สูงอายุบ้านกุดไกรสร ตำบลหนองหมี่ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยสามารถสร้างแนวแนวคิดการวิจัยดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การ เก็บข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท

1. แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลออนไลน์และออฟไลน์ ประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลประชากรศาสตร์ และ การเปลี่ยนแปลงของประชากร ในประเทศไทย
- 2) ข้อมูลจำนวนผู้ใช้แอปพลิเคชันไลน์ของประเทศไทย จาก บริษัท ไลน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- 3) บทความ ข้อมูลที่เผยแพร่ทางออนไลน์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุที่ใช้โทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน, แท็บเล็ต, สื่อออนไลน์ และ แอปพลิเคชันไลน์

2. แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ถือเป็นแหล่งข้อมูลหลักสำหรับการศึกษานี้ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีการคัดเลือก สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนบ้านกุดไกรสร ที่มีอายุระหว่าง 60 -80 ปี เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเป็นการคัดเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 -80 ปี ที่เข้าร่วมกิจกรรมกับของชุมชนบ้านกุดไกรสร มีการใช้แอปพลิเคชันไลน์มาแล้วอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย 6 เดือน และเป็นผู้ที่ใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ได้อย่างคล่องแคล่ว มีการรับ-ส่ง เนื้อหาทางแอปพลิเคชันไลน์ในทุก ๆ โดยแบ่งเป็นเพศชาย 5 คน และเพศหญิง 5 คน (จำนวนของผู้ที่มาร่วมเรียนและร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนบ้านกุดไกรสรไม่จำเป็นต้องสมัครเป็นสมาชิก จึงไม่สามารถระบุจำนวนทั้งหมดได้อย่างแท้จริง แต่เป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันทั้งผู้หญิงและผู้ชาย)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) ซึ่งแบ่งหัวข้อการสัมภาษณ์ออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

- 1) ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ส่วนตัวและครอบครัว
- 2) เรื่องพฤติกรรมการใช้สื่อ แอปพลิเคชันไลน์
- 3) เรื่องเนื้อหา (ประเภท, เนื้อหา, รูปแบบ) ที่ได้รับและส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์
- 4) เรื่องความรู้สึกต่อเนื้อหาในแต่ละประเภทที่ได้รับและส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์
- 5) เรื่องประโยชน์ในการใช้ แอปพลิเคชันไลน์ หรือ การนำเนื้อหาที่ได้รับจากแอปพลิเคชันไลน์มาใช้ประโยชน์

6) เรื่องความพึงพอใจในการใช้ สื่อแอปพลิเคชันไลน์ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวพร้อมกับมีการบันทึกเสียงบทสนทนาและจดบันทึก เพื่อนำมาใช้ถอดความ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและประเด็นคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถแยกออกเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการใช้สื่อแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุบ้านกุดไกรสร ตำบลหนองฮี อำเภอกุดชุมหึง จังหวัดยโสธร พบว่า

1) ความถี่ในการใช้แอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุมีการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์เป็นประจำในทุก ๆ วัน โดยมีการใช้งานบ่อย ๆ เมื่อมีเวลาว่าง และในแต่ละวันมีการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์รวมเป็นระยะเวลา 1-4 ชั่วโมงต่อวัน

2) การส่งต่อข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันไลน์ผู้สูงอายุได้รับข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันไลน์เป็นจำนวนมาก โดยแบ่งเป็นรูปแบบ และเนื้อหา ที่หลากหลาย ซึ่งจะตัดสินใจส่งต่อข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันไลน์นั้นจะตัดสินใจจากคนที่ส่งต่อ ว่าเป็นคนลักษณะใด และเหมาะสมกับข้อมูลที่จะส่งต่อหรือไม่ ถ้าหากว่าเหมาะสมก็จะตัดสินใจส่งต่อ

3) บทบาทของแอปพลิเคชันไลน์แอปพลิเคชันไลน์นอกจากจะทำหน้าที่ในบทบาทการเป็นตัวกลางในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลของผู้สูงอายุแล้ว ยังคงเป็นเสมือนแหล่งข้อมูลที่มีประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและเป็นเสมือนของเล่นเพื่อช่วยแก้เหงาหรือคลายเครียดอีกด้วย

2. เนื้อหาและความรู้สึกที่มีต่อเนื้อหาที่เปิดรับผ่านแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกุดไกรสร ตำบลหนองหมี่ อำเภอกุดชุม จังหวดยโสธร พบว่า ผู้สูงอายุได้รับข้อมูลที่มีเนื้อหาหลากหลายผ่านแอปพลิเคชันไลน์ โดยความรู้สึกต่อเนื้อหาต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะแตกต่างกันออกไป รวมถึงความรู้สึกนั้นจะส่งผลไปถึงความรู้สึกต่อตัวผู้ส่งข้อมูลมาด้วย เช่น เนื้อหาประเภททักทาย และ ให้กำลังใจ จะมีความรู้สึกดีกับทั้งเนื้อหาและผู้ส่งว่ามีความระลึกถึงจึงได้ส่งข้อมูลที่มีเนื้อหาประเภทนี้มาให้ หรือ เนื้อหาประเภทให้ความรู้ สอนวิธีการแก้ปัญหาการประดิษฐ์สิ่งของต่าง ๆ จะมีความรู้สึกดีกับเนื้อหาและผู้ส่ง หากเนื้อหาเรื่องใดที่ชอบมากจะบันทึกเก็บไว้ในรูปแบบต่าง ๆ เก็บไว้ในมือถือ บางคนเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ บางคนจะจดบันทึก และยังพิจารณาเลือกเพื่อส่งต่อให้กับกลุ่มคนที่น่าจะชื่นชอบเนื้อหาประเภทนี้อีกด้วย แต่หากเป็นเนื้อหาประเภททะเลาะสองแง่สองง่าม ก็จะมีความรู้สึกที่ไม่ค่อยดีกับทั้งข้อมูลและคนที่ส่งด้วย เพราะเนื่องจากกลุ่มนี้เป็นผู้สูงอายุจึงรู้สึกว่าอายุนั้นแล้วควรจะลดเรื่องประเภทนี้ลงบ้างนั่นเอง

3. การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจจากการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุในชุมชนบ้านกุดไกรสร ตำบลหนองหมี่ อำเภอกุดชุม จังหวดยโสธร พบว่า ผู้สูงอายุรู้สึว่าการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์มีประโยชน์กับตนเอง ในประเด็นของ ความสะดวกรวดเร็ว ประหยัด และเป็นเครื่องมือให้ข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ รวมถึงได้รับความสนุกสนานคลายเหงาโดยผู้สูงอายุพึงพอใจในการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ในเรื่องที่เป็นแอปพลิเคชันที่ใช้งานได้ง่ายสะดวกในการส่งข้อมูลครั้งละหลาย ๆ คน โดยที่ไม่เปลืองค่าโทรศัพท์ มีข้อมูลข่าวสารที่อัปเดตให้อย่างรวดเร็ว และสามารถเพิ่มเพื่อน ๆ ได้จากเบอร์โทรศัพท์ได้ในขณะเดียวกันยังคงมีบางเรื่องที่ผู้สูงอายุที่ใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ยังเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วอาจจะไม่ได้เกี่ยวกับแอปพลิเคชันไลน์โดยตรง แต่เป็นความไม่พึงพอใจในขณะที่ใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ นั่นคือ เรื่องของสัญญาณอินเทอร์เน็ต และการได้รับข้อมูลที่ซ้ำ ๆ กันจากหลายกลุ่มไลน์

อภิปรายผล

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้พบประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจหลายประเด็นด้วยกัน โดยแต่ละประเด็น จะมีส่วนที่เหมือน ส่วนที่แตกต่าง และส่วนที่เสริมเนื้อหา จากงานวิจัยที่ใกล้เคียงอื่น ๆ

1. ประเด็นเรื่องพฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์

ผู้สูงอายุใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ผ่านโทรศัพท์มือถือและแท็บเล็ตมากที่สุด โดยรู้จักแอปพลิเคชันไลน์จากครอบครัวที่เป็นลูกหลานและเพื่อนฝูงแนะนำให้ใช้งาน มีการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มเพื่อนฝูงมากที่สุด รองลงมาจึงจะเป็นกลุ่มครอบครัว ซึ่งในประเด็นของกลุ่มหลักที่มีสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์จะแตกต่างจากการศึกษาของ กริณา สมวาทสรรค์ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมสื่อสารกับการส่งต่อข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุ พบว่า มีการสื่อสารผ่านอุปกรณ์โทรศัพท์มือถือจำนวนมากที่สุด และผู้สูงอายุนิยมติดต่อสื่อสารกับกลุ่ม ลูกหลาน ญาติ พี่น้องมากที่สุด ซึ่งนั่นทำให้เห็นว่าระยะเวลาผ่านไปเพียงไม่ถึง 1 ปี ยังทำให้พฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุเปลี่ยนแปลงไป น่าจะสืบเนื่องมาจากเพื่อนฝูงในวัยเดียวกันรู้จักการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์มากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ทำให้การใช้งานติดต่อกับเพื่อนฝูงมากกว่าบุคคลในครอบครัว ซึ่งในอนาคตข้างหน้าพฤติกรรมเหล่านี้ก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปได้อีกพฤติกรรมใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุจะแตกต่างกัน ด้วยรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความถี่ในการใช้งาน เนื้อหาที่ได้รับและการส่งต่อ รวมถึงบทบาทการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ในชีวิตประจำวัน แต่ไม่ได้แตกต่างกันที่เพศหรือการศึกษา ซึ่งในส่วนนี้จะไม่สอดคล้องกันกับผลการศึกษาของ เอกพล รุ่งโรจน์กิจกุล (2557) ที่ได้สรุปผลการศึกษาไว้ว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลทำให้พฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีพฤติกรรมใช้งานความถี่มากกว่าเพศชาย

2. ประเด็นเรื่องเนื้อหาและความรู้สึกที่มีต่อเนื้อหาที่เปิดรับผ่านแอปพลิเคชันไลน์

เนื้อหาที่กลุ่มผู้สูงอายุได้รับผ่านแอปพลิเคชันไลน์มีหลากหลายรูปแบบและหลายประเภทเนื้อหา ความรู้สึกสำหรับรูปแบบต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันยกเว้นรูปแบบที่เป็นภาพเคลื่อนไหวหรือวิดีโอ ที่ส่งผลกับความรู้สึก ทั้งในด้านที่ดึงดูดความสนใจน่าเปิดดู และด้านที่มีความรู้สึกไม่อยากเปิดเพราะเกรงว่าจะเปลืองโควตาอินเทอร์เน็ตของตน และสำหรับเนื้อหาแต่ละประเภททำให้เกิดความรู้สึกที่ต่างกันไปแล้วแต่ประเภทของเนื้อหานั้น ซึ่งจะส่งผลกระทบไปถึงความรู้สึกต่อคนที่ส่งเนื้อหานั้น ๆ มาด้วย ซึ่งจะเป็นไปตามแนวคิดเรื่องเนื้อหาที่มีคุณค่า (Value Content) (Jefferson & Tanton, 2015) ซึ่งจะต้องมีประโยชน์สามารถตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย สร้างความรู้สึกหรือแรงบันดาลใจ สร้างขึ้นมาอย่างถูกต้อง, เกี่ยวข้องและมีความหมายกับกลุ่มเป้าหมาย และเหมาะสมกับจังหวะช่วงเวลานั้น ๆ โดยความรู้สึกจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและชัดเจน เพราะแอปพลิเคชันไลน์เป็นรูปแบบหนึ่งจาก 7 ประเภทของสื่อสังคมออนไลน์ นั่นคือรูปแบบเครือข่ายที่เชื่อมต่อกันระหว่างผู้ใช้ (Peer to Peer: P2P) โดยเป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่เชื่อมต่อระหว่างเครื่องของผู้ใช้งานด้วยกันเองโดยตรง จึงทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและตรงถึงผู้ใช้งานได้ทันที

3. ประเด็นเรื่องการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจจากแอปพลิเคชันไลน์

ผู้สูงอายุที่ใช้งานแอปพลิเคชันไลน์มีการใช้ประโยชน์ในเรื่องการส่งข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และใช้เป็นที่หาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง โดยผู้สูงอายุต่างก็มีความพึงพอใจกับการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ในเรื่องของการใช้งานง่าย สะดวกรวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย เช่นเดียวกับที่ เอกพล รุ่งโรจน์กิจกุล, (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ของผู้บริโภคในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ไลน์ช่วยให้เกิดความสะดวกในการทำงาน เป็นเหตุผลที่สำคัญที่สุดในการเลือกใช้งานแอปพลิเคชันไลน์

ผู้สูงอายุได้รับความพึงพอใจจากการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ โดยให้ความพึงพอใจในเรื่องของการได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีทั้งสาระและความบันเทิง ความต้องการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนฝูง การต้องการเป็นคนทันสมัยไม่ตกยุคไม่ยากเป็นคนหลังเขาที่จะคุยกับเพื่อนฝูงไม่รู้เรื่อง เหล่านี้สอดคล้องกับการที่ Katz และคณะ (1973) (อ้างใน สมภพ ตีรตะนประคม, 2542) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจ นั้นจะเน้นและให้ความสำคัญกับผู้รับสารในฐานะที่เป็นผู้เลือกใช้สื่อประเภทต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งมีความต้องการ 5 รูปแบบคือ 1) ความต้องการที่จะรู้ 2) ความต้องการด้านอารมณ์ 3) ความต้องการการไม่แปลกแยก 4) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และ 5) ความต้องการที่ปลดปล่อยตัวจากความตึงเครียด ซึ่งโดยหลักแล้วความพึงพอใจจากการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุนั้น เพราะได้ใช้งานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองทั้ง 5 ประการดังกล่าว

4. ประเด็นเรื่องการพิจารณาตัดสินเนื้อหาเพื่อส่งต่อผ่านแอปพลิเคชันไลน์

การที่ผู้สูงอายุตัดสินใจส่งต่อข้อมูลใดผ่านแอปพลิเคชันไลน์นั้น จะตัดสินใจจากปัจจัยของคุณค่าของเนื้อหานั้นเป็นหลัก แล้วจึงพิจารณาจากผู้ที่ได้รับ ว่าชอบเนื้อหาประเภทนั้นหรือไม่ หรือถ้าเห็นว่าเนื้อหานั้น ๆ มีประโยชน์เป็นอย่างมากในภาพรวมอยู่แล้ว ก็จะไม่ตัดสินใจส่งต่อโดยไม่ต้องคำนึงถึงความชอบของผู้ที่จะรับเนื้อหานั้น ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่อง การนำเสนอเนื้อหาที่มีคุณค่า (Value Content) ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการดังต่อไปนี้ (Jefferson & Tanton, 2015) 1) Helpful – มีประโยชน์สามารถตอบโจทยความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 2) Entertaining – สร้างความอารมณ์ความรู้สึกหรือสร้างแรงบันดาลใจ 3) Authentic – เป็นเรื่องที่เป็นต้นฉบับและมีความถูกต้อง 4) Relevant – เกี่ยวข้องและมีความหมายกับกลุ่มเป้าหมาย และ 5) Timely – เหมาะสมกับช่วงเวลานั้น ๆ เมื่อเนื้อหาใดที่ได้รับมา ถูกตัดสินว่าเป็นเนื้อหาที่มีคุณค่าตามคุณลักษณะดังกล่าว จึงจะพิจารณาส่งต่อเนื้อหานั้นผ่านแอปพลิเคชันไลน์ให้กับคนอื่นต่อไป แต่หากเนื้อหาใดที่ได้รับมาถูกตัดสินว่าเป็นเนื้อหาที่ไม่มีคุณค่าพอ โดยอาจจะขาดคุณลักษณะบางประการ เช่น ไม่เป็นประโยชน์ ไม่ตอบโจทยความต้องการ หรือ ไม่สามารถยืนยันได้ว่ามีความถูกต้อง ผู้สูงอายุจะไม่มีการส่งต่อเนื้อหานั้นผ่านแอปพลิเคชันไลน์ให้กับคนอื่นต่อ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ได้ทราบถึงพฤติกรรมการใช้สื่อ เนื้อหาที่ใช้ในสื่อ ความรู้สึกและการใช้ประโยชน์ เนื้อหาประเภทต่าง ๆ ที่มีการส่งผ่าน แอปพลิเคชันไลน์ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นประโยชน์ และปรับใช้ได้หลายด้านดังนี้

1. สำหรับผู้สูงอายุที่มีการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์นั้นเริ่มจากการที่ใช้งานไม่เป็นและไม่ค่อยกล้าใช้งานเพราะกลัวจะผิดพลาดอะไรไปแล้วแก้ไขไม่เป็น และพบว่ากลุ่มเพื่อนฝูงของผู้สูงอายุใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ไม่เป็นอีกจำนวนมาก ดังนั้นการที่มีคนสอนเรื่องวิธีการใช้งานให้อย่างกว้างขวางมากกว่านี้ ก็น่าจะทำให้จำนวนผู้สูงอายุที่ใช้งานแอปพลิเคชันไลน์มีมากขึ้นกว่านี้

2. เนื่องจากข้อมูลที่เป็นความรู้ หรือ การเตือนภัยต่าง ๆ เป็นที่ได้รับความรู้สึกที่ดีจากกลุ่มผู้สูงอายุ และได้รับการพิจารณาที่จะส่งต่อไปให้คนอื่น ๆ อีกด้วย และผู้สูงอายุมองว่าการหาข้อมูลที่มีประโยชน์จากแอปพลิเคชันไลน์เป็นเรื่องง่าย ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนที่ต้องการให้ข้อมูลในเรื่องที่ผู้สูงอายุควรรู้ และควรระมัดระวัง ควรจัดทำเป็นรูปแบบภาพหรือกราฟิกและจัดส่งให้กลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้กระจายไปยังกลุ่มผู้สูงอายุได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง รวมถึงจะช่วยประหยัดงบประมาณมากกว่าการจัดทำโปสเตอร์กระดาษหรือแผ่นพับที่ใช้แจกตามหมู่บ้านหรือกลุ่มต่าง ๆ

3. สิ่งที่ผู้สูงอายุต้องการจากการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์นอกเหนือจากสิ่งที่เราเห็นในเรื่องของการรับและการส่งข้อมูล การติดต่อสื่อสาร แล้วนั้น ยังมีสิ่งที่ซ่อนอยู่เบื้องหลัง คือ การที่ผู้สูงอายุยังต้องการมีตัวตนมีความสำคัญกับคนรอบตัว หรือคนที่ต้องการสื่อสารด้วย ต้องการความระลึกถึงจากกลุ่มคนที่แต่ละคนให้ความสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาฟังก์ชันการใช้งานของแอปพลิเคชันไลน์ ที่สามารถส่งเสริมความรู้สึกตรงนี้ได้จะสามารถสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับกลุ่มผู้สูงอายุมากขึ้น หากแอปพลิเคชันไลน์สามารถพัฒนาฟังก์ชันการใช้งาน ที่สามารถส่งเสริมความรู้สึกตรงนี้ได้ เช่น ฟังก์ชันมีระบบการเตือนที่ผู้สูงอายุจะสร้างไว้เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารในเวลานั้น ๆ หรือ ฟังก์ชันการเลือกคนที่ต้องการให้ความสำคัญเป็นพิเศษในการที่จะได้รับข้อมูลจากกลุ่มนี้ก่อนคนอื่น ๆ หรือ ฟังก์ชันการเก็บความทรงจำบางอย่างไว้ด้วยระบบจัดเก็บข้อมูลของแอปพลิเคชันไลน์เพื่อให้คงอยู่ตลอดไป จะสามารถสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับกลุ่มผู้สูงอายุมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิริณา สมวาทสรรค์. (2559). การศึกษาพฤติกรรมการสื่อสาร กับการส่งต่อข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันไลน์ของผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยวัฒน์ เกตุวงศา และศุทธิดา ชวนวัน. (2558). ใครเป็นใครบนเครือข่ายสังคมออนไลน์: ความหลากหลายทางคุณลักษณะและพฤติกรรม. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ, ครั้งที่ 11 (หน้า 15-28). กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

รศรินทร์ เกรย์และคณะ. (2556). **มนต์ศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ: มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคมและสุขภาพ.**

นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). **ประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2560.**

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมภพ ตีรตันะประคม. (2542). **พฤติกรรม的开รับสื่อสิ่งพิมพ์กับการเลือกท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ตของ**

นักท่องเที่ยวชาวไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

เอกพล รุ่งโรจน์กิจกุล. (2557). **พฤติกรรมการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ของผู้บริโภคในพื้นที่**

กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

Satisfaction with the Management of Elementary School District Offices

Yasothon District 1

สมบัติ มิลภา

ยุพิน บุญยัง

สนุก สิงห์มาตร

สุทธิพันธ์ อรัญญาส

ชัยณรงค์ กองศรีมา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด

Sombat Mingpha

Yupin Boonyoung

Sanook Singmart

Suttiphan Arunyawas

Chainarong KongSima

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Roi Et Monks College

Email : 6317404037@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ: 11 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 19 เมษายน 2566

Received: March 11, 2023; Revised: April 19, 2023; Accepted: April 19, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณและด้านบริหารทั่วไป ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจจากข้าราชการในสังกัดและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำรวจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี วิจัยเชิงปริมาณใช้รูปแบบสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามรูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษพบว่า 1) ด้านวิชาการ ที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล องค์กร หน่วยงานต่างๆ มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาและเป็นแหล่งเรียนรู้ในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในรูปแบบเครือข่าย คิดเป็นร้อยละ 96.49 ค่าเฉลี่ย 4.42 2) ด้านงบประมาณ ที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ การนิเทศ กำกับ ติดตามและ ตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 96.44 ค่าเฉลี่ย 4.82 3)ด้านบริหารงานบุคคลที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศอัตรากำลังครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับนโยบาย สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 94.69 ค่าเฉลี่ย 4.73 4) ด้านการบริหารทั่วไปที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ การประสาน ส่งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากบุคคลหน่วยงาน สถาบันองค์กรภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คิด

เป็นร้อยละ 94.15 ค่าเฉลี่ย 4.71 ข้อเสนอแนะ พบว่า ตามนโยบายควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านกระบวนการวิจัยให้เพิ่มมากขึ้นอย่างเช่น ปัญหาหนี้สินบุคลากรทางการศึกษากู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์แล้วไม่ได้ตามเป้าหมายย่อมมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, การบริหารจัดการศึกษา, เขตพื้นที่การประถมศึกษา

Abstract

The purpose of this study was to study the satisfaction with educational management of Yasothon Primary Educational Service Area Office 1. Amount of 4 aspects, consisting of academic, personnel management budget and general administration. In this study, a survey was conducted among civil servants and stakeholders. Survey from a sample of 324 people. Conducting combined method research quantitative research using opinion polls and data were analyzed according to the qualitative research model. The study found that 1) Academic aspect with the highest assessment results was the promotion and support for individuals, organizations, and agencies to participate in education management and as a learning center in order to develop the quality of education in a network format. accounted for 96.49 percent with an average of 4.42, 2). Budget with the highest assessment results was supervision, supervision, monitoring and auditing of educational institutions' budget utilization. Representing 96.44 percent with an average of 4.82, 3). Personnel with the highest evaluation results Preparation of teacher workforce information data and educational personnel that complies with the policy Problems and needs of educational institutions Representing 94.69 percent with an average of 4.73, 4). The aspect of general administration with the highest evaluation was the coordination, promotion of cooperation networks from individuals, agencies. Institutions, public and private organizations come to mobilize resources to improve the quality of education. Representing 94.15 percent with an average of 4.71, the suggestion found that according to the policy should develop the potential of personnel in the educational area office in the research process to increase, such as The debt problem of educational personnel failing to reach the savings cooperative's loan will affect the performance of their duties.

Keywords: Satisfaction, Administration and management, elementary school district offices

บทนำ

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) ซึ่งเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาประเทศทั้งระบบ ได้กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายมุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาวของประเทศนั้นคือ "มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน" โดยมีแนวทางในการพัฒนาด้านการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบ เพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพการพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัย ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นประเด็นที่สำคัญและทุกคนให้ความสนใจ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษในการดูแลทุกข์สุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่มีต่อการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อองค์กรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาวะแวดล้อมอันมีผลมาจากระบบการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน งานที่ท้าทาย โอกาสความก้าวหน้าอิสระในการทำงาน ชื่อเสียงของบริษัท ความมั่นคงในอาชีพ ระบบการให้รางวัล โครงสร้างองค์การสวัสดิการต่าง ๆ ระบบการควบคุม การทำงานของผู้บังคับบัญชา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบหลักอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน (Salary) ด้านความมั่นคงในงาน (Security) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) และด้านความก้าวหน้า (Advancement) ผู้บริหารสถานศึกษาครบทั้ง 5 ด้านแล้วก็จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ และยังส่งผลให้งานมีคุณภาพอีกด้วย เนื่องจากผู้บริหารเหล่านี้จะสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาความสำคัญในการทำงาน เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จะสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดีผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างความสำเร็จให้กับงานนั้นๆจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสามารถปฏิบัติงานรวดเร็วทันเวลาจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานที่จะต้องปฏิบัติเนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานที่จะช่วยให้การทำงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด งานสำเร็จได้ทันเวลา โดยจะต้องใช้ทรัพยากรขององค์กร

อย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งก่อให้เกิดวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม ผลงานออกมาเป็นที่ยอมรับเชื่อถือได้และยังเป็นแรงผลักดันให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงานที่ยั่งยืนซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จต่อไปจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ (สมใจ ลักษณะ, 2549) ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) ด้านความทันเวลา (Timeliness) และด้านความมีมาตรฐาน (Standardization) (สมพงษ์ เกษมสิน, 2549) ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้นและมีทักษะให้เกิดความรู้และเชี่ยวชาญจะส่งผลให้นักบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมายสนองตอบนโยบายขององค์กรและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ตามมาตรา 34 ให้ระบุนำอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านงบประมาณ และ ด้านบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นฐานในการจัดการศึกษาและใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล และประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและพัฒนาผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อมาได้มีการทบทวน ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในปี พ.ศ. 2557 และ พ.ศ. 2560 ตามลำดับโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและบทบาทภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประเมินตนเองในการ

พัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และได้ประกาศกำหนดมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2560 โดยมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวน 3 มาตรฐาน 4 ตัวบ่งชี้ 56 ประเด็นการพิจารณา มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 14 ประเด็นการพิจารณา มาตรฐานที่ 2 การบริหาร และการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 25 ประเด็นการพิจารณา มาตรฐานที่ 3 สมรรถิผลการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ 17 ประเด็นการพิจารณา

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการติดตามและประเมินผลการบริหาร จัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 มาตรฐานที่ 3 สมรรถิผลการบริหารและการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 จึงได้สำรวจความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการศึกษาและการให้บริการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลของการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำผลการศึกษาค้นคว้าเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพและการจัดการศึกษาและการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 ให้มีมาตรฐานทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวม 7 ด้าน คือ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย 4) การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 5) การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล 7) การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2561)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสังกัดจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะนำมาพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 และสามารถประยุกต์ใช้ในองค์กรประเภทอื่น ๆ ได้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จต่อไป และเกิดประโยชน์ต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 และองค์กรอย่างสูงสุดการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนามนุษย์ให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้

และคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในโลกที่เปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบให้ชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการดิ้นรนแข่งขันกันสูงมาก ประชาชนต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจึงจะสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างสมดุล ที่ผ่านมากการศึกษาไทยประสบวิกฤติในหลายด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลกระทบทางการเมืองกับการบริหาร ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา การกระจายอำนาจทางการศึกษา จากปัญหาและความต้องการที่กล่าวมานั้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ สร้างเสริมความรู้ ให้มีความสอดคล้องกับบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษามากยิ่งขึ้น (กฤติมา ไทยหนู่ม, 2553 : 1) จึงได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวนี้เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศเพิ่มเติมในการบริการงานของสำนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์

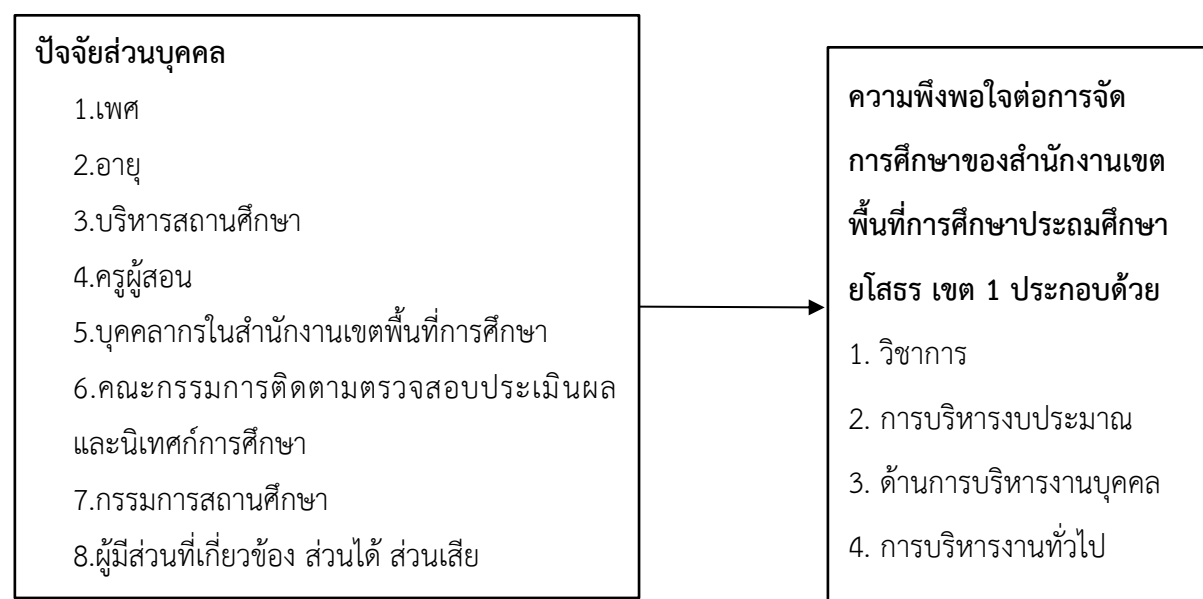
1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ให้มีคุณภาพได้อย่างมีอาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยสามารถสร้างแนวแนวคิดการวิจัยดังแผนภาพต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประจำปีงบประมาณ ได้ทำการสำรวจจากข้าราชการในสังกัด และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการสำรวจครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้รูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research)

แหล่งข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำนวน 2,073 คน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ผู้จัดทำปรับปรุงจากแบบสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจผู้รับบริการที่มีต่อการ บริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ซึ่งเป็นการสำรวจที่ครอบคลุมการให้บริการ ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษา และการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการสำรวจรายงานความพึงพอใจต่อการบริหารและจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณ ค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยมีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปรายข้อคำถามใช้การแจกแจงความถี่ และการคิดค่าร้อยละ ซึ่งการแปลผลจะพิจารณาจากค่าร้อยละในแต่ละข้อคำตอบ
2. การวิเคราะห์คะแนนคำตอบในแต่ละข้อของคำตอบ (Item) เป็นการคิดค่าคะแนนโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษา และการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในการกำหนดน้ำหนักของคะแนนของตัวเลือกแต่ละข้อตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 85) แบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคุณภาพ 5 หมายถึง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจร้อยละ 90 ขึ้นไป

ระดับคุณภาพ 5 หมายถึง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจร้อยละ 80-89

ระดับคุณภาพ 3 หมายถึง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจร้อยละ 70-79

ระดับคุณภาพ 2 หมายถึง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจร้อยละ 60-69

ระดับคุณภาพ 1 หมายถึง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจน้อยกว่าร้อยละ 60

2. การวิเคราะห์คะแนนในตัวชี้วัดหลังจากได้คะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อจะมีการคิดค่าคะแนนในตัวชี้วัดแต่ละด้าน โดยการรวมคะแนนรายข้อ แล้วนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยสำหรับตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การแปลผลตามช่วงคะแนน ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ในการแปลผลของความพึงพอใจพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best. 1981 : 82) คือ

ค่าคะแนนระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 มีดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ดังแสดงได้ตามตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยรวม

ที่	ประเด็นการศึกษา	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านวิชาการ	4.64	0.68	มากที่สุด
2	ความพึงพอใจต่อการจัดการการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ	4.69	0.67	มากที่สุด
3	ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล	4.69	0.84	มากที่สุด
4	ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป	4.67	0.56	มากที่สุด
โดยรวม		4.67	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.67 S.D. = 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดริ่งลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับแรก คือ ความพึงพอใจต่อการ จัดการการศึกษาด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.67 S.D. = 0.67 รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อ การจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยที่ 4.67 S.D. = 0.84 ต่อมาคือ ความพึงพอใจต่อการ จัดการศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยที่ 4.67 S.D. = 0.56 อันดับสุดท้ายคือ ความพึงพอใจต่อการ จัดการศึกษาด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.64 S.D. = 0.68 ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 พบว่า ควรดำเนินการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานให้ครบทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ควรดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ในการยกระดับดูแลตั้งแต่ลูกจ้างชั่วคราว เป็นลูกจ้างประจำหรือ เป็นพนักงานราชการ, ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้าน กระบวนการวิจัยให้เพิ่มมากขึ้นอย่างเช่น ปัญหาหนี้สินบุคลากรทางการศึกษากู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์แล้วไม่ได้ ตามเป้าหมาย

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.67 S.D. = 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกด้าน โดริ่งลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ อันดับแรก คือ ความพึงพอใจต่อการจัดการการศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.67 S.D. = 0.67 รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยที่ 4.67 S.D. = 0.84 ต่อมาคือ ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านการ บริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยที่ 4.67 S.D. = 0.56 อันดับสุดท้ายคือ ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้าน วิชาการ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.64 S.D. = 0.68 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นการผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่ การประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารจัดการเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้านด้วยความทุ่มเท อย่างมีความอดุสาหะ จึงทำให้ผู้มาใช้บริการมีความพึงพอใจในทุกประเด็นที่ศึกษา **สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 (2561 : บทคัดย่อ)** ผลการวิเคราะห์ความพึง พพอใจของผู้ใช้บริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า 1. ด้านวิชาการพบว่า ผู้ใช้บริการ มีความพึงพอใจด้านวิชาการ ร้อยละ 85.71 2. ด้านบริหารงานบุคคลพบว่าผู้ใช้บริการมีความพึง พพอใจ ด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ 80.95 3. ด้านงบประมาณพบว่าผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ ด้าน งบประมาณร้อยละ 80.95 4. ด้านบริหารทั่วไป พบว่าผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ ด้านบริหารทั่วไป ร้อยละ 82.86 ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ต้องการให้หน่วยงานพัฒนาการให้บริการ จุดเด่นให้การให้บริการ ประกอบด้วย 1.

เจ้าหน้าที่ มีความรู้และเข้าใจในงานที่รับผิดชอบอย่างถ่องแท้ทำให้สามารถให้คำปรึกษาได้ทันเวลาที่ และ เป็นข้อมูล ที่สามารถนำไปอ้างอิงได้ 2. พร้อมให้คำปรึกษาตลอดเวลาถึงแม้ว่าติดต่อภายหลังจากเวลาทำการไม่เคยเกี่ยงหรือแสดงอารมณ์ไม่พอใจในการให้คำปรึกษาทั้ง ๆ ที่นอกเวลาทำการแล้ว 3. รวดเร็วทันสมัยต่อผู้มาใช้บริการและตอบข้อซักถามได้ชัดเจนตรงประเด็น 4. บุคลากรมีความรู้ความชำนาญและเข้าใจในงานที่ทำอย่างดีเยี่ยมพร้อมทั้งยังสามารถให้ข้อเสนอแนะที่ถูกต้อง และ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานเมื่อมาขอรับบริการ 5. สถานที่สะอาดเรียบร้อย และบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ สิ่งที่ควรแก้ไข ปรับปรุงในการให้บริการ 1. การส่งเอกสารหากควรส่งแฟกซ์ หรือระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ทันกับเวลา 2. ต้องการให้รับดำเนินการในส่วนของการโอนเปลี่ยนแปลงหมวดเงินที่ได้รับอนุมัติแล้ว (ให้รับดำเนินการโอนในระบบทันที) และมีข้อคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 1. ทุกครั้งที่มีการติดต่อประสานงานส่วนใหญ่จะมีบุคลากรกลุ่มอำนวยความสะดวกไว้ควมมีเจ้าหน้าที่อธิบายได้ตรงประเด็นเอาใจใส่และเต็มใจตอบคำถามรู้สึกว่าการพยายามช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ พยายามหาข้อมูลให้ 2. ควรเปิด ช่องทางการบริการมากกว่านี้อาจจะมีสายตรงรอง ผอ.ที่เกี่ยวข้องด้วย 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ควรจัดเจ้าหน้าที่ลงไปหน่วยงานโดยตรงและชี้แจงทำความเข้าใจเรื่อง การชิงงบประมาณและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4. เสนอให้เพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 รวมถึงรายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน 5. เสนอให้เผยแพร่ขั้นตอนการปฏิบัติงาน บนเว็บไซต์ <http://www.udn1.go.th> 6. นำผลการดำเนินงานไปพัฒนาปรับปรุงการให้บริการในต่อไป รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (2561 : บทคัดย่อ)** พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการบริหาร และการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษา และการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารและการจัดการศึกษาและการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้รับบริการ จำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้รับบริการ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสำรวจ ความพึงพอใจผู้รับบริการที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษา และการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งเป็นการสำรวจที่ครอบคลุมในการบริหารงานตามโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการของสำนักงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาคุณภาพ การให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอาคาร

สถานที่ ด้านสวัสดิการ และด้านข้อมูลข่าวสาร ผลการประเมิน ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษาและการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณและด้านบริหารทั่วไปโดยรวมและรายด้านมีระดับพึงพอใจมากขึ้นไปอยู่ในระดับคุณภาพ 4 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ มีความพึงพอใจ ร้อยละ 90.08 ด้านวิชาการมีความพึงพอใจ ร้อยละ 85.40 ด้านบริหารงานบุคคลมีความพึงพอใจ ร้อยละ 84.57 และด้านบริหารทั่วไปมีความพึงพอใจ ร้อยละ 83.75 ผลการประเมินความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ด้านอาคารสถานที่ด้านสวัสดิการและด้านข้อมูลข่าวสาร โดยรวมและรายด้านมีความพึงพอใจมากขึ้นไปอยู่ในระดับคุณภาพ 4 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านข้อมูลข่าวสาร มีความพึงพอใจร้อยละ 82.98 ด้านอาคารสถานที่มีความพึงพอใจร้อยละ 82.87 ด้านสวัสดิการมีความพึงพอใจร้อยละ 81.93 **ตลอดทั้งยังสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558 : บทคัดย่อ)** ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจ ของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม ข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.37-0.66 และค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 144 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีการบริหารจัดการศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย 2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียน ศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ควรดำเนินการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานให้ครบทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ควรดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โยธธร เขต 1 ในการยกระดับดูแลตั้งแต่ลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำหรือ เป็นพนักงานราชการ
3. ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านกระบวนการวิจัยให้เพิ่มมากขึ้น อย่างเช่น ปัญหาหนี้สินบุคลากรทางการศึกษา กู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์แล้วไม่ได้ตามเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- กฤติมา ไทยหนุ่ม. (2553). ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่า จังหวัดลพบุรี. **การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม**, เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)**. กรุงเทพฯ.2560.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2549). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2561). **รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริหารและการจัดการศึกษาและการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**.
- John W. Best, (1981). **Research in Education**. (4th ed). New Jersey : Prentice – Hall Inc.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607 – 610

แนวทางการปฏิบัติตนและความเข้าใจในความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539
ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
Guidelines for conducting oneself and Understanding in the Official Tort Liability Act,
B.E. 2539 of Pho Thong Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi-Et Province

สุกิจ พุนศรีเกษม
นักวิชาการอิสระ
Sukit Phonsrikasem
Independent Scholar
Email : ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 11 มีนาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 19 เมษายน 2566; วันตอบรับบทความ: 20 เมษายน 2566
Received: March 11, 2023; Revised: April 19, 2023; Accepted: April 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเข้าใจในความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 2) ศึกษาแนวทางการปฏิบัติตนในความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 60 คน ผู้เชี่ยวชาญเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) จำนวน 8 ท่าน จากหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ต่างกัน ดังต่อไปนี้ ผู้พิพากษา จำนวน 2 คน 2) ทนายความ จำนวน 2 คน 3) เจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับกฎหมาย จำนวน 2 คน 4) อัยการ จำนวน 2 คน

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 60 คน ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 40 – 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 บาท มีอายุราชการ 5 ปี 1) ความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 เจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่รัฐฯ ให้ได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานของตนอย่างเป็นธรรมนั้น ในปัจจุบันได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ซึ่งก็คือพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ซึ่งมีหลักสำคัญว่า “ความเสียหายจากการกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น หน่วยงานของรัฐจะรับภาระชดเชยค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้ได้รับความเสียหายไปก่อน ส่วนเจ้าหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อหน่วยงานของรัฐหรือไม่เพียงใดนั้นยึดหลักว่าจะเรียกร้องเอาแก่เจ้าหน้าที่ได้เฉพาะกรณีความเสียหายได้เกิดขึ้นจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น

คำสำคัญ : แนวทางการปฏิบัติตน, ความเข้าใจ, ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539

Abstract

This research aims to Study the level of understanding the Official Tort Liability Act, B.E. 2539 2) To study the guidelines for conducting themselves in the responsibility for Tort Liability Act 1996 of Pho Thong Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province. Use mixed method research. population in this research namely, Pho Thong Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province, 60 people8 experts selected by purposive sampling from agencies with different roles as follows: 2 judges 2) 2 lawyers 3) 2 legal government officials 4) 2 prosecutors person.

The results showed that The population used in this study were 60 municipal officials of Pho Thong Subdistrict, Selaphum District, Roi Et Province. Most of them were males, aged 40-50 years old. Have an average monthly income from 20,000 baht, have a service life of 5 years1) Understanding of the Official Tort Liability Act, B.E. 2539 of Pho Thong Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province. Overall, it was at a high level.2) Guidelines for the conduct of government officials To receive fair protection from their agencies. At present, a law on tort liability of officials has been enacted. which is the Official Tort Liability Act, B.E. 2539 Which has an important principle that “Damage from the abuse of officials in the performance of their duties Government agencies will bear the burden of paying compensation to those who have been damaged first. As for officials, are they liable to pay compensation to government agencies? How much is based on the principle that the claim can be made to the officer only in the event that the damage is caused by intentional action or gross negligence

Keywords: Guidelines for one's conduct, understanding, the Official Tort Liability Act, B.E. 2539

บทนำ

พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 มีการประกาศใช้ด้วยเหตุผลเนื่องมาจากการที่เจ้าหน้าที่ดำเนินกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงานของรัฐนั้น หาได้เป็นไปเพื่อประโยชน์อันเป็นการเฉพาะตัวไม่ การปล่อยให้ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ในกรณีที่ปฏิบัติงานในหน้าที่และเกิดความเสียหายแก่เอกชนเป็นไปตามหลักกฎหมายเอกชนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จึงเป็นการไม่

เหมาะสมก่อให้เกิดความเข้าใจผิดว่า เจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบในการกระทำต่างๆ เป็นการเฉพาะตัวเสมอไปเมื่อการที่จะไปทำให้หน่วยงานของรัฐต้องรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกเพียงใดก็จะมีภาระฟ้องไล่เบี้ยเอาจากเจ้าหน้าที่เต็มจำนวนนั้น ทั้งที่บางกรณีเกิดขึ้นโดยความไม่ตั้งใจ หรือความผิดพลาดเพียงเล็กน้อยในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้น ยังมีการนำหลักเรื่องลูกหนี้ร่วมในระบบกฎหมายแพ่งมาใช้บังคับ ให้เจ้าหน้าที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการกระทำของเจ้าหน้าที่ผู้อื่นด้วย ซึ่งระบบนั้นมุ่งหมายแต่จะได้เงินครบโดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมที่จะมีต่อแต่ละคน กรณีเป็นการก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่เจ้าหน้าที่และยังเป็นการบั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้วยจนบางครั้งกลายเป็นปัญหาในการบริหารเพราะเจ้าหน้าที่ไม่กล้าตัดสินใจดำเนินงานเท่าที่ควร เพราะเกรงความรับผิดชอบที่จะเกิดแก่ตน อนึ่ง การให้คุณให้โทษแก่เจ้าหน้าที่เพื่อควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ยังมีวิธีการในการบริหารงานบุคคล และการดำเนินการทางวินัยกำกับดูแลอีกส่วนหนึ่ง อันเป็นหลักประกันมิให้เจ้าหน้าที่ทำการใด ๆ โดยไม่รอบคอบอยู่แล้ว ดังนั้น จึงสมควรกำหนดให้เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบละเมิดในการปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะเมื่อเป็นการจงใจกระทำเพื่อการเฉพาะตัว หรือจงใจให้เกิดความเสียหายหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น และให้แบ่งแยกความรับผิดชอบของแต่ละคนมิให้นำหลักลูกหนี้ร่วมมาใช้บังคับ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของรัฐ (ประนัย วณิชชานนท์, 2563:29)

พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ใช้บังคับเฉพาะแก่หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ตามคำนิยามของกฎหมายฉบับนี้ โดยหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายฉบับนี้อาจแบ่งเป็น 3 ประเภท (สุริยา ปานแป้น และอนุวัฒน์ บุญนันท์, 2556) ได้แก่ 1) ส่วนราชการ (Departments) ไม่ว่าจะเป็นส่วนกลาง อันได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด และราชการส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เป็นต้น 2) รัฐวิสาหกิจ (State Enterprises) ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นต้น ดังนั้น หน่วยงานของรัฐตามกฎหมายตามกฎหมายฉบับนี้จึงไม่รวมไปถึงรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในรูปของบริษัท เช่น บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) หรือ บริษัท ไม้อัดไทย เป็นต้น 3) หน่วยงานของรัฐอื่นที่มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้เป็นหน่วยงานของรัฐตามกฎหมาย ฉบับนี้ เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก เป็นต้น (พระราชกฤษฎีกากำหนดหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 พ.ศ. 2540 มาตรา 3 ให้หน่วยงานดังต่อไปนี้ เป็นหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงได้มีการออกกฎหมาย พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ซึ่งเหตุผลคือ การที่เจ้าหน้าที่ดำเนินการกิจการต่างๆ ของหน่วยงานของรัฐนั้นหาได้เป็นไปเพื่อประโยชน์อันเป็นการเฉพาะตัวไม่ การปล่อยให้ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ในกรณีที่ปฏิบัติงานในหน้าที่และเกิด

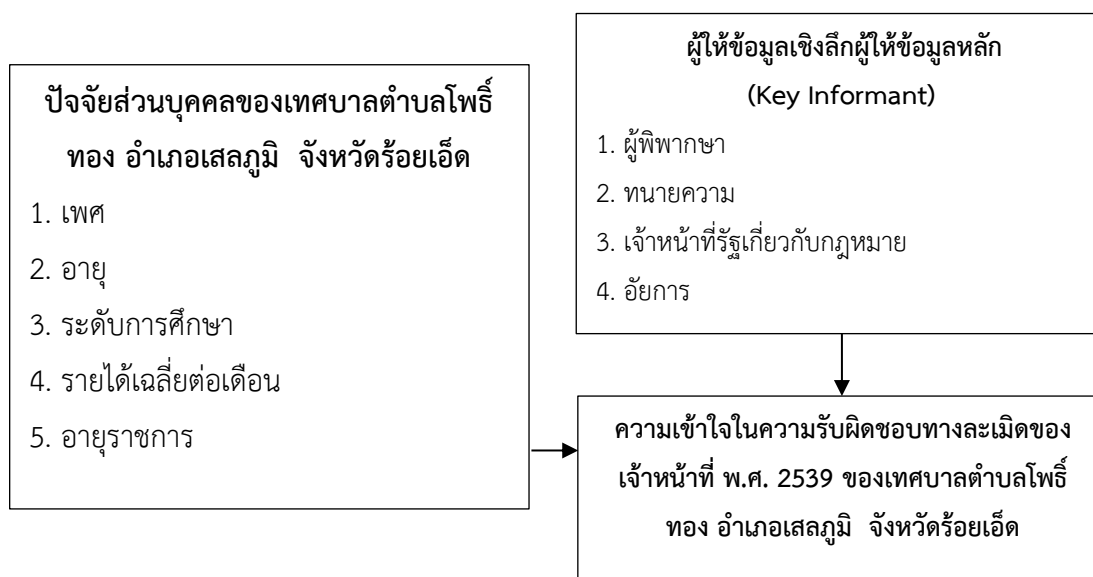
ความเสียหายแก่เอกชนเป็นไปตามหลักกฎหมายเอกชน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จึงเป็นการไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบในการกระทำต่างๆ เป็นการเฉพาะตัวเสมอไป เมื่อการที่เข้าไปทำให้หน่วยงานของรัฐต้องรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกเพียงใด ก็จะมีการฟ้องไล่เบี้ยเอาจากเจ้าหน้าที่เต็มจำนวนนั้น ทั้งที่บางกรณีเกิดขึ้นโดยความไม่ตั้งใจหรือความผิดพลาดเล็กน้อยในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้นยังมีการนำหลักเรื่องลูกหนี้ร่วมในระบบกฎหมายแพ่งมาใช้บังคับให้เจ้าหน้าที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการกระทำของเจ้าหน้าที่ผู้อื่นด้วย ซึ่งระบบนี้มุ่งหมายแต่จะได้เงินครบโดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมที่จะมีในแต่ละคน เป็นการก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่เจ้าหน้าที่และยังเป็นการบั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้วย กลายเป็นปัญหาในการบริหารเพราะเจ้าหน้าที่ไม่กล้าตัดสินใจดำเนินงานเท่าที่ควร เพราะเกรงความรับผิดชอบที่จะเกิดแก่ตน อนึ่งการให้คุณให้โทษแก่เจ้าหน้าที่เพื่อควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ยังมีวิธีการในการบริหารงานบุคคลและการดำเนิน การทางวินัยกำกับดูแลอีกส่วนหนึ่งอันเป็นหลักประกันมิให้เจ้าหน้าที่ทำการใดๆ โดยไม่รอบคอบอยู่แล้ว การศึกษาจึงมุ่งไปที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่และการชดเชยค่าสินไหมทดแทนมากนักน้อยเพียงใดเพราะความรู้ความเข้าใจดังกล่าวจะมีผลต่อการป้องปรามการกระทำผิดทางการเงินในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความเข้าใจในความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอสกลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติตนในความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอสกลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาแนวทางการปฏิบัติตนและความเข้าใจในความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอสกลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ พระราชกฤษฎีกากำหนดหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 พ.ศ. 2540 มาตรา 3 ให้หน่วยงานดังต่อไปนี้ เป็นหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยแบบผสมผสาน (mixed Method Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นการวิจัยเอกสาร (Document Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายและเป็นการถอดบทสัมภาษณ์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่ ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี 2565 จำนวน 60 คน

ผู้เชี่ยวชาญเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญของ Macmillan (Macmillan, 1971 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2560:39-40) จำนวนผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 8 คน เพื่อควบคุมค่าความคลาดเคลื่อนให้มีความน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.02 โดยผู้วิจัยทำการจำแนกผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มต่างๆ โดยการกำหนดแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 8 ท่าน จากหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ต่างกัน ดังต่อไปนี้ 1) ผู้พิพากษา จำนวน 2 คน 2) หน่วยงาน จำนวน 2 คน 3) เจ้าหน้าที่รัฐ เกี่ยวกับกฎหมายจำนวน 2 คน 4) อัยการ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่(Frequency) และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2. ความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพระราชบัญญัติว่าด้วยความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามคืนมาก็จะตรวจสอบความถูกต้องเบื้องต้นโดยใช้การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม คืน10% และใช้ความสมบูรณ์ของการตอบ 100% สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป

2. แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นที่มีต่อพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539

ตอนที่ 2 แนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐฯ ให้ได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานของตนอย่างเป็นธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 2 วิธีหลัก ได้แก่

1. การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytical induction) โดยคณะผู้วิจัยได้สรุปปรากฏการณ์ที่พบเห็นแล้วลงมือสร้างข้อสรุปประเด็นต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในแนวคำถาม

2. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงบรรยาย เช่นเดียวกับวิธีแรก แต่เป็นการประมวลข้อสรุปที่ได้ในพื้นที่ทำการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอสกลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 60 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 40 – 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 บาท มีอายุราชการ 5 ปี ตามลำดับ

2. ความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอสกลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 เจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

ความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 เจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539					อันดับ ที่
total		μ	σ	ระดับความเข้าใจ	
1	ด้านการมีระเบียบเพื่อให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ	4.11	0.51	มาก	5
2	ด้านความรับผิดชอบในการละเมิด	4.05	0.82	มาก	2
3	ด้านการชดใช้สินไหมทดแทน	3.97	0.60	มาก	1
4	ด้านการรับผิดชอบต่อเสียหาย	4.05	0.75	มาก	3
5	ด้านสิทธิเรียกให้สินไหมทดแทน	4.10	0.77	มาก	4
รวม		4.11	0.88	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัย ความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 เจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ การชดใช้สินไหมทดแทน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบในการละเมิด การรับผิดชอบต่อเสียหาย สิทธิเรียกให้สินไหมทดแทนและอันดับสุดท้ายคือ การมีระเบียบเพื่อให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

3. แนวทางการปฏิบัติตนในความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

สำหรับแนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่รัฐฯ ให้ได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานของตนอย่างเป็นธรรมนั้น ในปัจจุบันได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ซึ่งก็คือพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ซึ่งมีหลักสำคัญว่า “ความเสียหายจากการกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น หน่วยงานของรัฐจะรับภาระชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้ได้รับความเสียหายไปก่อน ส่วนเจ้าหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าสินไหมทดแทนต่อหน่วยงานของรัฐหรือไม่เพียงใดนั้นยึดหลักว่าจะเรียกร้องเอาแก่เจ้าหน้าที่ได้เฉพาะกรณีความเสียหายได้เกิดขึ้นจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น” ดังนั้นแนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่รัฐฯ ให้ได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานของตนอย่างเป็นธรรมนั้น เจ้าหน้าที่จะต้องศึกษาพระราชบัญญัติดังกล่าวอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ากรณีใดบ้างหรือใครบ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ รวมถึงต้องดำเนินการเช่นใดจึงจะได้รับความคุ้มครอง ตลอดจนความหมายของการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

1. ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

หากเจ้าหน้าที่กระทำความผิดในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะการกระทำความผิดดังกล่าวจะเกิดผลโดยตรงต่อบุคคลภายนอก และหน่วยงานของรัฐได้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่บุคคลภายนอกไปแล้ว หรือกรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำความผิดในหน้าที่ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานของรัฐโดยตรง เจ้าหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในการละเมิดนั้นเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่นั้นได้กระทำการนั้นไปด้วยความจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหากเจ้าหน้าที่มิได้กระทำความผิดโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้นั้นไม่ต้องรับผิดชอบในการละเมิดดังกล่าว หน่วยงานของรัฐจะใช้สิทธิไล่เบี้ย หรือเรียกให้เจ้าหน้าที่ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนไม่ได้ ส่วนปัญหาว่าการกระทำใดเป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือไม่นั้น ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป โดยมีข้อพิจารณาเบื้องต้นดังนี้

ประการแรก การกระทำโดยจงใจอย่างร้ายแรงนั้นจะต้องเป็นการกระทำที่ผู้กระทำความผิดจงใจและคาดเห็นได้อย่างแน่นอนว่าการกระทำดังกล่าวจะก่อให้เกิดความเสียหายมากกว่าปกติ

ประการที่สอง การกระทำโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงต้องเป็นกรณีที่บุคคลนั้นได้กระทำไปโดยขาดความระมัดระวังอย่างมาก เช่น คาดเห็นได้ว่าความเสียหายอาจเกิดขึ้นได้ หรือหากใช้ความระมัดระวังสักเพียงเล็กน้อย ก็คงคาดเห็นได้ว่าอาจเกิดความเสียหายขึ้น

2. การกำหนดจำนวนความรับผิด

เมื่อหน่วยงานของรัฐพิจารณาแล้วเห็นว่า ความเสียหายเกิดจากการกระทำความผิดของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ และเจ้าหน้าที่กระทำไปโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยเจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบและถูกไล่เบี้ยหรือเรียกชดใช้ค่าสินไหมทดแทน การกำหนดจำนวนเงินหรือความรับผิดเป็นไปตามมาตรา 8 วรรคสอง และวรรคสาม ซึ่งกำหนดไว้ว่า สิทธิเรียกให้ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนตามวรรคหนึ่งจะมีได้เพียงใด ให้คำนึงถึงระดับความร้ายแรงแห่งการกระทำและความเป็นธรรมในแต่ละกรณีเป็นเกณฑ์ โดยมิต้องให้ใช้เต็มจำนวนของความเสียหายก็ได้ ถ้าการละเมิดเกิดจากความผิด หรือความบกพร่องของหน่วยงานของรัฐ หรือระบบการดำเนินงานส่วนรวมหรือหากเห็นว่าความเสียหายดังกล่าวหน่วยงานของรัฐมีส่วนบกพร่องอยู่ด้วย ให้หักส่วนแห่งความรับผิดดังกล่าวออกด้วย ในการกำหนดความเสียหายที่เจ้าหน้าที่ผู้กระทำความผิดจะต้องรับผิดชอบนั้นหน่วยงานของรัฐที่เสียหายจะต้องกำหนดโดยคำนึงถึงความบกพร่องของหน่วยงานของรัฐมาหักออกจากความรับผิดด้วย

3. กรณีมูลละเมิดเกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่หลายคน

ในกรณีนี้ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการกำหนดความรับผิดไว้ว่า “ในกรณีการกระทำความผิดจากเจ้าหน้าที่หลายคน มิให้นำหลักลูกหนี้ร่วมมาใช้บังคับ และเจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเฉพาะส่วนตน” บทบัญญัติดังกล่าว เกิดขึ้นจากข้อเท็จจริงที่ว่า ความเสียหายที่เกิดขึ้นหลายกรณีนั้นเกิดขึ้นจากการกระทำของเจ้าหน้าที่หลายคนบางกรณีเจ้าหน้าที่เหล่านั้นร่วมกันกระทำความผิด แต่บางกรณีเป็นการที่เจ้าหน้าที่แต่ละคนต่างกระทำแต่ก่อให้เกิดผลเป็นการละเมิดอันเดียวกัน ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติ

ว่าผู้กระทำละเมิดดังกล่าวต้องร่วมกันรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนร่วมกันอย่างลูกหนี้ร่วม แต่ในกรณีการละเมิดของเจ้าหน้าที่อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นได้เนื่องจากตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว เจ้าหน้าที่บางคนจะต้องรับผิดชอบสูงเกินส่วนของการกระทำและหากไม่สามารถเรียกร้องให้เจ้าหน้าที่คนหนึ่งคนใดรับผิดชอบได้ การกระทำความผิดใช้ค่าสินไหมทดแทนก็จะตกอยู่แก่เจ้าหน้าที่ที่เหลือซึ่งไม่เป็นธรรมเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่ได้รับความเสียหาย พิจารณากำหนดความรับผิดของเจ้าหน้าที่โดยแยกความรับผิดของเจ้าหน้าที่แต่ละคนออกจากกัน ว่าแต่ละคนควรต้องรับผิดชอบใช้เป็นเงินเท่าใด เจ้าหน้าที่คนใดได้ใช้ส่วนของตนไปแล้วก็พ้นความรับผิดไป

อภิปรายผล

1. ความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 เจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ การชดเชยสินไหมทดแทน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบในการละเมิด การรับผิดชอบต่อเสียหาย สิทธิเรียกให้สินไหมทดแทนและอันดับสุดท้ายคือ การมีระเบียบเพื่อให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ ศรีสมบัติ (2556) เรื่องความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ ผลการวิจัยพบว่า ความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของข้าราชการตำรวจ สายงานป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลท่าพระโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเข้าใจอันดับที่ 1 คือ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ต้องชดเชยค่าสินไหมทดแทนที่หน่วยงานของรัฐได้ใช้ให้แก่ผู้เสียหายในกรณีที่เจ้าหน้าที่ต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเนื่องจากเจ้าหน้าที่ ผู้นั้นได้กระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐที่เสียหายมีอำนาจ ออกคำสั่งเรียกให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นชำระเงินดังกล่าวภายในเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ คือ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งใน ฐานะเป็นกรรมการหรือฐานะอื่นใด ลำดับที่สาม คือ ความรับผิดในการละเมิดนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไปก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่นด้วย หากไม่เกิดความเสียหาย ความรับผิดในการละเมิดก็ไม่อาจมีได้ เท่ากับ กรณีที่การละเมิดเกิดจากเจ้าหน้าที่หลายคน มีให้นำหลักเรื่องลูกหนี้ร่วมมาใช้บังคับและเจ้าหน้าที่แต่ละคนต้อง รับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนเฉพาะส่วนของตนเท่านั้น และยังสอดคล้องกับ นพรัตน์ ปฏินพทย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 ของเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย สถานีดับเพลิงบ่อนไก่อ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 ของเจ้า พนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย สถานีดับเพลิงบ่อนไก่อ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณ

ภัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะเจ้า พนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานสถานีดับเพลิงบ่อนไก่ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครมีความเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้ผลการศึกษาอยู่ในระดับ มาก เพราะหน่วยงานดังกล่าวเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย ทุกประเภท ซึ่งส่วนใหญ่ของการปฏิบัติการช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ต่างๆ อาจทำให้เกิดความ เสียหายต่อทรัพย์สินของผู้ประสบภัยทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นเจ้าหน้าที่ทุกคนจึงต้องศึกษาอย่างละเอียด เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในรายละเอียดข้อปฏิบัติและข้อห้ามต่างๆ ที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ จาก สาเหตุ ดังกล่าวจึงทำให้เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในสังกัดสถานีดับเพลิงบ่อนไก่ กอง ปฏิบัติการ ดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครมีความเข้าใจพระราชบัญญัติ ความรับผิดทาง ละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 เป็นอย่างมาก

2. แนวทางการปฏิบัติตนในความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของเทศบาลตำบล โพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

สำหรับแนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่รัฐฯ ให้ได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานของตนอย่าง เป็นธรรมนั้น ในปัจจุบันได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ซึ่งก็คือ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ซึ่งมีหลักสำคัญว่า “ความเสียหายจากการ กระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น หน่วยงานของรัฐจะรับภาระชดเชยค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้ ได้รับความเสียหายไปก่อน ส่วนเจ้าหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบชดเชยค่าสินไหมทดแทนต่อหน่วยงานของรัฐหรือไม่ เพียงใดนั้นยึดหลักว่าจะเรียกร้องเอาแก่เจ้าหน้าที่ได้เฉพาะกรณีความเสียหายได้เกิดขึ้นจากการกระทำโดยจง ใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น” ดังนั้นแนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่รัฐฯ ให้ได้รับความ คุ้มครองจากหน่วยงานของตนอย่างเป็นธรรมนั้น เจ้าหน้าที่จะต้องศึกษาพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวอย่างละเอียด ถี่ถ้วนว่ากรณีใดบ้างหรือใครบ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ รวมถึงต้องดำเนินการเช่นใดจึงจะได้รับความ คุ้มครอง ตลอดจนความหมายของการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุวุฒิ สุกิจจากร (2558) เรื่อง ปัญหาความรับผิดของรัฐในผลแห่งละเมิดที่เกิดแก่เอกชน ผลวิจัย พบว่า ในการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำการละเมิดต้องรับผิดตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก่อให้เกิดความไม่ เป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งปฏิบัติงานไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตัวแต่เพื่อประโยชน์ของทางราชการ แต่ กลับให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำการละเมิดรับผิดเป็นการส่วนตัว โดยรัฐไม่มีส่วนรับผิดชอบเลยมีเพียงการรับผิดไป ก่อนแล้วจึงไล่เบี้ยเอาจากเจ้าหน้าที่ภายหลัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ที่สุจริต และปฏิบัติหน้าที่อย่างขยัน ตั้งใจ เนื่องจากต่อให้ตั้งใจเพียงใดก็อาจตัดสินใจผิดโดยสุจริตหรือประมาทเลินเล่อเพียงเล็กน้อย ซึ่งอาจ ก่อให้เกิดความเสียหายและต้องรับผิดโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ และหากการกระทำผิดดังกล่าวก่อให้เกิดความ เสียหายมาก ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบในจำนวนเงินที่สูงตามไปด้วย ซึ่งเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

นั้นไม่ได้สูงมากนัก แต่การงานของรัฐมีขอบข่ายกว้างขวางและอาจก่อให้เกิดความเสียหายจำนวนมากได้ หรือในกรณีที่เจ้าหน้าที่หลายคนก่อให้เกิดความเสียหายจะต้องรับผิดชอบในฐานะลูกหนี้ร่วม ทำให้อาจเกิดปัญหา ความรับผิดชอบเกินกว่าการกระทำได้ เพราะหากไม่สามารถบังคับให้เจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนซึ่งเป็น ลูกหนี้ร่วมให้ชดเชยค่าเสียหายได้ ภาระการชดเชยค่าสินไหมทดแทนก็จะตกอยู่กับเจ้าหน้าที่ของรัฐคนที่เหลืออยู่ และหากเจ้าหน้าที่ที่เหลืออยู่นั้นไม่สามารถที่จะชดเชยได้ ก็ต้องฟ้องคดีเจ้าหน้าที่ของรัฐคนนั้นให้เป็นบุคคล ล้มละลายและต้องออกจากราชการไปในที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่ ขาดความเด็ดขาดในการตัดสินใจและอาจมีแนวโน้มไปในทางที่ไม่ยอมตัดสินใจหรือใช้เวลาสร้าง แนวทางเอาตัวรอดเพื่อป้องกันความรับผิดชอบซึ่งส่งผลกระทบต่อกระทำการดำเนินการของทางราชการต้อง ล่าช้าออกไปและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นแนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่รัฐฯ ให้ได้รับความ ค้ำครองจากหน่วยงานของตนอย่างเป็นธรรมนั้น เจ้าหน้าที่จะต้องศึกษาพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 อย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ากรณีใดบ้างหรือใครบ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ รวมถึงต้องดำเนินการเช่นใดจึงจะได้รับความคุ้มครอง ตลอดจนความหมายของการกระทำโดยจงใจหรือ ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร กาญจนคุหา (2563) เรื่อง ปัญหา การเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนกรณีเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยหลักแล้วบุคคลใดกระทำความผิด บุคคลนั้นย่อมต้อง รับผิดชอบในผลของการกระทำของตนเอง ตามทฤษฎีว่าด้วยความรับผิดของผู้ทำละเมิดเอง แต่กรณีเจ้าหน้าที่ กระทำความผิดทางละเมิด ตาม พรบ. ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 กำหนดให้รับผิดชอบเฉพาะ ความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ตามสัดส่วนแห่งการกระทำผิดเท่านั้น เพื่อให้เกิดความระมัดระวัง และเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ 2) การเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนมีปัญหาที่สำคัญ คือ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ ข้อที่ 8 ไม่ได้ กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นกรรมการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิดไว้ และ ปัญหาความ ไม่สอดคล้อง กันของกฎหมายเรื่องการตีความการขยายระยะเวลา 1 ปี ของ พรบ. ความรับผิดทางละเมิดมาตรา 10 วรรค สอง กับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ ข้อ 18 วรรคสอง จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในการ นำกฎหมายมาใช้

1. ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

หากเจ้าหน้าที่กระทำความผิดในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะการกระทำละเมิดดังกล่าวจะเกิดผลโดยตรง ต่อบุคคลภายนอก และหน่วยงานของรัฐได้ชดเชยค่าสินไหมทดแทนแก่บุคคลภายนอกไปแล้ว หรือกรณีที่ เจ้าหน้าที่กระทำความผิดในหน้าที่ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานของรัฐโดยตรง เจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบ ในการละเมิดนั้นเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่นั้นได้กระทำการนั้นไปด้วยความจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่าง ร้ายแรงหากเจ้าหน้าที่มิได้กระทำความผิดโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้นั้นไม่ต้อง รับผิดชอบในการละเมิดดังกล่าว หน่วยงานของรัฐจะใช้สิทธิไล่เบี้ย หรือเรียกให้เจ้าหน้าที่ชดเชยค่าสินไหมทดแทน ไม่ได้ ส่วนปัญหาว่าการกระทำใดเป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือไม่นั้น ต้อง พิจารณาข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีเพชร จิตรมัทธมา (2564) เรื่องปัญหาความรับ

ผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ศึกษาและวิเคราะห์การแยกความรับผิดชอบผิดทางละเมิด กรณีการปฏิบัติหน้าที่กับกรณีที่มีใช้การปฏิบัติหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า จากปัญหาการฟ้องคดีตามมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 6 ดังกล่าว เมื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ หลักกฎหมายฝรั่งเศส (Principle of French law) ในกรณีความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่แล้ว เห็นควรให้มีการ แก้ไขเพิ่มเติม (Amendment) บทบัญญัติในส่วนท้ายแห่งมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 6 โดยอาจตัดส่วนท้ายของ ทั้งสองมาตราดังกล่าวออก และแก้ไขเพิ่มเติมให้ศาลที่รับฟ้องคดีมีอำนาจโอนคดีไปยังศาลที่มีอำนาจพิจารณาได้ และ อาจแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ให้มีบทบัญญัติที่กำหนดความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเจ้าหน้าที่ ซึ่งอาจนำแนวคิดของการร่วมกันในความผิด (Concept of combination of fault) ตามหลักกฎหมายฝรั่งเศสมาวิเคราะห์เพื่อทำการปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของกฎหมายความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ โดยหากมีการแก้ไข เพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายในประเด็นดังกล่าวตามข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้แล้ว อาจทำให้การแก้ไขเยียวยาความเสียหายแก่ผู้เสียหายในกรณีความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่เป็นกฎหมายที่มีหลักเกณฑ์ในการให้คุ้มครองและ ประกันต่อสิทธิของผู้เสียหายเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้เสียหายได้ดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งยัง เป็นการสร้างสมดุลในด้านความรับผิด (Balance in liability) ระหว่างเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐอันจะทำให้ ทั้งสองฝ่ายมีความตระหนักรู้ต่อหน้าที่ในการบริการสาธารณะ (Public service) และการดำเนินกิจกรรมทางปกครอง (Administrative activity) ตลอดจนการใช้อำนาจทางปกครอง (Exercise of administrative power) ซึ่งจะต้องมีความระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชน นอกจากนี้ ยังจะส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมและทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของรัฐอีกด้วย

2. การกำหนดจำนวนความรับผิด

เมื่อหน่วยงานของรัฐพิจารณาแล้วเห็นว่า ความเสียหายเกิดจากการกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ และเจ้าหน้าที่กระทำไปโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยเจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบและถูกไล่เบี้ยหรือเรียกชดเชยค่าสินไหมทดแทน การกำหนดจำนวนเงินหรือความรับผิดเป็นไปตามมาตรา 8 วรรคสอง และวรรคสาม ซึ่งกำหนดไว้ว่า สิทธิเรียกให้ชดเชยค่าสินไหมทดแทนตามวรรคหนึ่งจะมีได้เพียงใด ให้คำนึงถึงระดับความร้ายแรงแห่งการกระทำและความเป็นธรรมในแต่ละกรณีเป็นเกณฑ์โดยมิต้องให้ใช้เต็มจำนวนของความเสียหายก็ได้ ถ้าการละเมิดเกิดจากความผิด หรือความบกพร่องของหน่วยงานของรัฐ หรือระบบการดำเนินงานส่วนรวมหรือหากเห็นว่าความเสียหายดังกล่าวหน่วยงานของรัฐมีส่วนบกพร่องอยู่ด้วย ให้หักส่วนแห่งความรับผิดดังกล่าวออกด้วย ในการกำหนดความเสียหายที่เจ้าหน้าที่ผู้กระทำละเมิดจะต้องรับผิดชอบนั้นหน่วยงานของรัฐที่เสียหายจะต้องกำหนดโดยคำนึงถึงความบกพร่องของหน่วยงานของรัฐมาหักออกจากความรับผิดด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ ศรีสมบัติ (2556) เรื่อง ความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของข้าราชการตำรวจ สายงานป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจ

นครบาลท่าพระ พบว่า การปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายของข้าราชการตำรวจนั้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลทั่วไปหรือแก่หน่วยงานของรัฐหลาย ประการ ข้าราชการตำรวจจึงมีความเสี่ยงที่จะต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นมากพอสมควร หากกำหนดให้ ข้าราชการตำรวจต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นทุกประการเหมือนเช่นที่ผ่านมาในอดีต ก็จะทำให้ข้าราชการ ตำรวจ ไม่กล้าใช้ดุลยพินิจ หรือดำเนินการในเรื่องต่างๆ อันส่งผลในทางลบต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการ แผ่นดินและการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศได้ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 จึงเป็นเสมือนทางออกอีกทางหนึ่งสำหรับ ข้าราชการตำรวจที่ไม่ต้องรับผิดชอบทุกกรณีอีกต่อไป ทั้งยังไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบเต็มจำนวนความเสียหายที่เกิดขึ้นด้วย

3. กรณีมูลละเมิดเกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่หลายคน

ในกรณีนี้ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการกำหนดความรับผิดไว้ว่า “ในกรณีการกระทำละเมิดจากเจ้าหน้าที่หลายคน มีให้นำหลักกฎหมายนี้ร่วมมาใช้บังคับ และเจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนเฉพาะส่วนตน” บทบัญญัติดังกล่าว เกิดขึ้นจากข้อเท็จจริงที่ว่า ความเสียหายที่เกิดขึ้นหลายกรณีนั้นเกิดขึ้นจากการกระทำของเจ้าหน้าที่หลายคนบางกรณีเจ้าหน้าที่เหล่านั้นร่วมกันกระทำละเมิด แต่บางกรณีเป็นการที่เจ้าหน้าที่แต่ละคนต่างกระทำแต่ก่อให้เกิดผลเป็นการละเมิดอันเดียวกัน ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติว่าผู้กระทำละเมิดดังกล่าวต้องร่วมกันรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนร่วมกันอย่างลูกหนี้ร่วม แต่ในกรณีการละเมิดของเจ้าหน้าที่อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นได้เนื่องจากตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว เจ้าหน้าที่บางคนจะต้องรับผิดชอบสูงเกินส่วนของการกระทำและหากไม่สามารถเรียกร้องให้เจ้าหน้าที่คนหนึ่งคนใดรับผิดชอบได้ ภาระการชดเชยค่าสินไหมทดแทนก็จะตกอยู่กับเจ้าหน้าที่ที่เหลือซึ่งไม่เป็นธรรมเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่ได้รับความเสียหาย พิจารณากำหนดความรับผิดของเจ้าหน้าที่โดยแยกความรับผิดของเจ้าหน้าที่แต่ละคนออกจากกัน ว่าแต่ละคนควรต้องรับผิดชอบใช้เป็นเงินเท่าใด เจ้าหน้าที่คนใดได้ชดเชยใช้ส่วนของตนไปแล้วก็พ้นความรับผิดไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ พิลาศอมอร(2560) เรื่อง ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ : ปัญหาบางประการเกี่ยวกับการดำเนินการเรียกให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 ในประเด็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ผู้ออกคำสั่งเป็นผู้กระทำละเมิดเสียเอง แต่ต้องสั่งให้ตนเป็นผู้รับผิดชอบโดยการวินิจฉัย สั่งการของผู้กำกับดูแล ซึ่งไม่ทำให้คำสั่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย และกรณีการฟ้องให้เจ้าหน้าที่ผู้กระทำละเมิดต้องรับผิดชอบ ชดเชยค่าสินไหมทดแทนมีคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดกลับแนวการวินิจฉัยจากเดิมที่ไม่อาจฟ้องคดีได้ เพราะต้องใช้ มาตรการบังคับทางปกครองมาเป็นให้ฟ้องคดีได้หากมีเหตุขัดข้อง นอกจากนี้ในช่วงระยะเวลาที่ศาลวางแนววินิจฉัยว่า หน่วยงานต้องใช้มาตรการบังคับทางปกครอง ยังส่งผลให้พนักงานอัยการไม่รับว่าต่างคดี ซึ่งจะต้องแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการกำหนดหน่วยงานที่เป็นผู้ใช้มาตรการบังคับทางปกครองขึ้นโดยเฉพาะ หรือให้กรมบังคับคดี เป็น

ผู้ดำเนินการใช้ มาตรการบังคับทางปกครอง หรือดำเนินการฟ้องคดีต่อศาลเพื่อให้ศาลได้พิจารณาพิพากษาคดี ตลอดจนในกรณีการ เรียกดอกเบี้ยจากเจ้าหน้าที่ผู้กระทำละเมิดก็มีเพียงแนววินิจฉัยของคณะกรรมการ กฤษฎีกา ซึ่งในทุกประเด็นปัญหาดังที่ กล่าวมา ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในส่วนท้าย แห่งมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 6 ที่เป็นกรณี อันอาจ ทำให้เกิดการยกฟ้องคดี เนื่องจากผู้เสียหาย ฟ้องหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ไม่ถูกต้อง
2. ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติความรั บ ผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ให้มีบทบัญญัติ ที่กำหนดความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ กับเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิเคราะห์หลักเกณฑ์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory factor analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มปัจจัยหรือหลักเกณฑ์ให้เหมาะสม โดยจัดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน มากให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน
2. ควรศึกษาถึงปัญหาเกี่ยวกับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นๆ ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ พิลาศเอมอร.(2560).ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ : ปัญหาบางประการเกี่ยวกับการ ดำเนินการเรียกให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า,4(2):89-96.
- เกรียงไกร กาญจนคูหา.(2563).ปัญหาการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนกรณีเจ้าหน้าที่องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น กระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ.คณะนิติศาสตร์.มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ตรีเพชร จิตรมหิมา.(2564).ปัญหาความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ศึกษาและวิเคราะห์การแยกความ รับผิดทางละเมิด กรณีการปฏิบัติหน้าที่กับกรณีที่ไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่.คณะนิติศาสตร์.หลักสูตร นิติศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศรีปทุม.กรุงเทพมหานคร.
- นพรัตน์ ปฏิแพทย์.(2556).ความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 ของ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สถานีดับเพลิงบ่อนไก่อ กองปฏิบัติการ ดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. กรุงเทพมหานคร:วิทยาลัยทองสุข.
- ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยประยุกต์ทางสังคมศาสตร์.มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอม.

- ประนัย วณิชชานนท์.(2563). **หลักปฏิบัติราชการที่ดีเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ และ หน่วยงานของรัฐ**.เอกสารประกอบการบรรยาย หลักสูตร กฎหมายปกครองเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบ ทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
- พ.ร.ฎ.กำหนดหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 พ.ศ. 2540 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 114 ตอนที่ 16ก หน้า 1
- วิชาญ ศรีสมบัติ, ร้อยตำรวจโท.(2556).**ความเข้าใจพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจนครบาลท่าพระ.**
บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยทองสุข.
- สุรียา ปานแป้น และอนุวัฒน์ บุญนันท์.(2556).**หลักกฎหมายว่าด้วยองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ.**
กรุงเทพฯ : วิญญูชน
- สุจุติ สุกิจจากร.(2558).**ปัญหาความรับผิดชอบของรัฐในผลแห่งละเมิดที่เกิดขึ้น.คณะนิติศาสตร์ สาขาวิชา นิติศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**

ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

Personnel's Attitudes toward the Administration According to the Principles of
Good Governance of School Administrators under Roi Et Provincial
Administrative Organization

ดลฤดี วินธิสา
ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย
Donludee Wintisa
Theeraphat Thinsandee
Faculty of Education Mahamakut Buddhist University
Email: donludeewintisa@gmail.com

วันที่รับบทความ: 12 มีนาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 16 เมษายน 2566; วันตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2566

Received: March 12, 2023; Revised: April 16, 2023; Accepted: April 18, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน และ 3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 120 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open-ended) ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนข้อเสนอแนะ พบว่าผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานทั่วไป ควรอบรมให้บุคลากรได้ทราบในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

คำสำคัญ : ทัศนคติ, หลักธรรมาภิบาล, องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

Abstract

This research has the following objectives: 1. To study the attitudes of personnel towards the administration according to the principles of good governance of educational institute administrators under the Roi-Et Provincial Administrative Organization. 2. To compare the attitudes of personnel towards the administration according to the principles of good governance. of school administrators under the Roi Et Provincial Administrative Organization with sex, education level and 3. to collect suggestions of personnel on the administration according to the principles of good governance of school administrators under the Roi Et Provincial Administrative Organization. Population The population used in this study was teachers and educational personnel Under the Roi Et Provincial Administrative Organization, 120 people. The sample group was 92 people. Tools used in this research. The researcher has prepared the tool as a questionnaire. (Questionnaire), which was a checklist, rating scale, and open-ended questionnaires. Personnel's Attitudes toward the Administration According to the Principles of Good Governance of Educational Institution Administrators under Roi Et Provincial Administrative Organization according to the opinions of the respondents Overall, it was at a high level. The results of comparing the attitudes of personnel towards the management according to the principles of good governance of school administrators under the Roi Et Provincial Administrative Organization classified by sex, level of education and work experience There is no difference whatsoever. As for suggestions, it was found that administrators should apply good governance principles in school administration more. especially general administration Should train personnel to be aware of the regulations on the administration of the Department of Local Administration so that the administration goes in the same direction. Moral attitudes should be created. ethics to occur to personnel in order to encourage them to consider the common interests rather than personal interests.

Keywords: Attitudes, Good Governance, Roi Et Provincial Administrative Organization

บทนำ

การจัดการศึกษาได้มีการนำหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษานับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา ได้ตระหนักถึงความเข้มแข็งและความมั่นคงของประเทศซึ่งมาจากการพัฒนาของคนในชาติ ได้อาศัยระบบการศึกษาที่ครอบคลุม เข้มแข็ง มีคุณภาพและประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 บัญญัติไว้ว่า ในการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วม และให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาให้มากที่สุด ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานและใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการสถานศึกษานั้นๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ และ ที่สำคัญต้องเป็นบุคคลที่มีสภาวะผู้นำสูงและสามารถใช้สภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, หน้า26) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 คือ สภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบุคลากรครูในสถานศึกษาผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ มีความจำเป็นที่จะใช้สภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม มีการกระจายความรับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับในตัวผู้บริหารมาก มีความเชื่อมั่นชื่นชมยินดียอมรับเป้าหมายค่านิยมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา มีความเต็มใจและตั้งใจอุทิศตน ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถและมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจึงจำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีความโปร่งใส ได้รับการยอมรับและเชื่อถือ ปัจจุบันยังพบว่าการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำสำคัญนั้น มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพียงในระยะเริ่มต้น และผู้บริหารสถานศึกษายังคงบริหารด้วยวัฒนธรรมของการทำงานแบบเดิม ยึดตัวบุคคล คือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักมากกว่าการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดปัญหาการร้องเรียนถึงการไม่ได้รับความเป็นธรรม ความไม่โปร่งใสในเรื่องของการบริหารงานการเงิน และการพัสดุ ขาดการตรวจสอบและ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประสานความร่วมมือกับองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว และองค์กรต่างๆ ซึ่งปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการขาดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 15)

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 – 2564) โดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ 10 ยุทธศาสตร์ ซึ่งในยุทธศาสตร์ข้อที่ 6 เป็นเรื่องของการบริหารการจัดการประเทศ ได้กำหนดไว้ว่าบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย ให้มีความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านระบบการบริหารงานและบุคลากร มีการบริหาร

จัดการภาครัฐที่โปร่งใส ประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น (พระพิชาญ สุ่มงคโล(ภูทาน) และคณะ 2563 : 326)

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 7 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 120 คน ซึ่งปัจจุบันพบว่า การบริหารงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ในการทำงานที่ผ่านมายังมีปัญหาบางด้านเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ สร้างความขัดแย้งในโรงเรียน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ยังมีข้อบกพร่อง ในการบริหารงานในเรื่อง ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมของบุคลากรต่าง ๆ มีความขัดแย้งกัน หากไม่รีบแก้ไขจะทำให้เกิดปัญหาที่ร้ายแรง ก่อให้เกิดผลเสียต่อคุณภาพการศึกษาและไม่เกิดผลดี ต่อทางราชการ ส่งผลให้การบริหารไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากผู้บริหารดำเนินการบริหาร จัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารได้ดียิ่งขึ้น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด, 2565)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

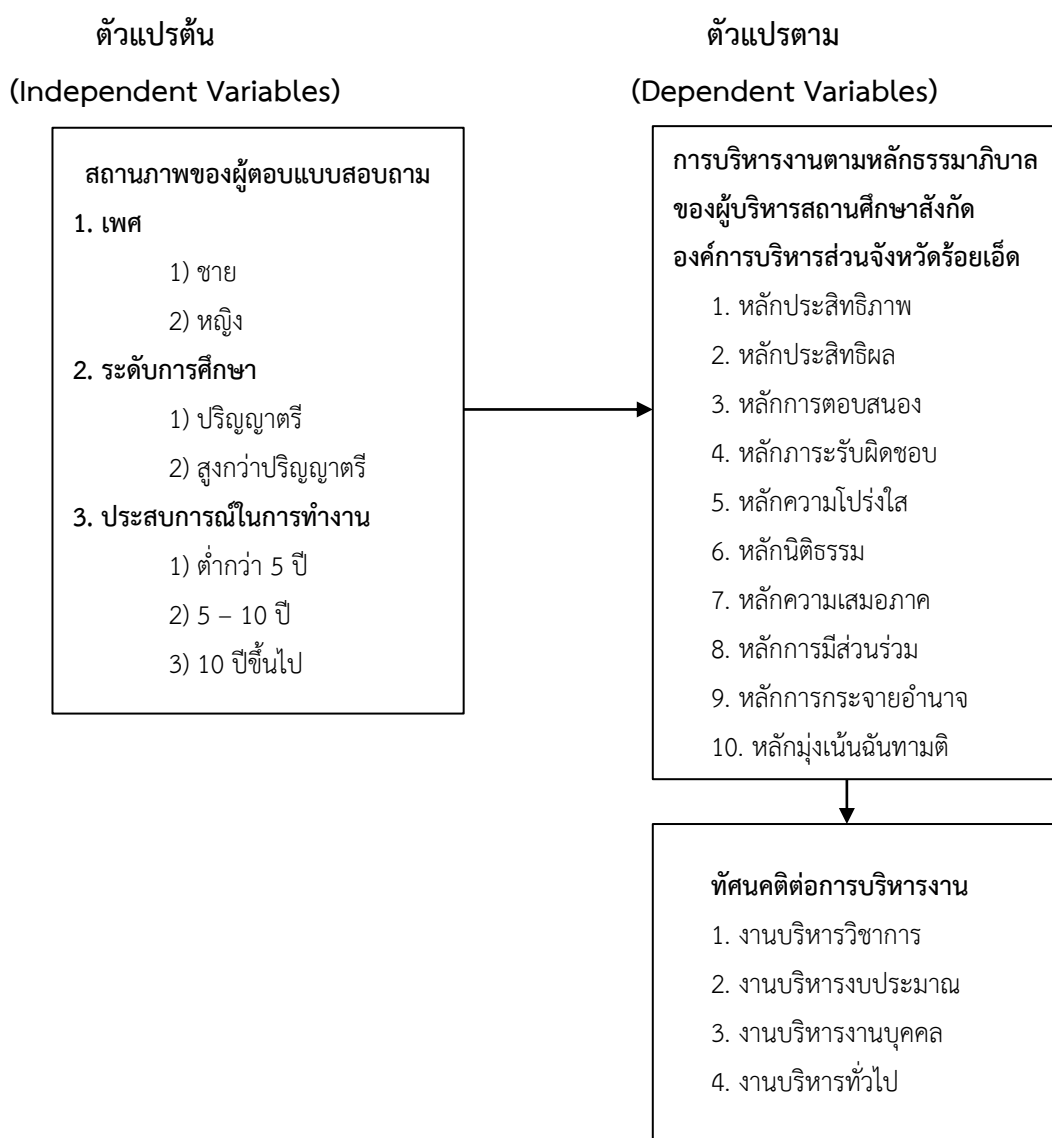
สมมติฐานในการศึกษา

การศึกษาปัจจัยเชิงบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยให้กำหนดสมมติฐาน ไว้ดังนี้

ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยการบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถที่จะบูรณาการ เข้ากับคู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552 : 8 - 9) ได้แก่ 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักนิติธรรม 7) หลักความเสมอภาค 8) หลักการมีส่วนร่วม 9) หลักการกระจายอำนาจ 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ เขียนเป็นแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ศึกษา

1. ประชากร คือ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 120 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างถึงในธีร วุฒิ เอกะกุล, 2543) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วจึงทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open-ended) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 10 หลัก คือ 1. หลักประสิทธิภาพ 2. หลักประสิทธิผล 3. หลักการตอบสนอง 4. หลักการรับผิดชอบ 5. หลักความโปร่งใส 6. หลักนิติธรรม 7. หลักความเสมอภาค 8. หลักการมีส่วนร่วม 9. หลักการกระจายอำนาจ 10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้กำหนดค่าคะแนน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับทัศนคติอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับทัศนคติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบปลายเปิด (Open – ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดพร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 121) ดังต่อไปนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน โดยใช้ตามลักษณะของตัวแปรคือการ ทดสอบ (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองตัว และการทดสอบ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

4. วิเคราะห์และสรุปผลแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดแล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2548 : 19)

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระสองกลุ่ม และ ค่า F-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 92 คน จำแนกตามเพศพบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 และชายจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 การนำเสนอตารางและภาพ ดังนี้

2. ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามระดับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1 หลักประสิทธิภาพ	4.15	0.47	1	มาก
2 หลักประสิทธิผล	4.00	0.53	2	มาก
3 หลักการตอบสนอง	3.96	0.48	3	มาก
4 หลักการรับผิดชอบ	3.77	0.54	9	มาก
5 หลักความโปร่งใส	3.90	0.53	4	มาก
6 หลักนิติธรรม	3.85	0.48	6	มาก
7 หลักความเสมอภาค	3.79	0.46	7	มาก
8 หลักการมีส่วนร่วม	3.78	0.48	8	มาก
9 หลักการกระจายอำนาจ	3.71	0.47	10	มาก
10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	3.90	0.49	5	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.49	-	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักประสิทธิภาพ,หลักประสิทธิผล,หลักการตอบสนอง,หลักความโปร่งใส,หลักมุ่งเน้นฉันทามติ,หลักนิติธรรม,หลักความเสมอภาค,หลักการมีส่วนร่วม,หลักภาระรับผิดชอบและหลักการกระจายอำนาจ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทักษะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะคือทักษะต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานทั่วไป ควรอบรมให้บุคลากรได้ทราบในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยการนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของตนเองและจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลได้ดังนี้

1. ทักษะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ รองลงมาคือ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักนิติธรรม ความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักภาระรับผิดชอบ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักการกระจายอำนาจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านหลักประสิทธิภาพ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารดำเนินงานตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

2) ด้านหลักประสิทธิผล การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักประสิทธิผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถ

แนะแนวทาง/แก้ไขปัญหการทำงานหรือแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหาร บริหารราชการและออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

3) ด้านหลักการตอบสนอง โดยภาพรวมพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการตอบสนองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างได้

4) ด้านการรับผิดชอบ โดยภาพรวมพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการตอบสนองในภาพรวมระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตนเอง รวมถึงตระหนักและสำนึกในสิทธิและหน้าที่ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และ ผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า เมื่อพิจารณาภาพรวมระดับมาก การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและงบประมาณเป็นไปตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ รวมถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

6) ด้านหลักนิติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนิติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนเสนอส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายเปรียบเทียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

7) ด้านหลักความเสมอภาค การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความเสมอภาคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนให้บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เท่าเทียมและทั่วถึง

8) ด้านหลักการมีส่วนร่วม การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหาร

สถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียน

9) ด้านหลักการกระจายอำนาจ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการกระจายอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้หัวหน้างานพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมอบอำนาจในการดำเนินงานให้หัวหน้าฝ่ายตามความรู้ความสามารถ

10) ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุ่งเน้นฉันทามติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกันและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3 ข้อเสนอแนะทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานทั่วไป ควรอบรมให้บุคลากรได้ทราบในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยการนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของตนเองและจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่เป็นเลิศและแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ **จุฑาทาญจน์ เก่งกลกิจ (2564)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้หลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักความเสมอภาค หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการรับผิดชอบต่อและสามารถตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติหลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง และหลักประสิทธิภาพ ตามลำดับ สอดคล้องงานวิจัยของ **นิกร คำลุ่ม (2564)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านประสิทธิภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการตอบสนอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปริญญา ยกพล 2563** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับ มากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้าน หลักความรับผิดชอบต่อ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรมตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภาธรณ์ สิริวรรณกุล (2561)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมรายด้านอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **มนธกานต์ สุตาเดช และคณะ (2560)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ มีระดับมาก รองลงมาคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านหลักความโปร่งใส มีระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อนุภาส มังสระหุ (2560)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา อำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตาม

หลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลทุ่งกุลลา อำเภอสวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความ โปร่งใส และ ด้านหลักคุณธรรม

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนต่อการบริหารงาน ตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระพิชาญ สุ่มงคโล (ภูประทาน) และพระครูวิจิตรปัญญารักษ์ พระครูชัยรัตนกร (2563)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัด กาฬสินธุ์ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรนาถ ภูริเศวตกำจร อนันต์ ไกรบำรุง ขนิษฐา แก้วเอียด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดของครูผู้สอนจำแนกตาม ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการ ทำงานและขนาดของสถานศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **จุฑามาศ ภูสง่า (2560)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน **พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสั้นเทียะ) (2557)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหาร/หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่าง ยั่งยืน ผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการกำหนดให้มีระบบ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาจากกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการใช้หลักธรรมาภิบาล มีความเหมือนหรือความแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้

2.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร

2.3 ศึกษาความมีประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชขันธ์. (2548). **สถิติสำหรับนักวิจัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาทาญจน์ เก่งกลกิจ. (2564) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขา บริหารการศึกษา**, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุฑามาศ ภูสง่า (2560). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่1. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิกร คำลุน. (2564). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3**. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา**, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ภาธรณ์ สิริวรธกิล. (2561). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**, **วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระพิชาญ สมมงคล(ภูทาน), พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ และ พระครูชัยรัตนกร. (2563). **แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์**. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 10 (2) : 313 - 324.

พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสั้นเทียะ) (2557). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต(การบริหารจัดการคณะสงฆ์)**, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุดาเดช และคณะ (2561). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดร้อยเอ็ด, วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 7(1) : 1 - 11.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **การจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด.(2565).รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ.สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2565 จาก : <https://www.pao-roiet.go.th/>

อารักขสัมปทาเพื่อการดำรงอยู่และส่งเสริมพัฒนาประเพณีของชุมชนภาคอีสานตอนล่าง
The Principle of Aruakkhasampadha Dhamma for the Existence and Development
to the Community Traditional of Northeastern Lower Region

วรเชษฐ์ โทอิน
พระมหานัฐพล อัสสรธมโม (สดีวงศ์)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
Worachet Tho-un
Pramaha Natthapol Issaradhammo (Sadeewong)
Mahamakut Buddhist University Yasothon Buddhist collage
E-mail: worachet.th@mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 12 มีนาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 31 มีนาคม 2566; วันที่รับบทความ: 3 เมษายน 2566
Received: March 12, 2023; Revised: March 31, 2023; Accepted: April 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการสร้างและพัฒนาสื่อวัฒนธรรมเพื่อสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ การสืบสานและสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตุ้มกา และการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ตามแนวอารักขสัมปทาเพื่อการดำรงอยู่และส่งเสริมพัฒนาประเพณีของชุมชนภาคอีสานตอนล่าง เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยโครงการวิจัยย่อย 3 โครงการ เพื่อนำเอาผลของการวิจัยและข้อค้นพบมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบูรณาการให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า

1. การส่งเสริมและการสร้างความร่วมมือจากชุมชน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและสถาบันทางศาสนาเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการสืบสานประเพณีอันดีงาม การสร้างสื่อวัฒนธรรมเกี่ยวกับประเพณีบุญบั้งไฟควรให้ความสำคัญใน 3 ด้าน คือ (1) การบูรณาการประวัติประเพณีบุญบั้งไฟให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันในสื่ออนิเมชันอย่างลงตัว (2) เนื้อหาในสื่ออนิเมชัน ควรมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่เชื่อมโยงประชาคมอาเซียน และ (3) ควรมีการกล่าวถึงประวัติของประเพณีบุญบั้งไฟในสื่ออนิเมชันที่เข้าถึงและเข้าใจได้ง่าย

2. ชุมชนมีองค์ความรู้จากการจัดงานประเพณีจุดไฟตุ้มกาได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากคนในชุมชนที่เป็นแหล่งกำเนิดประเพณี แต่ยังมีบางกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องอยู่บ้าง สิ่งเหล่านั้นถือว่าเป็นต้นทุนการของงานประเพณี ซึ่งการชิงความหมายในลักษณะมักเกิดขึ้นอยู่เสมอในกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ การสืบสานและการสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตุ้มกาจังหวัดยโสธรเป็นการสืบสานความเชื่อความเลื่อมใสที่สื่อแสดงออกมาในรูปแบบการพุทธานุชา ธรรมบูชา และสังฆบูชา

3. แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีแห่มาลัยข้าวตอก คือ (1) ผู้นำทางศาสนาต้องมีการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อวัฒนธรรมประเพณีให้โดดเด่นยิ่งขึ้น (2) ผู้นำทางด้านพิธีกรรมต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีในชุมชน และ (3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในชุมชนมีความพร้อมในการสนับสนุนกิจกรรมและประเพณี

คำสำคัญ: อารักษ์สัมปทา, การดำรงอยู่, การส่งเสริมพัฒนาประเพณี, ชุมชนอีสานตอนล่าง

Abstract

The purpose of this research was to study the creation and development of innovative media for promoting the Bun Bang Fai tradition, preserving the traditional values of the Thoomka lantern of Yasothon Province, and strengthening the traditional values of the garlands made with paddy rice for cultural tourism. The research uses the dharma principle of protecting and promoting the development of community traditions in the lower Isan region. It is a mixed research project consisting of three sub-projects, which aim to apply the research findings to teaching and learning, as well as integrating them with the local economic, social, and cultural environment. The research findings are as follows:

1. Promoting and building cooperation among communities, educational institutions, government agencies, and religious institutions is a critical factor in continuing the good traditions. The creation of innovative media related to the rocket festival should focus on three aspects: (1) integrating the history of the rocket festival with the current situation in animation media, (2) promoting eco-tourism that connects the ASEAN community through content in animation media, and (3) presenting the history of the Bun Bang Fai tradition in an accessible and easily understandable animated medium.

2. The community has the knowledge to organize the Thoomka lantern properly because they are the origin of the tradition. However, there are still some activities that are inconsistent, which are considered recreations of traditional events. Competition for meaning in appearance always occurs among various ethnic groups. The continuation and creation of the thoomka lantern in Yasothon Province is the continuation of beliefs and veneration expressed in the form of Buddhism.

3. The guidelines for promoting the culture and tradition of the paddy rice parade are as follows: (1) Religious leaders must create good awareness of cultural traditions to make

them more outstanding. (2) Ceremonial leaders must be good role models in continuing the culture and traditions in the community. (3) Local government organizations and educational institutions in the community should be ready to support activities and traditions.

Keywords: Aruakkhasampadha Dhamma, Existence, Promoting the Development of Traditions, Lower Northeastern Region Community

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างทางวัฒนธรรม อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการดำรงอยู่ การเรียนรู้ และวิถีชีวิต นโยบายไทยแลนด์ 4.0 เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าจะเป็นเกาะป้องกัน สามารถต้านแรงเสียดทานที่จะพึงมีพ้องเกิดด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นต้น ทั้งนี้เพราะได้เล็งเห็นความสำคัญของความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้การกระทำที่ติดอยู่ในโมเดลแบบเดิมที่ “ทำมากได้น้อย” จึงต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อยได้มาก” นโยบายการใช้ทุนทางวัฒนธรรมที่กล่าวอยู่บ่อยครั้งแต่ก็ไร้ผล เริ่มมีความชัดเจนและปฏิบัติได้จริงเมื่อมีนโยบายภาครัฐและส่วนงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุน เช่น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงเริ่มมีการส่งเสริมความเป็นท้องถิ่นนิยมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มจากวัฒนธรรม ประเพณีมากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ การแสดงศักยภาพในท้องถิ่น การเปิดเผย การรื้อฟื้น การประกอบสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงเกิดขึ้นมาตามแรงนิยมหรือปรารถนาเพื่อตอบสนองสังคมบริโภคนิยมจนบดบังข้อเท็จจริงบางประการที่แฝงมากับวัฒนธรรมประเพณีด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น การชิงความหมายทางวัฒนธรรม การพัฒนาจึงเป็นไปในรูปแบบ “Power of Shared Knowledge” ไม่ใช่ “Power of Knowledge” ดังเช่นในศตวรรษที่ผ่านมา การได้มาซึ่งความรู้ในศตวรรษนี้ไม่เพียงพอเพราะต้องควบคู่กับการสร้างความหมายและนัยยะในองค์ความรู้เท่านั้น และที่สำคัญคนในยุคนี้จำต้องค้นหา “ข้อดีในสิ่งที่เสีย” (Positive Side of the Bad) ไม่ใช่หาข้อเสียในสิ่งที่ดี (Negative Side of the Good) (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2559) จากที่กล่าวมาเพื่อจะบ่งบอกให้ทราบว่าโลกยุคปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนทุกเรื่อง ข้อมูลบางอย่างอาจจะ “จริงคือเท็จ เท็จคือจริง เท็จคือเท็จ จริงคือจริง” นี่เป็นตรรกะที่จำต้องอยู่ร่วมกันในยุคข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช), 2542)

จากสภาพปัญหาที่จะพึงมีพ้องเกิดจึงปรากฏแนวคิดหลายอย่างที่มีอยู่ตั้งแต่เดิมมาและที่เกิดขึ้นมาใหม่ เพื่อเป็นการป้องกันภัยคุกคามทางวัฒนธรรมประเพณี เช่น หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า “หลักกาลามสูตร” ที่ย้ำถึงการตรวจสอบความคิดและความเชื่อ อนึ่งนโยบายไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) ก็เป็นแนวคิดหนึ่งที่เป็นความมุ่งหวังในฐานะเป็นเกาะป้องกันความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ด้วย นอกจากนี้ การสร้างเกาะป้องกันตัวเองก็เป็นสิ่งจำเป็น ชุมชนภาคอีสานเป็นชุมชนใหญ่ที่มีความหลากหลายทางประเพณี

วัฒนธรรมและจารีต 12 เดือนก็คือชื่อยืนยันจารีตประเพณีประจำเดือน การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีในแต่ละท้องถิ่นจะนำไปสืบต่อในลักษณะของงานตามวิถีท้องถิ่น เช่น การนำวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ มาฆบูชา วิสาขบูชา วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา เป็นต้น วันสำคัญเหล่านี้ก่อให้เกิดประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น กล่าวคือ “วันมาฆบูชา” ก่อให้เกิด “ประเพณีแห่มาลัยข้าวตอก” ส่วน “วันวิสาขบูชา” ก่อให้เกิด “ประเพณีบุญบั้งไฟ” และวันออกพรรษาก่อให้เกิดภูมิปัญญาด้าน “การทำไฟตุ้มกา” เป็นต้น ฉะนั้นเพื่อเป็นกระบวนการ “เสริมสร้างและสืบสาน” ในชุดวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยจะนำเสนอการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีแห่มาลัยเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การสร้างและพัฒนาสื่อวัฒนธรรมเพื่อสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ และการสืบสานและการสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตุ้มกาจังหวัดยโสธร ตามแนวหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ “หลักอารักขสัมปทา” เพื่อเป็นการสร้างเกาะป้องกันตนเองที่เหมาะสม (ประเพณีสยาม, 2562)

จากสภาพการณ์ดังกล่าว คณะผู้วิจัยเห็นว่าวิถีการบริโภคนิยมถือเป็นบริบททางสังคมและวัฒนธรรมขึ้นสำคัญในการเรียนรู้และทำความเข้าใจเรื่องราวความเป็นอยู่ของผู้คนในมิติ (dimension) ทางสังคม วัฒนธรรมและประเพณี รวมถึงการเปิดกระบวนการทัศน์ในการทำความเข้าใจต่อองค์ความรู้ด้านความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี พิธีกรรมและวิถีคิดด้านการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยชุด เรื่อง “อารักขสัมปทาเพื่อการดำรงอยู่และส่งเสริมพัฒนาประเพณีของชุมชนภาคอีสานตอนล่าง” เพื่อการรู้เท่าทันและการเข้าใจที่ถูกต้องต่อประเพณีที่เป็นวิถีปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ตามสถานการณ์ปัจจุบัน และมีโครงการวิจัยย่อย 3 เรื่อง คือ (1) การสร้างและพัฒนาสื่อวัฒนธรรมเพื่อสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ (2) การสืบสานและการสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตุ้มกาจังหวัดยโสธร และ (3) การเสริมสร้างคุณค่าประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการเสริมสร้างคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรมประเพณีของจังหวัดยโสธรและรูปแบบการส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับชุมชนมีความสัมพันธ์กับอารักขสัมปทาในทางพุทธศาสนาอย่างไร
2. หลักธรรม คือ อารักขสัมปทาในทางพระพุทธศาสนามีความสัมพันธ์กับรูปแบบวิถีการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อเสริมสร้างคุณค่าทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สร้างและพัฒนาสื่อวัฒนธรรมเพื่อสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ และสืบสานและการสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตุ้มกาจังหวัดยโสธร ตามแนวอารักขสัมปทาเพื่อการดำรงอยู่และส่งเสริมพัฒนาประเพณีของชุมชนภาคอีสานตอนล่าง

2. วัตถุประสงค์รอง

- 2.1 เพื่อศึกษาองค์ความรู้และการสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟในจังหวัดยโสธร
- 2.2 เพื่อสร้างสื่อนวัตกรรมเกี่ยวกับประเพณีบุญบั้งไฟ
- 2.3 เพื่อพัฒนาสื่อนวัตกรรมและนำไปประยุกต์ใช้ในการสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ
- 2.4 เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับประเพณีจุดไฟตูมกาจังหวัดยโสธร
- 2.5 เพื่อสืบสานประเพณีจุดไฟตูมกาจังหวัดยโสธร
- 2.6 เพื่อสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตูมกาจังหวัดยโสธร
- 2.7 เพื่อศึกษาองค์ความรู้ของประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกของชาวจังหวัดยโสธร
- 2.8 เพื่อศึกษารูปแบบวิธีการเสริมสร้างคุณค่าของประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมชีวิตวิถี (Inno-Life) โดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์
- 2.9 เพื่อสร้างคู่มือในการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมชีวิตวิถี (Inno-Life) โดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์
- 2.10 เพื่อนำคู่มือรูปแบบวิธีการส่งเสริมคุณค่าประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ไปประยุกต์ใช้ในท้องถิ่น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง “อารักขสัมปทาเพื่อการดำรงอยู่และส่งเสริมพัฒนาประเพณีของชุมชนภาคอีสานตอนล่าง” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กันสำหรับวิธีการสืบค้นข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยและคณะได้เลือกใช้วิธีการสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร ตำรา หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการลงพื้นที่สำรวจจนวิถีชุมชนก่อนการดำเนินการวิจัยและในระยะเวลาของการวิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาตามกระบวนการของระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ด้านข้อมูลเชิงปริมาณและด้านข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) กับกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างต่อๆ ไปแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) (enable survey, 2564) และผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

ก. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และพื้นที่การวิจัย

โครงการวิจัยย่อย ชุดที่ 1 เรื่อง “การสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) ดังต่อไปนี้

1. ประชากร (Population)

ประชากร (Population) และกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณและตอบคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยประชาชนในชุมชนวัฒนธรรมนวัตวิถีที่มีสำเนาทะเบียนบ้านและอาศัยอยู่จริงในเขตพื้นที่อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร จำนวน 23 ชุมชน มีประชากร จำนวน 20,283 คน โดยมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน ตามตารางการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2550)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) การวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 377 คน กำหนดตามตารางการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2550) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกทีละรายบุคคล จำนวน 23 คน จากตัวแทนชุมชน จำนวน 23 ชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแบบโควตา (Quota) ให้เพียงชุมชนละ 1 คน เท่านั้น ทั้งนี้เพื่อความเสมอภาคและความเป็นกลางในการได้ข้อมูลเชิงลึกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างต่อไปแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling)

3. พื้นที่การวิจัย (Research Area)

เขตพื้นที่ในอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร เป็นพื้นที่หลักในการวิจัย

ข. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และพื้นที่การวิจัย

โครงการวิจัยย่อย ชุดที่ 2 เรื่อง “การสืบสานและการสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตูมกาจังหวัดยโสธร” ใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย (Population and Target Group)

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากประชากรทั้งหมด 10 หมู่บ้าน ในตำบลทุ่งแต้ โดยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้รู้ (Key Informants) เป็นกลุ่มที่ให้สัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับประเพณีจุดไฟตูมกา จำนวน 9 รูป/คน

1.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติการ (Practitioner Information) เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างผลิตภัณฑ์ประเพณีจุดไฟตูมกา จำนวน 36 คน

2. พื้นที่การวิจัย (Research Area)

เขตพื้นที่ตำบลทุ่งแต้ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร เป็นพื้นที่ในการวิจัย

ค. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และพื้นที่การวิจัย

โครงการวิจัยย่อย ชุดที่ 3 เรื่อง “การเสริมสร้างคุณค่าประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม” ใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) ดังต่อไปนี้

1. ประชากร (Population)

ประชากร (Population) ที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ประกอบไปด้วยกลุ่มชุมชนวิถีชีวิตที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำนวน 10 ชุมชน ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด จำนวน 15,376 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาและเก็บข้อมูลในครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่อาศัยอยู่จริงในเขตพื้นที่อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำนวน 375 คน สำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งได้มาจากวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างถึงใน เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ 2550, หน้า 110) และใช้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ปราชญ์ชาวบ้านและผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีแบบเชิงลึก (In-depth Interviews) ในการให้ข้อมูลด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) เป็นรายบุคคล จำนวน 20 คน ซึ่งได้คัดเลือกมาจาก 10 ตำบล โดยใช้ตัวตำบลละ 2 คน ในเขตพื้นที่ของอำเภอมหาชนะชัย เท่านั้น ทั้งนี้เพราะสาเหตุที่ประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกได้จัดขึ้นแห่งเดียวคือในเขตพื้นที่อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

3. พื้นที่การวิจัย (Research Area)

เขตพื้นที่ในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เป็นพื้นที่หลักในการวิจัย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา/ตัวแปรที่วิจัย

2.1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ผู้วิจัยและคณะได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature Review) เพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์คัดเลือกตัวแปร (Variable) ที่เกี่ยวข้องประเพณีแห่มาลัยข้าวตอก โดยมุ่งศึกษาเฉพาะตัวแปร (Variable) ดังนี้ คือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, การศึกษา, อาชีพ, และรายได้
- 2) ปัจจัยด้านบริบทชุมชน ประกอบด้วย วัฒนธรรมประเพณี, ผู้นำทางศาสนา, ผู้นำชุมชน, การรวมกลุ่มทางสังคม, การมีส่วนร่วม, นโยบายภาครัฐ, การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, การรวมกลุ่มของชุมชน, และวิถีชีวิตชุมชน (Inno-Life)
- 3) หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ ประกอบด้วย อุฏฐานะสัมปทา, อารักขสัมปทา, กัลยาณมิตตตา, และสมชีวิตา

ซึ่งตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยได้มาจากวิธีการสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การศึกษา ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์จากแนวคิดสำคัญของปราชญ์ชาวบ้าน นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา ผู้เชี่ยวชาญทางด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและผู้วิจัยได้นำกรอบหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ “หลักอารักขสัมปทา/ทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์” มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัย

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ อารักขสัมปทาเพื่อการดำรงอยู่และส่งเสริมพัฒนาประเพณีของชุมชนภาคอีสานตอนล่างเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีชุมชน (Inno-Life)

3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เริ่มโครงการ โดยใช้เวลา 1 ปีงบประมาณ คือ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2564

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าไคสแควร์ (χ^2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Parson's Correlation Coefficient) ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ วิเคราะห์เชิงพรรณนา วิเคราะห์เชิงเนื้อหาและวิเคราะห์อุปนัย โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบ 3 เส้า คือ (1) ตรวจสอบด้านข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล (2) ตรวจสอบด้านกรอบระยะเวลา และ (3) ด้านผู้วิจัยแล้วสรุปบรรยายเชิงพรรณนา (descriptive)

สรุปผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ทำวิจัยชุด เรื่อง “อารักขสัมปทาเพื่อการดำรงอยู่และส่งเสริมพัฒนาประเพณีของชุมชนภาคอีสานตอนล่าง” และมีโครงการวิจัยย่อย จำนวน 3 โครงการ คือ (1) การสร้างและพัฒนาสื่อวัฒนธรรมเพื่อสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ (2) การสืบสานและการสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตุ้มกาจังหวัดยโสธร และ (3) การเสริมสร้างคุณค่าประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ก. การวิจัยโครงการย่อย ชุดที่ 1 เรื่อง การสร้างและพัฒนาสื่อวัฒนธรรมเพื่อสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1. เพื่อศึกษาองค์ความรู้และการสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟในจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า องค์ความรู้เกี่ยวกับประเพณีบุญบั้งไฟทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ 4.01) ซึ่งอภิปรายผลได้ว่าประเพณีบุญบั้งไฟซึ่งเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่มีแหล่งกำเนิดมาจากวรรณกรรมและความเชื่อของท้องถิ่นได้สร้างความภาคภูมิใจต่อวัฒนธรรมท้องถิ่น สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนซึ่งมีคุณค่าต่อประชาชนทั่วไปและอนุชนรุ่นหลังโดยเฉพาะการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีให้คงอยู่กับชุมชนอย่างยั่งยืนสืบไป การจัดงานประเพณีบุญบั้งไฟที่ยิ่งใหญ่ การประกวดขบวนบั้งไฟสวยงาม และกระบวนการจุดบั้งไฟของผู้ดำเนินงานเป็นบริบทของกิจกรรมที่ต้องมีความเชื่อมสัมพันธ์กันอย่างกลมกลืนที่แสดงออกถึงเสน่ห์ของงานประเพณีบุญบั้งไฟ

ประจำจังหวัดยโสธร ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการจัดงานบุญบั้งไฟควรมีการทบทวนการดำเนินงานและการให้การสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนเพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม วัฒนธรรมและประเพณีบุญบั้งไฟสามารถสร้างความภาคภูมิใจให้กับชุมชน ทำให้ชุมชนมีวิถี การดำรงชีพอยู่ดี มีสุข สร้างคุณค่าทางจิตใจ สร้างคุณธรรมทางจิตใจ สร้างความรัก ความสามัคคีและความเป็นอยู่ที่ดีในชุมชน ดังนั้น การส่งเสริมและการสร้างความร่วมมือจากชุมชน สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ตัวแทนภาครัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันทางศาสนา การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดนิทรรศการประเพณีบุญบั้งไฟ และผู้แทนชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนกำหนดรูปแบบการจัดงานบุญบั้งไฟ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการสืบสานประเพณีอันดีงามที่จะต้องเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟให้มีความยั่งยืน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา คำผา (2561) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการสืบทอดประเพณีฮีตสิบสองเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน” ผลการวิจัยพบว่า ประเพณีฮีตสิบสองมีบทบาทต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้านการสืบทอดพระพุทธศาสนา ด้านการสร้างความมั่นคงแก่ระบบครอบครัวและเครือญาติ และด้านการพัฒนาระบบความสัมพันธ์ของคนในชุมชนและต่างชุมชน ประเพณีฮีตสิบสองมีคุณค่าต่อการพัฒนาในระดับบุคคล ได้แก่ ด้านจิตใจด้านสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ ความรู้ ความสามารถ ส่วนการพัฒนาในระดับสังคม ได้แก่ การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อวัฒนธรรมท้องถิ่น การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการงบประมาณและช่วยสร้างความภาคภูมิใจ ส่วนคุณค่าต่อการพัฒนาชุมชน ได้แก่ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การศึกษา การปกครอง การสื่อสารและเทคโนโลยี สุขภาพและสาธารณสุข ส่วนแนวทางการสืบทอดประเพณีฮีตสิบสอง ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติประเพณีแต่ละเดือนให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพสังคม เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายและทันสมัย ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมในการสืบทอดประเพณี

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อสร้างสื่อนวัตกรรมเกี่ยวกับประเพณีบุญบั้งไฟที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สื่อนวัตกรรม (Innovation) เกี่ยวกับประเพณีบุญบั้งไฟที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในท้องถิ่น มีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ 4.28) ซึ่งอภิปรายผลได้ว่า แนวทางในการสร้างสื่อนวัตกรรมเกี่ยวกับประเพณีบุญบั้งไฟที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ (1) การบูรณาการประวัติศาสตร์ของประเพณีบุญบั้งไฟให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันในรูปของสื่ออนิเมชันอย่างลงตัว (2) เนื้อหาในสื่ออนิเมชันควรมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประชาคมอาเซียน และ (3) สื่อประชาสัมพันธ์ควรมีกล่าวถึงประวัติของประเพณีบุญบั้งไฟในสื่ออนิเมชันที่เข้าถึงและเข้าใจได้ง่าย

ส่วนการสร้างสื่อนวัตกรรมเกี่ยวกับประเพณีบุญบั้งไฟที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในท้องถิ่นนั้น ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ (1) การสร้างรสนิยม เสน่ห์ หรือสิ่งที่ทำให้เกิดเชื่อในตัวละครอนิเมชันควรประกอบด้วยวรรณกรรมท้องถิ่นอย่างเหมาะสม (2) ภาพประกอบสื่ออนิเมชันควรมีความกลมกลืน

แบบธรรมชาติและเอกลักษณ์ของประเพณีท้องถิ่นในปัจจุบัน และ (3) เสียงประกอบสื่อ (Soundtrack) และเสียงประกอบการบรรยายควรมีเสียงดนตรีพื้นบ้านหรือเสียงจากธรรมชาติมาประกอบการนำเสนอข้อมูล ส่วนประเด็นของภาพ เสียง และตัวอักษร (Subtitle) ควรบรรยายเนื้อหาที่มีความเชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อพัฒนาสื่อนวัตกรรมและนำไปประยุกต์ใช้ในการสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ หนึ่ง เพื่อเป็นการตอบโจทย์การวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยแปลผลการวิจัยที่ได้รับจากข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) แล้วนำมาเป็นกรอบในการสร้างสื่ออนิเมชันประเพณีบุญบั้งไฟ

2) ผู้วิจัยจัดทำโครงร่างสื่ออนิเมชันประเพณีบุญบั้งไฟ ตามกรอบ (Concept) ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews)

3) ผู้วิจัยได้นำสื่ออนิเมชันประเพณีบุญบั้งไฟ (ฉบับร่าง) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างสื่ออนิเมชันและผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น จำนวน 23 คน ให้ทำการตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของสื่อ พร้อมทั้งปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งนำสื่ออนิเมชันประเพณีบุญบั้งไฟที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสมบูรณ์ของสื่ออีกครั้งหนึ่ง

4) ผู้วิจัยนำสื่ออนิเมชันประเพณีบุญบั้งไฟที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปสอบถามความถูกต้องแบบสามเส้า (Triangulation) ด้วยวิธีการ “Data Triangulation” หรือการเปรียบเทียบและตรวจสอบความแน่นอนของข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครั้งแรกมาเปรียบเทียบกับความเสถียรของข้อมูลกับข้อมูลปัจจุบันของผู้ให้สัมภาษณ์ (Pre date-Post data) จำนวน 23 คน (ใช้กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ชุดเดิม)

5) ผู้วิจัยนำสื่ออนิเมชันไปตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ด้วยวิธีการ “Data Triangulation” หรือ “การเปรียบเทียบและตรวจสอบความแน่นอนของข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกัน

6) ผู้วิจัยนำสื่ออนิเมชันไปประยุกต์ใช้ในการสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟและนำไปเผยแพร่ในส่วนงานต่างๆ เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ส่วนงานราชการที่เกี่ยวข้องในจังหวัดยโสธร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน โรงเรียน และสถานศึกษาต่างๆ เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้จำแนกผลการสัมภาษณ์ออกเป็น 5 ประเด็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งสามารถสรุปโดยภาพรวมได้ว่า

ประเด็นที่ 1. ความว่า “ประเพณีบุญบั้งไฟเป็นมรดกเชิงวัฒนธรรมเพี้ยนล้ำคุณค่าเป็นประเพณีที่มีมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษ ทุกคนต้องช่วยกันอนุรักษ์ให้อยู่คู่กับท้องถิ่นของตนเองอย่างยั่งยืน คนรุ่นใหม่จะต้องให้ความสำคัญและเข้ามาเรียนรู้และร่วมกันสืบสานประเพณีร่วมกันต่อไป สามารถส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนได้ สามารถสร้างความรู้ และความสนใจด้านวัฒนธรรมให้กับนักท่องเที่ยวได้”

ประเด็นที่ 2 ความว่า “แนวทางในการดำรงรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามให้อยู่คู่กับชุมชน ประกอบด้วยการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อวัฒนธรรมท้องถิ่น การสร้างความภาคภูมิใจต่อวัฒนธรรมท้องถิ่นของคนในชุมชนและการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณี กระบวนการบริหารจัดการ การงบประมาณสนับสนุนวัฒนธรรมท้องถิ่นและการประชาสัมพันธ์กิจกรรมประเพณีบุญบั้งไฟในรูปแบบหลากหลายและทันสมัยการส่งเสริมและการสร้างความร่วมมือจากผู้คนในชุมชน การมีส่วนร่วมของโรงเรียน สถานศึกษาทุกระดับ หน่วยงานภาครัฐ และสถาบันทางศาสนา คือปัจจัยหลักในการอนุรักษ์สืบสานประเพณีให้คงอยู่กับชุมชนอย่างยั่งยืน”

ประเด็นที่ 3 ความว่า “การโฆษณาประชาสัมพันธ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นควรมีแนวทางและวิธีการที่หลากหลาย สื่อที่ใช้ต้องมีความเหมาะสมกับธรรมชาติของท้องถิ่น การประชาสัมพันธ์งานบุญประเพณีส่วนใหญ่จะขึ้นป้ายและการโฆษณาผ่านสื่อทางวิทยุ โทรทัศน์เป็นหลัก สำหรับการประชาสัมพันธ์ประเพณีบุญบั้งไฟผ่านสื่ออนิเมชันก็นับว่าเป็นทางเลือกใหม่ที่ดีอีกทางหนึ่ง การผลิตสื่อควรมีการสำรวจตลาดความต้องการของชุมชน ความถูกต้องของเนื้อหาสาระทางประวัติศาสตร์ ความผสมผสานกลมกลืนกับท้องถิ่น ความคุ้มค่าและความคุ้มค่าของการผลิตสื่อในเชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น”

ประเด็นที่ 4 ความว่า “สื่อการ์ตูนอนิเมชันที่ดีและมีความเหมาะสมกับการประชาสัมพันธ์ประเพณีบุญบั้งไฟ ควรเป็นสื่อที่ผู้ชมสามารถจินตนาการได้อย่างไม่จำกัดขอบเขต ควรที่จะสามารถอธิบายเรื่องที่ซับซ้อนและเข้าใจยากให้ง่ายขึ้น ควรเป็นสื่อที่สามารถรับชมได้ทุกเพศทุกวัย สามารถสร้างความรักความผูกพันกันในครอบครัว และในอนิเมชันควรจะมีแฝงไปด้วยข้อคิดคติสอนใจในรูปแบบต่างๆ ควรเป็นสื่อที่สามารถเสริมสร้างสติปัญญาให้วัยเด็กๆ ได้อย่างดีเยี่ยม”

ประเด็นที่ 5 ความว่า “การโฆษณา ประชาสัมพันธ์สื่อการ์ตูนอนิเมชัน (Animation) ควรมีการนำไปเผยแพร่ในระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) ในสื่อออนไลน์ (Online) ประเภทต่างๆ เช่น Facebook, Line, Youtube การประชาสัมพันธ์สื่ออนิเมชันของประเพณีบุญบั้งไฟ ควรนำไปให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน วัด ห้างสรรพสินค้า หรือสถานที่ที่มีการจัดกิจกรรม เป็นต้น การประชาสัมพันธ์สื่ออนิเมชันประเพณีบุญบั้งไฟ ควรให้ผู้นำท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำกลุ่ม เป็นต้น นำไปประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนได้รับรู้”

3. ข้อเสนอแนะ

1) ชาวบ้านควรมีการส่งต่อภูมิปัญญาด้านวัฒนธรรมประเพณีสู่คนรุ่นใหม่โดยเน้นสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญของงานประเพณีพิธีกรรมเพื่อให้คนรุ่นใหม่มีการสืบต่องานประเพณีพิธีกรรมต่อไปโดยไม่หลงลืมวัตถุประสงค์และอูบายวิธีดั้งเดิมของบรรพบุรุษ

2) ภาครัฐควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นโดยอาศัยรากฐานของวัฒนธรรมดั้งเดิมที่มีอยู่แล้วและให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู การประยุกต์และสร้างใหม่อย่างเหมาะสม

3) หน่วยงานด้านการศึกษาควรมีการกำหนดหลักสูตรการศึกษาท้องถิ่นเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาพื้นบ้านด้านอื่นๆ เพื่อให้เยาวชนรุ่นใหม่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมพื้นฐานของตนควบคู่ไปกับวิทยาการสมัยใหม่ เป็นการปลูกฝังให้คนรุ่นใหม่มีความตระหนักถึงความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การหวงแหน รักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นต่อไป

4) หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเข้าไปส่งเสริมกิจกรรมด้านวัฒนธรรมประเพณีร่วมกับชาวบ้าน รวมถึงการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมโดยมุ่งเน้นให้ชาวบ้านตระหนักถึงวัตถุประสงค์ดั้งเดิมของประเพณีพิธีกรรม อันจะนำมาซึ่งการเล็งเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาดั้งเดิม และดำเนินงานด้านวัฒนธรรมประเพณีอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

ข. การวิจัยโครงการย่อย ชุดที่ 2 เรื่อง การสืบสานและการสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตุ้มกาจังหวัดยโสธร มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ อธิบาย ได้ดังนี้

1.1. ด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับประเพณีจุดไฟตุ้มกาจังหวัดยโสธร

ด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับประเพณีจุดไฟตุ้มกาจังหวัดยโสธร พบว่า คนในชุมชนมีองค์ความรู้จากการจัดงานประเพณีจุดไฟตุ้มกาได้อย่างถูกต้อง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากคนในชุมชนที่เป็นแหล่งกำเนิดประเพณี และผู้ที่เข้ามาเยี่ยมชมส่วนใหญ่เป็นพุทธมามกะ นอกจากนี้การจัดกิจกรรมในงานก็มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้นและพุทธศาสนิกชนทั่วได้ถือปฏิบัติมาเป็นประจำทุกปี แต่ยังมีบางกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องหรือไม่เกี่ยวข้องอยู่บ้าง เช่น มีการสวดแทรกเรื่องธุรกิจบันเทิง เป็นต้น แต่เหล่านี้นถือว่าเป็นนันทนาการของงานประเพณี ซึ่งการชิงความหมายในลักษณะมักเกิดขึ้นอยู่เสมอในกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ

1.2. ด้านการสืบสานประเพณีจุดไฟตุ้มกาจังหวัดยโสธร

การสืบสานประเพณีจุดไฟตุ้มกาจังหวัดยโสธร พบว่า ในการสืบสานประเพณีเป็นสิ่งที่ผู้คนในชุมชนได้นำเนินการอย่างเป็นรูปแบบอย่างเหมาะสม ทั้งการถ่ายทอดประเพณี รูปแบบการสืบสานที่เป็นรูปธรรมและเน้นคติความรู้ในงานประเพณีได้อย่างลงตัว เหตุที่เป็นเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ว่าในท้องถิ่นนั้นยังมีผู้รู้ที่เป็นปราชญ์และมีการถ่ายทอดความรู้ โดยเฉพาะการบริหารจัดการประเพณีอย่างเป็นระบบ เช่น มีการประชุม

ปรึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ได้ ประกอบกับมีการประชาสัมพันธ์ประเพณีที่สอดคล้องกับลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของงาน

1.3. ด้านการสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตูมกาจังหวัดยโสธร

การสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตูมกาจังหวัดยโสธร พบว่า ในการสร้างคุณค่าประเพณี เช่น การต่อยอดภูมิปัญญาต่างๆ ที่เป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบสำคัญของประเพณี ปัจจุบันเป็นสิ่งที่ผู้จัดงานรวมถึงคนในชุมชนมีการกระทำอย่างเป็นรูปธรรม เหตุที่เป็นเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ว่าปัจจุบันเรามีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่สามารถชี้แนะและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องกับคนในท้องถิ่นอยู่เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาวิ ดลรัฐ และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษาการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมบุญสงกรานต์ เพื่อพัฒนาการศึกษาตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา พบว่า สาเหตุสำคัญของการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมตามหลักคำสอนทางพุทธศาสนา และแนวทางการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาอิตติสยงคองสิบสี่เป็นแนวทางการปฏิบัติสืบทอดกันมาในสังคมได้อย่างสงบสุข ผ่านกระบวนการประสานสัมพันธ์ตามบทบาทของบ้าน วัด และโรงเรียน ในการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม สังเคราะห์ได้ 9 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสม ร้อยละ 52.43 ของความแปรปรวนทั้งหมด ซึ่งรหัสภูมิปัญญาวัฒนธรรมบุญสงกรานต์ที่พบประกอบด้วย (1) การสืบทอดวัฒนธรรมบุญเดือนห้า (2) การจัดสงกรานต์ ให้สัมพันธ์กับบุญประเพณี 12 เดือน (3) จัดบทบาท บ้าน วัด โรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญในวันสงกรานต์ (4) จัดไตรสิกขาให้เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างเป็นรูปธรรม (5) จัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้เรื่อง ข้าว น้ำและดอกไม้ในโรงเรียน (6) จัดชมรมผู้สูงอายุที่ศรัทธาพุทธศาสนา (7) ส่งเสริมให้พระภิกษุ ปราชญ์ท้องถิ่น ออกแบบงานสงกรานต์ (8) วันสงกรานต์เป็นการละเล่นด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ของคนรุ่นใหม่ และ (9) ให้วัดเป็นศูนย์กลางการศึกษาธรรมบุญเดือนห้าและนำมาเป็นแนวทางสร้างและพัฒนาบทเรียนเสริมหลักสูตร การสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมบุญสงกรานต์เพื่อพัฒนาการศึกษาตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชาเป็นผลสำเร็จ ได้บทเรียนเสริมหลักสูตรในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะนักเรียนและโรงเรียนตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ใช้เป็นบทเรียนเสริมหลักสูตรในการพัฒนาการศึกษา ดังนั้น การสืบทอดและการสร้างคุณค่าประเพณีในแต่ละอย่าง การปะทะสังสรรค์หรือการผสมผสานระบบความเชื่อในเชิงประยุกต์ แต่ที่สำคัญจะต้องรักษาเอกลักษณ์ของประเพณีเหล่านั้นไม่ให้เสียรูปหรือขาดสาระสำคัญจนเกินไป

1.4 ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัย พบว่า นวัตกรรมชุมชนต่าง ๆ ในท้องถิ่นยังต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ปรับปรุง ยกเลิก รื้อฟื้น และสร้างขึ้นมาใหม่หลายอย่าง เพื่อพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเด็นเรื่องของการสร้างทายาทหรือทูตทางวัฒนธรรมคือการเป็นผู้มีความรู้และความชำนาญในการทำไฟตูมกาเพื่อการอนุรักษ์และเป็นประโยชน์ในทางจิตใจ และสร้างมูลค่าพาณิชย์เกิดรายได้แก่ชุมชนต่อไป

2. ผู้นำชุมชนหรือสมาชิกกลุ่ม ควรมีสถานที่แสดงสินค้าหรือใช้สถานที่ ๆ มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และจำหน่ายสินค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ไฟตุ้มกาและผลิตภัณฑ์ชุมชนอื่น ๆ ในชุมชนให้ชัดเจน เพื่อเป็นตลาดกลางการค้าในชุมชนเพื่อให้สมาชิกและลูกค้าเกิดความเชื่อมั่นมีแหล่งติดต่ออย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า การสืบสานและการสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตุ้มกาจังหวัดยโสธร นับว่าเป็นการสืบสานความเชื่อความเลื่อมใสที่สื่อแสดงออกมาในรูปแบบการพุทบูชา ธรรมบูชาและสังฆบูชาที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกสำนึกต่อสิ่งต่างๆ ที่ตนเข้าใจว่ามีอำนาจเหนือตน ส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของการสร้างกำลังใจและความเชื่อนั้นก็เป็นเรื่องที่เกิดพฤติกรรมต่างๆ ได้โดยเฉพาะในพระพุทธศาสนา ถือว่าเป็นความเชื่อที่อยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและในการบูชานั้นก็เพื่อเป็นการระลึกถึงคุณูปการของพระรัตนตรัยในขณะเดียวกันก็ยังเป็นจุดกำเนิดของศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามที่ควรสืบสานและสามารถสร้างคุณค่าจากประเพณีจุดไฟตุ้มกาให้เหมาะกับยุคสมัยได้อย่างเหมาะสม

ค. การวิจัยโครงการย่อย ชุดที่ 3 เรื่อง การเสริมสร้างคุณค่าประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1. เพื่อศึกษาองค์ความรู้ของประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกของชาวจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า องค์ความรู้เกี่ยวกับประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกของชาวมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ 4.01) อธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกซึ่งเป็นวัฒนธรรมประเพณีที่มีแหล่งกำเนิดทางพระพุทธศาสนาได้สร้างคุณค่าทางจิตใจให้กับชุมชน สร้างชื่อเสียงให้กับชุมชน และประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกมีคุณค่าต่อประชาชนทั่วไปและอนุชนรุ่นหลังที่จะต้องร่วมกันอนุรักษ์และสืบสานให้คงอยู่กับชุมชน ประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเป็นมรดกเชิงวัฒนธรรมเพณีที่ทรงคุณค่าของชุมชน ทำให้ชุมชนมีวิถีการดำรงชีพ การเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข สร้างคุณค่าทางจิตใจ สร้างคุณธรรมทางจิตใจ สร้างความรักความสามัคคี สร้างคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นอยู่ที่ดีในชุมชน ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาคเอกชน ผู้นำชุมชน และประชาชนในชุมชนต้องร่วมแรงร่วมใจกันในการอนุรักษ์ สืบสานประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกให้คงอยู่คู่กับชุมชนได้อย่างยั่งยืนสืบไป

ผลการวิจัยดังกล่าว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ที่ได้จากทัศนคติของปราชญ์ชาวบ้าน ผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และผู้เชี่ยวชาญด้านการทำมาลัยข้าวตอกที่มีมุมมองตรงกันว่า “ประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเป็นมรดกเชิงวัฒนธรรมและเป็นประเพณีอันล้ำคุณค่าของชุมชนเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์เฉพาะตัวของชาวอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร อย่างแท้จริง เพราะว่ามีแห่งเดียวในประเทศไทยที่ได้ปรากฏหลักฐานให้เห็นอย่างประจักษ์ วัฒนธรรมและประเพณีทำให้ชุมชนมีวิถีการดำรงชีพอยู่ดี มีสุข มีความสามัคคีกัน และสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นกับชุมชน การส่งเสริมและการสร้างวัฒนธรรมประเพณีให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะสร้างความสุขและสร้างรายได้ให้กับชุมชนอย่างยั่งยืนได้ ดังนั้น

ชุมชนต้องร่วมกันอนุรักษ์ สืบสาน และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนให้ยั่งยืน ช่างทำมาลัย ข้าวตอกกับสมาชิกในชุมชนต้องร่วมมือกันในการพัฒนาฝีมือและผลิตผลผลิตใหม่ๆ ของมาลัยข้าวตอกเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายในปัจจุบันเป็นสำคัญ”

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2. เพื่อศึกษารูปแบบวิธีการเสริมสร้างคุณค่าของประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถี (Inno-Life) โดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการเสริมสร้างคุณค่าของประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีและรูปแบบการส่งเสริมคุณค่าประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในท้องถิ่น มีอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าแนวทางในการเสริมสร้างคุณค่าของประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ 4.10) ส่วนแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกควรเริ่มต้นที่การสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีของผู้นำชุมชน, การถ่ายทอดความรู้และศิลปะการร้อยพวงมาลัยข้าวตอกของผู้เชี่ยวชาญและความประณีต ความงดงาม และความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ชุมชนมาลัยข้าวตอก และระดับการถ่ายทอดความรู้ด้านวัฒนธรรมประเพณีของผู้อาวุโสต่อเยาวชนนับว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญและเป็นแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและอยู่คู่กับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนรูปแบบการส่งเสริมคุณค่าประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในท้องถิ่น ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.86) อธิบายได้ว่า รูปแบบหรือวิธีการส่งเสริมคุณค่าประเพณีแห่มาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในท้องถิ่นได้ดีในชุมชน ประกอบด้วย (1) ผู้นำทางศาสนาต้องมีการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อวัฒนธรรมประเพณีให้โดดเด่นยิ่งขึ้น (2) ผู้นำทางด้านพิธีกรรมต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีในชุมชน (3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในชุมชนมีความพร้อมในการสนับสนุนกิจกรรมและประเพณี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาชีวัน มั่นทวัน ณ อยุธยา (2558) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง” ผลการวิจัยพบว่า วิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่นจากอดีตจนถึงปัจจุบันจะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก ดังนั้น ชุมชนจึงควรอนุรักษ์วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมไว้ เพราะว่าการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีแบบดั้งเดิมไว้จะเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมทั้งการส่งเสริมทางด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้เพราะว่ากิจกรรมประเพณีในเทศกาลต่างๆ ภูมิปัญญาของท้องถิ่นและแหล่งท่องเที่ยวโบราณสถาน ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาในชุมชน และผลการวิจัยยังพบว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของท้องถิ่นในการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนยังมีอยู่ในระดับน้อยและหน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3. เพื่อสร้างคู่มือในการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีหม่อมลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถี (Inno-Life) โดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ อนึ่ง เพื่อเป็นการตอบโจทย์การวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยประมวลผล แปลผลการวิจัยที่ได้รับจากข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) แล้วนำมาเป็นกรอบในการสร้างคู่มือ (Handbook) ในการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีหม่อมลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีโดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์

2) ผู้วิจัยจัดทำโครงร่างคู่มือ (Handbook) ในการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีหม่อมลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีโดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์

3) ผู้วิจัยได้นำคู่มือ (Handbook) ในการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีหม่อมลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีโดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ (ฉบับร่าง) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญและปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของคู่มือ พร้อมทั้งปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4) นำคู่มือในการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีหม่อมลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีโดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์มาจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม จำนวน 250 เล่ม

5) นำคู่มือในการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีหม่อมลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีโดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ ฉบับรูปเล่มไปประยุกต์ใช้ในชุมชนนวัตกรรมวิถีในพื้นที่ของอำเภอมาหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

6) นำคู่มือ ในการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีหม่อมลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีโดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ ไปเผยแพร่ในส่วนงานต่างๆ เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ส่วนงานราชการที่เกี่ยวข้องในจังหวัดยโสธร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนและสถานศึกษาต่างๆ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4. เพื่อนำคู่มือรูปแบบวิธีการส่งเสริมคุณค่าประเพณีหม่อมลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรมตามหลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ไปประยุกต์ใช้ในท้องถิ่น และเพื่อเป็นการตอบโจทย์การวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยได้นำคู่มือในการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีหม่อมลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตกรรมวิถีโดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ไปประชาสัมพันธ์กับผู้นำชุมชน กำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำคุ้ม และกลุ่มเยาวชน

2) ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มเสวนากลุ่มเยาวชน (Youth) เพื่อขึ้นนำผลการวิจัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งการสร้างเครือข่ายนักประชาสัมพันธ์งานประเพณีหม่อมลัยข้าวตอกของอำเภอมาหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

3) นำคู่มือในการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีแห่งมาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตวิถีโดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ ฉบับรูปแบบไปประชาสัมพันธ์และประยุกต์ใช้ในชุมชนนวัตวิถีในเขตพื้นที่ของอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

4) ผู้วิจัยนำคู่มือในการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีแห่งมาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักนวัตวิถีโดยใช้หลักทฤษฎีธรรมิกัตถประโยชน์ไปเผยแพร่ในส่วนงานต่างๆ เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ส่วนงานราชการที่เกี่ยวข้องในจังหวัดยโสธร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชมหาวิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน โรงเรียนและสถานศึกษาต่างๆ

5) นำผลงานวิจัยไปเขียนเป็นบทความวิจัยและบทความวิชาการ ตีพิมพ์ในระบบออนไลน์ (Online) และในวารสารที่ได้รับการรับรอง

6) การติดตามประเมินผลการวิจัยและการประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยในปีถัดไป พร้อมทั้งการรายงานผลให้สถาบันวิจัยญาณสังวรและหน่วยงานที่ให้ทุนการวิจัยได้รับทราบในโอกาสต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้จำแนกผลการสัมภาษณ์ออกเป็น 6 ประเด็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ทศนะของปราชญ์ชาวบ้านและผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งสามารถสรุปโดยภาพรวมได้ว่า “ประเพณีแห่งมาลัยข้าวตอกนับว่าเป็นเอกลักษณ์และเป็นอัตลักษณ์ที่เฉพาะตัวของชาวอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธรอย่างแท้จริง เพราะว่ามีแห่งเดียวในประเทศไทยที่ปรากฏหลักฐานให้เห็นอย่างประจักษ์ เอกลักษณ์ของความเป็นผู้มีจิตใจที่งดงามและความเลื่อมใสในพุทธศาสนาของชุมชนได้แสดงออกผ่านการทำมาลัยข้าวตอกเพื่อถวายเป็นพุทธบูชา ชุมชนสามารถถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นของชุมชนผ่านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมผ่านประเพณีแห่งมาลัยข้าวตอกได้ วัฒนธรรมและประเพณีแห่งมาลัยข้าวตอกทำให้ชุมชนมีวิถีการดำรงชีพอยู่ดี มีสุข มีความสามัคคีกันและสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นกับชุมชน เมื่อสมาชิกในชุมชนมีความขยันหมั่นเพียรในการประกอบสัมมาอาชีพแล้ว คนในชุมชนต้องรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ให้คงอยู่กับตนเองหรือครอบครัว รู้จักการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมตามสมควรแก่ฐานะของตนเอง และชุมชนมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันตลอดไป เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างชุมชนให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และมีความอย่างยั่งยืน”

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญ (ช่าง) ด้านมาลัยข้าวตอกน่าจะมีการผลิตสื่อเกี่ยวกับการทำมาลัยข้าวตอกในรูปแบบต่างๆ เช่น การลงใน YouTube การลงในสื่อออนไลน์ (Online) สื่ออินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นต้น เพราะเท่าที่เห็นมีสื่อประเภทนี้จำนวนน้อยมาก

1.2 สถานศึกษาในพื้นที่ควรจัดการเรียนการสอนการทำมาลัยข้าวตอกในทุกระดับการศึกษา เช่น ประถม มัธยม กศน. วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นต้น โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนต้องเป็นกำลังสำคัญในอนาคตของชุมชน

1.3 การสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรมกับจังหวัดอื่นๆ พร้อมทั้งการนำเสนอผลิตภัณฑ์สินค้ามาลัยข้าวตอกอย่างต่อเนื่องในระดับชาติและระดับโลก

1.4 สถานการณ์โลกในยุคปัจจุบันนี้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) สื่อโลกออนไลน์ (Online) เป็นต้น คนในชุมชนจะมีวิธีการปรับตัวอย่างไรบ้าง

1.5 ควรมีการศึกษาวิจัยด้านการสร้างเครื่องมือ (นวัตกรรม) ในการผลิตมาลัยข้าวตอก หรือการสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีความคงทน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทิศทางที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาองค์ความรู้และสร้างรูปแบบวิธีการเสริมสร้างคุณค่าของอารักขสัมปทาเพื่อการดำรงอยู่และส่งเสริมพัฒนาประเพณีของชุมชนภาคอีสานตอนล่าง ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งได้จากโครงการวิจัยย่อยทั้ง 3 โครงการ ในประเด็นต่อไปนี้

ก. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งเกิดจากการวิจัยเรื่องการสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาวิจัยการเสริมสร้างรายได้ของชุมชนนวัตวิถีประเพณีท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในระดับจุลภาคและมหภาค

2) ควรศึกษารูปแบบการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมจากประเพณีในสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หรือระบบออนไลน์ (Online)

ข. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งเกิดจากการวิจัยเรื่องการสืบสานและการสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตุ้มกา จังหวัดยโสธร

1) ควรมีการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมเปรียบประเพณีจุดไฟตุ้มกากับประเพณีที่มีลักษณะเดียวกันเช่น ไหลเรือไฟ เป็นต้น

2) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสุนทรียภาพในประเพณีท้องถิ่น เช่น สุนทรียภาพในประเพณีจุดไฟตุ้มกา

ค. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งเกิดจากการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างคุณค่าประเพณีทำมาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาวิจัยด้านการสร้างเครื่องมือ (นวัตกรรม) ในการผลิตมาลัยข้าวตอกหรือการสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีความคงทน เป็นต้น

- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยด้านการสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรมกับจังหวัดอื่นๆ พร้อมทั้งการนำเสนอผลิตภัณฑ์สินค้ามาลัยข้าวตอกอย่างต่อเนื่องในระดับชาติและระดับโลก
- 3) ควรมีการศึกษาวิจัยด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการอบรมทักษะเกี่ยวกับนวัตกรรมมาลัยข้าวตอก
- 4) ควรมีการศึกษาวิจัยการเสริมสร้างรายได้ของชุมชนนวัตวิถีมาลัยข้าวตอกอย่างยั่งยืนในระดับจุลภาคและมหภาค
- 5) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมจากประเพณีหม่อมมาลัยข้าวตอกในสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หรือระบบออนไลน์ (Online)

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยชุด เรื่อง “อารักขสัมปทาเพื่อการดำรงอยู่และส่งเสริมพัฒนาประเพณีของชุมชนภาคอีสานตอนล่าง” และมีโครงการวิจัยย่อย จำนวน 3 โครงการ คือ (1) การสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ (2) การสืบสานและการสร้างคุณค่าประเพณีจุดไฟตูมกาจังหวัดยโสธร และ (3) การเสริมสร้างคุณค่าประเพณีหม่อมมาลัยข้าวตอกเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยคณะผู้วิจัยได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และสถาบันวิจัยญาณสังวร และดำเนินการวิจัยจนแล้วเสร็จ รวมทั้งการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบูรณาการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นในจังหวัดยโสธรและจังหวัดใกล้เคียง คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณหน่วยงานต้นสังกัด บุคลากรและผู้มีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา คำผา. (2561). **แนวทางการสืบทอดประเพณีฮีตสิบสองเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). **Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา.
- ชนาวี ดลรัฐ และคณะ. (2560). การสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมบุญสงกรานต์เพื่อพัฒนาการศึกษาตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา. **วารสารชุมชนวิจัย**, 11(3):95-109.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2550). **เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเพณีสยาม. (2562). **ประเพณีไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2564 จาก <http://siamtradition.blogspot>.

- สุดชีวัน นันทวัน ณ อยุธยา. (2558). **การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช). (2542). **นวัตกรรมในภาคบริการ นวัตกรรม: กุญแจสู่ความสำเร็จของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- บจก. ปิยวัฒนา. (2564). **Snowball Sampling Technique: การเรียนรู้และเข้าถึงชุมชนด้วยการอ้างอิงต่อเนื่องปากต่อปากในวิจัยแบบ PAR**. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2564 จาก: <https://www.gotoknow.org/posts/428764>
- Enable survey. (2564). **การสุ่มตัวอย่าง (Sampling)**. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2564, จาก: https://www.enablesurvey.com/article-detail/5_e0_9_8_3_3_6_-6_8_6_a-4_fbd-8_8_b1_-cc80636f5d80/sampling

ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
Servant leadership of school administrators by the government teachers from
Samut Sakhon Primary Educational Service Area office

สมเจตน์ เจริญผล
ศีกฤทธิ์ ศิลาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Somjet Charoenphol
Khukrit Silalaiy
Ramkhamhaeng University
E-mail: 6414470061@rumail.ru.ac.th

วันที่รับบทความ: 13 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 11 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 11 เมษายน 2566

Received: March 13, 2023; Revised: April 11, 2023; Accepted: April 11, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 322 คน จาก 102 โรงเรียน ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 303 ฉบับ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .989 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีดังนี้ 2.1) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำ

Abstract

This research is the survey research. The purpose of this study is to the service-oriented leadership of school administrators as perceived by government teachers from Samut Sakhon Primary Educational Service Area office. The sampling group used for this research, was from 322 teachers from 102 schools under Samut Sakhon Primary Educational Service Area office in the academic year 2022 this sample group is obtained from opening the tables of Cohen. The sampling group comprised 303 questionnaires, position and size of educational institutes. The research tools were a questionnaire with 45 items on service-oriented leadership of school administrators, which had a reliability at .989. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test (t-test), one-way analysis of variance. and comparison of the difference of average scores by pair by Scheffe's method. The results of the research were as follows: 1) the overall and each aspect of opinions of government teachers on service-oriented leadership of school administrators were at a high level. 2) The comparison of service-oriented leadership opinions of school administrators according to the perceptions of government teachers officials under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office were these 2.1) the overall and each aspect of opinions difference from the government teachers with different educational backgrounds was statistically significant at 05. 2.2) the overall and each aspect of opinions difference from the government teachers with different positions was statistically significant at 05. 2.3) the overall and each aspect of opinions difference from the government teachers with different institutes was statistically significant at 05.

Keyword: Servant leadership, School administrators, Leadership

บทนำ

“การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” เป็นประโยคสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าการศึกษานั้นเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ซึ่งประชากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีการศึกษาที่ดีย่อมส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยใช้การศึกษาเป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนามนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อสังคม มีคุณภาพ

สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย (ดรุณี เวียงชัย , 2561:1) ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้การเข้าถึงแหล่งข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์เพิ่มมากขึ้น และรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีเป้าหมายที่จะพัฒนาให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง อีกทั้งเป็นการก้าวสู่ประเทศรายได้สูงโดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนประเทศ (ไกรยศ ภัทรราช, 2559:1)

การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้มีคุณภาพในด้านผลผลิต และกระบวนการจัดการ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนพัฒนาบุคคล ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ ก็คือผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นทั้งผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ที่เป็นบุคคลหรือองค์การที่มีความรู้ ความสามารถทำให้เกิดการพัฒนาในเรื่องการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งประสานสัมพันธ์ในการระดมทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อารีรัตน์ อินราย, 2560:3)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมีได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการ บริหารตลอดจนการมีภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังที่ เจริญ สุระประเสริฐ (2559:6) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ องค์การทุกองค์การจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมีความก้าวหน้าเกิดความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์การควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ทั้งนี้ เพื่อจูงใจและชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ปฏิบัติตาม และสร้างความพอใจในการทำงาน มีคุณลักษณะด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรมในการบริหารจัดการองค์การ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (บุษผมาส ผาติ, 2563:11) ซึ่งภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นให้ความสำคัญกับการให้บริการผู้อื่นเป็นอันดับแรกโดยใช้วิธีการแบบองค์รวมในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างชุมชน และแบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจ (กรีนลีฟ, 1998:33) และภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการยังให้ความสำคัญต่อสังคม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำให้บุคคลอื่นมีโอกาสทั้งให้บริการและเป็นผู้นำบุคคลอื่น จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคม สำหรับบุคคลที่เป็นผู้นำภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการจะคอยกระตุ้นเตือนถึงความรับผิดชอบพื้นฐานในการให้บริการผู้อื่นอยู่เสมอ และจะคอยกระตุ้นให้มองหาโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองแล้วผลลัพธ์ที่ได้นี้จะช่วยเพิ่มคุณค่า

แก่บุคคลมากขึ้น ด้วยเหตุนี้แนวคิดภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการจึงมีความสำคัญมากขึ้นจนถึงปัจจุบัน มีการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างแพร่หลายทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของบุคลากรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (สิริพรรณ จึงสุทธิวงษ์, 2560:19)

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีทิศทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ พระบรมราโชบายในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ นโยบายการจัดการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร มีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนทิศทางการพัฒนา โดยมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมสร้างสรรค์ภายใต้วิถีใหม่ วิถีสมุทรสาคร ซึ่งการจะเป็นผู้นำแห่งนวัตกรรม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นเลิศได้นั้น ต้องมาจากการขับเคลื่อนของสถานศึกษาโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ โดยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดคุณภาพต่อองค์กร ผู้บริหารเองจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรอยู่ตลอดเวลาพร้อมกับส่งเสริมครูเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม ทั้งนี้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครนั้นมีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่ยังขาดครูที่จบการศึกษาตรงเอก ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเกิดจากสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอันเกี่ยวเนื่องกับภาวะผู้นำที่ขาดการวางแผนงาน การสนับสนุน การติดตามอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2564)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันการรับรู้ต่อสิ่งต่างๆ ย่อมมีความแตกต่างกันด้วย จึงมีความคิดเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และจะมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้โดยตรง ดังนั้นจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 102 โรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,138 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 322 คน ได้จากการเปิดตารางของโคเฮน (Cohen, Manion, & Morrison, 2011, p.147) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังเคราะห์ได้ดังนี้ 1) การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 2) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 3) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 4) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) 5) การสร้างชุมชน (Building community)

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

4.1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครู จำแนกเป็น

วุฒิการศึกษา ได้แก่ 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่ง ได้แก่ 1) ครูผู้ช่วย 2) ครู คศ.1 3) ครู คศ.2 ขึ้นไป

ขนาดสถานศึกษา ได้แก่ 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง 3) ขนาดใหญ่ขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 2) ด้านการโน้มน้าว

ใจ (Persuasion) 3) ด้านการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 4) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) 5) ด้านการสร้างชุมชน (Building community)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ด้านการโน้มน้าวใจ (Persuasion) ด้านการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) และด้านการสร้างชุมชน (Building community)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การสร้างเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษา
3. สร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถทางการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .989
6. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 322 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาครตอบแบบสอบถาม ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาระหว่างวันที่ 30 มกราคม – 3 กุมภาพันธ์ 2566 โดยส่งแบบสอบถามผ่านรูปแบบ Google forms
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 303 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.10 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) เป็นรายข้อรายด้าน และภาพรวม แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู วิเคราะห์โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 322 คน พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 303 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.10 โดยมีวุฒิการศึกษามากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ครู คศ.1 จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมา คือ ครูผู้ช่วย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และครู คศ.2 จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 สำหรับขนาดของสถานศึกษาที่ข้าราชการครูที่ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่มากที่สุด คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50

รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .483) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .468) ด้านการโน้มน้าวใจ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .496) ด้านการสร้างชุมชน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .482) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .499)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ครู คศ.1 และ ครู คศ.2 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรพัฒนา สนับสนุน รับฟัง ยอมรับ เสริมสร้างบุคลากรในการทำงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มองเห็นอนาคตขององค์กร สามารถนำและพัฒนากุศลกรให้มีความรู้

ความสามารถ กล้าตัดสินใจ โดยผู้บริหารให้บริการแก่ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน รวมไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายของสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ จึงทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์สุคนธ์ บุญรอด (2564) ที่มีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารฯ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริทิพย์ เพ็งสง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา คงสำราญ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารฯ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาซึ่งสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากกว่าครูระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการโน้มน้าวใจบุคลากร และมีการรับฟังบุคลากรเพื่อตัดสินใจรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น โดยมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา ส่งผลให้ครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าสามารถแสดงความรู้ ความเข้าใจ และเสนอความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษาได้มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมองเห็นทิศทางในอนาคตของสถานศึกษาโดยมอบหมายให้ครูที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานต่างๆ ส่งผลให้ข้าราชการครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารต่างกัน จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเข้าใจต่างกัน ผลการวิจัยจึงพบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษขภา นพรัตน์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารฯ ในด้านการโน้มน้าวใจด้านการสร้างมโนทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ พิกุลทอง (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านการจัดวางตำแหน่งบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งข้าราชการครูที่มีตำแหน่งในการทำงานมากกว่าย่อมได้รับการรับฟังคำแนะนำ และการยอมรับจากผู้บริหารมากกว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งน้อยกว่า เพราะผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งจะมีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา ชุมชน นักเรียน โครงสร้างการบริหารสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพรวม และทิศทางของสถานศึกษา โดยการรับฟัง ยอมรับ เข้าใจบุคลากร พร้อมทั้งวางจุดหมาย และทิศทางขององค์กรในอนาคตที่ชัดเจน จากการยอมรับคำแนะนำจากครูที่มีตำแหน่งในการทำงานและมอบหมายให้ครูที่มีตำแหน่งในการทำงานมากรับผิดชอบงานในตำแหน่งหัวหน้างานต่างๆ ตามโครงสร้างของสถานศึกษา ส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ คัดโสภ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ 11 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ พิกุลทอง (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ขึ้นไป สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ขึ้นไป สามารถใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพราะสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ขึ้นไป มีความพร้อมด้านทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ และภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ ให้บริการ โน้มน้าวใจ รับฟังและยอมรับในบุคลากร พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของเป้าหมาย ทิศทางการศึกษา และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กที่ยังขาดความพร้อมทั้งเรื่องจำนวนบุคลากร

งบประมาณ อาคารสถานที่และทรัพยากรอื่นๆ จึงทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา ปิ่นวิเศษ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารฯ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระดา ภิญโญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความพยายามในการทำความเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของบุคลากร มีความเข้าใจความรู้สึกของบุคลากรถึงแม้จะไม่ได้มีการอธิบายด้วยวาจา แสดงความห่วงใยเข้าใจปัญหาและให้กำลังใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ มองบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม และสามารถพัฒนาศักยภาพของทุกคนได้ พร้อมยอมรับบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และทักษะด้านต่างๆ ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล รวมถึงปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพ ในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความเมตตา ให้อภัย และยอมรับข้อผิดพลาด พร้อมทั้งให้โอกาสแก่บุคลากรในการปรับปรุงตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาของประชากรกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อจะได้ทราบสภาพที่แท้จริงเป็นรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ไกรยส ภัทราวาท. (2559). รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0. 14 ตุลาคม 2559. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ รป.ม, นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ชนิดา คงสำราญ. (2561). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. ปรชญาตฺษฎฐิบัณติต, ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลดา ปิ่นวิเศษ. (2563). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา. นครราชสีมา: 781-792.
- ณัฐนันท์ ฐานเจริญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 10(2), 261-272.
- ดรุณี เวียงชัย. (2561). ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาตฺษฎฐิบัณติต, ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ทิพย์สุคนธ์ บุญรอด. (2564). ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการจัดการ, 5(2), 486-500.
- ธีระตา ภิทยโย. (2562). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 11(1), 207-220.
- ธีระศักดิ์ คำดำ. (2560). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(3), 48-56.
- บุษมมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ปริญญาตฺษฎฐิบัณติต, ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปิยะวรรณ คัดโสตา. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 6(24), 92-102.
- พิชชาภา นพรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3. การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ. สงขลา: 1194-1206.
- สิริพรรณ จิงสุทวิธงษ์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสกลนคร. ปริญญาตฺษฎฐิบัณติต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวิมล อินทะพุฒ. (2564). ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 22(2), 135-148.

- ศิรินทิพย์ เพ็งสง. (2563). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุงเขต 1. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรุณรัตน์ พิกุลทอง. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต,. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารีรัตน์ อินราย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). **Research methods in education**. New York: Routledge.
- Greenleaf, R. K. (2002). **Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness**. NJ: Paulist press.
- Lambert, W. E. (2004). **Servant leadership qualities of principals, organizational climates, and student achievement: A correlational study**. Doctoral dissertation, Education, Graduate School, Nova Southeastern University.
- Wong, N. (2005). **Servant leadership: An opponent-process model and the revised servant leadership profile**. In Paper presented at the servant leadership roundtable at Regent University, Virginia Beach. n.p.

การศึกษาความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะของ
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
A study of satisfaction in waste management of Thung Nang Ok Subdistrict
Administrative Organization, Muang District, Yasothon Province.

ณัฐภา สืบศรี
ปานตะวัน กองศรีมา
อนุทัย อรุณรัมย์
สุทธิพันธ์ อรัญญวาส
วิภาพรรณ อุปนิสากร
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Natthapa Saiebsri
Pantawan Kongsema
Anuthai Arunram
Suttiphan Aranyawati
Wipaphan Aupanisakorn
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Roi Et Bhudhist College
Corresponding E-mail : suthamasying@gmail.com

วันที่รับบทความ: 23 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 30 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 เมษายน 2566
Received: March 23, 2023; Revised: March 30, 2023; Accepted: April 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะในพื้นที่บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร และ 2. เพื่อศึกษาปัญหาขยะและเปลี่ยนทัศนคติจากคำว่า “เศษขยะ” ให้กลายเป็นสร้าง “มูลค่า” จากขยะให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งนางโอก ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนที่อยู่อาศัยในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร คำนวณโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ จำนวน 370 คน เครื่องการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ โดยแสดงเป็นจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และนำเสนอแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1. ด้านการบริการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 2. ด้านประสิทธิภาพในการจัดการขยะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.07 และ 4. ด้านความพร้อมของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.13 ส่วน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริหารจัดการขยะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้ 1. ควรมีการให้ความรู้ในเรื่อง การจัดการขยะในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น การจัดการขยะในครัวเรือน จัดโครงการคัดแยกขยะ, 2. ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่ควรปล่อยให้เศษขยะมูลฝอยตกหล่นตามพื้นทำให้เกิดกลิ่นเหม็นของขยะมูลฝอย และ 3. ควรมีการเพิ่มรอบการเก็บขนขยะมูลฝอย เป็นวันละ 2 รอบ และปรับปรุงรถเก็บขยะให้มีคุณภาพ

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, การบริหารจัดการขยะ, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this research were 1. to study the satisfaction of waste management in the service area of Thung Nang Ok Subdistrict Administrative Organization, Muang District, Yasothon Province and 2. to study the waste problem and change the attitude from the word “waste” to create “value” from waste for the people in Thung Nang Ok sub-district area. The population and sample are The population residing in Thung Nang Ok Subdistrict Administrative Organization, Muang District, Yasothon Province was calculated by using the Tarot Yamane formula, totaling 370 people. The research instrument was a questionnaire. analyzed using statistics It consists of a frequency distribution. It is expressed as the number, percentage, mean, and standard deviation. Content analysis and presented a description

The results showed that Satisfaction with waste management of Thung Nang Ok Subdistrict Administrative Organization Mueang Yasothon District, Yasothon Province The results of the study showed that 1. Service aspect with an average of 3.49, 2. Efficiency in waste management The average was 3.46, 3. The availability of equipment and tools. with an average of 3.07 and 4. readiness of staff with an average of 3.13. For additional suggestions on waste management of Thung Nang Ok Subdistrict Administrative Organization Muang Yasothon District, Yasothon Province. There are additional suggestions as follows: 1. There should be knowledge on the subject. Proper waste management such as household waste management Organize a waste sorting project, 2. In the collection of solid waste, should not let solid waste fall on the floor causing a bad smell of solid waste, and 3. There should be an increase of solid waste collection rounds twice a day and Improve the quality of waste collection vehicles.

Keywords: Satisfaction, Waste management, Administrative Organization

บทนำ

ปัจจุบันปัญหาขยะมูลฝอยเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของมนุษยชาติ โครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติได้เข้ามาเป็นหน่วยงานกลางที่ประสานความร่วมมือของประเทศต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาขยะล้นเมืองด้วยการกำหนดให้มีโครงการวันรณรงค์เพื่อโลกสะอาดเป็นครั้งแรกในปี 1997 เพื่อเชิญชวนให้ทุกประเทศได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขยะในชุมชนของตน ทำให้ทุกคนได้เกิดความตระหนักถึงปัญหาขยะที่มีผลกระทบต่อสุขภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาขยะ

จากรายงานสถานการณ์สถานที่กำจัดขยะมูลฝอยของประเทศไทยปี พ.ศ. 2564 โดยกรมควบคุมมลพิษ ปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นของประเทศไทยปี พ.ศ. 2564 พบว่า เกิดขึ้นประมาณ 24.98 ล้านตัน หรือประมาณ 68,434 ตันต่อวัน โดยมีอัตราการเกิดขยะมูลฝอย เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร ปี พ.ศ. 2564 (กรมการปกครอง) เท่ากับ 1.03 กิโลกรัม/คน/วัน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเพิ่มขึ้นของประชากรก่อให้เกิดปัญหาเกิดขึ้นมากมาย โดยกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการอุปโภคบริโภคที่มีของเหลือและถูกทิ้งในรูปของขยะมูลฝอย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเศษอาหารที่เหลือจากการเตรียมการปรุงและการบริโภค รวมทั้งเศษกระดาษ พลาสติก และของที่ไม่ใช้แล้ว ขยะมูลฝอยจากโรงงานอุตสาหกรรมก็มีลักษณะต่าง ๆ แปรเปลี่ยนตามประเภทอุตสาหกรรมนั้น ๆ ขยะมูลฝอยที่ถูกทิ้งอยู่ตามถนน แม่น้ำลำคลองหรือที่สาธารณะต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นใบไม้ เศษกระดาษ พลาสติก ของเหลือใช้รวมทั้งเศษดิน หิน เป็นต้น ซึ่งขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นเหล่านี้หากปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการเก็บรวบรวมนำไปกำจัดอย่างถูกต้องเหมาะสม นอกจากจะทำให้ชุมชนขาดความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและน่ารังเกียจแล้วยังส่งผลก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมาก (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, ออนไลน์)

ตามที่แผนการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2555 – 2559 (ฉบับปัจจุบัน) มีแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เป็ความสมดุล ความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการสร้างฐานเศรษฐกิจที่มั่นคงและยั่งยืนบนรากฐานการพัฒนาของความสมดุล ใน 3 มิติ คือ เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการที่สอดคล้องตามระบบนิเวศน์ของแต่ละพื้นที่ รวมทั้งผสมผสานการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ในการนึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จึงได้นำโครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนป้องกันการเกิดและลดปริมาณขยะชุมชน เข้ามาดำเนินงานภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เพื่อให้ชุมชนและครัวเรือนเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีการคัดแยกขยะให้มากที่สุด จนทำให้ปริมาณขยะเหลือน้อยที่สุดก่อนนำไปกำจัด ณ บ่อฝังกลบขยะ ดังนั้นเพื่อให้การจัดการขยะมูลฝอยโดยหมู่บ้านและชุมชน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงให้มีการจัดตั้งธนาคารขยะชุมชนขึ้น (กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2550)

ปัญหาที่กล่าวเกี่ยวกับขยะและมาตรการหรือแนวทางแก้ปัญหาข้างต้น นำไปสู่คำถามว่าใครหรือองค์กรใดจะเป็นผู้นำหรือเป็นเจ้าภาพหลักในการจัดการปัญหาขยะมูลฝอย ซึ่งคำตอบของปัญหาดังกล่าว ผู้นำหรือองค์กรหลักน่าจะเป็นฝ่ายปกครองหรือภาครัฐ ถึงแม้เรื่องปัญหาขยะจะเป็นเรื่องของทุกภาคส่วนต้องเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่อย่างไรก็ดีผู้นำเบื้องต้นนั้น ฝ่ายรัฐควรจะต้องรณรงค์ให้สังคมรับรู้เรื่องขยะตลอดจนเสนอมาตรการและแนวแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกระดับ ซึ่งปัจจุบันองค์การภาครัฐหลายส่วนต่างกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบวิธีการในการให้บริการสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจำกัดขยะมูลฝอย กล่าวคือ องค์กรภาครัฐในปัจจุบันที่มีพื้นที่ติดหรือใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดของประเทศตามกฎหมายไทยนั้น อันได้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งในนั้น คือ การให้บริการสาธารณะว่าด้วยการกำจัดขยะมูลฝอยรักษาไว้ซึ่งความสะอาดของท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก มีปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นต่อวันประมาณ ๓.๗ ตันต่อวัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอกได้นำขยะไปเทที่ บ่อกำจัดขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอกเอง ซึ่งเป็นบ่อแบบฝังกลบ เปิดดำเนินการตั้งแต่ ๒๕๔๔ บ่อกำจัดขยะมีพื้นที่ทั้งหมด ๑ ไร่ (องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก, ออนไลน์)

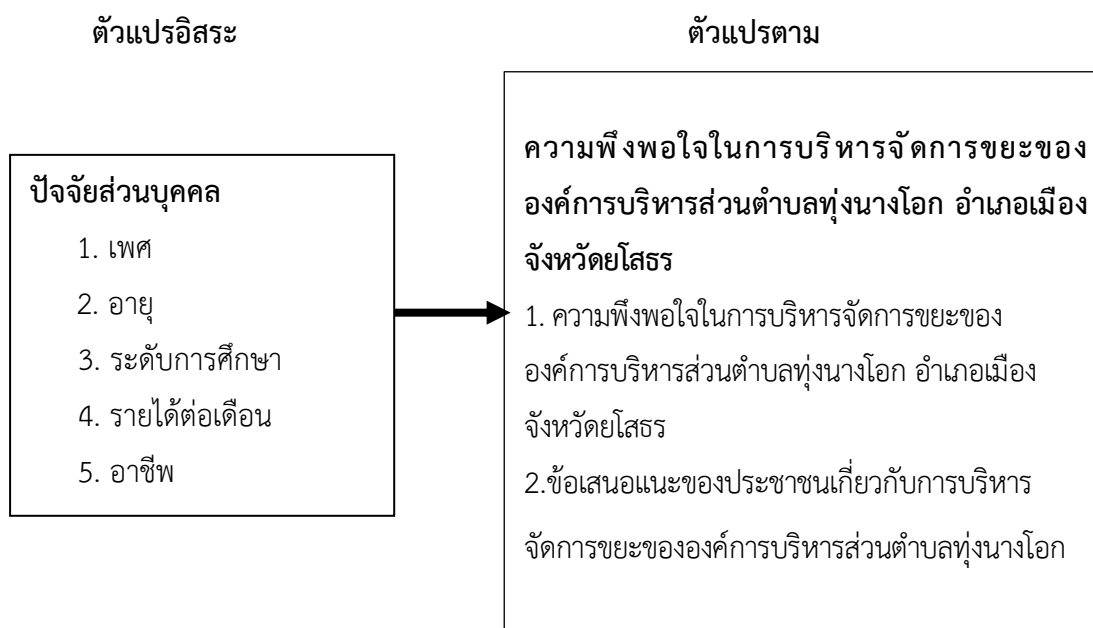
ความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ทำวิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร เพื่อที่จะได้ทราบความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ที่มีความพึงพอใจอย่างไรต่อการจัดเก็บขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะในพื้นที่บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาขยะและเปลี่ยนทัศนคติจากคำว่า “เศษขยะ” ให้กลายเป็นสร้าง “มูลค่า” จากขยะให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งนางโอก

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยสามารถสร้างแนวแนวคิดการวิจัยดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การสำรวจความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะในพื้นที่บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้รูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีระเบียบวิธีดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร จำนวน 4,832 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร แล้วทำการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 :580-581) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้ศึกษาได้พัฒนาเครื่องมือมาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเครื่องมือเหล่านั้นมาปรับข้อความ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษา ในครั้งนี้ ภายใต้การควบคุมดูแลและให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการขยะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือรายงานตัวจากหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่การศึกษา แล้วผู้ศึกษาและผู้ช่วยศึกษาทำการออกสุ่มสัมภาษณ์/สอบถามกลุ่มตัวอย่างตามหมู่บ้าน

2. ทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนว่ามีความสมบูรณ์ กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบข้อคำถามครบถ้วนหรือไม่ โดยหากแบบสอบถามฉบับใดไม่สมบูรณ์ก็จะนำฉบับใหม่ไปแจกเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบให้สมบูรณ์ครบทุกข้อจนได้แบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 370 ฉบับ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ

2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. การจัดกระทำข้อมูลเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทสำรวจรายการ (Check List) ทำการลงรหัสข้อมูลตามคุณลักษณะของข้อมูล

3.2 แบบสอบถาม ประเมินความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะในพื้นที่บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็น/พฤติกรรมตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ จากนั้นทำการแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2558 : 335) ออกเป็น 5 ช่วง เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวน และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ในแต่ละด้าน ตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอในรูปแบบการพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง ยโสธร จังหวัดยโสธร

ตารางที่ 1 แสดงความความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก

ด้านที่	ด้านการให้บริการ	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล
1	ด้านการบริการ	3.89	0.54	มาก
2	ด้านประสิทธิภาพในการจัดการขยะ	3.46	0.54	มาก
3	ด้านความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือ	3.07	0.63	ปานกลาง
4	ด้านความพร้อมของเจ้าหน้าที่	3.13	0.63	ปานกลาง
โดยรวม		3.39	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. ด้านการบริการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89, 2. ด้านประสิทธิภาพในการจัดการขยะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46, 3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.07 และ 4. ด้านความพร้อมของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.13 ดังแสดงในตารางที่ 1

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริหารจัดการขยะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ 1) ควรมีการให้ความรู้ในเรื่อง การจัดการขยะในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น การจัดการขยะในครัวเรือน จัดโครงการคัดแยกขยะ 2) ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่ควรปล่อยให้เศษขยะมูลฝอยตกหล่นตามพื้นทำให้เกิดกลิ่นเหม็นของขยะมูลฝอย และ 3) ควรมีการเพิ่มรอบการเก็บขนขยะมูลฝอย เป็นวันละ 2 รอบ และปรับปรุงรถเก็บขยะให้มีคุณภาพ

อภิปรายผล

การศึกษา ความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร มีผลการศึกษาที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. จากการศึกษา การศึกษาความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.39 ทั้งนี้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร มีรถในการจัดเก็บขยะมูลฝอยเพียงแค่ 1 คัน และมีพนักงานเก็บขยะ จำนวน 4 คน ทำให้เกิดปัญหาการจัดเก็บขยะมูลฝอยล่าช้า และอุปกรณ์และเครื่องมือมีไม่เพียงพอ ต่อการจัดการขยะมูลฝอย และปัญหากลังขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พนารัตน์ พ่วงบุญปลูก (2542)** ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลตำบลแสนสุขในระดับปานกลาง โดยตัวแปร ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย ทักษะติดต่อปัญหาขยะมูลฝอย อาชีพ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในเขตเทศบาลตำบลแสนสุข มีผลต่อความคิดเห็นต่อการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลตำบลแสนสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัญหาอุปสรรคในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลแสนสุขพบว่า ประชาชนบางส่วนขาดความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวมและกำจัดขยะมูลฝอย และเทศบาลเองก็มีบุคลากร เช่น ช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่เทคนิค ไม่เพียงพออุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ถังขยะมีจำนวนน้อย เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำ ความสะอาด ไม่ได้รับการดูแลรักษาเท่าที่ควรกลุ่มตัวอย่างจึงได้ให้ข้อเสนอแนะ ในการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลตำบลแสนสุข ดังนี้ คือ เทศบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมและกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกวิธีแก่ประชาชน และควรเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการขยะมูลฝอยให้แก่เทศบาลตำบลแสนสุข เพื่อจะได้จัดการขยะมูลฝอยได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และงานวิจัยของ **โสภิญญาดา อุ่นตา (2550)** ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนาอำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาสำคัญในการจัดการมูลฝอยของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา คือ จำนวนพนักงาน ยานพาหนะในการเก็บขนมูลฝอยและถังขยะมีไม่เพียงพอ รองลงมา คือ การประชาสัมพันธ์ด้านการจัดการมูลฝอยไม่ทั่วถึง และเสนอ

แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยให้เทศบาลจัดสรรงบประมาณในการเพิ่มจำนวนบุคลากรจัดซื้อยานพาหนะในการเก็บขนมูลฝอยให้เพิ่มขึ้น และควรเพิ่มประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษา ความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก ควรจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยให้มากขึ้น เช่น การจัดซื้อรถเก็บขยะเพิ่ม การจัดซื้อถังขยะ และอุปกรณ์เครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยให้เพียงพอ

1.2 พนักงานขณะปฏิบัติงานควรแต่งกายสุภาพมิดชิดเพื่อป้องกันอันตรายจากสิ่งต่าง ๆ เช่น เชื้อโรค และของมีคม

1.3 การจัดโครงการธนาคารขยะเคลื่อนที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกและคนในชุมชนที่ไม่สามารถนำขยะรีไซเคิลมาฝากขายกับธนาคารขยะรีไซเคิลได้ในวันที่เปิดทำการ ให้ได้รับความสะดวกมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารจัดการขยะ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยศึกษาเฉพาะประชาชนในเขตตำบลทุ่งนางโอก เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาบริบทของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง นำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนต่อไป

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานของหน่วยงานใกล้เคียงในจังหวัดเดียวกัน หรือมีสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกัน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และสร้างแนวทางการพัฒนาไปในทิศทางที่เหมือนกัน

2.3 ในงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพียงด้านเดียว ดังนั้นควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดการสังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2550). **แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2550-2554**.

สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจ : สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (ออนไลน์). **คู่มือประชารัฐร่วมใจประเทศไทยไร้ขยะ**. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566 จาก https://eservice.deqp.go.th/storage/Media/M620702123_1.pdf

รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2558). **ระเบียบวิธีวิจัยและการใช้สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ : บริษัท ทริปเปิ้ลกรุ๊ป จำกัด.

โสภิญาดา อุ่นตา. (2550). **ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการจัดการมูลฝอยของเทศบาลตำบลกุดชุม
พัฒนา อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร**. สารนิพนธ์ (ศน.ม), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พนารัตน์ พ่วงบุญปลูก. (2542) **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลตำบล
แสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก.(ออนไลน์).**แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 - พ.ศ.2570)**. สืบค้นเมื่อ 10
มกราคม 2566 จาก <https://thungnangok.go.th/>

Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. 2d ed. Tokyo : John
Weather hill, Inc.

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

Integrated Leadership of the School Administrators Affecting Learning Management of
School Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima

เขตรัฐ จันทิลา

บุญช่วย ศิริเกษ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Khatrat Jantila

Boonchuay Sirikase

Mahamakut Buddhist University Sri Lanchang Campus

Email:khatrat@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 1 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 18 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2566

Received: April 1, 2023; Revised: April 18, 2023; Accepted: April 18, 2023

บทคัดย่อ

การจัดการเรียนรู้ยุคโลกาภิวัตน์ ในศตวรรษที่ 21 และยังมีการเกิดสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดไม่ถึงเกิดขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์การดังกล่าว ที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา 2) ระดับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา 4) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำ, การบริหารงานเชิงคุณภาพ และมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การจัดการเรียนรู้

Abstract

Learning management in the globalization in the 21st century and there are still various situations the unexpected happened it is essential that educational institutions must be prepared to deal with such situations. That will affect learning management school administrators are therefore important to learning management.

The purposes of this study were to study the : 1) Lever of integrated leadership of the school administrators under the secondary educational service area office Nakhon Ratchasima, 2) Lever of learning management of the school under the secondary educational service area office Nakhon Ratchasima, 3) Relationships between integrated leadership of the school administrators continue learning management of the school under the secondary educational service area office Nakhon Ratchasima, 4) Integrated leadership of the school administrators that affect learning management of the school under the secondary educational service area office Nakhon Ratchasima. This study is survey research. The samples research were teacher altogether 350 in the secondary educational service area office Nakhon Ratchasima. The research tool was a questionnaire. Statistics used to analyze data by frequency, percentage, average, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research were as follows : 1) Integrated leadership of the school administrators. Overall, is at high level. 2) Learning management of the school. Overall, is at high level. 3) Integrated leadership of the school administrators relationships between learning management of the school under the secondary educational service area office Nakhon Ratchasima. Relationships. between overall is at high level. 4) Integrated leadership of the school administrators that affect learning management of the school under the secondary

educational service area office Nakhon Ratchasima. Level of statistical significance was found at .01 is leadership traits, quality management and level of statistical significance was found at .05 is inspiration, participation management.

Keywords : Integrated leadership, School Administrators, Learning management

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยปัญหาและภัยคุกคามใหม่ที่กำลังจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์เป็นปรากฏการณ์ที่สลายข้อจำกัดในมิติเวลาและพื้นที่เกิดการเชื่อมโยงถึงกันอย่างไร้พรมแดนให้อยู่ในรูปดิจิทัลและยังมีการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 19 จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์การดังกล่าว ที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้

กลางทศวรรษ 1970 กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนสู่กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นการรวมกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เน้นความมีวิสัยทัศน์และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ โดยอาศัยทั้งคุณลักษณะ พฤติกรรม และตามสถานการณ์จากภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557 : 36)

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ คือ การที่ผู้บริหารผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติ เข้าด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ สามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจ โดยมีคุณลักษณะที่เป็นมิตร อ่อนน้อม มีความเมตตา ตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยุติธรรมปราศจากความขัดแย้ง เพื่อให้ผู้ตามมีความสุขและเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจและการบริหารงานเชิงคุณภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินการต่างๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตขององค์กรก็จะสูงมากเท่านั้น (รสสุคนธ์ หนูงาม, 2559: 3-4)

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจึงมีความสำคัญมากในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการปรับตัวให้เข้ากับยุคโลกาภิวัตน์ มีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์เวลาเจอเหตุการณ์ไม่คาดฝัน รวมทั้งการจัดการศึกษาที่เป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวกับการใช้ชีวิตวิถีใหม่และการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในปัจจุบันตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีคุณลักษณะ 3 ด้านดังต่อไปนี้ 1) ผู้เรียน เป็นผู้มีศักยภาพ ใฝ่เรียนรู้และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกในอนาคตและมีสมรรถนะ ที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ ด้านต่างๆ มีสุนทรียะ รักและประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิต เพื่อสร้างงานหรือสัมมาอาชีพ บนพื้นฐานของความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม 2) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 ความฉลาดดิจิทัล ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับตนเองและสังคม 3) พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติ บนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนและการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561: 5-7)

การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้นั้นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อสรุปผลการจัดการเรียนรู้และนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ การเรียนรู้นวัตกรรม ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะชีวิตและสุขภาพร่างกาย

จากการจัดการเรียนรู้ยุคโลกาภิวัตน์ ในศตวรรษที่ 21 และยังมีการเกิดสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดไม่ถึงเกิดขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์การดังกล่าว ที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

สมมติฐานในการศึกษา

1. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 50 โรงเรียน เป็นครูผู้สอน 3,968 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรกับขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, 1970 (สมพบ อุทประโคน, 2552: 75) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามทุกโรงเรียนโรงเรียนละเท่าๆ กัน จากจำนวน 350 คน จำนวน 50 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วยข้อมูล เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุด ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนขนาดใด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจและการบริหารงานเชิงคุณภาพ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC) แบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 จึงสรุปในแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณภาพรายข้ออยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ทุกข้อ ทั้งหมด 43 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การเรียนรู้นวัตกรรม ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะชีวิตและสุขภาพร่างกาย กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC) แบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 จึงสรุปในแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณภาพรายข้ออยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ทุกข้อ ทั้งหมด 35 ข้อ

การตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ประกอบด้วย โรงเรียนเกล็ดลิ้นวิทยา เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 15 คน และโรงเรียนบึงพะไล เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 15 คน คำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้พบว่ามีความเที่ยงรายด้าน อยู่ระหว่าง 0.956 ถึง 0.960 ความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.968

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และส่งแบบสอบถามกลับมาทางไปรษณีย์และส่วนหนึ่งเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

3.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ในการตอบลงรหัสแบบสอบถาม แล้วดำเนินการไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ (วคิน ชูชาติ, 2559: 126) แล้วแปลความหมาย

4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยวิธีหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ (วคิน ชูชาติ, 2559 : 126) แล้วแปลความหมาย

4.50 - 5.00 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) คุณสมบัติของค่าสหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ถ้าหากค่า r มีค่ามากกว่า 0 แล้วจะเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ถ้าหากมีค่าน้อยกว่า 0 แล้วจะเป็นความสัมพันธ์ทางลบ ตัวแปรจะสัมพันธ์กันมาก ปานกลางหรือต่ำ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (จรินทร์ อุตสาหะ, 2564 : 87) แล้วแปลความหมาย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างพบว่ามีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 จำแนกตามอายุ มีอายุอยู่ในช่วงที่มากที่สุด มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีระดับการศึกษาที่มากที่สุด ปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอยู่ในช่วงที่มากที่สุด มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 10 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษาที่มากที่สุด สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. คุณลักษณะภาวะผู้นำ	3.755	0.723	มาก	3
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.759	0.712	มาก	1
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.730	0.725	มาก	4
4. การบริหารงานเชิงคุณภาพ	3.756	0.713	มาก	2
รวม	3.750	0.686	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุด คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม รองลงมา คือ การบริหารงานเชิงคุณภาพและคุณลักษณะภาวะผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวม

การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การเรียนรู้นวัตกรรม	3.757	0.765	มาก	2
2. ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.744	0.744	มาก	4
3. ทักษะชีวิต	3.749	0.721	มาก	3
4. สุขภาพร่างกาย	3.793	0.725	มาก	1
รวม	3.761	0.689	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สุขภาพร่างกาย รองลงมา คือ การเรียนรู้นวัตกรรมและทักษะชีวิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

Correlations										
	X1	X2	X3	X4	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
X1	1									
X2	.881**	1								
X3	.885**	.889**	1							
X4	.873**	.884**	.895**	1						
X	.952**	.955**	.960**	.955**	1					
Y1	.806**	.780**	.790**	.784**	.827**	1				
Y2	.749**	.745**	.750**	.757**	.785**	.818**	1			

Correlations										
	X1	X2	X3	X4	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y3	.705**	.689**	.698**	.698**	.730**	.787**	.810**	1		
Y4	.767**	.754**	.759**	.756**	.794**	.849**	.846**	.841**	1	
Y	.813**	.796**	.804**	.804**	.842**	.928**	.932**	.921**	.948**	1
**p<.01										

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก ($R_{XY} = 0.842$) ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจกับการบริหารงานเชิงคุณภาพ ($R_{X3X4} = .895$) คู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานเชิงคุณภาพ ($R_{X1X4} = .873$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การเรียนรู้นวัตกรรมกับสุขภาพร่างกาย ($R_{Y1Y4} = .849$) คู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ($R_{Y1Y3} = .787$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย คือ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	b	SE _b	β	t	Sig
(Constant)	0.594	0.111		5.343**	0.000
คุณลักษณะภาวะผู้นำ (X1)	0.298	0.068	0.313	4.364**	0.000

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้	b	SE _b	β	t	Sig
การบริหารงานเชิงคุณภาพ (X4)	0.219	0.072	0.227	3.050**	0.002
การสร้างแรงบันดาลใจ (X3)	0.180	0.074	0.190	2.438*	0.015
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X2)	0.147	0.072	0.125	2.050*	0.041
a=0.594	SEest=0.373	**p<.01	*p<.05		

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 2 ด้าน คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำ, การบริหารงานเชิงคุณภาพ และมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 2 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย คือ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

อภิปรายผล

การวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา และภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่ามาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ให้สามารถดำเนินการได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจตามเป้าหมายของสถานศึกษานั้น เพราะสภาวะการณ์ของการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคโลกาภิวัตน์พร้อมทั้งหัวใจสำคัญของการศึกษาในอนาคตในโลกศตวรรษที่ 21 และยังมีการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เพื่อบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารีน้อยจินดา (2559 : 76) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้แก่ ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานและด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก รสสุคนธ์ หนูงาม (2559: 99) ได้ศึกษา

เรื่อง ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ได้มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดขององค์กรวิลสัน เลิร์นนิ่ง (Wilson learning organization) คือ ด้านบทบาทเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ด้านการเป็นผู้สร้างประโยชน์ ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อนุสรฯ พิพิทธภัณฑ์ (2563: 135) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครู ประกอบด้วย ทักษะการบูรณาการด้านการพัฒนาหลักสูตร ทักษะการบูรณาการด้านการจัดการเรียนรู้ ทักษะการบูรณาการด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะการบูรณาการด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วมและทักษะการบูรณาการด้านการวัดและประเมินผล ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สุจิตตรา กาญจนสินธุ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการภาวะผู้นำทางการศึกษา สรุปได้ว่า การบูรณาการภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ผู้นำในการที่จะบริหารองค์การต่างๆ เพราะผู้นำต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นปัจจัยขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์การนั้นๆ และในขณะเดียวกันผู้นำควรเป็นผู้ที่มีหลักธรรมในการบริหาร ชุมชนหรือองค์การให้มีความสุข ไม่ให้เกิดความขัดแย้งและเป็นผู้ที่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ คุณลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำจะต้องมี คือ คุณลักษณะภายนอก คุณลักษณะภายใน และมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น มีความสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม เคารพเชื่อฟังและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีรูปแบบ โดยใช้วิธีการบริหารที่สอดคล้องกับ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ถือว่าหลักธรรมที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงค้นพบเป็นหลัก ปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดีผู้นำควรเป็นผู้รู้จักและควรประยุกต์ใช้หลักธรรมต่างๆ รวมทั้งควรมีความอดทนอดกลั้นมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง เป็นผู้นำที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ความซื่อสัตย์ มีความละเอียดใจตนเอง โดยไม่ทำความชั่วและเกรงกลัวผลของความชั่ว ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ปวงชนหรือหมู่คณะ เป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางในการบริหารงานสถานศึกษา เพื่อประสิทธิภาพและเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา จึงมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอาจเป็นเพราะ ในสภาวะการณ์ของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเชื่อมโยงกันแทบทุกประเทศทั่วโลกด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและรวดเร็วทั้งในด้านการติดต่อสื่อสารและการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งหัวใจสำคัญของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และยังมีการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสและปัญหาฝุ่นที่ส่งผลต่อสุขภาพร่างกายของนักเรียนซึ่งเป็น

สิ่งที่สำคัญที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการการเรียนรู้ในสถานศึกษาควรมีการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งการเรียนรู้วัฒนธรรม การเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อที่จะดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและส่งเสริมสุขภาพร่างกายของนักเรียนให้มีสุขภาพร่างกายที่ดีและแข็งแรง สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ตัวบ่งชี้ 1.1 มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกาย สม่าเสมอ 1.2 มีน้ำหนัก ส่วนสูงและมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน 1.3 ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรค ภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ 1.4 เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม 1.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น 1.6 สร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ ตามจินตนาการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2561: 4-5) เรื่อง มาตรฐานการศึกษาของชาติ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคนไทยจะต้องธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลกนั้นคือเป็นคนดี มีคุณธรรม ยึดค่านิยมร่วมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาตนให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน โดยเป็นคุณลักษณะขั้นต่อดังต่อไปนี้ 1) ผู้เรียน เป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกในอนาคตและมีสมรรถนะ ที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ ด้านต่างๆ มีสุนทรียะ รักซ์และประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิต เพื่อสร้างงานหรือสัมมาอาชีพบนพื้นฐานของความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม 2) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 ความฉลาดดิจิทัล ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับตนเอง และสังคม 3) พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติ บนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนและการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ สำนักบริการงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2561: 12-15) เรื่อง แนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะเพื่อดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โลกยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว พลิกผัน รุนแรง และคาดไม่ถึงต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นคนในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว การสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม จะใช้กระบวนการ Project-Based Learning: PBL โดยเริ่มจากการนำบริบท สภาพแวดล้อมเป็นตัวการสร้างความกระตือรือร้นให้นักเรียนตั้งคำถามอยากรู้อยากถามตามประสบการณ์พื้นฐานความรู้ที่สั่งสมมาและตั้งสมมติฐานคำตอบตามพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของตนเองที่ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด นำไปสู่การแลกเปลี่ยนประเด็นความคิดเห็นกับกลุ่มเพื่อน เพื่อสรุปหาสมมติฐานคำตอบที่มีความน่าจะเป็นไปได้มากที่สุด โดยมีการพิสูจน์ยืนยัน

สมมติฐานคำตอบจากการไปสืบค้น รวบรวมความรู้จากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้มาสนับสนุนหรือโต้แย้งได้เป็นคำตอบที่เรียกว่าองค์ความรู้เรียกว่า การเรียนแก่นวิชา ซึ่งไม่ใช่เป็นการจดจำแบบผิวเผินแต่การรู้แก่นวิชาหรือทฤษฎีความรู้จะสามารถเอาไปเชื่อมโยงกับวิชาอื่นๆ เกิดแรงบันดาลใจอยากพัฒนางาน สร้างผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เรียกว่าความคิดเชิงสร้างสรรค์ นำทฤษฎีความรู้มาสร้างกระบวนการและวิธีการผลิตสร้างผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลและสังคมที่เรียกว่าพัฒนานวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี คือ การรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วตอบสนอง รับสิ่งที่รับรู้มาเป็นกระบวนการทัศนใหม่ทันที ที่แสดงถึงการขาดทักษะการคิดแบบขาคิวการณญาณ ผลที่เกิดขึ้นก็จะตกอยู่ภายใต้การชวนเชื่อและไม่สามารถกำหนดตนเองได้การสร้างทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการเท่าทันไม่ตกอยู่ภายใต้การถูกชักจูง ชวนเชื่อ วศิน ชูชาติ (2559: 142) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี ตามทักษะการเรียนรู้ 4Cs ประกอบด้วย ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการสร้างสรค์นวัตกรรม ทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีมและทักษะการสื่อสารสารสนเทศ พบว่าภาพรวมระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีความสำคัญมาเป็นอันดับแรก คือ สุขภาพร่างกายของนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ซึ่งเป็นมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2561 และสอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในระดับมากและความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก (0.842) เมื่อพิจารณาอาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ให้สามารถดำเนินการได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจตามเป้าหมายของสถานศึกษานั้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา สอดคล้องกับ รสสุคนธ์ หนูงาม (2559 : 117) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายตามกัน (.746) ซึ่งถือว่ามีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง วศิน ชูชาติ (2559 : 155) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่าย

ชุมชนแห่งการเรียนรู้และปัจจัยด้านความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (.588, .637, .604, .589 และ .650) ตามลำดับ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์ต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา หากจะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นส่วนในการยกระดับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้ดีขึ้นได้

4. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ และการบริหารงานเชิงคุณภาพ ร่วมกันส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 59.4 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาอาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ วศิน ชูชาติ (2559 : 161) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้และปัจจัยด้านความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 55.1 อนุสรฯ พิพิทธภณท์ (2563 : 135) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครู มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา เนื้อหาของรูปแบบและการวัดและประเมินผลรูปแบบ โดยมีกระบวนการพัฒนาแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนวิชาชีพ (PLC) การฝึกปฏิบัติจริงและการกำกับ ติดตามและประเมินผล ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครู พบว่า ผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครู หลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.56 และสูงกว่าก่อนการทดลอง ($X = 2.91$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า เท่ากับ 56.70 และผลการประเมินพัฒนาการของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครู ระยะติดตาม มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($X = 4.66$) สูงกว่าหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ครูที่เข้าร่วมการทดลองมีพัฒนาการของการมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครูสูงขึ้นกว่าเดิม คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้า 2.19 ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลาง ซึ่งการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและครูผู้สอนทุกคน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับเรื่องการภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุ การแก้ไขปัญหาและปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการโดยให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

1.3 ในกระบวนการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการมีสิ่งจำเป็นที่ควรพิจารณา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

1.4 นำไปปรับใช้ควรศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุ การแก้ไขปัญหาและปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.5 ในการเริ่มต้นพัฒนาหน่วยการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ควรเริ่มต้นจากหน่วยการเรียนรู้ที่มีการส่งเสริมสุขภาพร่างกายของนักเรียนก่อน แล้วตามด้วยหน่วยการเรียนรู้วัฒนธรรมและหน่วยการเรียนรู้ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อที่จะได้เรียนรู้ในการนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันในหน่วยการเรียนรู้สุดท้ายคือหน่วยการเรียนรู้ทักษะชีวิต

1.6 สถานศึกษาควรนำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนางานด้านต่างๆ ของโรงเรียน เช่น งานวิจัยจากนักวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติไปขยายผลต่อในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับเรื่องการภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุ การแก้ไขปัญหาและปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำมาพัฒนาใช้ในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมายทางการศึกษาระดับต่างๆ หรือขนาดต่างๆ เช่น ระดับชั้นต่างๆ โรงเรียนขนาดต่างๆ โรงเรียนประเภทต่างๆ ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.4 ควรมีการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเป็นฐาน โดยใช้การวิจัยวิธีอื่นๆ เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- สมพบ อุประโคน. (2552). เอกสารประกอบการบรรยาย วิทยาการวิจัย. เลย : มมร.วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- รสสุคนธ์ หนูงาม. (2559). ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วสิน ชูชาติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นารี น้อยจินดา. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. 10(2), 69-80.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2561). แนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- อนุสรฯ พิพิพิธภณท์. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุจิตตรา กาญจนสินธุ์. (2564). การบูรณาการภาวะผู้นำทางการศึกษา. วารสารภาวนาสารปริทัศน์. 1(1), 37-50.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

A Study of Innovative Leadership of School Administrators
under Loei Primary Education Service Area Office 2

นฤมล แจ่มสว่าง

กรรณิกา ไวโสภ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Naluemom Chaengsahwang

Kannika Waisopha

Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus

Corresponding Author E-mail: naluemon.cha@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 20 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20 เมษายน 2566

Received: March 20, 2023; Revised: April 19, 2023; Accepted: April 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,679 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 312 คนโดยกำหนดตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 วิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอ้างอิงใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ รองลงมา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม (1) เพศ โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) อายุโดยรวมและรายด้าน พบว่า

แตกต่างกัน โดยด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศ การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ (4) ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study and compare the level of innovative leadership school administrators under Loei primary education service area office 2. And 2) to compare the innovative leadership school administrators under Loei primary education service area office 2. The population used in the study was school administrators under Loei primary education service area office 2. The sample used in the research was 312 people, determined according to krejcie and morgan's ready-made table. The tool used is a 5-level estimation scale questionnaire with a confidence value of 0.96. Data analysis frequency, percentage, mean, standard deviation, reference statistics use t-test statistics and One-Way ANOVA, F-test and Scheffe dual difference test.

The results of the research showed that 1) the innovative leadership level of school administrators under Loei primary education service area office 2 as a whole and in all aspects is at a large level. The area with the highest average is ethical and accountable, followed by creating an atmosphere of promotion for innovative organizations. 2) the results of the comparison of innovative leadership of school administrators, classified by (1) gender as a whole, found that there was no difference. There was a statistically significant difference between creativity, risk management, and ethics and accountability at .05. (3) the overall and individual levels of education were statistically significant differences of .05 in terms of vision. Participation in work and teamwork atmospheric aspects ethics and accountability (4) overall and individual work experience were found to be statistically significant differences at the level of .05. Participation in work and teamwork ethics and accountability and the use

of information and communication technology were found to be statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Leadership, Innovative Leadership, School Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิต ในสถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเทคโนโลยีและการจัดการศึกษาของโลก ที่ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโลก รวมทั้งประเทศไทย ต้องปรับตัวและค้นหาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในรูปแบบใหม่ เพื่อเผชิญกับปัญหาจากโรคระบาดที่เป็นโจทย์สำคัญ ที่ต้องแก้ไข ในขณะที่ต้องพัฒนาประเทศสู่การแข่งขัน พัฒนาการศึกษาก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในช่วงเปลี่ยนแปลงนี้ การเรียนทางออนไลน์(on-line) เป็นทางเลือกหนึ่งที่หลายๆประเทศใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาด แต่การเรียนทางออนไลน์ (on-line) ในหลายพื้นที่ ส่งผลกระทบด้านความรู้แล้วยังเกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เนื่องจากนักเรียนที่ครอบครัวยากมีรายได้น้อยขาดเครื่องมือสื่อสารและบางพื้นที่สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่ทั่วถึง ทำให้ยากต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยระบบออนไลน์ จากปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นทำให้ กระทรวงศึกษาธิการมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการจัดการเรียนรู้ ในหลายรูปแบบมากขึ้น ตามบริบทของพื้นที่และความพร้อมของครอบครัวนักเรียน และสนับสนุนให้ครูและโรงเรียนใช้นวัตกรรมในการช่วยเหลือนักเรียน ด้วยเหตุผลเหล่านี้แต่ละเขตพื้นที่จึงพยายามหาวัตกรรมและวิธีการสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาการเรียนรู้นักเรียนและผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกการจัดการเรียนรู้ คือผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ดังที่ พันธุ์อาจ ชัยรัตน์ (2564) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางนวัตกรรมไว้ว่า ในการบริหารองค์การในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน นำมาซึ่งความเสี่ยง และโอกาส ดังนั้นองค์การต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน การพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่ต้องบูรณาการและขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งทำได้หลายรูปแบบตามบริบทขององค์กรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงเป็นความต้องการที่เร่งด่วนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม มีส่วนสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาในสถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 มีคุณภาพและมีความเสมอภาค เผชิญกับปัญหาจากโรคระบาด พัฒนาประเทศสู่การแข่งขัน พัฒนาการศึกษาก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยการผลักดันและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างและใช้นวัตกรรมการศึกษา โดยเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาสู่สถานศึกษา ทำให้ผู้ศึกษาสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยศึกษาองค์ประกอบและระดับของภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานในสถานการณ์การแพร่ระบาด มุ่งหวังเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้มีศักยภาพในการบริหารงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาด ของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ให้ประสบผลสำเร็จและเป็นข้อมูล แนวทางในการพัฒนา นำไปประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและจัดทำข้อเสนอแนะ ในการพัฒนา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่การสอนและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 159 คน ครู 1,520 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,679 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่การสอนและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียน และตำแหน่ง เก็บข้อมูลกับผู้บริหาร และครู โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยสอบถามตามองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จำนวน 7 ด้าน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ จากงานวิจัยที่สอดคล้องกัน จำนวน 14 ท่าน ได้ องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงาน เป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม 5) ด้านการ บริหารความเสี่ยง 6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมและตรวจสอบได้ 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือจากประธานกรรมการบริหารหลักสูตรประจำสาขาวิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 312 ฉบับ พร้อมทั้ง กำหนด วัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองที่สถานศึกษาและส่งผ่าน ทางช่องรับส่งเอกสารของแต่ละสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ข้อมูล กลับคืนมา 312 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลักษณะของข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามองค์ประกอบหลัก โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นรายชื่อและรายด้าน

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา ด้วยการทดสอบ ค่าที (t-test)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานด้วยการทดสอบ ค่าเอฟ (f-test) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD. = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.24$, $SD. = 0.88$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.16$, $SD. = 0.84$) ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.10$, $SD. = 0.84$)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง

2.2 จำแนกตามอายุพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านที่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในแต่ละด้านที่พบว่าแตกต่าง 3 คู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ได้ผลดังนี้

1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า อายุน้อยกว่า 35 ปี กับอายุ 35 - 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2) ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่าอายุน้อย กว่า 35 ปี กับอายุ 35 - 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3) ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ พบว่า อายุมากกว่า 45 ปี กับน้อยกว่า 35 - 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม และ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านอื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน รายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 7-15 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดและด้าน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 15 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด สำหรับด้านที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) จำนวน 5 ด้านได้ผลดังนี้

1) โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 7 ปี กับ ตั้งแต่ 7-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี กับน้อยกว่า 7 ปี ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 7 ปีกับตั้งแต่ 7-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี กับตั้งแต่ 7-15 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม พบว่า ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 7 ปีกับตั้งแต่ 7-15 ปี และ ตั้งแต่ 7-15 ปี กับมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4) ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้พบว่า ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 7 ปีกับตั้งแต่ 7-15 ปี และ ตั้งแต่ 7-15 ปี กับมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 7 ปีกับตั้งแต่ 7-15 ปี และมากกว่า 15 ปี กับ ตั้งแต่ 7-15 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1.ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เช่นการมีวินัยในการทำงาน รวมถึงการแสดงออกถึงความมีน้ำใจไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการสร้างความเข้าใจ กำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม อีกทั้งกระตุ้น โน้มน้าวบุคลากรให้เกิดความคิด ทักษะคิดอันดีในการคิดค้น เช่นมีการสร้างแรงจูงใจในการออกแบบนวัตกรรม อันนำไปสู่การสร้างและใช้นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ เวียงวืวรรณ์ ทำทูล และ ดร. วลลภา อารีรัตน์ (2557) ผลการอภิปรายระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติในระดับ “มาก” ทุกข้อ โดยด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เน้นผู้บริหารศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีธรรมมาภิบาลที่ดีสอดคล้องกับหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างวิสัยทัศน์สู่องค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรม เช่น มีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับ โครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ และเน้นการกระจายอำนาจ อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกำหนดเกณฑ์และมาตรฐาน การปฏิบัติงาน และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตามเกณฑ์และมาตรฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้อภิปรายผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การให้ความสำคัญกับค่านิยม อุดมการณ์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน โดยเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกสายงาน มีการกำกับ ติดตามการทำงานของบุคลากรในองค์กร เช่น มีการกำหนดขอบเขต มอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำปรึกษา และติดตามให้ความช่วยเหลือในการสร้างและใช้นวัตกรรมในโรงเรียนอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ ให้มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีม

1.3 การคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างความคิดเห็นนอกกรอบ อย่างสร้างสรรค์ ให้โอกาสบุคลากรมีอิสระทางความคิดในการคิดและสร้างนวัตกรรม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน ที่เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริม สนับสนุน แนะนำแนวทางต่อยอดความคิดให้กับบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมสู่การแก้ปัญหาและพัฒนางาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างเสมอภาค มีอิสระในการดำเนินงาน โดยการทำงานที่คำนึงถึงประโยชน์กับองค์กรและผู้เรียน เชื่อมโยงอย่างเหมาะสมกับงานด้านอื่น ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา กันถิ่น(2560) ได้อภิปรายผลการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมพบว่าระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ งานอย่างเป็นระบบ มีการเปิดโอกาสและให้อิสระให้บุคลากรได้คิดและวางแผนการทำงานของตนเองอย่าง สร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน

1.4 การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความเข้าใจ กำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม กระตุ้น โน้มน้าวบุคลากรให้เกิดความคิด ทักษะคิด อันดีในการคิดค้น เช่นมีการสร้างแรงจูงใจในการออกแบบนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างและใช้นวัตกรรม เห็น ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมและใช้นวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนางาน เช่น มีการประชุม วางแผนงาน ร่วมออกแบบนวัตกรรมและกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ อภิปรายผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ส่วนใหญ่สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุกๆ ฝ่าย

1.5 การบริหารความเสี่ยง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ หาแนวทางรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น อย่างเป็นระบบ ก่อน ลงมือปฏิบัติงาน และแสดงออกถึงการมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการ พัฒนานวัตกรรม เช่น รับผิดชอบต่อหน้าที่และรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้สรุปผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านบริหารความเสี่ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารศึกษาศาภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับ มากเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาผู้บริหารดำเนินการสร้างมาตรฐานการควบคุมความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ ในระดับมาก และผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับ มากเป็นอันดับต่ำสุด

1.6 การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ พบว่า โดยรวมมีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับด้านการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เช่นการมีวินัยในการ ทำงาน แสดงออกถึงความมีน้ำใจไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและ แสดงออกถึงการมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม เช่น รับผิดชอบต่อหน้าที่และรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญญา สายศิริสุข (2561) ผลการศึกษา พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 4 ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

1.7 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม และแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้อภิปรายผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ส่วนใหญ่มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา

2. อภิปรายผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีทักษะทางเทคโนโลยีและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อนำมาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและพัฒนานวัตกรรม ส่งผลให้ความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และ ด้านการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะการทำงานทั้งสามด้านนี้ ผู้บริหารอาจต้องฝึกอบรมพัฒนาตนเอง อีกทั้งอาจเป็นเพราะมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่งผลให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านดังกล่าว

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แตกต่างกันในการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า อายุน้อยกว่า 35 ปี กับ อายุ 35 - 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษายังขาด

ความเชี่ยวชาญทางด้านสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีจริยธรรม จึงส่งผลให้ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศ การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระดับการศึกษามีผลกับความคิดเห็น แตกต่างกันไปเนื่องจากการศึกษามีผลให้การพัฒนาความคิดและวิสัยทัศน์ของคนเปลี่ยนแปลงและแตกต่างกันออกไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำของครูในการบริหารสถานศึกษา

2.4 ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ด้าน

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 7-15 ปี เป็นครูที่เห็นความสำคัญของการมีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ก้าวพร้อมความเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารรุ่นเก่า เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 7-15 ปี เป็นครูที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในวัยที่พร้อมทั้งความรู้และประสบการณ์ ที่จะร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากร ส่งผลให้มีความคิดเห็นที่สูงกว่า

3) ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 7-15 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านคุณธรรม และการปฏิบัติหน้าที่ดี มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์โปร่งใส ส่งผลให้มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 7 ปี และมากกว่า 15 ปี

4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 7-15 ปี เป็นครูที่มีความรู้และมีประสบการณ์ทางด้านเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศต่างๆ ของโรงเรียนมาแล้วเป็นอย่างดี ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาในด้านนี้สูงกว่าช่วงอื่น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพ และบริบทขององค์กร มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อเคลื่อนไหวกิจกรรมการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์โดดเด่น

1.2 การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน สะท้อนผลการทำงานร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป

1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความคิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ วิธีการใหม่ แนวทางใหม่ในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงาน

1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควร มีการวิเคราะห์หาแนวทาง แก้ปัญหา ดูแล ติดตาม ประเมินและตรวจสอบ สะท้อนผลการทำงานร่วมกับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.6 ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีใจเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานและบุคลากรในองค์กร อย่างเสมอภาค ไม่เอินเอียง

1.7 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กรถ่ายทอดให้กับบุคลากรในหน่วยงานใด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านเทคโนโลยีการศึกษาและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัด สถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.3 ควรมีการศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

เอกสารอ้างอิง

บัลลังก์ โรหิตเสถียร.(2564).นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2565. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2564. จาก <https://moe360.blog/2021/06/30/education-management-policy>.

- พันธุ์อาจ ชัยรัตน์ (2564). **โลกที่ไม่คุ้นเคย กับ "อนาคตนวัตกรรมไทย"**.สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2565 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/tech/967045>.
- เวียงวิวรรณ ทำทูลและดร.วัลลภา อารีรัตน์ (2557).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การ
ขีดมรรณะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. **วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 37(3):31-38.
- ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง.(2563).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. **วารสาร
นวัตกรรมและวิจัยทางการศึกษา**, 4(3): 330-344.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์.(2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.วิทยานิพนธ์ การศึกษา
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี.(2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยา
เขตปฎุภจาศี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. วิทยานิพนธ์(ศษ.ม.).บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

**แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**
**The Development Guideline for Moral and Ethics of Students Schools under
Surin Primary Educational Service Area Office 3**

กิตติศักดิ์ จันทอง
กฤษณก ดวงชาตม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Kittisak Janthong
Kritkanok Duangchatom
Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University
E-mail: pongphop.p@rmu.ac.th

วันที่รับบทความ: 9 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 21 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 21 เมษายน 2566

Received: April 9, 2023; Revised: April 21, 2023; Accepted: April 21, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน กลุ่มเป้าหมาย คือ สถานศึกษาศึกษาดูงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีระเบียบวินัย ด้านความเสียสละ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความอดทน อดกลั้น และด้านความพอเพียงตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปแนวทางการพัฒนา 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสถานศึกษา และต่อสังคม 2) การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของโรงเรียน 3) ความร่วมมือหรือการช่วยเหลือทำงานของ

โรงเรียน 4) ปลุกฝังการทำงานหาเลี้ยงชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 5) ความเพียรพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน และ 6) การออมทรัพย์ และมีผลการประเมินแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, คุณธรรมจริยธรรมนักเรียน

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current state, desirable state and need assessment for moral and ethics of students schools under Surin primary educational service area office 3. 2) study development guideline for moral and ethics of students schools under Surin primary educational service area office 3. The research process was divided to 2 phases: Phase 1 ; study the current state, desirable state and need assessment for moral and ethics of students schools. The sample group used in the research was administrators and teachers, 322 people. The research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. Phase 2; to study development guideline for moral and ethics of students schools. The target groups include 2 school for visiting best practices and 5 experts. The research instrument were interview form and assessment form for assess suitability possibility of guideline. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation.

The research results were found that

1. The current state in overall was high average and the desirable state in overall was in the highest level. The need analysis for school management rank from high to low level was 1) responsibility 2) discipline 3) sacrifice 4) honesty 5) tolerance 6) sufficiency

2. Development guideline for moral and ethics of students schools, Include, 1) Responsibility towards oneself, family, education and society 2) practice for school rules 3) cooperation or helping school work 4) honesty in work 5) effort in work 6) savings.

Keyword : Development guideline, Moral and ethics of students schools

บทนำ

การเรียนการสอนในระบบการศึกษาไทยมีการสร้างคุณธรรมให้ผู้เรียนมาโดยตลอด ในยุคสมัยที่วัดและพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการศึกษาเล่าเรียน พระไตรปิฎกและนิทานชาดกเป็นส่วนหนึ่งของบทเรียน

เมื่อมีการจัดรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวทางตะวันตกเป็นครั้งแรกในสมัยรัชกาลที่ 5 การสอนศีลธรรม จริยธรรมก็ยังคงเป็นเรื่องสำคัญต่อมาอีกหลายสิบปี จนมีการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ๆ ที่เน้นความรู้ทางวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้สูง สามารถเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาได้ในหลายประเทศ เรื่องจริยธรรมได้กลายเป็น ส่วนหนึ่งของ Civic Education การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง ที่บางประเทศสร้างหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มี อายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป แต่เมื่อไม่นานมานี้เรื่องของศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมได้ถูกหยิบยกมาให้ความสนใจใหม่ โดยเฉพาะในเด็กเล็ก ซึ่งเป็นวัยที่สมควรจะเรียนรู้เรื่องนี้ อย่างไรก็ตาม การเรียนการสอนเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมนั้นจะต้องมีรูปแบบที่เหมาะสมกับความเป็นเด็ก คือไม่น่าเบื่อ เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ เห็น ตัวอย่างจริงเด็ก ๆ ได้คิดตามและมีปฏิสัมพันธ์กับบทเรียน และมีความสุขสนุกสนานในการเรียนและบทเรียน ไม่ว่าจะอาจารย์ทุกท่านจะเคยมีประสบการณ์ตามรูปแบบและวิธีการเหล่านั้นมาแล้วเมื่อครั้งยังเป็นเด็กหรือไม่ก็ ตาม สถาบันนโยบายศึกษาพร้อมจะชักชวนท่านให้ย้อนความหลังกลับไปว่า ถ้าเราเป็นเด็กเราจะชอบอย่างไร แล้วจึงค่อยกลับมาเป็นครูใหม่เพื่อที่จะคิดว่า ถ้าเราเป็นครูเราจะสอนอย่างไรให้เด็กชอบ คุณสมบัติด้าน คุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม แม้ไม่ใช่ตัววัดที่จะทำให้นักเรียนสอบผ่านในแต่ละชั้นเรียนเพื่อมุ่งสู่การศึกษาใน ระดับที่สูงขึ้น แต่เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดในชีวิตที่จะทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในความเป็นมนุษย์ และเป็น เรื่องที่น่ายินดียิ่งที่นักจิตวิทยา นักการศึกษา พิสูจน์แล้วว่าอีคิวและเอ็มคิวนั้นสามารถจะปลูกฝังและพัฒนาได้ คนที่มีเอ็มคิวสูงจะเป็นคนที่รู้จักผิดชอบชั่วดี เป็นคนซื่อสัตย์สุจริต สามารถควบคุมตนเองไม่ให้ทำผิด มีความอดทนและยอมรับในการกระทำของผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาค มีเมตตา มีน้ำใจ เข้าใจใน ความรู้สึกของผู้อื่น ยุติธรรม เทียงธรรม (ยศวดี บุญเกียรติ, 2556)

การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับนักเรียน นั้นเพราะสถานการณ์บ้านเมืองของประเทศไทยในปัจจุบันนี้น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตทาง เศรษฐกิจ ปัญหาความเสื่อมถอยในด้านคุณธรรม จริยธรรมของคน ภาพที่เห็นชัดเจนและเป็นข่าวอยู่ทุกวัน ก็ คือ การทุจริตคอร์รัปชัน การก่ออาชญากรรม การเสพและการค้ายาเสพติด ซึ่งแพร่ระบาดในกลุ่มเยาวชนไทย ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา รวมถึงการแต่งกายล่อแหลมที่เป็นมูลเหตุก่อให้เกิดอาชญากรรมทาง เพศ การขายบริการทางเพศ การทะเลาะวิวาททั้งภายในสถาบันเดียวกันและต่างสถาบัน เหล่านี้เป็นต้น ปัญหา ที่เกิดขึ้นในกลุ่มของเยาวชนดังกล่าว ทุกคนต่างลงความเห็นตรงกันว่าเยาวชนไทยของเราขาดการปลูกฝังใน ด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างยั่งยืน คือ ไม่เกิดผลที่ถาวรในขณะที่สังคมไทยต้องการเห็นภาพการพัฒนา เยาวชนไทยด้วยการศึกษา ไปสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญา มีความรู้และ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังกล่าวนี้อัน เป็นผลโดยตรงมาจากรื่องของการปลูกฝังทางด้านคุณธรรม จริยธรรมนั่นเอง (สำนักข่าวเด็กและเยาวชน, 2558)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาเยาวชนในแง่ของการพัฒนาเจตคติ การสร้าง คุณธรรมจริยธรรมซึ่งปรากฏอยู่

ในความหมายของการศึกษาเอาไว้ในมาตรา 4 วรรคแรกว่า “การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อ ความเจริญงอกงามของบุคลากรและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทาง วัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจาก การจัด สภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต” (สุวัฒน์ กอไพศาล, 2552) การ แสดงเจตนารมณ์ของความเจริญงอกงาม ในที่นี้หมายถึงการพัฒนาเจตคติเพื่อสร้างคุณธรรมจริยธรรม ทั้งใน ฐานะที่เป็นจุดมุ่งหมายที่ต้องการและกระบวนการจัดการศึกษาต้องใช้กระบวนการที่จะนำพาหรือพัฒนา ผู้เรียนสู่ การเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมไปพร้อม ๆ กับการเป็นผู้มีความรู้ ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัด การศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดแก่ผู้เรียน ปัญหาสังคมดังกล่าวได้ทวี ความรุนแรงและมีความหลากหลายมากขึ้น สาเหตุปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมาจากสภาพแวดล้อมและความ เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไร้พรมแดนในแนวทางโลกาภิวัตน์ ซึ่งต่างมุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ทำให้คนให้ความสำคัญต่อวัตถุมากขึ้นที่เรียกกันว่า สังคมบริโภคนิยม ก่อให้เกิดปัญหาด้านพฤติกรรมโดยเฉพาะเยาวชนอันเนื่องจากการขาดการอบรมขัดเกลา ทางด้านจิตใจ และในบางกรณีก็ถูกละเลยโดยครอบครัวและสถานศึกษาในการปลูกฝังศีลธรรมและจริยธรรม จนทำให้เด็กขาดจิตสำนึกต่อหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบชั่วดี ขาดการใช้สติพิจารณาไตร่ตรองและแสดงออกมา เป็นพฤติกรรมภายนอกที่ไม่เหมาะสม

จากสภาพปัญหาของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของเยาวชนและความจำเป็นที่สถานศึกษาต้อง ทำหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของประเทศดังกล่าว ข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนที่นอกจากจะมีหน้าที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือรายวิชาที่ รับผิดชอบแล้ว สิ่งสำคัญที่ครูทุกคนต้องปฏิบัติ คือ การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี นั่นก็ หมายถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนที่จำเป็นอย่างยิ่งมณการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึง ได้ศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูล สารสนเทศ รวมทั้งแนวทางที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ในการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร จำนวน 2,406 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 250 คน และครู จำนวน 2,656 คน ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan (1970) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 152 คน 2) ครู จำนวน 170 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

เนื้อหาการวิจัย

องค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านความมีระเบียบวินัย 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) ด้านความเสียสละ 5) ด้านความอดทนอดกลั้น และ 6) ด้านความพอเพียง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้
2. นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ปกครอง ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 ชุด
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปจัดกระทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างและเป็นสูตรที่สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับปรุงสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบัน แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI_{Modified} โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในการวิจัยระยะต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

1. สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน จำนวน 3 แห่ง พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูผู้สอนจำนวน 2 คน

เนื้อหาการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน และหนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

2. นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการวิจัยระยะที่ 1 โดยนำข้อที่มีผลความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบมากำหนดเป็นประเด็นศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากนั้นสร้างแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ พิจารณา และให้ข้อเสนอแนะ

3. ดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นสรุปผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปผลดังนี้

ตาราง 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวม

แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมีระเบียบวินัย	3.36	0.78	ปานกลาง	4.51	0.61	มาก

แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.24	0.68	ปานกลาง	4.68	0.49	มาก
3. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.00	0.67	มาก	4.40	0.60	มาก
4. ด้านความเสียสละ	3.71	0.57	ปานกลาง	4.26	0.72	มาก
5. ด้านความอดทน อดกลั้น	4.10	0.81	มาก	4.50	0.63	มาก
6. ด้านความพอเพียง	4.23	0.81	มาก	4.56	0.53	มาก
โดยรวม	3.77	0.72	ปานกลาง	4.48	0.60	มาก

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความพอเพียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ด้านความพอเพียง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความเสียสละ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ด้านความมีระเบียบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) ด้านความพอเพียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ด้านความมีระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) ด้านความมีระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) และด้านความเสียสละ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวม

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม นักเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	PNI (modified)	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. ด้านความมีระเบียบวินัย	3.36	4.51	0.34	2

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม นักเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	PNI (modified)	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.24	4.68	0.45	1
3. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.00	4.48	0.12	4
4. ด้านความเสียสละ	3.70	4.26	0.15	3
5. ด้านความอดทน อดกลั้น	4.11	4.50	0.09	5
6. ด้านความพอเพียง	4.23	4.56	0.08	6

ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($PNI_{Modified} = .45$) ด้านความมีระเบียบวินัย ($PNI_{Modified} = .34$) ด้านความเสียสละ ($PNI_{Modified} = .15$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($PNI_{Modified} = .12$) ด้านความอดทน อดกลั้น ($PNI_{Modified} = .09$) และด้านความพอเพียง ($PNI_{Modified} = .08$) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปผลดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบ แนวทาง คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสถานศึกษาและต่อสังคม 2) ด้านความมีระเบียบวินัย แนวทาง คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของโรงเรียน 3) ด้านความเสียสละ แนวทาง คือ ความร่วมมือหรือการช่วยเหลือทำงานของโรงเรียน 4) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต แนวทาง คือ ปฏิบัติการทำงานหาเลี้ยงชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 5) ด้านความอดทน อดกลั้น แนวทาง คือ ความเพียรพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน และ 6) ด้านความพอเพียง แนวทาง คือ การออมทรัพย์

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปโดยรวมสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในยุคปัจจุบันสังคมไทยในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ทำให้เกิดภาวะสับสนในวิถีชีวิต ค่านิยมและภูมิคุ้มกันทางสังคมลดลงละเลยศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อเด็ก เยาวชนนักเรียน นักศึกษา ให้หลงผิดและมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนก็ยากยิ่งขึ้นเนื่องจากสาเหตุและ

2. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปผลดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบ แนวทาง คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสถานศึกษาและต่อสังคม 2) ด้านความมีระเบียบวินัย แนวทาง คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของ

โรงเรียน 3) ด้านความเสียสละ แนวทาง คือ ความร่วมมือหรือการช่วยเหลือทำงานของโรงเรียน 4) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต แนวทาง คือ ปลุกฝังการทำงานหาเลี้ยงชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 5) ด้านความอดทน อดกลั้น แนวทาง คือ ความเพียรพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน และ 6) ด้านความพอเพียง แนวทาง คือ การออมทรัพย์ ซึ่งสามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ แนวทาง คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสถานศึกษาและต่อสังคมสอดคล้องกับดวงเดือน พันธุนาวิน (2550) ที่กล่าวว่าความรับผิดชอบเป็นลักษณะสำคัญของความเป็นพลเมืองดี ช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นและสงบสุข ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา และความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ ความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศอีกด้วย และ ถ้าบุคคลในสังคมมีความรับผิดชอบจะส่งผล คือ 1) คนที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันเวลา 2) คนที่มีความรับผิดชอบเป็นที่นับถือ ได้รับยกย่องสรรเสริญ และเป็นคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม 3) คนที่มีความรับผิดชอบ เป็นสิ่งเกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎ จริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องการบังคับจากผู้อื่น 4) ทำให้เกิดความก้าวหน้า สงบสุขเรียบร้อยในสังคม

ด้านความมีระเบียบวินัย แนวทาง คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของโรงเรียน สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561 ก) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า การเสริมสร้างวินัยจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ อันจะเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของคนไทยตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มีเป้าหมายต้องขับเคลื่อนให้คนไทยมีศักยภาพในการร่วมกัน พัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทสังคมศตวรรษที่ 21 กล่าวโดยสรุปความมีวินัยถือเป็นจริยธรรมที่นำพาให้บุคคลต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การที่คนมีวินัยคือการกระทำตามกรอบ ตามกฎ กติกา ตามกฎหมายรวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ซึ่งเมื่อประพฤติตามแล้วย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้นได้ และการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับที่โรงเรียนซึ่งครูและนักเรียนบัญญัติขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้นักเรียนควบคุมความประพฤติของตนเอง และเป็นแนวทางให้ครูได้ใช้ควบคุมนักเรียนให้ปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ มีจุดมุ่งหมายที่จะให้นักเรียนมีวินัยในตนเอง ควบคุมตนเองจากภายในมากกว่าที่จะใช้กฎระเบียบ หรือสิ่งแวดล้อมเป็นตัวบังคับความประพฤติ

ด้านความเสียสละ แนวทาง คือ ความร่วมมือหรือการช่วยเหลือทำงานของโรงเรียน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561 ข) ที่กล่าวว่า การสร้างวินัยด้านการมีจิตอาสา เสียสละ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น การช่วยเหลือผู้อื่นที่ทำงาน ไม่นิ่งดูตาย ช่วยเหลืองานสาธารณประโยชน์ ให้แก่เยาวชนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการวางพื้นฐานการมีวินัยที่เป็นฐานในการดำรงชีวิตในสังคม สถานศึกษาจะต้องมีการออกแบบการสร้างวินัยให้นักเรียนได้อย่าง หลากหลาย มีความเหมาะสมกับพัฒนาการของนักเรียน สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย สามารถ เสริมสร้างวินัยได้ทั้งในรูปแบบการบูรณาการ

ในกลุ่มสาระวิชาและในกิจกรรมพัฒนานักเรียน กิจกรรม ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้หรือสาระเพิ่มเติม และใน ส่วนของบทบาทของผู้เรียนในการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยตนเองด้านการมีจิตอาสา เสียสละ เห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น มีดังนี้ 1) มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยในสถานศึกษาด้านการมีจิตอาสา เสียสละ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) ร่วมออกแบบกิจกรรมการพัฒนาวิสัยในสถานศึกษาด้านการมีจิตอาสา เสียสละ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3) ช่วยกัน ดูแลเพื่อนนักเรียนในสถานศึกษาให้มีพฤติกรรมการมีวิสัยด้านการมีจิตอาสา เสียสละ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น 4) พัฒนาตนเองวิสัยด้านการมีจิตอาสา เสียสละ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น 5) มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาวิสัยใน สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสา เสียสละ เห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น 6) ร่วมมือกับครูผู้บริหารในการพัฒนาวิสัยใน สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสา เสียสละ เห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น 7) ร่วมประเมินพฤติกรรมการมีวิสัยในสถานศึกษา ด้านการมีจิตอาสา เสียสละ เห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น 8) บันทึกเรื่องราวด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต แนวทาง คือ ปลุกฝังการทำงานหาเลี้ยงชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในสังคมไทยที่ทุกวันเราจะเห็นได้ว่าในทุกสังคมมีการทุจริตและการขาดความ ซื่อสัตย์เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในหมู่นักเรียนนักศึกษา การปลุกฝังให้เยาวชนของชาติเห็นความสำคัญของเรื่อง ความซื่อสัตย์จึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกล้านรงค์ จันทิก (2557) ที่กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นคุณธรรมที่ทุกคนต้องยึดถือเป็นหลักในการดำรงตนเพื่อสร้างสรรค์สังคมให้มีความมีวัฒนธรรมที่ดีงาม และ การที่จะให้เยาวชนมีคุณธรรมอย่างพึงประสงค์ได้ก็จำเป็นต้องอาศัยวิธีการหรือกลยุทธ์ที่ละเอียดอ่อนในการ สอดแทรกและปลุกฝังแนวคิดในการปลุกฝังทัศนคติให้กับเยาวชนอย่างจริงจัง และ ต้องปลุกฝังให้ลึกเข้าไปใน จิตใจ เพราะการสร้างค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่การสร้างสังคม โปร่งใส ปราศจากทุจริตคอร์รัปชัน

ด้านความอดทน อดกลั้น แนวทาง คือ ความเพียรพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561 ก) ที่กล่าวถึง การส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้มีความอดทน อด กลั้น โดยให้นักเรียนมีลักษณะที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อการศึกษาเล่าเรียนและการ เป็นอยู่ของตนเอง ตลอดจนสังคมอย่าง เต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จตามความมุ่งหมายใน เวลาที่กำหนด ตลอดจนยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

ด้านความพอเพียง แนวทาง คือ การออมทรัพย์ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (2561 ก) ที่กล่าวว่าความประหยัดถือเป็น คุณธรรมที่จำเป็นเนื่องจากปัจจุบันประชากรในชาติต่าง ต้อง ดิ้นรน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตและฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ดังนั้นต้องอาศัยความประหยัดเป็นจุดเริ่มต้นใน การสร้าง ฐานะเพื่อไม่ให้นักเรียนหันไปสร้างความร่ำรวยโดยวิธีการ ทุจริตหรือทำในสิ่งที่ผิดกฎหมายและ ศีลธรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ซึ่งจะเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาทุกระดับได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน

1.2 ผลจากการศึกษาที่สรุปว่าคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านความรับผิดชอบ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในบริหารจัดการสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียน ควรตระหนักถึงและค้นหาวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านความรับผิดชอบ โดยการร่วมมือกับทุกภาคส่วนและวิธีการที่หลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาพบว่าคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านความรับผิดชอบ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านความรับผิดชอบ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนด้านความรับผิดชอบในระดับชั้นต่าง ๆ เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่

3) พุทธศักราช 2561. กรุงเทพฯ : ศุภสภา.

กล้านรงค์ จันทิก. (2557). การสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตแก่เด็กและเยาวชน.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2550). ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน. กรุงเทพฯ: ส่งเสริมการศึกษาและจริยธรรม.

ยศวดี บุญเกียรติ. (2543). เมืองและชุมชน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิวัฒน์ ตู้อำนาจ, สาริศา เจนเขว่า และสุนทร โคตรบรรเทา. (2562). การสร้างวินัยในสถานศึกษา. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ.2562 “สังคมผู้สูงวัย: โอกาสและความท้าทายของอุดมศึกษา”.

สุวัฒน์ กอไพศาล. (2552). ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2565 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/256382>.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักข่าวเด็กและเยาวชน. (2558). ปัญหาพฤติกรรมในเด็กและเยาวชน ส่งผลให้ความเป็นไทยเริ่มเสื่อมสลาย. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2565 จาก

https://http://www.acu.ac.th/html_edu/cgibin/acu/main_php/print_informed.php?id_count_inform=2742

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (2564). แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2564. สุรินทร์: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561 ก). การวิจัยและพัฒนารูปแบบ กลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561 ข). การวิจัยและพัฒนารูปแบบ กลไกการเสริมสร้างวินัยนักเรียนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีจิตอาสา เสียสละ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

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

การศึกษาการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่
“โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่หมู่บ้านดงมะหรี
ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร

A study to drive the development of model areas to improve the quality of life
According to the new theory applied to the “Khok Nong Na Model” at the household
level in the area of Dong Maree Village, Kho Wang Subdistrict,
Kho Wang District, Yasothon Province

วิชุน แสงโทโพธิ์

บุญมี ชนะกิจ

สมใจ สรสิทธิ์

พระครูปริยัติวรเมธี

วิชัย ศรีสะเกษ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด

Wichoon Saengthopho

Boonme Chanakit

Somjai Sorasit

Prakrupariyatworameti

Wichai Sisaket

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Roi Et Monks College

Email: 6317404076@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ: 20 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 30 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 16 เมษายน 2566

Received: March 20, 2023; Revised: March 30, 2023; Accepted: April 16, 2023

บทคัดย่อ

ท่ามกลางวิกฤตโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยการจัดทำโครงการที่ประยุกต์การใช้ศาสตร์พระราชและ น้อมนำเอาแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่ทรงพระราชทานไว้ในกรแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิด งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ระดับครัวเรือนพื้นที่หมู่บ้านดงมะหรี ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร 2) เพื่อพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่หมู่บ้านดงมะหรี ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่หมู่บ้านดงมะหรี ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีแหล่งข้อมูลคือ กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นครัวเรือนต้นแบบที่ผ่านการ

ฝึกอบรมตามโครงการพัฒนา พื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ประจำปี 2565 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ของครัวเรือนในพื้นที่ อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ด้านทุนความรู้ ด้านทุนพื้นที่และธรรมชาติ ด้านทุนทางเศรษฐกิจ ด้านทุนทางสังคม ด้านทุนโครงสร้างพื้นฐาน และด้าน ทุนทางวัฒนธรรม ส่วนปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติการทำงานบูรณาการร่วมกัน ทั้ง 7 ภาควิชา การนำหลักเกษตรทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนพื้นที่และปัจจัยด้านสภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ 2) การพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ของครัวเรือน ในพื้นที่อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร พื้นที่เดิมได้ดำเนินการทำการเกษตรทฤษฎีใหม่อยู่ก่อนแล้ว บนพื้นที่ 10 ไร่ หลังจากที่ครัวเรือนต้นแบบ สมัครเข้าร่วมโครงการได้มีการพัฒนาต่อยอดจากเกษตรทฤษฎีใหม่ สู่ โคก หนอง นา โมเดล ตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการบริหารจัดการน้ำ บริหารจัดการพื้นที่ด้วยการทำพื้นที่ทางการเกษตร และ 3) รูปแบบการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนในพื้นที่อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย การมีทุนความรู้ ทุนพื้นที่และธรรมชาติ ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม ทุนโครงสร้างพื้นฐาน และทุนทางวัฒนธรรม การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติประยุกต์หลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” การทำงานบูรณาการร่วมกัน ทั้ง 7 ภาควิชาการบริหาร จัดการพื้นที่ให้เป็นศูนย์เรียนรู้ และการพัฒนาการผลิต และการตลาดสำหรับจัดจำหน่ายผลผลิต

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต, หลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์, โคกหนองนาโมเดล

Abstract

In the midst of the global crisis that is changing rapidly by organizing projects that apply the use of His Majesty's wisdom and Introduce development concepts and theories from His Majesty's initiatives to solve economic, social and environmental problems. The objectives of this research were 1) to analyze factors affecting quality of life development according to the new theory. 2) to develop a model area for quality-of-life development according to the new theory applied to the "Khok Nong Na Model" at the household level in Dong Maree Village, Kho Wang Sub-district, Kho Wang District, Yasothon Province. 3) To present a prototype area development model for improving the quality of life according to the new theory applied to the "Khok Nong Na Model" at the household level in the area of Dong Maree

Village, Kho Wang Sub-district, Kho Wang District, Yasothon Province as qualitative research. The source of information is target group which is a model household that has been trained according to the development project A model area for improving the quality of life according to new theories applied to the "Khok Nong Na Model" of the year 2022 by the Department of Community Development. The research tools were in-depth interview Content Analysis The results of the research revealed that 1) Factors affecting quality of life development according to the new theory of households in Kho Wang District, Yasothon Province divided into internal factors. and external factors the internal factors consist of knowledge capital. Area capital and nature economic capital social capital Infrastructure capital and cultural capital as for the external factors, it consists of applying the philosophy of sufficiency economy to The practice of working together with the integration of all 7 parties. The application of the new theory of agriculture applied to the "Kok Nong Na Model". Flexibility in changing the area. 2) The development of model areas to improve the quality of life according to the new theory of households. In the area of Kho Wang District, Yasothon Province, the original area has already been implemented in the New Theory farming on an area of 10 rai. Applying for participation in the project has been further developed from New Theory Agriculture to Khok Nong Na Model according to the sufficiency economy guideline. with water management Manage the area by making agricultural land. And 3) a model to drive the model area development project to improve the quality of life according to the new theory applied to the "Kok Nong Na Model" at the household level in the area. Kho Wang District, Yasothon Province, consisting of knowledge capital space capital and nature Economic capital, social capital, infrastructure capital and cultural capital introducing the philosophy of sufficiency economy into practice, applying new theories to the “Kok Nong Na Model”, working together with the integration of the 7 administrative alliances. manage the area to be a learning center and development of production and marketing for distribution of produce.

Keywords: Quality of Life Development, Applied New Theory, Khok Nong Na Model

บทนำ

ด้วยสถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับผลกระทบจากวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ซึ่งส่งผลกระทบไปถึงปัญหาทางด้าน เศรษฐกิจ ด้านการ

สาธารณสุข ด้านการคมนาคมและอื่นๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาทางสังคมขนาดหนักไปทั่วโลก อีกทั้งวิกฤตด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งเรื่องภัยแล้ง และน้ำท่วมที่คาดว่าจะรุนแรงขึ้น ซึ่งจะสร้างความเสียหายต่อชีวิตและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ทำให้เศรษฐกิจฐานราก (Local Economy) ของประเทศเกิดความเสียหาย เพิ่มปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมตลอดจนระบบการผลิตทางการเกษตรที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับความมั่นคงทางด้านอาหารและน้ำ ขณะที่ระบบนิเวศต่าง ๆ มีแนวโน้มเสื่อมโทรมลง และมีแนวโน้มที่สูญเสียความสามารถในการรองรับความต้องการของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทางออกของประเทศไทยในการรอดพ้นวิกฤต และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้ถูกกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 และนโยบาย รัฐบาลที่จะสืบสาน รักษา ต่อยอดศาสตร์พระราชาและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นหลักสำคัญในการบำบัดทุกข์ และบำรุงสุขให้ประชาชน และพัฒนา ประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร (มูลนิธิชัยพัฒนา, ออนไลน์) รวมทั้ง ส่งเสริมการเรียนรู้หลักการทรงงาน การนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาประเทศ เพื่อประโยชน์ในวงกว้าง รวมทั้งเผยแพร่ ศาสตร์พระราชา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่เวทีโลกเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน กระทรวงมหาดไทย มอบหมายให้กรมการพัฒนาชุมชน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลัก ในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยการ พัฒนาคนให้พึ่งตนเอง มีความเป็นเจ้าของ และบริหารจัดการโดยชุมชน พัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนให้มีวิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเป็นสังคม “อยู่เย็น เป็นสุข” โดยกรมการพัฒนาชุมชน ร่วมกับมูลนิธิสิริธรรมธรรมาชาติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และภาคี เครือข่ายต่างๆ ทั้ง 7 ภาคี ได้น้อมนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ตามกลไกการขับเคลื่อนสืบสานศาสตร์ พระราชาเพื่อการปฏิรูปประเทศ โดยใช้หมู่บ้านเป็นฐานของการพัฒนา มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันให้ทุกครัวเรือน และ พัฒนาคน ให้มีความรู้ และปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีอาชีพ สร้างรายได้ ท่ามกลางวิกฤต โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยการจัดทำโครงการที่ประยุกต์การใช้ศาสตร์พระราชาและ น้อมนำเอา แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริกว่า 40 ทฤษฎี ที่ทรงพระราชทาน ไว้ในการ แก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (กรมการพัฒนาชุมชน, 2563)

สำหรับพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวมกระทั่งจังหวัดยโสธร นับว่าเป็นพื้นที่ที่ต้องได้รับการพัฒนา น้อมนำเอาศาสตร์พระราชามาประยุกต์กับแนวคิดการพัฒนาพื้นที่ และการออกแบบเชิงภูมิสังคมไทย เพื่อการ พึ่งตนเองและรองรับภัยพิบัติในรูปแบบ “โคก หนอง นา โมเดล” สร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมกับ หมู่บ้านในภูมิสังคมต่าง ๆ ผ่านการทำงานในรูปแบบการจ้างงาน และการร่วมกันลงแรง ด้วยการสนับสนุน วัสดุพื้นฐานและงบประมาณ พร้อมบูรณาการการทำงานจากภาคีภาคส่วนต่างๆ เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ ให้กับครัวเรือน และชุมชนที่เข้าร่วมโครงการในระดับพื้นฐาน ดำเนินการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบ

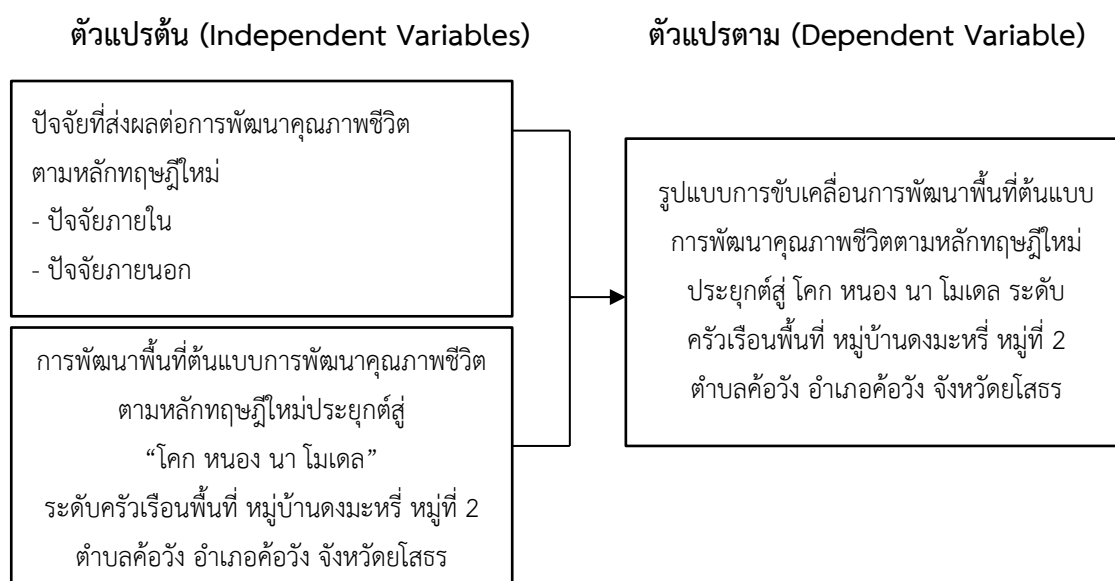
การพัฒนาคุณภาพชีวิต นางสาวณัฐ ชันเงิน บ้านเลขที่ 103 หมู่ที่ 2 หมู่บ้านดงมะหรี ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร

การวิจัยในครั้งนี้เป็นกรณีศึกษาในรูปแบบการดำเนินการ โคก หนอง นา โมเดลในชุมชนบ้านดงมะหรี เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ระดับครัวเรือน เพื่อพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือน ตลอดทั้งเพื่อนำเสนอรูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่หมู่บ้านดงมะหรี ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร ในอันที่จะใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ระดับครัวเรือนพื้นที่หมู่บ้านดงมะหรี ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร
2. เพื่อพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่หมู่บ้านดงมะหรี ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่หมู่บ้านดงมะหรี ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้คำตอบการวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) มาทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่

แหล่งข้อมูล

ศึกษากรณี รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่หมู่บ้านดงมะหรี หมู่ที่ 2 ตำบลอวัง อำเภอดงมะหรี จังหวัดยโสธร โดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมเพิ่มทักษะระยะสั้น การพัฒนากิจกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง คณะผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการจัดเก็บข้อมูล คือ ครัวเรือนต้นแบบ หมู่บ้าน ดงมะหรี หมู่ที่ 2 ต.อวัง อ.อวัง จ.ยโสธร จำนวน 1 ครัวเรือน ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นครัวเรือนต้นแบบที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” โดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้นำความรู้ไปปรับใช้ในพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรม

2. เป็นศูนย์เรียนรู้ และมีผู้เข้ามาศึกษาดูงานได้ เป็นผู้ให้คำตอบสำคัญในการสัมภาษณ์ เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมีเครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่ง โครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นคำถามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

คำถามที่ 1. ท่านมีจุดเริ่มต้นในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตาม หลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” อย่างไรบ้าง มีขั้นตอนวิธีการอย่างไร

คำถามที่ 2. ท่านมีรูปแบบในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตาม หลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” อย่างไรบ้าง โดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้ อย่างไรบ้าง

คำถามที่ 3. ท่านมีหลักคิดในการขับเคลื่อนงานอย่างไร เช่น ทศนคติในการทำงาน ทักษะความรู้ ทุน ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ (ทุนที่เป็นตัวเงิน และทุนที่ไม่เป็นตัวเงิน)

คำถามที่ 4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตาม หลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” อย่างไรบ้าง ให้ประสบผลสำเร็จ

คำถามที่ 5. ท่านมีเครือข่ายใดเข้าร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนา คุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” และเข้าร่วมพัฒนาอย่างไรบ้าง

คำถามที่ 6. ท่านคิดว่าควรมีหน่วยงานใดเข้ามาช่วยพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนา คุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” และเข้ามาช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง

คำถามที่ 7. จากการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ท่านค้นพบเทคนิค วิธีการอย่างไรบ้างที่ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้ประสบผลสำเร็จ

คำถามที่ 8. เมื่อท่านเจอปัญหาในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหายังไง และท่านเกิดความรู้ใหม่อย่างไร บ้าง

คำถามที่ 9. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ในระดับครัวเรือนให้ประสบผลสำเร็จ คืออะไร

คำถามที่ 10. ท่านมีข้อเสนอแนะรูปแบบในการขับเคลื่อน โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ให้ประสบผลสำเร็จอย่างไรบ้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือราชการถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ณ พื้นที่ครัวเรือนต้นแบบ
3. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ และดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview) โดยนำคำตอบที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก มาสรุปประเด็นโดยวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) และทำการเรียบเรียงและจัดแยกตามแต่ละประเด็นที่เก็บรวบรวมได้ จากนั้น ได้ทำการสรุปข้อมูลในแต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและ ปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนา คุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่หมู่บ้านดงมะหรี ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ของครัวเรือนในพื้นที่ อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร แบ่งเป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ด้านทุนความรู้ ด้านทุนพื้นที่และธรรมชาติ ด้านทุนทางเศรษฐกิจ ด้านทุนทางสังคม ด้านทุนโครงสร้างพื้นฐาน และด้าน ทุนทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ครัวเรือนต้นแบบมีอยู่ จึงส่งผลให้อำนาจต่อการพัฒนาพื้นที่ ต้นแบบ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาพื้นที่อย่างรวดเร็ว การดำเนินวิถีชีวิตพึ่งตนเอง ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง และ

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติการทำงานบูรณาการร่วมกัน ทั้ง 7 ภาคี การนำหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนพื้นที่ และปัจจัยด้านสภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ซึ่งเป็นปัจจัย ภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบที่ส่งผลให้เกิดเป็นปัจจัยหนุนเสริม ผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ

2.การพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ของครัวเรือน ในพื้นที่อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร พื้นที่เดิมได้ดำเนินการทำการเกษตรทฤษฎีใหม่อยู่ก่อนแล้ว บนพื้นที่ 10 ไร่ โดยการทำนาปีปลูกข้าวเพียงอย่างเดียว และใช้สารเคมีในการทำการเกษตร หลังฤดูเก็บเกี่ยว ก็ปล่อยพื้นที่ว่าง ทำให้ดินมีสภาพเสื่อมโทรม เลี้ยงปลาในแปลงนา เลี้ยงกบ เลี้ยงไก่ไข่ เลี้ยงเป็ด ปลูกไม้ ยืนต้น ไม้ล้มลุก หลังจากที่ครัวเรือนต้นแบบ สมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนา คุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ของกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 1 ไร่ ได้มีการพัฒนาต่อยอดจากเกษตรทฤษฎีใหม่ สู่ โคก หนอง นา โมเดล ตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการบริหารจัดการน้ำ บริหารจัดการพื้นที่ด้วยการทำพื้นที่ทางการเกษตรที่ หลากหลายขึ้น ด้วยการปลูกพืชผสมผสานบนพื้นที่ ทั้งไม้ยืนต้น ไม้ผล พืชสมุนไพร ผักสวนครัว แปลง นาอินทรีย์ เลี้ยงปลาทางธรรมชาติหลากหลายชนิดเพิ่มขึ้น โดยไม่ปล่อยให้พื้นที่ว่างเปล่า ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ที่ ผลิตขึ้นเองแทนปุ๋ยเคมี ต่อมาได้จัดกิจกรรมเอามื้อสามัคคี และกิจกรรมจิตอาสาพระราชทาน บูรณาการ การพัฒนาพื้นที่ร่วมกับภาคี เครือข่ายภายในชุมชน พัฒนาต่อยอดเป็นศูนย์เรียนรู้ชื่อ ศูนย์เรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง โคก หนอง นา โมเดล นางสาวสำราญ ชันเงิน ประกอบด้วยฐานเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ฐาน เรียนรู้คนรักแม่ธรณี ฐานเรียนรู้คนเอื้ออาทร ฐานเรียนรู้คนมีน้ำยา เพื่อให้ผู้ที่สนใจเข้ามาศึกษาเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำเกษตรแบบพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. รูปแบบการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนในพื้นที่อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร ประกอบไปด้วย การมีทุนความรู้ทุนพื้นที่และธรรมชาติ ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม ทุนโครงสร้าง พื้นฐาน และทุนทางวัฒนธรรม การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติการประยุกต์ หลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” การทำงานบูรณาการร่วมกัน ทั้ง 7 ภาคีการบริหาร จัดการพื้นที่ให้เป็นศูนย์เรียนรู้ และการพัฒนาการผลิต และการตลาดสำหรับจัดจำหน่ายผลผลิต

จากผลการวิจัยที่ค้นพบสามารถเขียนเป็นแผนภาพการวิจัยได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่ อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือนพื้นที่ อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้พบว่า รูปแบบการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ของครัวเรือนในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบไปด้วย การมีทุนความรู้ทุนพื้นที่และ ธรรมชาติ ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม ทุนโครงสร้างพื้นฐาน และทุนทางวัฒนธรรม การน้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติการประยุกต์หลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” การทำงานบูรณาการร่วมกัน ทั้ง 7 ภาคีการบริหารจัดการพื้นที่ให้เป็นศูนย์เรียนรู้ และ การพัฒนาการผลิต และการตลาดสำหรับจัดจำหน่ายผลผลิต สอดคล้องกับ **อัชฎาวุฒิ พดุมิรวงศ์ (2563)** ได้ทำการศึกษา เรื่อง การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการทำโครงการศึกษา ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ พบว่า การทำโครงการเป็นอีกศาสตร์หนึ่งของหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ใช้แนวทางการทำเกษตรอินทรีย์และการสร้างชีวิตที่ยั่งยืนโดยนำหลักสัทธิธรรมชาต การเลี้ยงดิน ให้ดินเลี้ยงพืช จัดเก็บกักน้ำให้กระจายทั่วพื้นที่ เป็นการบริหารจัดการดิน น้ำ ป่า มุ่งเน้นให้ เกษตรกรเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาอาชีพตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมนำหลักสัทธิธรรมชาต และหลักทฤษฎีบันได 9 ขั้น มาประยุกต์ใช้ใน พื้นที่ของตนเอง สร้างความเกื้อกูลทางธรรมชาต อนุรักษ์บำรุงดิน จัดการน้ำอย่างเป็นระบบ สร้างอาชีพ สร้างรายได้ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และเป็นต้นแบบสำหรับ ขยายผลองค์ความรู้ให้กับเกษตรกรรายอื่น ๆ ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวคิดของ **สุภาวดี ขุนทอง**

จันทร์ (2541) ที่กล่าวว่าเศรษฐกิจพอเพียงมิได้ให้ความสำคัญกับทุนทางเศรษฐกิจ แต่ให้ความสำคัญกับทุนทั้ง 4 ประเภท คือ ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม ทุนทางกายภาพ และทุนทางสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การพัฒนา เพื่อให้เกิดความสมดุลจึงต้องพัฒนาทุนทั้ง 4 ประเภทนี้ไปพร้อม ๆ กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิสากร กรุงไกรเพชร และคณะ (2559)** ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนสุขภาวะที่ท่ามะนาว เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา รูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนท่ามะนาวสู่ชุมชนสุขภาวะ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย องค์กรชุมชน และ ภาคประชาชน รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสนทนากลุ่ม สัมภาษณ์เชิงลึก ประชุมกลุ่มย่อย ศึกษาฐานกลุ่ม/ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน สังเกต บันทึกภาพ และเสียงการสนทนา ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบการขับเคลื่อนเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา ของชุมชน นโยบายของผู้มีส่วนท้องถิ่น การหนุนเสริมศักยภาพชุมชนจากองค์กรภายนอก กระบวนการขับเคลื่อนประกอบด้วยการพัฒนาศักยภาพคนให้พึ่งพาตนเองได้ การระดมทุนความรู้ของชุมชนและ ทุนเงินจากภายนอกชุมชน การพัฒนาระบบบริหารจัดการ และในงานวิจัยของ **ชยุต อินทร์พรหม (2561)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงกับเกษตรทฤษฎีใหม่ประยุกต์ ทำนา 1 ไร่ ได้ 1 แสน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการและแนวทางการน าเกษตรทฤษฎีใหม่ประยุกต์ ทำนา 1 ไร่ ได้ 1 แสน ไปปฏิบัติได้สำเร็จ ผลการศึกษา พบว่า เกษตรกรรมตามแนวทางนี้มีความสอดคล้องกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่ เน้นกลไกการ ให้จัดการ ที่ดินอย่างมี ประสิทธิภาพ ช่วยปรับปรุงและฟื้นฟูระบบนิเวศเกษตร สร้างความมั่นคงทางอาหารในครัวเรือน เงื่อนไข ความสำเร็จ ประกอบด้วย บุคคล การตลาด การสืบทอดถ่ายทอดความรู้ เครือข่ายและการพึ่งตนเองของเกษตรกร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรกำหนดขนาดพื้นที่ที่เข้าร่วมโครงการให้มีความเหมาะสม ไม่เล็กหรือใหญ่เกินไป เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการออกแบบพื้นที่เชิงภูมิสังคมไทย

1.2 ควรสนับสนุนงบประมาณให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ

1.3 ควรส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความ รู้ความเข้าใจ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนามนุษย์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรเพิ่มกรณีศึกษา หรือกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ และดำเนินการวิจัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณร่วมด้วย เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ระดับครัวเรือนพื้นที่อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร และรูปแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ระดับครัวเรือน พื้นที่อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธรที่มีความหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2563). **วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ยุทธศาสตร์**. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2566 จาก <https://www.cdd.go.th>.
- ชยุต อินทร์พรหม. (2561). เศรษฐกิจพอเพียงกับการเกษตรทฤษฎีใหม่ประยุกต์ ทำนา 1 ไร่ ได้ 1 แสน. **วารสารพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**, 20(2) : 1-15.
- นิสากร กรุโณเพชร, อริสรา ฤทธิงาม และ ชรัญญากร วิริยะ. (2559). รูปแบบการขับเคลื่อนชุมชนสุขภาวะที่ท่ามะนาว. **วารสารพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา**, 24(3): 34-46.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (ออนไลน์). **ทฤษฎีใหม่**. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566 จาก <https://www.chaipat.or.th>.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์.(2541). เพิ่มทุนมนุษย์ด้วยจิตสาธารณะ. **วารสารสังคมพัฒนามหาวิทยาลัยบูรพา**. 36(4) : 63-70.
- อัมภาวุฒิ พฤตวิรวงศ์. (2563). **การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์สู่โคกหนองนาโมเดล**. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2566 จาก http://www3.ru.ac.th/mpa_abstract/files/2563_1629860172_6214832046.pdf

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย
The Relationship Between Ethical Behavior of School Administrators and Motivation in
the Performance of Teachers Under the Office of Non-formal Education
and Informal Education Loei Province

พรชัย อินทร์ตาโคตร

พิมพอร์ สดเอี่ยม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Pornchai Intakod

Pim-on Sod-ium

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

Email: pornchailoei@gmail.com

วันที่รับบทความ: 3 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 20 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 21 เมษายน 2566

Received: April 3, 2023; Revised: April 20, 2023; Accepted: April 21, 2023

บทคัดย่อ

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารงานและการปฏิบัติตน
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ
ครู และบุคลากรทางการศึกษาและเพื่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อ
ศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
เลย ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie &
Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional
stratified random sampling) แบ่งชั้นตามตำแหน่งงานและที่ตั้งของสถานศึกษา เครื่องมือการวิจัยเป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย มี
ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์
สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : พฤติกรรมเชิงจริยธรรม, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, การบริหารการศึกษา

Abstract

The ethical behavior of school administrators is a guideline for administration and behavior. The school administrators can apply this principle in order to create the motivation and performance of government teachers and educational personnel and to administrate effectively. The objectives of research was to 1) examine the Ethical Behavior of School Administrators under the Office Non-Formal Education and Informal Education Loei Province, 2) investigate Motivation in the Performance of Teachers under the Office of Non-Formal Education and Informal Education Loei Province, 3) examine the Relationship Between Ethical Behavior of School Administrators and Motivation in the Performance of Teachers Under the Office of Non-Formal Education and Informal Education Loei Province. The sample were 170 teachers under the Office of Non-Formal Education and Informal Education Loei Province in the academic year 2022. The sample size was calculated by using Krejcie and Morgan Table and Proportional stratified random sampling by position and location of the school. The research tool was a 5-level scales questionnaire with a confidence value of 0.98. The statistics used in this study were descriptive statistics is Frequency, Percentage, Mean, standard deviation and Inferential statistics is Pearson's Product moment correlation coefficient.

The results of the study revealed as follows 1) The Ethical Behavior of School Administrators under the Office Non-Formal Education and Informal Education Loei Province was overall at a highest level. 2) The Motivation in the Performance of Teachers under the Office of Non-Formal Education and Informal Education Loei Province was overall at a high level. 3) The Relationship Between Ethical Behavior of School Administrators and Motivation in the Performance of Teachers Under the Office of Non-Formal Education and Informal

Education Loei Province using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient had a positive relationship with a high level at the .01 level of significance.

Keywords: The Ethical Behavior, The Motivation, Education Administrator

บทนำ

การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลสูงนั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารเป็นองค์ประกอบหลักสำคัญที่จะเป็นกำลังขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารจะต้อง ทำหน้าที่เหนือคนอื่น และมีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตาม และพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาจะส่งผลถึงความสำเร็จของโรงเรียนด้วยเช่นกัน ผู้บริหารต้องรับบทบาทในการพัฒนาและแสดงภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อให้มั่นใจในความมีประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน ทั้งการสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้น การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และเป็นตัวแทนขององค์กร เป็นศูนย์รวมแห่งพลังของบุคลากร นอกจากนี้ยังรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการด้านการเรียน การสอน ซึ่งเป็นบทบาทที่พึงกระทำเพื่อแสดงถึงสมรรถภาพทักษะและประเมินการปฏิบัติงานของครู (วิโรจน์ สารรัตน์. 2555 : 167)

ปัจจุบันนักการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญมาก และการจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำ มากกว่าการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลกเพื่อสามารถนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร ที่จะประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องเข้าใจปัจจัยที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล ทั้งปัจจุบันและอนาคต (ธวัช บุญยณ 2550 : 9) ลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กล่าวคือ มีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตน สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความประสงค์ของตนที่ต้องการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดีและให้ความช่วยเหลือ มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น มีความสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร

การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในตัวของผู้บริหารเพราะจะส่งผลต่อการบริหารงานที่มีคุณภาพ การบริหารงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชนก็ตามจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถที่จะนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ มาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือความสามารถ หรือทักษะในการทำงานและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ในการปฏิบัติหรือแสดงการกระทำออกมา แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 85) พิรุณย์ ป่องทับไทย (2560) ได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ คือความก้าวหน้าในงาน ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนอย่างมีระบบและมีมาตรฐาน มีการสนับสนุนให้บุคลากร ครูได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน สอดคล้องกับจารุนันท์ เจริญฤทธิ์ (2560) ได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาชายแดนสยาม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดมากที่สุดคือด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และจะเห็นได้ว่าการจูงใจที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าบุคลากรที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด (ธนิกันต์ มาชะศิริานนท์, 2545)

สภาพปัญหาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีการโยกย้ายรวมไปถึงการขอยกจากราชการก่อนการเกษียณ ปัญหาเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนทำให้ขาดความต่อเนื่อง รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อการทำงานในสถานศึกษาและคุณภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ (วราพร เนืองนนท์, 2564)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจของครู ว่ามีแรงจูงใจด้านใดบ้างที่มีระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม และพัฒนากระบวนการบริหารงาน และสร้างแรงจูงใจให้ครู มีความรักองค์กรใช้ความรู้ความสามารถ พยายามทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้ชุมชนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงตามนโยบายของรัฐบาล และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

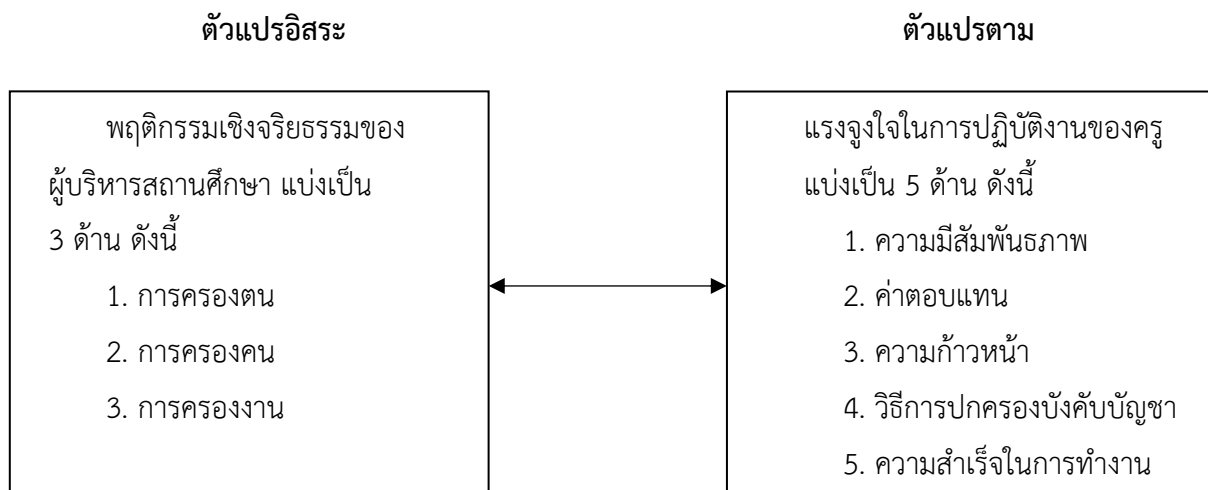
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย ซึ่งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดของ Herzberg (1959 : 11 3 - 11 5) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 305 คน จากทั้งหมด 14 อำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของ

แบบสอบถามทั้งหมด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรดังนี้ 1) ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับตำแหน่งและที่ตั้งสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในครั้งนี้ เท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนสถิติอ้างอิงใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การครองตน การครองคน และการครองงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 1-2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การครองตน	4.55	0.44	มากที่สุด	1
2. การครองคน	4.52	0.39	มากที่สุด	2
3. การครองงาน	4.47	0.44	มาก	3
รวม	4.51	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการครองตนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.44) รองลงมา คือ ด้านการครองคน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.39) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการครองงาน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.44)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย ด้านการครองตน โดยรวมและรายข้อ

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการครองตน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.55	0.51	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินชีวิตตามหลักทางพุทธศาสนา	4.56	0.51	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีกิริยา มารยาท วาจาที่ดีงาม	4.55	0.53	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียร	4.52	0.51	มากที่สุด	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	4.54	0.52	มากที่สุด	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษารักษาระเบียบวินัยของตนเอง	4.53	0.51	มากที่สุด	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่น่าศรัทธา	4.58	0.51	มากที่สุด	1
รวม	4.55	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ด้านการครองตน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D. = 0.44) และพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่น่าศรัทธา ($\bar{X}=4.58$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินชีวิตตามหลักทางพระพุทธศาสนา ($\bar{X}=4.56$, S.D. = 0.5) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X}=4.52$, S.D. = 0.51)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความมีสัมพันธภาพ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า วิธีการปกครอง บังคับบัญชา และความสำเร็จในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ความมีสัมพันธภาพ	4.49	0.46	มาก	1
2. ค่าตอบแทน	4.21	0.59	มาก	5
3. ความก้าวหน้า	4.41	0.44	มาก	2
4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.40	0.44	มาก	3
5. ความสำเร็จในการทำงาน	4.39	0.42	มาก	4
รวม	4.38	0.36	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=0.36) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.46) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.44) และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.59)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) (r) ผลปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

ตัวแปร	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	X	Y
X1	-	.473**	.463**	.448**	.182*	.301**	.299**	.363**	.786**	.407**
X2		-	.671**	.561**	.331**	.395**	.479**	.453**	.847**	.573**
X3			-	.453**	.343**	.513**	.415**	.491**	.859**	.572**
Y1				-	.390**	.308**	.410**	.434**	.584**	.663**
Y2					-	.513**	.447**	.461**	.341**	.772**

ตัวแปร	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	X	Y
Y3						-	.512**	.609**	.486**	.761**
Y4							-	.748**	.475**	.797**
Y5								-	.524**	.830**
X									-	.621**
Y										-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.621$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า การครองคน (X_2) และการครองงาน (X_3) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r_{x_2x_3} = 0.671$) รองลงมา คือ การครองตน (X_1) กับ การครองคน (X_2) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{x_1x_2} = 0.473$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การครองตน (X_1) กับ การครองงาน (X_3) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{x_1x_3} = 0.463$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) พบว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Y_4) กับ ความสำเร็จในการทำงาน (Y_5) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r_{y_4y_5} = 0.748$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้า (Y_3) กับ ความสำเร็จในการทำงาน (Y_5) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r_{y_3y_5} = 0.609$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ความมีสัมพันธภาพ (Y_1) กับ ความก้าวหน้า (Y_3) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับต่ำ ($r_{y_1y_3} = 0.308$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับตัวแปรย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การครองคน (X_2) กับ ความมีสัมพันธภาพ (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_1} = 0.561$) รองลงมา คือ การครองงาน (X_3) กับ ความก้าวหน้า (Y_3) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_3} = 0.513$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การครองตน (X_1) กับ ค่าตอบแทน (Y_2) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับต่ำมาก ($r_{x_1y_2} = 0.182$)

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดถือจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนควบคู่ไปกับการบริหารสถานศึกษาที่ใช้หลักและทฤษฎีในการบริหารงาน ซึ่งจริยธรรมที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 3 หลักได้แก่ หลักครองตน หลักครองคน และหลักครองงาน หลักพฤติกรรมเชิงจริยธรรมนี้ ทำให้ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการสร้างบุคลิกภาพภายนอก หรือแม้กระทั่งการดำเนินชีวิตตามหลักของศาสนาพุทธ การมีกิริยามารยาทที่ดี มีความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร รู้จักเหตุ รู้จักผลบนพื้นฐานของความจริง รวมทั้งการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมยังส่งเสริมให้เกิดแรงศรัทธาต่อผู้บริหาร การยอมรับนับถือรวมทั้งยังสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจและสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่จนทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับ พรธณประภา ใจดี (2560) ได้ศึกษา ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับดวงกมล โถทอง (2563) ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านทุกด้านมีผลการแสดงความคิดเห็นในระดับมาก เพราะว่าการบริหารงานในสถานศึกษาโดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาเลือกที่จะยึดหลักทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วยกับกฎระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้าน การครองตน 2) ด้าน การครองคน 3) ด้านการครองงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพราะฉะนั้นนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องแสดงออกถึงความสามารถในด้านการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มคน กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพาองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามความต้องการของตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบความสำเร็จและหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความมีสัมพันธภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก และค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพราะว่าครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เสียสละ ทุ่เม และอุทิศตนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานภาระสอนของตนเองมีความสุขในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา พันชนง (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตามกลางความอบอุ่นและการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความสนใจในการทำงานทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรุณย์ ป้องทับไทย (2560) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ค้นคว้าศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานที่ตั้งของสถานศึกษา จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออก มีนโยบายในการทำงานให้แก่ครูได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบและนโยบายการบริหารงานของ วิทยาลัยในปัจจุบันมีความชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านการศึกษา ตลอดจนมีหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินครูเพื่อเป็นหลัก ในการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้การประเมินผลงานทางวิชาการเชิงประจักษ์ ส่งเสริมให้ครู มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จะเห็นได้ว่าการที่ครูจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น จะเกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงมล โถทอง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) พฤติกรรมทางการ

บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับ ($r_{xy} .758$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิชัยดิษฐ์ พลานิตและคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้ และ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงาน การศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้ พบว่า เพศต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีความพึงพอใจด้านปัญญาพละ (ปัญญา) ด้านวิริยพละ (ขยัน) และด้านอนวัชพละ(สุจริต) ไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงในด้านของการพัฒนาตนเองให้มีอุดมการณ์ความคิดสมัยใหม่ให้ทันกับยุคการบริหารในศตวรรษที่ 21 ทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การดำเนินงานในภาระหน้าที่ของครูประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

- จารุพันธ์ เจริญฤทธิ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาชายแดนสยาม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ. (2563). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ปรินญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดวงกมล โกลทอง (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ปรินญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนิกานต์ มาชะศิริานนท์. (2545). พฤติกรรมการเสพติดอินเทอร์เน็ตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสพติดอินเทอร์เน็ตของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัช บุญยมนี่. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ปรินญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรรณประภา ใจดี. (2560). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ปรินญานิพนธ์เทคโนโลยีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเจด.
- พิรุณย์ ป่องทับไทย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. ปรินญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลัดดา พันชนง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ปรินญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวิชาติธารณ์ พลาณินันท์ และคณะ (2565) .ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้. วารสารพิบูล, 20(1), 227-246.

- วราพร เนืองนนท์ (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์จังหวัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(6), 114-125.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ. ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพร จันทศรี (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.

ประเพณีสงฆ์น้ำธาตุกองข้าวน้อยตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร
Bathing Tradition That Kong Khao Noi in Tad Thong Subdistrict
Mueang Yasothon District, Yasothon Province

นงลักษณ์ บุญรัตน์
ณัฐภูมิ พิลาจันทร์
วสันต์ งามเลิศ
อภิษฎา พรรณศรี
ทองหมูน น้อยนนท์
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Nonglak Boonrat
Nattawut Pilajan
Wasan Ygamlert
Apischaya Phanasri
Thongmoon Noinon
Roi Et Bhudhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Email: 6317404039@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ: 19 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 30 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 เมษายน 2566
Received: March 19, 2023; Revised: March 30, 2023; Accepted: April 3, 2023

บทคัดย่อ

ประเพณีสงฆ์น้ำธาตุกองข้าวน้อยตำบลตาตทองได้สืบทอดปฏิบัติกันมาเป็นเวลายาวนาน และเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่อนุชนคนรุ่นหลังต้องตระหนักถึงความสำคัญ และควรค่าแก่การอนุรักษ์และพัฒนาประเพณีอันดีงามให้ยั่งยืนสืบไป การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประเพณีสงฆ์น้ำธาตุกองข้าวน้อย ตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมประเพณีสงฆ์น้ำธาตุกองข้าวน้อยตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประเพณีสงฆ์น้ำธาตุกองข้าวน้อย ตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.99) ข้อเสนอแนะคือความสะอาดของห้องน้ำ สถานที่จอดรถ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ ประชาชนมีความพึงพอใจในระดับมาก ต่อความสะอาดของห้องน้ำห้องส้วม ความสะอาดของพื้นที่จอดรถ รอบบริเวณการจัดงานประเพณีสงฆ์น้ำธาตุกองข้าวน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริเวณพื้นที่ สามารถจอดรถได้อย่างเพียงพอ เจ้าหน้าที่สามารถให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวได้ ความปลอดภัยของผู้มาร่วมงานประเพณีมีการประชาสัมพันธ์ห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณ

ที่จัดงานประเพณี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยคือมีการประชาสัมพันธ์ห้ามดื่มสุราในบริเวณที่จัดงานประเพณี

คำสำคัญ : ประเพณีสงกรานต์, ธาตุกองข้าวน้อย, จังหวัดยโสธร

Abstract

The tradition of pouring water at That Kong Khao Noi in Tad Thong sub-district has been inherited and practiced for a long time. And it is a cultural heritage that the younger generations need to realize the importance. And worth preserving and developing a good tradition for sustainability The objectives of this research were 1. to study the opinions of the people towards the Song Nam That Kong Khao Noi Songkran Festival in Tad Thong Sub-district, Mueang Yasothon District, Yasothon Province and 2. to study the suggestions of the people on the promotion of the Song Song Festival. Nam That Kong Khao Noi, Tad Thong Subdistrict Muang Yasothon District, Yasothon Province. Muang Yasothon District, Yasothon Province, totaling 384 people. The tool used to collect data was a questionnaire. The results showed that People's opinions toward the That Kong Khao Noi Songkran Festival, Tad Thong Sub-district, Mueang Yasothon District, Yasothon Province were generally at a high level (3.99). The suggestion was the cleanliness of the toilets and parking places. The results could be discussed as follows: People had Satisfaction at a high level to the cleanliness of the bathroom, toilet cleanliness of the parking area around the area of the Song Nam That Kong Khao Noi festival The item with average mean was the area. Sufficient parking is available. Staff can educate tourists. For the safety of those attending the festival, there is a publicity for no smoking in the area where the festival is held. and the item with a low average level was that there was a promotion prohibiting drinking alcohol in the area where the festival was held.

Keywords: Bathing Tradition, That Kong Khao Noi, Yasothon Province

บทนำ

ธาตุกองข้าวน้อยสร้างในพุทธศตวรรษที่ 23-25 ตรงกับสมัยอยุธยาตอนปลาย ตั้งอยู่ในเขตวัดพระธาตุกองข้าวน้อย ซึ่งแต่เดิมเป็นเพียงทุ่งนาในเขตบ้านตำบลตาตทอง ธาตุกองข้าวน้อยเป็นเจดีย์ก่ออิฐถือปูน รูปทรงแปลกไปจากเจดีย์โดยทั่วไป คือมีลักษณะเป็นกองข้าว องค์พระธาตุเป็นเจดีย์เหลี่ยมย่อมุมไม้สามฐานสี่เหลี่ยมจัตุรัส

กว้างด้านละ 2 เมตร ก่อสูงขึ้นไปประมาณ 1 เมตร ช่วงกลางขององค์พระธาตุมีลวดลายทำเป็นซุ้มประตูทั้งสี่ด้าน ถัดจากช่วงนี้ไปเป็นส่วนยอดของเจดีย์ที่ค่อยๆ สอบเข้าหากัน ส่วนยอดรอบนอกของธาตุก่อขั้วน้อยมีกำแพงอิฐ ล้อมรอบขนาด กว้าง 5 เมตร ยาว 5 เมตรนอกจากนี้บริเวณด้านหลังพระธาตุมีพระพุทธรูปอยู่องค์หนึ่งก่อด้วยอิฐ ขาวบ้านนับถือว่าศักดิ์สิทธิ์มาก และในเดือนห้าจะมีผู้คนนิยมาสงฆ์น้ำพระและปิดทอง เชื่อกันว่าถ้าไม่ทำเช่นนี้ฝน จะแล้งในปีนั้น ธาตุก่อขั้วน้อยจะมีลักษณะผิดไปจากปูชนียสถานแห่งอื่นๆ ที่มักเกี่ยวข้องกับเรื่องพุทธศาสนา แต่ ธาตุก่อขั้วน้อยกลับเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความหิวของชาวนา ที่ออกไปทำนาตั้งแต่เช้าจนเพล และมารดาออกไปส่ง ข้าวสายเกิดหิวข้าวจนตาลาย ทำให้เกิดอารมณ์ชั่ววูบโมโหหิวด้วยความโมโหหิวทำให้เขาต้องกระทำความผิดด้วย สาเหตุเพียงว่า ข้าวที่มารดาเอามาส่งดูจะน้อยไปไม่พอกิน ครั้นเมื่อกินข้าวอิ่มแล้วข้าวยังไม่หมด จึงได้สติคิดสำนึก ผิดที่กระทำรุนแรงต่อมารดาของตนเองจนถึงแก่ความตาย จึงได้สร้างพระธาตุก่อขั้วน้อยแห่งนี้ขึ้น เพื่อเป็นการ อุทิศส่วนกุศลขอโทษกรรมและล้างบาปที่ตนกระทำความผิด (เทคโนโลยีอีสาน, ออนไลน์)

เหตุดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับนิทานพื้นบ้านเรื่องก่อขั้วน้อยฆ่าแม่ที่เล่ากันในพื้นถิ่นอีสานว่าลูกชายคนหนึ่งได้ฆ่าแม่ของตน เพราะความหิวและความโกรธที่แม่นำข้าวมาส่งเช้าและน้อยเกินไป แต่เมื่อความหิวและความ โกรธคลายลง ประกอบกับข้าวที่แม่นำมาส่งที่ตนคิดว่ามีปริมาณน้อยนั้น ยังเหลืออยู่จึงเกิดความรู้สึกผิดที่ได้กระทำ บาปกับแม่ และได้สร้างเจดีย์ขึ้นในบริเวณที่แม่เสียชีวิต เพื่อเป็นการไถ่โทษ ปัจจุบันชาวบ้านเรียกเจดีย์องค์นี้ว่า ธาตุลูกฆ่าแม่ นิทานพื้นบ้านที่มีเนื้อหาในลักษณะเช่นนี้ยังถูกใช้เล่าประกอบประวัติพระธาตุตาดทองที่เรียกกัน โดยทั่วไปว่า ธาตุก่อขั้วน้อย ซึ่งชาวตำบลตาดทองได้ให้ความสำคัญและมีการจัดงานประเพณีสงฆ์น้ำธาตุก่อขั้ว น้อย เป็นประเพณีที่ชาวบ้านได้พากันยึดถือ และปฏิบัติต่อเนื่องมาเป็นประจำทุกปีตั้งแต่บรรพบุรุษ เมื่อถึงเดือนหก ของทุกปีตามประเพณีความเชื่อ และให้ชาวบ้านได้ตระหนักว่าได้ถึงฤดูกาลทำนาแล้วจึงมีการบอกกล่าวสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เพื่อขอให้ฝนตกต้องตามฤดูกาลได้มีน้ำทำนา และขอให้ปกป้องพืชผลทางการเกษตรอุดมสมบูรณ์ดีไม่มีศัตรูพืชและ ภัยธรรมชาติ ปัจจุบันมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเยี่ยมชม และสักการบูชาเพื่อเป็นสิริมงคลในแต่ละวันเป็นจำนวนมากอีก ด้วย (เทคโนโลยีอีสาน, ออนไลน์)

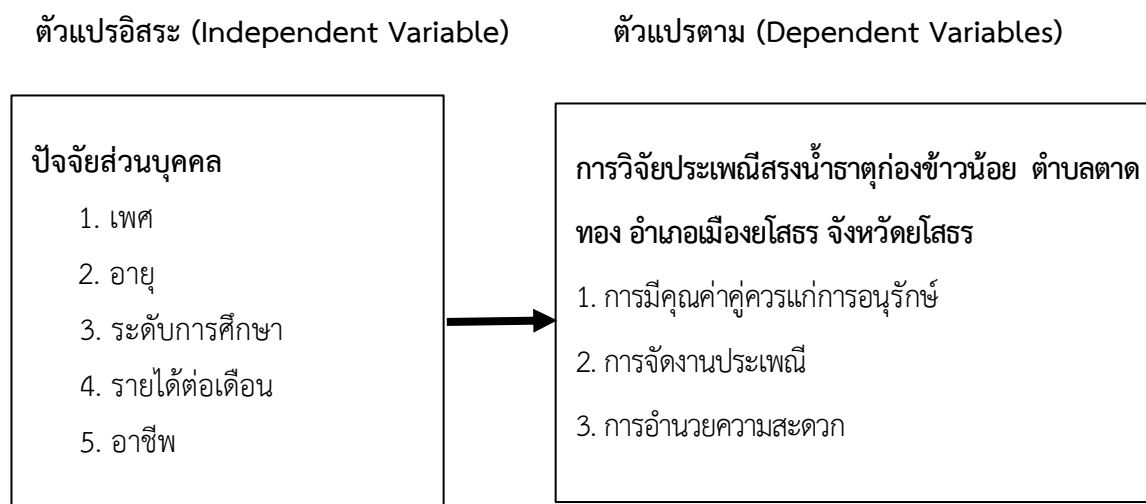
จากประเด็นความสำคัญในประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจควรได้รับการศึกษาเป็นอย่าง ยิ่ง เนื่องจากประเพณีสงฆ์น้ำธาตุก่อขั้วน้อยตำบลตาดทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ที่ได้สืบทอดปฏิบัติ กันมาเป็นเวลายาวนาน และเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่อนุชนคนรุ่นหลังต้องตระหนักถึงความสำคัญ และควรแก่ การอนุรักษ์ไว้เพื่อเป็นกรอบในการอนุรักษ์และพัฒนาประเพณีอันดีงามให้ยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประเพณีสงฆ์น้ำธาตุก่อขั้วน้อย ตำบลตาดทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมประเพณีสงฆ์น้ำธาตุก่อขั้วน้อย ตำบลตาดทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ประเพณีสงกรานต์ก่องข้าวน้อยตำบลตาตทอง อำเภอมืองยโสธร จังหวัดยโสธร” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประเพณีสงกรานต์ก่องข้าวน้อยตำบลตาตทอง อำเภอมืองยโสธร จังหวัดยโสธรครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้รูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีระเบียบวิธีดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลตำบลตาตทอง อำเภอมืองยโสธร จังหวัดยโสธร จำนวน 9,585 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตเทศบาลตำบลตาตทอง อำเภอมืองยโสธร จังหวัดยโสธร แล้วทำการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 :580-581) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจากแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเครื่องมือเหล่านั้นมาปรับข้อความคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการวิจัยในครั้งนี้ ภายใต้การควบคุมดูแลและให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประเพณีสงกรานต์ก่องข้าวน้อย ตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประเพณีสงกรานต์ก่องข้าวน้อยตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรายงานตัวจากหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่การวิจัย แล้วผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยทำการออกกลุ่มสัมภาษณ์/สอบถามกลุ่มตัวอย่างตามหมู่บ้าน

2. ทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนว่ามีความสมบูรณ์ กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบข้อคำถามครบถ้วนหรือไม่ โดยหากแบบสอบถามฉบับใดไม่สมบูรณ์ก็จะนำฉบับใหม่ไปแจกเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบให้สมบูรณ์ครบทุกข้อจนได้แบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 381 ฉบับ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ

2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. การจัดกระทำข้อมูลเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ ดังนี้

1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทสำรวจรายการ (Check List) ทำการลงรหัสข้อมูลตามคุณลักษณะของข้อมูล

2) แบบสอบถาม ประเภทความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประเพณีสงกรานต์ก่องข้าวน้อยบ้านตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็น/พฤติกรรมตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scales) (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2556, หน้า 134) โดยกำหนดค่า ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุดให้	5	คะแนน
4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากให้	4	คะแนน
3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลางให้	3	คะแนน
2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยให้	2	คะแนน
1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดให้	1	คะแนน

เมื่อนำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลข้อมูล โดยใช้โปรแกรม

วิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป พร้อมกำหนดเกณฑ์วัดระดับเป็นค่าเฉลี่ยดังนี้ (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2556, : 134)

4.21-5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
2.61-3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00-1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาได้นำหลักสถิติประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง ปริมาณ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของประชาชนที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประเพณีสงกรานต์ ก่อ่งขำน้อยตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าอัตราส่วน ร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชน แบ่งออกเป็น 3 รายการ ได้แก่

- 2.1 ด้านการมีคุณค่าคู่ควรแก่การอนุรักษ์
- 2.2 ด้านการจัดงานประเพณี
- 2.3 ด้านการอำนวยความสะดวก

สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประเพณีสงกรานต์ ก่อ่งขำน้อยตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ในแต่ละด้าน ตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Discription)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่ร้อยละ 59.10 เป็นเพศหญิง จำนวน 227 คน ร้อยละ 56.00 มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 215 คน ร้อยละ 56.50 สำเร็จการศึกษาในสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 224 คน ร้อยละ 38.30 มีรายได้รายได้ อยู่ที่ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 147 คน ร้อยละ 68.80 มีอาชีพรับจ้างทั่วไป/ลูกจ้าง จำนวน 264 คน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยรวม อยู่ในระดับมาก (3.99) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1. ด้านการมีคุณค่าคู่ควรแก่การอนุรักษ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63, 2. ด้านการจัดงานประเพณี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 และ 3. ด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. เนื่องจากประเพณีและกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยให้ประชาชนเกิดความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกัน และประเพณียังช่วยแสดงมุทิตาจิตต่อพ่อแม่และญาติผู้ใหญ่ ทั้งที่มีชีวิตอยู่และเสียชีวิตไปแล้วก็ตาม ทั้งยังปลูกฝังให้คนมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในฐานะที่เป็นผู้ปกครองชุมชน ผู้วิจัยขอเสนอให้ช่วยอนุรักษ์สืบสานประเพณีวัฒนธรรมการสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ให้คงอยู่สืบไปในสังคมไทยชั่วลูกชั่วหลาน

2. ประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ช่วยเตือนสติให้มนุษย์รู้จักระเบียบ วินัยและการยอมรับผิดและการหาทางป้องกันแก้ไข แม้แต่พระยังต้องมีศีลในการปฏิบัติ ผู้มีศีลอันบริสุทธิ์ยังต้องมีวินัยเป็นข้อบังคับ เหมือนกับการเขาพรรษา พระภิกษุรูปใดรูปหนึ่งจะไปค้างแรมที่ไหนไม่ได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นจริง ๆ

3. ประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ เป็นประเพณีที่ช่วยให้คนระลึกถึงบุญคุณของคนที่ล่วงลับไปแล้ว ซึ่งช่วยปลูกฝังให้คนมีจิตใจละเอียดอ่อน เป็นคนที่นึกถึงบุญคุณของคนอื่นรู้จักเป็นห่วงเป็นใยคนอื่น ฉะนั้นผู้ปกครองชุมชนควรจะหันมาปลูกฝังคนในชุมชนให้เป็นคนดี

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน สามารถอธิบายแบ่งออกเป็นข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการมีคุณค่าคู่ควรแก่การอนุรักษ์ ผลการศึกษา พบว่า ระดับพอใจมากที่สุด คือ ประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ คู่ควรแก่การอนุรักษ์ให้คงอยู่สืบไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.95 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ประเพณีสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุเป็นงานประเพณีที่ส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของ

ชุมชน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.92 อยู่ในระดับมากที่สุด ประเพณีสงกรานต์ทุ่งข้าวน้อย เป็นกิจกรรมที่ดีมีประโยชน์และสร้างคุณค่าทางจิตใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.87 อยู่ในระดับมากที่สุด ประเพณีสงกรานต์ทุ่งข้าวน้อย ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในชุมชน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.42 อยู่ในระดับมากที่สุด ประเพณีสงกรานต์ทุ่งข้าวน้อย ยังคงความเป็นเอกลักษณ์ ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.38 อยู่ในระดับมากที่สุด และประเพณีสงกรานต์ทุ่งข้าวน้อย สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาเยี่ยมชมทุ่งข้าวน้อย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

2. ด้านการจัดงานประเพณี ผลการวิจัย พบว่า ระดับพอใจมากที่สุด คือ ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมงานประเพณีโดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความสวยงามของการจัดตกแต่งงานประเพณี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.85 อยู่ในระดับมาก และ ความสะอาดและความเหมาะสมของพื้นที่จัดงานประเพณี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.47 อยู่ในระดับมาก และการประชาสัมพันธ์การจัดงานประเพณี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.19 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ด้านการอำนวยความสะดวก ผลการวิจัย พบว่า ระดับพอใจมากที่สุด คือ สถานที่จัดงานประเพณีรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด ศาลาพักผ่อนเพียงพอต่อนักท่องเที่ยว ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจโดยรวมต่องานประเพณีสงกรานต์ทุ่งข้าวน้อย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.26 อยู่ในระดับมาก ความสะอาดของห้องน้ำ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.02 อยู่ในระดับมาก สถานที่จอดรถสามารถจอดรถได้อย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.93 อยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่สามารถให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยว ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง ความปลอดภัยของผู้มาร่วมงานประเพณี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง สถานที่จอดรถสามารถจอดรถได้อย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.19 อยู่ในระดับปานกลาง มีการประชาสัมพันธ์ห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณที่จัดงานประเพณีสงกรานต์ทุ่งข้าวน้อย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.93 อยู่ในระดับปานกลาง และมีการประชาสัมพันธ์การห้ามดื่มสุราในบริเวณที่จัดงานประเพณีสงกรานต์ทุ่งข้าวน้อย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.53 อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

โดยสรุป ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความสะอาดของห้องน้ำ สถานที่จอดรถ สามารถอธิบายผลได้ ดังนี้ ประชาชนมีความพึงพอใจในระดับมาก ต่อความสะอาดของห้องน้ำห้องส้วม ความสะอาดของพื้นที่จอดรถ รอบบริเวณการจัดงานประเพณีสงกรานต์ทุ่งข้าวน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริเวณพื้นที่ สามารถจอดรถได้อย่างเพียงพอ เจ้าหน้าที่สามารถให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวได้ ความปลอดภัยของผู้มาร่วมงานประเพณีมีการประชาสัมพันธ์ห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณที่จัดงานประเพณี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยคือมีการประชาสัมพันธ์ห้ามดื่มสุราในบริเวณที่จัดงานประเพณี

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประเพณีสงกรานต์ก๋อ่งข้าวน้อยตำบลตาตอง อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา พบว่า

1. ด้านการมีคุณค่าคู่ควรแก่การอนุรักษ์ ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากันทุกข้อ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ ประเพณีสงกรานต์ก๋อ่งข้าวน้อยตำบลตาตอง อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา เป็นประเพณีที่ส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชน เป็นกิจกรรมที่ดีมีประโยชน์และสร้างคุณค่าทางจิตใจ ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในชุมชนยังคงความเป็นเอกลักษณ์ ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันสามารถดึงดูด นักท่องเที่ยวให้เข้ามาเยี่ยมชมชมนาน ความเก่าแก่ ความทรงคุณค่า คู่ควรแก่การอนุรักษ์ให้คงอยู่สืบไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พรหมพิราม (2556) ได้ศึกษา เรื่อง การจัดการประเพณีสลากภัตบ้านท่าชัย อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุโขทัย อย่างมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ผลการศึกษา พบว่า ชุมชนบ้านท่าชัยเป็นหมู่บ้านที่มีอยู่มาแต่เดิมมากกว่า 100 ปีมีชื่อปรากฏมาพร้อมหมู่บ้าน ชาวบ้านเรียกเพี้ยนมาจากคำว่าท่าไทรเป็นท่าชัย กล่าวคือบริเวณนี้เดิมเคยมีต้นไทรใหญ่ขึ้นอยู่ตรงทำนน้ำแม่น้ำยมจึงได้ตั้งชื่อบ้านท่าชัยจนถึงปัจจุบัน เป็นชุมชนขนาดเล็กประชาชนตั้งบ้านเรือนรวมกันเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ รวมกลุ่มกันในระบบเครือญาติมีวิถีชีวิตที่ผูกพันกับแม่น้ำยม ที่ใช้ในการอุปโภคบริโภค และการเกษตรนับถือศาสนาพุทธมีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนคือ วัดชัยสิทธิ์ รามประเพณีสลากภัตเป็นประเพณีที่ยังไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร จึงต้องศึกษาจากการสัมภาษณ์ และสังเกตจากผู้รู้เท่านั้นทำให้ทราบว่าประเพณีสลากภัตของบ้านท่าชัยมีจุดเริ่มมาจากความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา โดยการปฏิบัติสืบทอดกันมาตั้งแต่ครั้งบรรพบุรุษ ประเพณีสลากภัตเป็นความเชื่อตั้งแต่สมัยพุทธกาล พระพุทธองค์ทรงอนุญาตไว้เป็นชื่อเรียกวิถีถวายทานแก่พระสงฆ์วิธีหนึ่ง โดยการจับสลากและไม่สามารถถวายแก่พระสงฆ์ทั้งหมดได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พรหมพิราม (2556) ได้ศึกษา เรื่อง การจัดการประเพณีสลากภัตบ้านท่าชัย อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุโขทัย อย่างมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ผลการศึกษา พบว่า ชุมชนบ้านท่าชัยเป็นหมู่บ้านที่มีอยู่มาแต่เดิมมากกว่า 100 ปีมีชื่อปรากฏมาพร้อมหมู่บ้าน ชาวบ้านเรียกเพี้ยนมาจากคำว่าท่าไทรเป็นท่าชัย กล่าวคือบริเวณนี้เดิมเคยมีต้นไทรใหญ่ขึ้นอยู่ตรงทำนน้ำแม่น้ำยมจึงได้ตั้งชื่อบ้านท่าชัยจนถึงปัจจุบัน เป็นชุมชนขนาดเล็กประชาชนตั้งบ้านเรือนรวมกันเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ รวมกลุ่มกันในระบบเครือญาติมีวิถีชีวิตที่ผูกพันกับแม่น้ำยม ที่ใช้ในการอุปโภคบริโภค และการเกษตรนับถือศาสนาพุทธมีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนคือ วัดชัยสิทธิ์ รามประเพณีสลากภัตเป็นประเพณีที่ยังไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร จึงต้องศึกษาจากการสัมภาษณ์ และสังเกตจากผู้รู้เท่านั้นทำให้ทราบว่าประเพณีสลากภัตของบ้านท่าชัยมีจุดเริ่มมาจากความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา โดยการปฏิบัติสืบทอดกันมาตั้งแต่ครั้งบรรพบุรุษ ประเพณีสลากภัตเป็นความเชื่อตั้งแต่สมัยพุทธกาล พระพุทธองค์ทรงอนุญาตไว้เป็นชื่อเรียกวิถีถวายทานแก่พระสงฆ์วิธีหนึ่ง โดยการจับสลากและไม่สามารถถวายแก่พระสงฆ์ทั้งหมดได้ นอกจากนั้นสลากภัตยังเป็นหลักการในพระ

วินัยที่พระพุทธเจ้าทรงวางไว้ เพื่อสร้างจิตสำนึกความเท่าเทียมกัน และสร้างความเป็นอันหนึ่งเดียวกันแก่คณะสงฆ์ ข้อสำคัญในการทำบุญสละกัมมัตถ์คือ เป็นการถวายทานแบบไม่เจาะจงตัวผู้รับ

2. ด้านการจัดงานประเพณี ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมงานประเพณีสงกรานต์ตักบาตรข้าวน้อยตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ของเทศบาลตำบลตาตทอง การจัดกิจกรรมงานประเพณีโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ไม่ว่าจะเป็นความสวยงามของการจัดตกแต่งงานประเพณี อยู่ในระดับมาก ความสะอาดและความเหมาะสมของพื้นที่จัดงานประเพณี อยู่ในระดับมาก การประชาสัมพันธ์การจัดงานประเพณี อยู่ในระดับมาก ซึ่งการจัดงานประเพณีสงกรานต์ตักบาตรข้าวน้อยตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผลประเมินออกมาถือว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พิชัย สุขวุ่น (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชน จะมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จากสังคมเกษตรมาสู่สังคมทุนนิยม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้โครงสร้างของภาคเกษตรประสบปัญหาหลายด้านทั้งปัญหาความยากจน ปัญหาด้านทรัพยากร ความแตกต่างทางรายได้ ส่งผลให้ภาคชนบทละทิ้งวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม เพราะความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ในขณะที่เดียวกันก็ละทิ้งศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น จึงต้องปรับเปลี่ยนไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นนโยบายของรัฐ ถึงแม้รัฐธรรมนูญจะให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนในการดูแลปกป้องศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น แต่หากว่าโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ยังไม่เปลี่ยนแปลง โอกาสที่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นจะกลับมาสร้างความสมดุลก็เป็นไปได้ยาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี สุตาคำ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของวัยรุ่นในประเพณีไม้น้ำโพธิ์ : บทสะท้อนช่องว่างของกระบวนการเรียนรู้และสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น อำเภอจอมทอง ผลการศึกษา พบว่า สภาพการดำเนินชีวิต สภาพเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาของชุมชนจอมทอง ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ทั้งนี้ เริ่มมาจากการพัฒนาโดยภาครัฐที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชากรในชนบท โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับนโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจด้วยการส่งเสริมอุตสาหกรรมภายใต้พื้นฐานความเชื่อว่า จะนำพาประเทศไปสู่ความทันสมัย ให้สามารถแข่งขันกับโลกภายนอกได้ นโยบายดังกล่าวมีผลให้ชุมชนต้องปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตซึ่งส่งผลกระทบต่อให้งานประเพณีไม้น้ำโพธิ์ที่มีมาตั้งแต่เดิมต้องเปลี่ยนแปลงไปในหลาย ๆ ด้าน ความสำคัญของประเพณีที่เปลี่ยนไปเน้นการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวมากขึ้น และความเชื่อในศาสนาเป็นหลักมาเป็นความสนุกสนาน รื่นเริงไม่แตกต่างจากงานเฉลิมฉลองตามเทศกาลงานประจำปีทั่วไป การเข้ามาของภาครัฐในงานประเพณี ซึ่งทำให้ชุมชนไม่มีอำนาจเต็มที่ในการจัดงานประเพณีของชุมชน ดังเห็นได้จากการสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐ การดำเนินการของเทศบาลตำบลจอมทอง รูปแบบการผลิตซ้ำศรัทธาความเชื่อในเรื่องการค้าจุณพุทธศาสนาในกลุ่มวัยรุ่นที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ให้ความสำคัญกับการบันเทิงมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะสภาพสังคม ระบบการศึกษา ที่มีรูปแบบจากสังคม

ตะวันตก ความเจริญด้านเทคโนโลยี ระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว การเรียนรู้ของวัยรุ่นในสถาบันการศึกษาของท้องถิ่นนั้น ไม่ได้นำมาปรับใช้ในการศึกษา ผู้สอนในโรงเรียนไม่ได้ผ่านประสบการณ์ในงานประเพณีท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่อง กลุ่มวัยรุ่นในปัจจุบันจึงรับช่วงสืบทอดรูปแบบงานประเพณี โดยขาดการสร้างจิตสำนึกความเป็นคนในท้องถิ่น และขาดการเรียนรู้ในรากเหง้าประเพณีดั้งเดิมที่แท้จริงของชุมชน

3. ด้านการอำนวยความสะดวก ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจโดยรวมต่องานประเพณีสงกรานต์น้ำธาดุก่องข้าวน้อย การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่และสถานที่จัดงานประเพณีรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างเพียงพอ มีศาลาพักผ่อนรองรับ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ ประชาชนมีความพึงพอใจในการจัดงานประเพณีสงกรานต์น้ำธาดุก่องข้าวน้อยตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ในภาพรวมของเทศบาล ตำบลตาตทอง มีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ทั้งการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่และสถานที่จัดงานประเพณีรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างเพียงพอ มีศาลาพักผ่อนอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอต่อจำนวนผู้มาเยี่ยมชมประเพณีสงกรานต์น้ำธาดุก่องข้าวน้อยตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉัตรทิพย์ มะโนชมพู (2549)** ได้ศึกษาเรื่อง ความสำคัญของความเชื่อในประเพณีท้องถิ่นต่อการบริหารและการพัฒนาของเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวของคณะผู้บริหารและพนักงานของเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น มีระดับความสัมพันธ์กับความเชื่อเรื่องประเพณีท้องถิ่น และลักษณะพฤติกรรมทางการบริหารกล่าวคือ คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนใหญ่จะมีความเชื่อพื้นฐานในเรื่องของประเพณีท้องถิ่น หรือนำประเพณีท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก รวมทั้งให้การความสำคัญกับประเพณีดังกล่าวด้วยการนำมากำหนดแผนและบริหารงานพัฒนา อันจัดได้ว่าเป็นจุดเด่นของการพัฒนาเทศบาลนครเชียงใหม่อีกด้วย และสอดคล้องงานวิจัยของ **สุดใจ แก้วแวว (2551)** ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบประเพณีสงกรานต์ของชุมชนมอญ ตำบลเจ็ดริ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร กับชุมชนมอญ ตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ประเพณีสงกรานต์ของชุมชนมอญ ตำบลเจ็ดริ้ว อำเภอบ้านแพ้วจังหวัดสมุทรสาคร กับชุมชนมอญ ตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีนั้น มีรูปแบบของการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน โดยยึดถือรูปแบบประเพณีดั้งเดิม แต่ในส่วนที่แตกต่างกัน ได้แก่การแห่ข้าวแช่ การละเล่นพื้นบ้านของชาวมอญ เช่น ทะแยมอญ และสะบ้า ซึ่งในชุมชนมอญไม่มีการปฏิบัติหรือละเล่นแล้ว เนื่องจากขาดคนสืบทอดและไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ มีผลทำให้เริ่มสูญหายไปบ้างแล้ว ส่วนพื้นที่ชุมชนมอญ ตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีที่ยังคงรักษารูปแบบและพิธีปฏิบัติแบบดั้งเดิมไว้ได้ อีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะได้รับความส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว จึงทำให้มีการอนุรักษ์รูปแบบและประเพณีสงกรานต์แบบมอญเอาไว้ได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาประเพณีสงฆ์ธุดงค์ชาวน้อยตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การจัดงานประเพณีสงฆ์ธุดงค์ชาวน้อยในทุก ๆ ปี ควรมีการประจักษ์ร่วมกับชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดงาน โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม ประชุมนำเสนอความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 เทศบาลตำบลตาตทอง ควรจัดให้มีมัคคุเทศก์น้อยหรือวิทยากร ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ที่มาเยี่ยมชมประเพณีสงฆ์ธุดงค์ชาวน้อย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประเพณีสงฆ์ธุดงค์ชาวน้อยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการเปรียบเทียบได้ข้อสรุปการดำเนินการที่ดีสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดงานประเพณีสงฆ์ธุดงค์ชาวน้อย

2.2 ควรศึกษาการบริหารงานและการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดงานประเพณีสงฆ์ธุดงค์ชาวน้อย

2.3 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการทุกภาคส่วนในการจัดงานประเพณีสงฆ์ธุดงค์ชาวน้อย

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรทิพย์ มะโนชมภู. (2549). ความสำคัญของความเชื่อในประเพณีท้องถิ่นต่อการบริหารและการพัฒนาของเทศบาลนครเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เทคโนโลยีอีสาน. (ออนไลน์). ภูมิปัญญาไทยตำนาน ธาตุองค์ชาวน้อยหม่าแม่ วัดทุ่งสะเดา ตำบลตาตทอง เมืองยโสธร. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566 จาก: https://www.technologychaoban.com/thai-local-wisdom/article_162637

พิชัย สุขวุ่น. (2546). ศิลปะเชิงพุทธศาสนากับการพัฒนาพัฒนาทางจิตวิญญาณ. สุราษฎร์ธานี : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง. (2556). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ : หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนตรี สุตาคำ. (2545). บทบาทของวัยรุ่นในประเพณีไม้ค้ำโพธิ์เบตสะท้อนช่องว่างของกระบวนการเรียนรู้และสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิจัยและสถิติการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สุดใจ แก้วแวว. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบประเพณีสงกรานต์ของชุมชนมอญ ตำบลเจ็ดริ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครกับชุมชนมอญ ตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาวดี พรหมพิราม. (2556). การจัดการประเพณีสลากภัตบ้านท่าชัย อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย อย่างมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ศิลปะและวัฒนธรรม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Taro Yamane(1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rdEd). New York. Harper and Row. Publications.

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร
A study of parental satisfaction towards the early childhood education administration
of the Child Development Center under Non Puei Subdistrict Administrative
Organization, Kut Chum District, Yasothon Province

ชลิดา บุญแซม
ชูรัตน์ เทียงธรรม
บารมี มูลสาร
พระครูเอกุตตรสตาธิคุณ
พลอยชนกวรรณ หวังผล
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
Chalida Boonsam
Churat Tieangtam
Baramee Moonsarn
Prakhu Akutarasatitkoon
Ploychanokwan Wangphon
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Roi Et Monks College
Corresponding Author E-mail: suthamasying@gmail.com

วันที่รับบทความ: 19 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 18 เมษายน 2566; วันที่รับบทความ: 19 เมษายน 2566

Received: March 19, 2023; Revised: April 18, 2023; Accepted: April 19, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่เป็นผู้ปกครองเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ปีการศึกษา 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 79 คน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ โดยแสดงเป็นจำนวน และร้อยละ วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การจำแนกตามเพศ คือ การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความพึงพอใจของ

ผู้ปกครองอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครูผู้สอน รองลงมา คือ ด้านการอำนวยความสะดวกและบริการอื่นๆ ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการจัดสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุตุ้ม จังหวัดยโสธร พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, การบริหารการศึกษา, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the parents' satisfaction with the early childhood education administration of the Child Development Center under Non Puei Subdistrict Administrative Organization, Kut Chum District, Yasothon Province 2) to compare the parents' satisfaction. on the early childhood education administration of the Child Development Center under Non Puei Sub-district Administrative Organization, Kut Chum District, Yasothon Province. 2022, there were 79 people. The tool for collecting data was a questionnaire. The data were analyzed by using frequency distribution statistics by showing numbers and percentages (Percentage) and analyzing the level of decision-making behavior for the President of Yasothon Provincial Administrative Organization using the mean (Mean) and standard deviation (Standard Deviation).) and statistics used to test the hypothesis. Sex classification was t-test (independent). The results of the analysis of parental satisfaction towards the early childhood education administration of the Child Development Center under Non Puei Subdistrict Administrative Organization, Kut Chum District, Yasothon Province were generally at a high level. And when considering each aspect, it was found that the satisfaction of parents was at a high level in all 4 aspects. The highest average was the teacher, followed by the facilitation and other services. for the arrangement of experiences and teaching and learning activities, and for the environment, respectively. Non Puei Sub-District Administrative Organization, Kut Chum District, Yasothon Province found that male and female satisfaction were not different.

Keywords: Satisfaction, Education Administration, The Child Development Center

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรมมีจริยธรรมในการดำรงชีวิตโดยอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 5) นอกจากนั้นยังได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่ยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการ และฝึกปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุลสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนและได้เรียนรู้จากประสบการณ์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8 วรรค 2 ได้กล่าวถึงเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษาโดยยึดหลักการว่าให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในมาตรา 29 กล่าวว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการร่วมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2542 : 10-28)

แนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัยหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 พัฒนาขึ้นบนแนวคิดหลักสำคัญเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยถือว่าการเล่นของเด็กเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ภายใต้การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของสมอง ผ่านสื่อที่ต้องเอื้อให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นประสาทสัมผัสทั้งห้า โดยครูจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่าสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมตัวเด็กมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ทั้งนี้ หลักสูตรฉบับนี้มีแนวคิดในการจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้ 1. แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก พัฒนาการของมนุษย์เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อเนื่องในตัวมนุษย์เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิไปจนตลอดชีวิต พัฒนาการของเด็กแต่ละคนจะมีลำดับขั้นตอนลักษณะเดียวกัน แต่อัตราและระยะเวลาในการผ่านขั้นตอนต่างๆ อาจแตกต่างกันได้ ขั้นตอนแรกๆ จะเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาการขั้นต่อไป พัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาแต่ละส่วนส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน เมื่อด้านหนึ่งก้าวหน้าอีกด้านหนึ่งจะก้าวหน้าตามด้วยในทำนองเดียวกัน ถ้าด้านหนึ่งด้านใดผิดปกติจะทำให้ด้านอื่นๆผิดปกติตามด้วย แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการด้านร่างกาย อธิบายว่าการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กมีลักษณะต่อเนื่องเป็นลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาถึงขั้นใดจะต้องเกิดวุฒิภาวะของความสามารถด้านนั้นก่อน สำหรับทฤษฎีด้านอารมณ์ จิตใจ และสังคมอธิบายว่า การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กส่งผลต่อบุคลิกภาพของเด็ก เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ความรักและความอบอุ่นเป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นในตนเอง เด็กที่ได้รับการรักและความอบอุ่นจะมีความไว้วางใจในผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนเอง จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความเป็น

ประชาธิปไตยและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทฤษฎีพัฒนาการด้านสติปัญญาอธิบายว่า เด็กเกิดมาพร้อมวุฒิภาวะ ซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ รวมทั้งค่านิยมทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เด็กได้รับ, 2. แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การเล่นอย่างมีจุดหมายหมายเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานที่ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก ขณะที่เด็กเล่นจะเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กันด้วย จากการเล่นเด็กจะมีโอกาสเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย ได้ใช้ประสาทสัมผัสและการรับรู้ผ่อนคลายอารมณ์ และแสดงออกของตนเอง เรียนรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เด็กจะรู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสทำการทดลอง คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและค้นพบด้วยตนเอง การเล่นช่วยให้เด็กเรียนรู้สิ่งแวดล้อม และช่วยให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ดังนั้นเด็กควรมีโอกาสเล่น ปฏิสัมพันธ์กับบุคคล สิ่งแวดล้อมรอบตัว และเลือกกิจกรรมการเล่นด้วยตนเอง, 3. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานของสมอง สมองเป็นอวัยวะที่มีความสำคัญที่สุดในร่างกายของพวกเรา เพราะการที่มนุษย์สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้นั้นต้องอาศัยสมองและระบบประสาทเป็นพื้นฐานการเรียนรู้ รับความรู้สึกจากประสาทสัมผัสทั้งห้า การเชื่อมโยงต่อกันของเซลล์สมองส่วนมากเกิดขึ้นก่อนอายุ 5 ปี และปฏิสัมพันธ์แรกเริ่มระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ มีผลโดยตรงต่อการสร้างเซลล์สมองและจุดเชื่อมต่อ โดยในช่วง 3 ปีแรกของชีวิต สมองเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมาก มีการสร้างเซลล์สมองและจุดเชื่อมต่อขึ้นมามากมาย มีการสร้างไขมันหรือมันสมองหุ้มล้อมรอบเส้นใยสมองด้วย พอเด็กอายุ 3 ปี สมองจะมีขนาดประมาณ 80 % ของสมองผู้ใหญ่ มีเซลล์สมองนับหมื่นล้านเซลล์ เซลล์สมองและจุดเชื่อมต่อเหล่านี้ยังได้รับการกระตุ้นมากเท่าใด การเชื่อมต่อกันระหว่างเซลล์สมองยิ่งมีมากขึ้นและความสามารถทางการคิดยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ถ้าหากเด็กขาดการกระตุ้นหรือส่งเสริมจากสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เซลล์สมองและจุดเชื่อมต่อที่สร้างขึ้นมากจะหายไป เด็กที่ได้รับความเครียดอยู่ตลอดเวลาจะทำให้ขาดความสามารถที่จะเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ส่วนต่างๆ ของสมองเจริญเติบโตและเริ่มมีความสามารถในการทำหน้าที่ในช่วงเวลาต่างกัน จึงอธิบายได้ว่าการเรียนรู้ทักษะบางอย่างจะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดเฉพาะในช่วงเวลาหนึ่งที่เรียกว่า “หน้าต่างของโอกาสการเรียนรู้” ซึ่งเป็นช่วงที่พ่อแม่ ผู้เลี้ยงดูและครูสามารถช่วยให้เด็กเรียนรู้และพัฒนาสิ่งนั้นๆ ได้ดีที่สุด เมื่อพ้นช่วงนี้ไปแล้วโอกาสนั้นจะฝีกยากหรือเด็กอาจทำไม่ได้เลย เช่น การเชื่อมโยงวงจรประสาทของการมองเห็นและรับรู้ภาพจะต้องได้รับการกระตุ้นทำงานตั้งแต่ 3 หรือ 4 เดือนแรกของชีวิตจึงจะมีพัฒนาการตามปกติ ช่วงเวลาของการเรียนภาษาคืออายุ 3 – 5 ปีแรกของชีวิต เด็กจะพูดได้ชัด คล่องและถูกต้อง โดยการพัฒนาจากการพูดเป็นคำ ๆ มาเป็นประโยคและเล่าเรื่องได้ เป็นต้น, 4. แนวคิดเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้สื่อการเรียนรู้ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ทำให้สิ่งที่เป็นนามธรรมเข้าใจยากกลายเป็นรูปธรรมที่เด็กเข้าใจและเรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็ว เพลิดเพลิน เกิดการเรียนรู้และค้นพบด้วยตนเองการใช้สื่อการเรียนรู้ต้องปลอดภัยต่อตัวเด็กและเหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะ ความแตกต่างระหว่างบุคคลความสนใจและความต้องการของเด็กที่หลากหลายสื่อประกอบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยควรมีสื่อทั้งที่เป็นประเภท 2 มิติและ/หรือ 3 มิติ ที่เป็นสื่อของจริง สื่อธรรมชาติ สื่อที่อยู่ใกล้ตัวเด็ก สื่อสะท้อนวัฒนธรรม สื่อภูมิปัญญาท้องถิ่น สื่อเพื่อพัฒนาเด็กในด้านต่างๆ ให้ครบ

ทุกด้านทั้งนี้สื่อต้องเอื้อให้เด็กเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้าโดยการจัดการใช้สื่อสำหรับเด็กปฐมวัยต้องเริ่มต้นจากสื่อของจริง ของจำลอง ภาพถ่าย ภาพโครงสร้างและสัญลักษณ์ตามลำดับ และ 5. แนวคิดเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมเด็กเมื่อเกิดมาจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งไม่เพียงแต่จะได้รับอิทธิพลจากการปฏิบัติแบบดั้งเดิมตามประเพณี มรดก และความรู้ของบรรพบุรุษ แต่ยังได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ ค่านิยมและความเชื่อของบุคคลในครอบครัว และชุมชนของแต่ละที่ด้วยบริบทของสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่หรือแวดล้อมตัวเด็กทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกันไป ครูจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่าสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมตัวเด็ก มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ครูควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้รับการพัฒนา เกิดการเรียนรู้และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือต่างจากตนได้อย่างราบรื่นมีความสุข เป็นการเตรียมเด็กไปสู่สังคมในอนาคตกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ และวัฒนธรรมเช่น ความคล้อยคลึงและความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมไทยกับประเทศเพื่อนบ้านเรื่องศาสนา ประเทศ พม่า ลาว กัมพูชาก็จะคล้ายคลึงกับคนไทยในการทำบุญตักบาตร การสวดมนต์ไหว้พระ การให้ความเคารพพระสงฆ์ การทำบุญเลี้ยงพระ การเวียนเทียนเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา ประเพณีเข้าพรรษา สำหรับประเทศมาเลเซีย บรูไน อินโดนีเซีย ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จึงมีวัฒนธรรมแบบอิสลาม ประเทศฟิลิปปินส์ได้รับอิทธิพลจากคริสต์ศาสนา ประเทศสิงคโปร์และเวียดนามนับถือหลายศาสนา โดยนับถือลัทธิธรรมเนียมแบบจีนเป็นหลัก เป็นต้น (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ยังปรับตัวไม่ทันกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารการศึกษาในทุกด้านถือเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม การศึกษาปฐมวัยเป็นกระบวนการอบรมเลี้ยงดู ควบคุมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เจริญงอกงามตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารการศึกษาปฐมวัย จากเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาค้นคว้ามีความสนใจการสอนเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร เพื่อที่จะทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนเพื่อทราบว่าผู้ปกครองที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศชาย เพศหญิง มีความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร แตกต่างกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลของการศึกษารังนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำผลการศึกษาค้นคว้าเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กให้มีมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

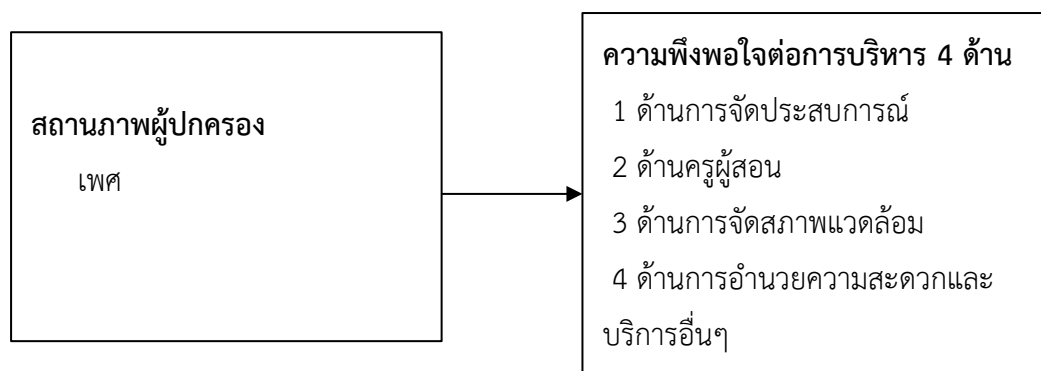
1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครอง ต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร โดยจำแนกตามเพศหญิงกับเพศชาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ประเพณีสงกรานต์ท้องถิ่นชาวน้อยตำบลตาตทอง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาจากผู้ปกครองเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ปีการศึกษา 2565 มีจำนวนทั้งหมด จำนวน 79 คน (เก็บข้อมูลทั้งหมด)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองเด็กปฐมวัยต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวดยโสธร ใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดประสบการณ์
2. ด้านครูผู้สอน
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม
4. ด้านการอำนวยความสะดวกและบริการอื่นๆ

ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับ มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวดยโสธร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้าน และโดยรวม เสนอในรูปแบบตาราง

3. นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลดังนี้ (ผกามาศ จุฑารมย์, 2552 : 83)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	แปลความหมายว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	แปลความหมายว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	แปลความหมายว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	แปลความหมายว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	แปลความหมายว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติบรรยาย ดังนี้

1. ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 72) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 115)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านครูผู้สอน รองลงมา คือ ด้านการอำนวยความสะดวกและบริการอื่นๆ ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการจัดสภาพแวดล้อม ตามลำดับ

1.1 ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านสติปัญญาโดยเล่นิทาน ร้องเพลง กิจกรรมเข้าจังหวะ

1.2 ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ด้านครูผู้สอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ครูผู้สอนแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเด็ก

1.3 ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ด้านการจัดสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย

1.4 ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ด้านการอำนวยความสะดวกและบริการอื่นๆ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดอาหารกลางวันบริการให้กับเด็กนักเรียนทุกวัน

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านการจัด

ประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อม และด้านการอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ มีการปฏิบัติโดยรวมทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก

1.1 ด้านการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างนิสัย การรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น ไม่ทิ้งขยะในที่สาธารณะ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยอายุ 3- 5 ปี นอกจากนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ได้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญจัดให้มีกิจกรรมบูรณาการที่หลากหลาย เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ พินิจสุขใจ (2549) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดใหม่ผดุงเขต สำนักงานพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. พบว่า การส่งเสริมด้านร่างกายจิตใจ ด้านอารมณ์ สังคม และด้านสติปัญญา ด้านภาษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านสามารถแยกประเภทได้ดังนี้สอดคล้องกับงานวิจัยด้านร่างกายพบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการส่งเสริมด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ สังคม และด้านสติปัญญา ด้านภาษาในภาพรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.2 ด้านครูผู้สอน ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาปฐมวัย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูผู้สอนในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย เป็นผู้ที่ใส่ใจอ่อนโยน รักและเอาใจใส่เด็กตลอดจนพูดจาสุภาพอ่อนหวาน แต่งกายสุภาพเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเด็กมีความรู้ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยและเข้าใจต่อพฤติกรรมของเด็กปฐมวัย มีคุณวุฒิทางการศึกษาปฐมวัยและมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจา แสงมะลิ (2545 : 16) กล่าวว่าไ้ว่าครูผู้สอนเป็นบุคคลพิเศษของสถานศึกษาระดับปฐมวัยครูผู้สอนเด็กวัยนี้ต้องมีความสามารถพิเศษ มีความรับผิดชอบในการจัดประสบการณ์ให้ได้ผลดีต่อเด็ก ครูต้องสามารถร่วมงานกับผู้อื่นในเรื่องการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น รักเด็กใฝ่หาความรู้ใส่ตัว ตาและหูต้องเปิดกว้างคอยดูสภาพและวิธีการใหม่ที่เกิดขึ้น การแต่งตัวควรเรียบร้อยมีบุคลิกดี พูดเพราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส ลายมือสวย เป็นผู้มีความคิดริเริ่มแปลกๆใหม่ ๆ บ้างตามสมควร ครูผู้สอนควรมีวุฒิทางอนุบาล หรือเคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับการสอนหรือดูแลเด็กปฐมวัย สอดคล้องกับคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 ในบทบาทของครูผู้สอนระดับปฐมวัยครูผู้สอนและพัฒนาคุณภาพของเด็กโดยถือว่ามีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ดังนั้นครูผู้สอนจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้กระบวนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนจึงควรมีบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้เสริมสร้างการเรียนรู้การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กที่เด็กกำหนดขึ้นด้วยตัวเองและครูผู้สอนกับเด็กร่วมกัน

1.3 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จัหวัดยโสธร มีบรรยากาศทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่มรื่นสวยงาม ให้ความอบอุ่นเสมือนได้อยู่กับบ้านของตนเอง ดังนั้น การจัดเตรียมสิ่งแวดลอมอย่างเหมาะสมตามความต้องการของเด็กจึงมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการเรียนรู้ของเด็กเด็กสามารถเรียนรู้จากการเล่นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกิดจากการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า จึงจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดลอมในห้องและในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของหลักสูตร เพื่อส่งผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 กล่าวไว้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ต้องประกอบไปด้วยพื้นที่อำนวยความสะดวก เพื่อเด็กและครูผู้สอนเช่น ที่แสดงผลงานเด็กที่เก็บเครื่องใช้ส่วนตัวของเด็ก ที่เก็บเครื่องใช้ของครูผู้สอน ป้ายนิเทศการสอนตามหน่วยที่เด็กสนใจ พื้นที่จัดมุมเล่นหรือมุมประสบการณ์สามารถจัดได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับสภาพของห้องเรียนสอดคล้องกับ (คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2546 : 97) อธิบายว่า การจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน หลักสำคัญต้องคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะดวก เป้าหมายการพัฒนาเด็ก ความเป็นระเบียบ ความเป็นตัวของตัวเอง เพื่อให้เด็กเกิดความรู้สึกรอบอุ่น มั่นใจและมีความสุข พื้นที่การปฏิบัติกิจกรรม ต้องกำหนดให้ชัดเจนควรมีพื้นที่เด็กสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และทำกิจกรรมด้วยกันในกลุ่มเล็ก หรือกลุ่มใหญ่ เด็กสามารถเคลื่อนไหวได้อย่างอิสระจากกิจกรรมหนึ่งไปยังอีกกิจกรรมหนึ่ง โดยไม่รบกวนผู้อื่น

1.4 ด้านการอำนวยความสะดวกและบริการ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการอำนวยความสะดวกและบริการ ในระดับมาก เนื่องจากของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จัหวัดยโสธร มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นในเทศกาลวันสำคัญและวันวิชาการของทาง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวต้องอาศัยผู้ปกครองในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมดังกล่าว ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการส่งข่าวสารประชาสัมพันธ์แจ้งให้ผู้ปกครองทราบทางหนังสือและทางหอกระจายข่าวของผู้ใหญ่บ้านในการส่งข้อมูลข่าวสารและชี้แจงความเคลื่อนไหวของทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบตลอดเวลา ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้จัดอาหารกลางวันและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของนักเรียนโดยการจัดกิจกรรมแข่งขันทักษะประสบการณ์ และทักษะทางกีฬา ดนตรี และนาฏศิลป์ทุกปีการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ เบญจาแสงมะลิ, 2545 : 107) อธิบายว่า กิจกรรมการเรียนการสอนจะบริบูรณ์ขึ้น ถ้าผู้ปกครองมีส่วนร่วมด้วยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอาจทำได้โดยการเล่านิทาน เล่นดนตรีและศิลปะ การศึกษานอกสถานที่ กิจกรรมห้องสมุด การฉลองวันสำคัญและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ขณะที่ผู้ปกครองเด็กและครูทำงานร่วมกันจะเกิดความร่วมมือและความสนใจและความเข้าใจในโครงการแต่ละกลุ่ม เด็กจะมีผู้ปกครองที่มีความสามารถพิเศษซึ่งโรงเรียนอาจเชิญเป็นวิทยากรสำหรับเด็กโอกาสที่ผู้ปกครองมีส่วนช่วยเหลือแนะในกิจกรรมต่าง ๆ จะสร้างความภาคภูมิใจให้แก่เด็กมีความซาบซึ้งและเห็นคุณค่าของแต่ละอาชีพ นอกจากทำหน้าที่เป็นวิทยากรแล้ว

ผู้ปกครองอาจเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและโครงการที่เกี่ยวข้องกับเด็ก นอกจากนั้นยังเป็นผู้ช่วยทำให้โครงการบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ในกรณีที่โรงเรียนมีเหตุการณ์หรือข่าวที่ต้องแจ้งให้ผู้ปกครองทราบ โรงเรียนอาจทำในรูปของการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองและส่งจดหมายข่าว ส่งไปตามบ้านอาทิตย์ละครั้ง หรือเดือนละครั้ง ป้ายนิเทศ ใช้สำหรับติดข่าวสารของโรงเรียน ให้ผู้ปกครองอ่านและรับรู้เกี่ยวกับนโยบายจุดประสงค์ บริการพิเศษ อัตราค่าบำรุงโรงเรียน การอนามัยและกิจกรรมในรอบปีของโรงเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรจะนำผลการวิจัยไปพัฒนาเพิ่มศักยภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาของครูที่ใช้แนวการสอนแบบโครงงานในการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

2.3 ควรศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเปือย อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2546). 2 ทศวรรษของการพัฒนาการศึกษาพิเศษ : ประสบการณ์ในอดีตและปัจจุบันสู่การพัฒนาในอนาคต (พ.ศ. 2529 - 2555). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2546).คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2535). หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมา แสงมลิ.(2545).การพัฒนาเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

เบญจมาภรณ์ พินิจสุขใจ.(2549).การส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดใหม่
ผดุงเขต สำนักงานพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 1. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ผกามาศ จุฑารมย์. (2552). ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขต
อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ราชกิจจานุเบกษา. (2542).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. ลงวันที่
19 สิงหาคม 2542.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกระทรวงศึกษาธิการ.(2549). งานและพลังงาน. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 6. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

The Development Guideline for Desirable Characteristics in Public Mind of Students in School under Srisaket Primary Educational Service Area Office 4

ไกรวิทย์ ปะกิริโย

ปองภพ ภูจอมจิตร

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Kraiwit Pakirayo

Pongphop Phoojomjit

Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University

E-mail: pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 6 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ: 18 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20 เมษายน 2566

Received: April 6, 2023; Revised: April 18, 2023; Accepted: April 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการดูแลรักษาประโยชน์ส่วนรวม 2) การแบ่งปัน และ 3) การช่วยเหลือ ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มี 3 แนวทาง ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ควรจัดทำเป็นหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา 2) ควรกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา และ 3) ควรมีการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง และร่วมมือกับผู้ปกครองของนักเรียน

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, คุณลักษณะอันพึงประสงค์, จิตสาธารณะ

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current state, desirable state and need assessment for desirable characteristics in public mind of students in school under Srisaket primary educational service area office 4. 2) study development guideline for desirable characteristics in public mind of students in school under Srisaket primary educational service area office 4. The research process was divided to 2 phases: Phase 1 ; study the current state, desirable state and need assessment for desirable characteristics in public mind of students. The sample group used in the research was administrators and teachers, 331 people. The research tool was a questionnaire, reliability of the whole .87. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation. Phase 2; to study development guideline for desirable characteristics in public mind of students in school. The target group is 7 experts. The research tool was interview form, data analysis by content analysis.

The research results were found that

1. The current state in overall was high average and the desirable state in overall was in the highest level. The need analysis for school management rank from high to low level was 1) public interest 2) sharing 3) helping.

2. Development guideline for desirable characteristics in public mind of students in school under Srisaket primary educational service area office 4, Include, 1) curriculum or program for development guideline for desirable characteristics in public mind of students 2) activities for development guideline for desirable characteristics in public mind of students in school 3) learning through real experiences and cooperate with parents.

Keyword : Development guideline, Desirable Characteristics, Public Mind

บทนำ

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศไทยที่มีมาตรฐานเป็นตัวกำหนดคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาต้องนำกรอบ แนวคิด หลักสูตร จุดหมาย และโครงสร้างที่สำคัญนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สำหรับ การศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ ให้กับสังคมตามบทบาทและหน้าที่ของตน เต็มที่เป็น

พลเมืองที่ดี มีความรู้ มีทักษะพื้นฐาน และประกอบอาชีพได้ตามสมควรแก่วัยและความสามารถ นโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดีและมีความสุข โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ สร้างความตระหนักสำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย ใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ สถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพสูง นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ เป็นหลักที่ควรเร่งรัดปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับเยาวชนของชาติไทย ซึ่งการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผู้เรียน เพื่อผ่านเกณฑ์ตามที่สถานศึกษากำหนดทุกระดับการศึกษา ในการพัฒนาให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้นต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนา ผ่านการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในลักษณะต่าง ๆ จนตกผลึกเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในตัวผู้เรียน

จิตสาธารณะมีความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมของพลเมืองในสังคม การจัดการศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการผลิตนักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อมวลชน ต้องจัดประสบการณ์เพื่อให้นักเรียนได้เห็นความเป็นจริงในสังคม จนเกิดเป็นระบบค่านิยมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิต แต่ในปัจจุบันโรงเรียน มีปัญหาการเสริมสร้างจิตสาธารณะแก่นักเรียน มีแนวคิดในด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปมาก นักเรียนบางส่วนไม่สนใจต่อการศึกษา สนใจแต่เรื่องของตนเองทำให้เกิดปัญหาด้านการให้แบ่งปัน ปัญหาด้านความมีน้ำใจ ปัญหาด้านการเอาเปรียบผู้อื่น และปัญหาด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (พระครูนิเวศน์สีลากร, 2563) ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับการรายงานด้านการพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ที่สรุปปัญหาจิตสาธารณะของนักเรียนพบว่า นักเรียนกำลังอยู่ในสภาพแห่งความเสี่ยงโดยเฉพาะการใช้ชีวิตในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งความเสี่ยงเหล่านี้หากไม่ได้รับการควบคุม หรือแก้ไขย่อมส่งผลเสียต่ออนาคตของนักเรียนในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ผลอันเป็นรูปธรรมที่มองเห็นได้ประการหนึ่ง คือ คุณภาพการเรียนรู้และความใส่ใจในการเรียนรู้ของเยาวชนลดลงอย่างเห็นได้ชัด เพราะความอ่อนแอทางความคิด ซึ่งนอกจากจะทำให้นักเรียนไม่มีภูมิคุ้มกันแล้ว ยังเป็นจุดอ่อนที่จะทำให้เข้าใจสังคมผิด ไม่เห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคม หรือเรียกว่า “ขาด

จิต สาธารณะ” สภาพการณ์ที่นักชาวจิตสาธารณะ ทำให้ชุมชนอ่อนแอ ไม่สนใจและเข้า ร่วมกิจกรรม ห้างเหิน ศาสนาและขาดความซื่อสัตย์สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัญหาที่สำคัญด้านจิตสาธารณะของนักเรียน จิตสาธารณะเป็นสิ่ง สำคัญที่ควรจะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นตั้งแต่เป็นนักเรียน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมและ พัฒนาจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นกับนักเรียน หากสถานศึกษาสามารถปลูกฝังส่งเสริมหรือพัฒนาให้นักเรียนมีจิต สาธารณะได้ จะทำให้สถานศึกษารวมถึงสังคมชุมชนนั้น ๆ นั้นมีประชากรที่มีจิตใจที่เห็นประโยชน์ส่วนรวม ไม่ เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตน อาสาดูแลรับผิดชอบส่วนรวม ใช้สมบัติของส่วนรวมอย่างทะนุถนอม รู้จักการ แบ่งปันโอกาสในการใช้ของส่วนรวมให้แก่ผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ปัญหาที่เกิดจากการเอารัดเอาเปรียบคนอื่น ปัญหา การทำลายสาธารณะสมบัติต่าง ๆ ลดน้อยลง และหมดไปในที่สุด รวมไปถึงการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและ ประโยชน์พวกพ้องก็จะลดน้อยลงจะนำมาสู่สังคมที่พัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

จากความสำคัญและปัญหาของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิง ประจักษ์และข้อมูลทางด้านสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของ นักเรียน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง รวมทั้งชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบและนำ ข้อมูลไปพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดวิธีการ ดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร จำนวน 2,355 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 234 คน และครู จำนวน 2,121 คน ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 152 คน 2) ครู จำนวน 179 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

เนื้อหาการวิจัย

องค์ประกอบของจิตสาธารณะ ประกอบด้วย 1) การแบ่งปัน 2) การช่วยเหลือ และ 3) การดูแลรักษาประโยชน์ส่วนรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้

2. นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ปกครอง ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 ชุด

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปจัดกระทำวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างและเป็นสูตรที่สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบัน แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI_{Modified} โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่พึงประสงค์

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในการวิจัยระยะต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน

เนื้อหาการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการวิจัยระยะที่ 1 โดยนำข้อที่มีผลความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบมากำหนดเป็นประเด็นศึกษาแนวทางจากนั้นสร้างแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ
3. ดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
4. สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปผลดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการแบ่งปัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และด้านการดูแลรักษาประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านการดูแลรักษาประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) ด้านการแบ่งปัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และด้านการช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$)

ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ การดูแลรักษาประโยชน์ส่วนรวม ($PNI_{Modified} = .42$) ด้านการแบ่งปัน ($PNI_{Modified} = .$) และการช่วยเหลือ ($PNI_{Modified} = .15$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปโดยรวมสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากจิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ข้อที่ 8 ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ถือเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สำคัญของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จิตสาธารณะมีความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมของพลเมืองในสังคม การจัดการศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการผลิตนักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อมวลชน ต้องจัดประสบการณ์เพื่อให้นักเรียนได้เห็นความเป็นจริงในสังคมจนเกิดเป็นระบบค่านิยมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิต ทั้งนี้หากพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์แล้วจะเห็นว่าในสภาวะการณ์ปัจจุบันนักเรียนยังมีปัญหาด้านจิตสาธารณะมากอยู่จึงมีความต้องการพัฒนามาก สอดคล้องกับ พระครูนิเวศน์สีลากร (2563) ที่สรุปผลการศึกษาว่า จิตสาธารณะมีความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมของพลเมืองในสังคม การจัดการศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการผลิตนักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรมสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อมวลชน ต้องจัดประสบการณ์เพื่อให้นักเรียนได้เห็นความเป็นจริงในสังคมจนเกิดเป็นระบบค่านิยมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิต แต่ในปัจจุบันโรงเรียน มีปัญหาการเสริมสร้างจิตสาธารณะแก่นักเรียน มีแนวคิดในด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปมาก นักเรียนบางส่วนไม่สนใจต่อการศึกษา สนใจแต่เรื่องของตนเองทำให้เกิดปัญหาด้านการให้แบ่งปัน ปัญหาด้านความมีน้ำใจ ปัญหาด้านการเอาเปรียบผู้อื่น และปัญหาด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และจากรายงานด้านการพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ที่สรุปปัญหาจิตสาธารณะของนักเรียนพบว่า นักเรียนกำลังอยู่ในสภาพแห่งความเสี่ยงโดยเฉพาะการใช้ชีวิตในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งความเสี่ยงเหล่านี้หากไม่ได้รับการควบคุม หรือแก้ไขย่อมส่งผลเสียต่ออนาคตของนักเรียนในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ผลอันเป็นรูปธรรมที่มองเห็นได้ประการหนึ่ง คือ คุณภาพการเรียนรู้และความใส่ใจในการเรียนรู้ของเยาวชนลดลงอย่างเห็นได้ชัด เพราะความอ่อนแอทางความคิด ซึ่งนอกจากจะทำให้นักเรียนไม่มีภูมิคุ้มกันแล้ว ยังเป็นจุดอ่อนที่จะทำให้เข้าใจสังคมผิด ไม่เห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคม หรือเรียกว่า “ขาดจิต สาธารณะ” สภาพการณ์ที่นักจิตสาธารณะทำให้ชุมชนอ่อนแอ ไม่สนใจและเข้าร่วมกิจกรรม ห่วงเหินศาสนาและขาดความซื่อสัตย์สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัญหาที่สำคัญด้านจิตสาธารณะของนักเรียน จิตสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญที่ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นตั้งแต่เป็นนักเรียน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นกับ นักเรียน หากสถานศึกษาสามารถปลูกฝังส่งเสริมหรือพัฒนาให้นักเรียนมีจิตสาธารณะได้ จะทำให้สถานศึกษารวมถึงสังคมชุมชนนั้น ๆ นั้นมีประชากรที่มีจิตใจที่เห็นประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตน อาสาดูแลรับผิดชอบสมบัติส่วนรวม ใช้สมบัติของส่วนรวมอย่างทะนุถนอม รู้จักการแบ่งปันโอกาสในการใช้ของส่วนรวมให้แก่ผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ปัญหาที่เกิดจากการเอารัดเอาเปรียบคนอื่น ปัญหาการทำลายสาธารณะสมบัติต่าง ๆ ลดน้อยลงและหมดไปในที่สุด รวมไปถึงการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์พวกพ้องก็จะลดน้อยลงจะนำมาสู่สังคมที่พัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ในส่วนผลการศึกษาความต้องการจำเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่สรุปการดูแลรักษาประโยชน์ส่วนรวมมีค่าสูงสุด รองลงมา คือ การแบ่งปัน และการช่วยเหลือ นั้น อาจเนื่องมาจากปัจจุบันนักเรียนไม่ค่อยเห็นประโยชน์ของส่วนรวม สอดคล้องกับเวชพล อ่อนละมัย (2551) ที่กล่าวว่า จิตสาธารณะเป็นสิ่งที่สำคัญในสังคมเยาวชนต้องให้ความสำคัญและตระหนักในการมีความรับผิดชอบในฐานะเป็นพลเมืองเช่นปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมปฏิบัติตามกฎหมายรักษาทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมให้ความร่วมมือต่อสังคมฐานะพลเมืองให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตสาธารณะไว้ในหนังสือสอนเด็กให้มีจิตสาธารณะว่า การสร้างคนให้มีจิตสาธารณะมีความสำคัญต่อบุคคล องค์กร สังคมและประเทศชาติอย่างมาก ถ้าเราสามารถปลูกฝัง ส่งเสริมหรือพัฒนาให้เด็กมีจิตสาธารณะด้วยวิธีการต่าง ๆ จะทำให้เด็กมีจิตใจที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อาสาดูแลรับผิดชอบสมบัติส่วนรวม มีการใช้อย่างทะนุถนอม รู้จักการแบ่งปันโอกาสในการใช้ของส่วนรวมกับผู้อื่น เมื่อเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ปัญหาที่เกิดจากการเอารัดเอาเปรียบคนอื่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด การทำลายสาธารณะสมบัติต่าง ๆ จะลดลง การเห็นประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์พวกพ้องก็จะลดน้อยลง และจะนำมาสู่ชุมชนและสังคมที่เข้มแข็งและพัฒนาทันอารยประเทศ รวมทั้งไม่เกิดความขัดแย้งกันระหว่างประเทศ ซึ่งอาจนำมาซึ่งการล่มสลายของชาติต่าง ๆ ในโลกนี้ และหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ให้ความสำคัญกับการมีจิตสาธารณะที่

เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การรู้จักดูแลของส่วนรวม รวมถึงรู้จักการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ ถ้าบุคคลมีจิตสาธารณะบกพร่อง มีน้อยหรือขาดไป จะส่งผลกระทบต่อหลายระดับ ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว องค์กร ชุมชนประเทศชาติ และมีผลต่อระดับโลกตามมา (ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม, 2551)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 สรุปได้แนวทาง 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ควรจัดทำเป็นหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา 2) ควรกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา และ 3) ควรมีการจัดการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง และร่วมมือกับผู้ปกครองของนักเรียน สอดคล้องกับทฤษฎี สี่เพชรเหลือง (2551) กล่าวว่า การสร้างจิตสาธารณะจะต้องบูรณาการทั้งแนวคิดหลักการและเทคนิควิธีต่าง ๆ ดังนี้ การอบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีการจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดี การจัดกิจกรรมพัฒนาเพื่อให้ปฏิบัติและเกิดความผูกพัน สร้างตัวแบบหรือแบบอย่างที่ดีที่ได้รับการยกย่องและยอมรับการจัดการประชาสัมพันธ์ด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดหมายข่าวป้ายประกาศคำขวัญเสียงตามสายนิทรรศการฯลฯ ให้ได้รับความรู้และข่าวสารและกิจกรรมที่จัดขึ้น และวิจารณ์ พานิช (อ้างถึงในชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงจากภายใน ซึ่งการเรียนรู้จากชีวิตจริงโดยมีพี่เลี้ยงคอยกระตุ้น คอยตั้งคำถาม ให้คิดวิเคราะห์จากสิ่งที่ได้สัมผัส คิดลงไปให้เชื่อมโยงให้ลึก จะเป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุด โดยไม่ต้องอาศัยการท่องจำ แต่ทำให้ผู้เรียนจดจำไปตลอดชีวิต การสร้างจิตสาธารณะจึงต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความซาบซึ้ง และตระหนักรู้ เพื่อก่อให้เกิดความคำนึงถึงส่วนรวม การเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในในการเสริมสร้างจิตสาธารณะนั้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งจะเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาทุกระดับได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนให้เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดีต่อไปในอนาคต

1.2 ผลจากการศึกษาที่สรุปว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะด้านการดูแลรักษาประโยชน์ส่วนรวม มีความต้องการจำเป็นสูงสุด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในบริหารจัดการสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียน ควรตระหนักถึงและค้นหาวิธีการหรือแนวทางการพัฒนานักเรียนด้านจิตสาธารณะ โดยการร่วมมือกับทุกภาคส่วน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาพบว่าจิตสาธารณะด้านการดูแลรักษาประโยชน์ส่วนรวม มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะด้านการดูแลรักษาประโยชน์ส่วนรวม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนในระดับชั้นต่าง ๆ เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2564). แนวทางการพัฒนา การสัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตาม **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). **สอนเด็กให้มีจิตสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: วิพริทธิ์ (1991).

ทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง.(2551). จิตสำนึกสาธารณะสร้างได้. **วารสารการบริหารคน**, 29(2).

บุญชม ศรีสะอาด.(2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระครูนิเวศน์สีลากร (สมพงษ์ ณะคุณ). (2563). **แนวทางการเสริมสร้างจิตสาธารณะให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์.

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และสังคม สัจจร. (2543). **สำนึกไทยที่พึงปรารถนา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เวชพล อ่อนละมัย. (2551). **หน่วยที่ 8 จิตสาธารณะ**. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2565 จาก <http://www.kasetyaso.ac.th/thai%20cultute/09.pdf>, 2551.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **แนวทางการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3**. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวาน กราฟฟิค จำกัด.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
Political Participation of People in Ban Pet Sub-district Municipality,
Muang District, Khon Kaen Province

มรรษพร ชำนาญคำ
อรุณประไพ วัลคำ
มูทิตา อินสอน
พระครูเอกุตตรสตาธิคุณ
กิตติพัทธ์ เทศกำจร
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Massaporn Chamnankar
Arunprapai Wankam
Mutita Insorn
Prakruakutrarasatrakun
Kittipat Teskamjorn
Roi Et Bhudhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Email : suthamasying@gmail.com

วันที่รับบทความ: 18 มีนาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 30 มีนาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 3 เมษายน 2566
Received: March 18, 2023; Revised: March 30, 2023; Accepted: April 3, 2023

บทคัดย่อ

การมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นจะเห็นได้ว่าการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองจากอดีตที่ผ่านมาตั้งแต่การเลือกนายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาลหรือการดำเนินการทางกิจกรรมทางการเมืองในพื้นที่ตำบลบ้านเป็ดมักจะมีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมไม่ค่อยมากนักหรืออาจเป็นเพราะตำบลบ้านเป็ดเป็นพื้นที่เขตกึ่งชุมชนเมืองที่ประชาชนให้ความสนใจในการประกอบอาชีพที่ต้องแข่งขันหรือเข้าไปทำงานในเมืองมากขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างจริงจังเท่าที่ควร งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น และเพื่อเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอยู่อาศัยในเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น สุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ เฉลี่ยรวม และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-Test (Independent samples) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ F-test (Dependent samples) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่าง การมีส่วนร่วมทางการเมืองอยู่ในอยู่ระดับปานกลาง ผลทดสอบสมมติฐานระหว่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองพบว่า เพศและระยะเวลาที่อาศัยต่างกัน มีส่วนร่วมทางการเมืองไม่ต่างกัน ส่วนอายุ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ส่งผลให้มีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การเมือง, ขอนแก่น

Abstract

Political involvement can be seen in political participation from the past. Since the election of the mayor Members of the municipal council or conducting political activities in the Ban Pet area usually have very few people participating, or it may be because Ban Pet Sub-district is a semi-urban area where people are interested in doing business. Occupations that require more competition or working in the city As a result, people do not pay attention to political participation as seriously as they should. The purpose of this research was to study the political participation of people in Ban Pet Sub-district Municipality, Muang District, Khon Kaen Province. and to compare by personal factors and political participation of the people in the municipality of Ban Pet Sub-district, Muang District, Khon Kaen Province. This research used quantitative research methodology. The population of this research is people living in Ban Pet Subdistrict Municipality, Muang District, Khon Kaen Province. A random sample of 400 people was analyzed by frequency, percentage, total mean, and statistics used to test the hypothesis: t-Test (Independent samples). Statistically significant at the 0.05 level. sample people Political participation was at a moderate level . The hypothesis test between personal factors and political participation found that Gender and length of residence are different. There was no difference in political participation. Age, income, occupation, education level and marital status were different. resulting in different political participation.

Keywords: Public Political, Participation, Khonkaen

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นหลักสากลที่นานาอารยประเทศให้ความสำคัญและเป็นประเด็นหลักที่สังคมไทยให้ความสนใจเพื่อพัฒนาการเมืองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลที่รัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมรับรู้ร่วมคิด

ร่วมตัดสินใจเพื่อสร้างความโปร่งใส และเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐให้ดีขึ้น การเลือกตั้งไม่ใช่เป็นเฉพาะสิทธิของประชาชนที่จะแสดงออกทางการเมืองด้วยการไป หย่อนบัตรแต่ยังถือเป็นหน้าที่ของพลเมืองดี จึงเป็นการบังคับโดยกฎหมายให้มีส่วนร่วมทางการเมือง เพราะได้มีการเล็งผลแล้วว่าถ้าประชาชนไม่มีส่วนร่วมทางการเมืองก็จะทำให้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยล้มเหลวได้รัฐธรรมนูญจึงบัญญัติไว้ให้เป็นหน้าที่ซึ่งหมายความว่า เป็นทั้งสิทธิและเป็นทั้งหน้าที่ในเวลาเดียวกัน และในกรณีที่บุคคลไม่ไปเลือกตั้งและไม่แจ้งเหตุอันสมควรที่ทำให้ไม่อาจไปเลือกตั้งได้ย่อมเสียสิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติ เช่น อาจจะเสียสิทธิในการลงสมัครต่างๆ หรือเสียสิทธิในการที่จะเข้าชื่อกันเพื่อเสนอร่างกฎหมายในหมวด 3 ของรัฐธรรมนูญ หรือเพื่อถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งการบริหารระดับสูงตามมาตรา 304 เป็นต้น ระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองที่มุ่งเน้นหลักการสำคัญในเรื่องของความเสมอภาค เสรีภาพ อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน ยึดหลักกฎหมายและการใช้เหตุผลเป็นการปกครองโดยเสียงข้างมากโดยเคารพเสียงข้างน้อย (จักษ์ พันธ์ชูเพชร, 2550)

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน (Political participation) เป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการทางการเมือง กล่าวคือการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบการเมืองให้เป็นประชาธิปไตย เพราะการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญประการหนึ่งของระบอบประชาธิปไตย สังคมใดจะมีระดับความเป็นประชาธิปไตยสูงหรือต่ำ พิจารณาได้จากระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน สังคมที่ประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงย่อมมีระดับความเป็นประชาธิปไตยสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าสังคมใด มีระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองต่ำ แสดงว่าสังคมนั้นมีระดับความเป็นประชาธิปไตยต่ำ โดยนัยนี้ นักวิชาการทางรัฐศาสตร์บางกลุ่มจึงถือว่าการพัฒนาทางการเมืองเป็นการทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ความสำเร็จของการพัฒนาทางการเมืองจึงขึ้นกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเป็นสำคัญ ดังนั้น การมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงเป็นเป้าหมายของการพัฒนาการเมืองโดยตรง โดยเฉพาะการพัฒนาทางการเมืองให้เป็นประชาธิปไตยในส่วนของกระบวนการทางการเมืองนั้น การมีส่วนร่วมทางการเมืองที่แท้จริงคือการแสดงออกซึ่งกิจกรรมทางการเมืองของบุคคลในสังคม กิจกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคมการเมือง และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรทางการเมือง รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกับประชาชน การแสดงออกซึ่งกิจกรรมทางการเมืองเหล่านี้คือกระบวนการทางการเมืองซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ประชาชนต้องการ (สมบัติ อารังค์ธัญวงศ์, 2541 อ้างถึงใน เอกวิทย์ มณีธ, 2554 : 75-76)

สำหรับเทศบาลตำบลบ้านเป็ด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของประเทศไทย ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562 ได้กำหนดหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบล คือ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก จัดให้มีการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย (พระราชบัญญัติเทศบาล

พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562, ออนไลน์) แต่สำหรับด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นจะเห็นได้ว่าการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองจากอดีตที่ผ่านมา ตั้งแต่การเลือกนายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาลหรือการดำเนินการทางกิจกรรมทางการเมืองในพื้นที่ตำบลบ้านเป็ดมักจะมีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมไม่ค่อยมากนัก หรืออาจเป็นเพราะตำบลบ้านเป็ดเป็นพื้นที่เขตกึ่งชุมชนเมืองที่ประชาชนให้ความสนใจในการประกอบอาชีพที่ต้องแข่งขันหรือเข้าไปทำงานในเมืองมากขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างจริงจังเท่าที่ควร

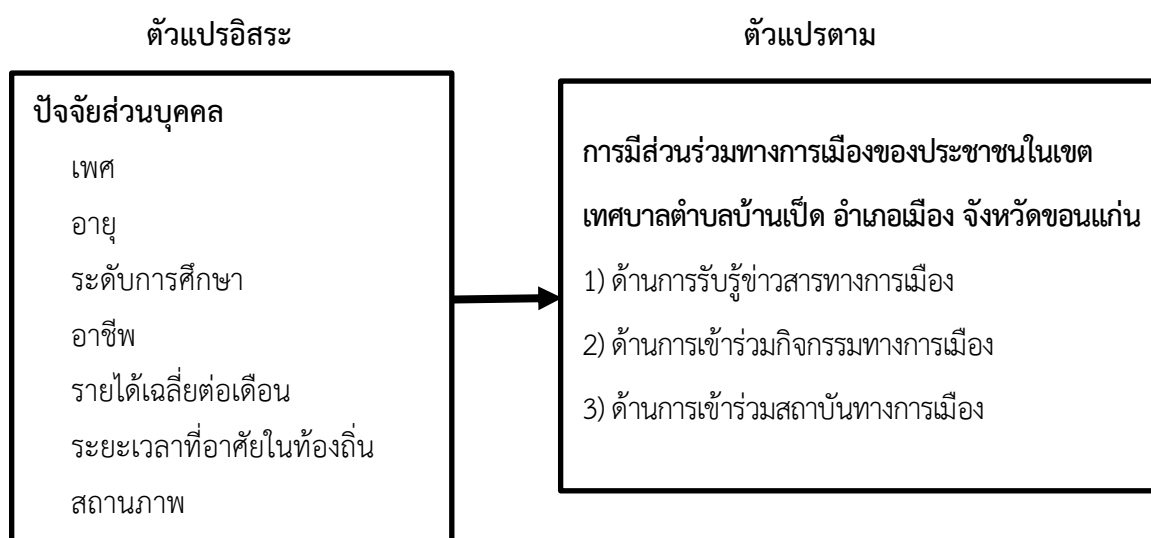
จากเหตุผลต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาทางคณะผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจในการที่จะศึกษาวิจัยใน หัวข้อ “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” โดยได้ศึกษาสำรวจข้อมูลโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ มิลเบรธ ดัดแปลงโดยฉวีวดี บุรีกุล(2545 อ้างถึงใน อรุณี ปริศนนานันท์กุล, 2552, หน้า 15) มาใช้ในการสำรวจข้อมูลการศึกษาทำวิจัยในครั้งนี้ จะส่งผลประโยชน์แก่คณะผู้วิจัยในการรับทราบ “ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” อีกทั้งยังเป็น กรณีศึกษาให้กับผู้ที่มีความสนใจในการที่จะนำงานวิจัยในครั้งนี้ ไปพัฒนาต่อยอดในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยสามารถสร้างแนวแนวคิดการวิจัยดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การสำรวจการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้รูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีระเบียบวิธีดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชาชนที่มีที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง จำนวน 47,179 คน (เทศบาลตำบลบ้านเป็ด, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป คำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 580-581) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยเจาะจงเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากรในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยสร้าง ขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงลักษณะของประชากรของ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพและระยะเวลาที่อาศัยในท้องถิ่น

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ระดับประกอบด้วย

- 1) ด้านการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง
- 2) ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง
- 3) ด้านการเข้าร่วมสถาบันทางการเมือง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชากรในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลคณะผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

- 1) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคณะผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้อง

ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามกรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ต้องแจ้งผู้ตอบแบบสอบถามให้แก้ไขทันที

- 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้ศึกษาประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จะตั้งระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สถิติเพื่อพรรณานา และวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลมาตรวจให้ลงคะแนนและลงรหัส (Coding) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ ตรวจสอบความถูกต้องของการลงรหัสแล้วให้คะแนนในแต่ละข้อจำแนกเป็นรายการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นในแบบสอบถาม 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scales) (ไพฑูริย์ โพธิ์สว่าง, 2556, 134) โดยกำหนดค่า ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากที่สุดให้	5	คะแนน
4 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากให้	4	คะแนน
3 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองปานกลางให้	3	คะแนน
2 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อยให้	2	คะแนน
1 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อยที่สุดให้	1	คะแนน

เมื่อนำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป พร้อมกำหนดเกณฑ์ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นค่าเฉลี่ยดังนี้ (ไพฑูริย์ โพธิ์สว่าง, 2556, 134)

4.21-5.00	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองมาก
2.61-3.40	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาได้นำหลักสถิติประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน แบ่งออกเป็น 3 รายการ ได้แก่
 - 2.1 ด้านการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง
 - 2.2 ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

2.3 ด้านการเข้าร่วมสถาบันทางการเมือง

สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) และ ค่าเฉลี่ย
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้าน

เปิด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทั้งหมด 3 ระดับคือ

2.1 ด้านการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง

2.2 ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

3.3 ด้านการเข้าร่วมสถาบันทางการเมือง

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านเปิด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 1) ร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- 3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 4) ค่าความถี่ (Frequency) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-Test (Independent samples) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ F-test (Dependent samples)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเปิด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า

1.1 ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเปิด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นด้านการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง โดย ภาพรวมพบว่าปานกลาง ประเด็นเรื่องความสนใจทางการเมืองพบว่าพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นทางการเมืองกับผู้อื่นโดยเป็นริเริ่มเป็นลำดับแรก พูดคุยและติดต่อกับนักการเมืองทั้งอดีตรวมถึง ปัจจุบัน รวมทั้งผู้นำทางการเมืองเช่นแกนนำ นักวิชาการ เป็นต้น เป็นลำดับสอง เสนอตนเองเป็นผู้ลงสมัครรับเลือกตั้งทางการเมืองโดยในนามตัวแทนอิสระ เข้าร่วมการรับฟังการจัดทำประชา พิจารณ์หรือรับฟังการปราศรัยของผู้ลงสมัครทางการเมืองชักชวนให้ผู้อื่นสนใจกิจกรรมทางการเมืองและติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประเด็นการเมือง ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล บ้านเปิด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองพบว่าโดยภาพรวม ปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าป็นเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยเลือกตั้งหรืออาสาสมัครสังเกตการณ์ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมือง

เมืองปานกลาง ร่วมรณรงค์การสนับสนุนให้ผู้คนออกไปใช้สิทธิ เลือกตั้งเป็นลำดับมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับปานกลาง แจ้งข้อมูลเรื่องการทุจริตของผู้ลงสมัคร เลือกตั้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองปานกลาง และใช้สิทธิเลือกตั้ง รวมถึงการลงประชามติ ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองปานกลาง

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ด้านการเข้าร่วมสถาบันทางการเมือง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อการบริจาคเงินหรือร่วมจัดกิจกรรมระดมทุนเข้าพรรคหรือกลุ่มจาก สมาชิกเป็นระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองปานกลาง การแสดงออกทางสัญลักษณ์ของพรรคหรือ กลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สติกเกอร์ติดรถ เสื้อยืด เป็นต้น เข้าร่วมประชุมกับทางพรรคหรือกลุ่ม เป็นประจำในวาระสำคัญระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองปานกลาง ร่วมกำหนดนโยบายของพรรคหรือกลุ่มกับสมาชิก ในการหาเสียงและชักชวนผู้อื่นเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคหรือกลุ่ม เพิ่มเติมระดับการมีส่วนร่วมทางการเมือง ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ค่า Sig มีค่า มากกว่า 0.05 แสดงว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ค่า Sig มีค่า มากกว่า 0.05 แสดงว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอาชีพกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐาน

2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้กับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ประชาชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่ แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษากับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ค่า Sig มีค่ามากกว่า

0.05 แสดงว่า ประชาชนเพศที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาที่อาศัยในท้องถิ่นกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ประชาชนที่มีระยะเวลาที่อาศัยในท้องถิ่นต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประชาชนอยากให้หน่วยงานรัฐหรือเทศบาลส่งเสริมประชาธิปไตยในชุมชนให้มากขึ้น ในการจัดตั้งองค์กรระดับชุมชนต่างๆขอให้ใช้หลักการทางประชาธิปไตยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกระดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขต เทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และ สมมติฐานได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.09) ทั้งในเรื่อง ประเด็นเรื่องความสนใจทางการเมือง พบว่า พุดคุยเกี่ยวกับประเด็นทางการเมืองกับผู้อื่น โดยเป็นผู้ริเริ่มพุดคุยและติดต่อกับนักการเมือง ทั้งอดีตรวมถึงปัจจุบันรวมทั้งผู้นำทางการเมือง เช่น แกนนำนักวิชาการ เป็นต้น เสนอตนเองเป็นผู้ลงสมัครรับเลือกตั้งทางการเมืองโดยในนามตัวแทนอิสระเข้าร่วมการรับฟังการจัดทำประชาพิจารณ์หรือรับฟังการปราศรัยของผู้ลงสมัครทางการเมือง และชักชวนให้ผู้อื่นสนใจกิจกรรมทางการเมืองและติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประเด็นการเมืองเป็นเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยเลือกตั้ง หรืออาสาสมัครสังเกตการณ์ ร่วมรณรงค์การสนับสนุนให้ผู้คนออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง แจ้งข้อมูลเรื่องการทุจริตของผู้ลงสมัครเลือกตั้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และใช้สิทธิเลือกตั้งรวมถึงการลงประชามติ การบริจาคเงินหรือร่วมจัดกิจกรรมระดมทุนเข้าพรรค หรือกลุ่มจากสมาชิกการแสดงออกทางสัญลักษณ์ของพรรคหรือกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สติกเกอร์ติดรถ เสื้อยืด เป็นต้น เข้าร่วมประชุมกับทางพรรคหรือกลุ่มเป็นประจำในวาระสำคัญ ร่วมกำหนดนโยบายของพรรคหรือกลุ่มกับสมาชิก ในการหาเสียง และชักชวนผู้อื่นเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคหรือกลุ่มเพิ่มเติม อาจเป็นเพราะในสถานการณ์ทางการเมืองปัจจุบัน มีความแตกแยกทางความคิดหลายฝ่าย ซึ่งมีการเกิดขึ้นใหม่ของกลุ่มการเมืองมีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น การแสดงออกในเรื่องทางการเมืองจึงต้องมีความระมัดระวัง หรืออาจจะเป็นเพราะยังอยู่ในช่วงรัฐบาลที่มาจากการยึดอำนาจ สิทธิ เสรีภาพอาจจะแสดงออกได้ไม่มากพอ จึงทำให้ประชาชนโดยส่วนใหญ่ไม่กล้าที่จะแสดงออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อำนาจ ศรีพระจันทร์ (2558)** ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น:

กรณีศึกษาการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ศึกษาเฉพาะอำเภอ บ้านผือ จังหวัดอุดรธานี พบว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จเร บินลอย (2554)** พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล คลองใหญ่ อำเภอแหลมทอง จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษา เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองกับปัจจัยส่วนบุคคลของ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพ รายได้ และระดับการศึกษาต่างกัน ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อำนาจ ศรีพระจันทร์ (2558)** ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ศึกษา เฉพาะอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี พบว่าคือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานีอย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จเร บินลอย (2554, บทคัดย่อ)** พบว่า ประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้แตกต่างกัน มีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิริพร ดันชะแสง (2552)** ศึกษาวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่นของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้และอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปรียาภัทร กันกา (2557)** ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลเสม็ด ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ต่อเดือน และช่องทางในการได้รับข่าวสารทางการเมืองแตกต่างกัน มีส่วนร่วมทางการเมืองที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลควรมีนโยบายและให้การส่งเสริมหน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีกิจกรรมการประชุม เสวนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการเมืองหรือข้อร้องเรียนเรื่องผลประโยชน์ ที่อยากเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อยกระดับการเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

2. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1. ภาครัฐควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่ โดยการ เปิดเวทีแสดงความคิดเห็น ให้ทุกภาคส่วนได้มีโอกาสพูดคุยพบปะ แลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน
2. ภาครัฐควรจัดทำกิจกรรมเปิดเวทีสาธารณะอย่างต่อเนื่องเช่นเดือนละครึ่ง เพื่อให้เกิด รูปธรรมที่ชัดเจน และประชาชนได้ตระหนักถึงความเอาใจใส่จริงจัง กับเสียงสะท้อนปัญหาจากประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- จเร บินลอย. (2554). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบลคลองใหญ่ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จักษ์ พันธุ์เพชร. (2550). รัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- เทศบาลตำบลบ้านเป็ด.(ออนไลน์).สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน.แหล่งที่มา <https://www.banped.go.th/>
- ไพฑูรย์ โปธิสว่าง. (2556). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ : หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติและคอมพิวเตอร์. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร ต้นยะแสง. (2552). การมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่นของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกวิทย์ มณีธ. (2554). รัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ ศรีพระจันทร์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ศึกษาเฉพาะอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Taro Yamane.(1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Ed. New York. Harper and Row. Publications.

**ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**
**21st Century Administrative Skills Of School Administrators According to The Opinions
Of Government Teachers Under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office**

พรรณราย เลิศพลึงเวทย์

ศีกฤทธิ์ ศิลาลาย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Pannarai Lertpalangwet

Khukrit Silalaiy

Faculty of Education Ramkhamhaeng University

E-mail: 6414470063@rumail.ru.ac.th

วันที่รับบทความ: 16 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 22 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 23 เมษายน 2566

Received: April 16, 2023; Revised: April 22, 2023; Accepted: April 23, 2023

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 เป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นที่เหมาะสม มีทักษะความรู้เชิงทฤษฎี บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการจัดการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 322 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ

ข้าราชการครูที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังนี้ 2.1) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) ข้าราชการครูที่ทำงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารงาน, ศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to study and compare 21st Century Administrative Skills of School Administrators According to the Opinions of Government Teachers under Samut Sakhon Primary Education Service Area office classified according to education work experience and school size. The study sample was consisted of 322 government teachers in school under Samut Sakhon Primary Education Service Area office in year 2022 recruited through stratified random sampling method and considerate sample size through Cohen table. (Cohen et al., 2011, p.147) The instrument was a five – point rating scale 21st Century Administrative Skills of School Administrators According to the Opinions of Government Teachers under Samut Sakhon Primary Education Service Area office questionnaire which the statistics at 0.5 and the reliability equal to .990. The statistics used in this research were the mean, standard deviation, the test values, and One Way ANOVA and Scheffé's method of multiple comparison test. The research results were found that; 1.) 21st Century Administrative Skills of School Administrators According to the Opinions of Government Teachers under Samut Sakhon Primary Education Service Area office were at high level 2.) The results of the comparison of 21st Century Administrative Skills of School Administrators According to the Opinions of Government Teachers under Samut Sakhon Primary Education Service Area office were as follow; 2.1) Government Teachers with different in education had opinions differently on 21st Century

Administrative Skills of School Administrators According to the Opinions of Government Teachers under Samut Sakhon Primary Education Service Area office overall and in all aspects at the .05 significance. 2.2) Government Teachers with different work experience had opinions differently on 21st Century Administrative Skills of School Administrators According to the Opinions of Government Teachers under Samut Sakhon Primary Education Service Area office overall and in all aspects at the .05 significance. 2.3) Government Teachers with different school size had opinions differently on 21st Century Administrative Skills of School Administrators According to the Opinions of Government Teachers under Samut Sakhon Primary Education Service Area office overall and in all aspects at the .05 significance.

Keyword: Management Skills, 21st Century, School Administrators

บทนำ

บริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูงและมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งส่งผลต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบโดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 -2580), 2561) ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหาร ในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการจึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ (ชัยยนต์ เภาพาน, 2559; พระมหาภูริช หนทวีโส, 2562; คณาพงษ์ พึ่งมี, 2562; สุวรรณ แก้วนะ, 2562) แต่การที่ประเทศไทยจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องมีการปฏิรูปการเรียนรู้ เช่น การเปลี่ยนแปลงบทบาทครูให้เหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมีความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด อีกทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของคนไทย ส่งผลให้ต้องเร่งพัฒนาคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารจึงเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เภาพาน, 2559)

ผู้บริหาร ต้องทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลง (Change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อน แล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร ดังนั้นเมื่อผู้บริหาร เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดต่อสิ่งใด บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร (ประภาพร โสภารักษ์, 2560) คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาแนวใหม่ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม ทันยุค ทันสมัย ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อำดอนกลอย, 2556) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหาวิธีการทักษะและความสามารถในการนำพาองค์กรทางด้านการศึกษาไปสู่โลกแห่งการเปลี่ยนหรือโลกศตวรรษใหม่ (บุญมา แผงศรีสาร, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมจริยธรรม และคิดหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการวางแผนการจัดระบบระเบียบการกำหนดเป้าหมายเพื่อใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (ปัทมา ประทุมสุวรรณ, 2562) เสนอข้อมูล ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,138 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 322 คน ได้จากการเปิดตารางของโคเฮน (Cohen, Manion, & Morrison, 2011, p.147) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สันเคราะห์ได้ดังนี้ 1) ทักษะชีวิตด้านชีวิตและการทำงาน 2) ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ 4) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 5) ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ 6) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครู จำแนกเป็น
 - วุฒิการศึกษา ได้แก่ 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี
 - ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ 1) ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี 2) ประสบการณ์ 5 – 10 ปี 3) ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป
 - ขนาดสถานศึกษา ได้แก่ 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง 3) ขนาดใหญ่ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 6 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะชีวิต ด้านชีวิตและการทำงาน 2) ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ 4) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 5) ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ 6) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) โดยสอบถามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ เมื่อนำข้อมูลมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ได้ค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .990

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 322 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตอบแบบสอบถาม ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาระหว่างวันที่ 30 มกราคม – 3 กุมภาพันธ์ 2566 โดยส่งแบบสอบถามผ่านรูปแบบ Google forms

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ข้าราชการครูปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติรองลงมา คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อ

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก

อภิปรายผล

1. ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาข้าราชการครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ โดยการเข้าร่วมอบรมสัมมนาหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัย รวมทั้งการสื่อสารที่ชัดเจน มีความสามารถในการใช้ภาษาให้เกิดขึ้นในองค์กร ขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ๆ มีการคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบเพื่อพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมด้านเทคโนโลยี การใช้ดิจิทัลและการบูรณาการทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่งกรุงชาลี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาซึ่งสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากกว่าครูระดับปริญญาตรี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารงานในการโน้มน้าวใจบุคลากร และมีการรับฟังบุคลากรเพื่อตัดสินใจ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการครูกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีกระบวนการและกลวิธีในการปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือของทุกส่วนงาน ส่งผลให้ครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าสามารถแสดงความรู้ ความเข้าใจ และเสนอความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษาได้มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมองเห็นทิศทางในอนาคตของสถานศึกษาโดยมอบหมายให้ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานต่างๆ ส่งผลให้ข้าราชการครูมีการรับรู้เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเข้าใจต่างกัน ผลการวิจัยจึงพบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการ

บริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ เหมาะสมาน (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในทักษะด้านชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าย่อมได้รับการรับฟังคำแนะนำ และการยอมรับจากผู้บริหารมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า โดยผู้บริหารแต่ละคนล้วนมีทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน มีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารแตกต่างกัน ส่งผลข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ ความคิด และมุมมองที่กว้างขึ้น ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า ทำงานมากกว่าและได้ผ่านพ้นอุปสรรคมากกว่า จนมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับ วิทยา ไชยศรี (2560) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนนครเขื่อนขันธ์ และคุ้มบางกะเจ้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนนครเขื่อนขันธ์และคุ้มบางกะเจ้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ถวิล ศรีสุข (2560) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะผู้บริหาร โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะผู้บริหาร โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าค่าเฉลี่ยของสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ขึ้นไป สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ขึ้นไป สามารถใช้ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก เพราะสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ขึ้นไป มีความพร้อมด้านทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ และผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งแสดงให้เห็นข้าราชการครูเห็นถึงภาพรวมของเป้าหมาย ทิศทางการศึกษา และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กที่ยังขาดความพร้อมทั้งเรื่องจำนวนบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่และทรัพยากรอื่นๆ จึงทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภาพรเสนาะ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาติ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะด้านชีวิตและการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเผชิญกับปัญหาด้านการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดโครงสร้างระบบงานตามบริบทและวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีกระบวนการและกลวิธีในการปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือของทุกส่วนงาน รวมทั้งมีการกระตุ้นจิตใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นการนำไปสู่กระบวนการขับเคลื่อนการศึกษาในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความชำนาญและเชี่ยวชาญในการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ต้องพัฒนาคือผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาทุกขนาดควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดสื่อการเรียนการสอน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัยในทุกพื้นที่ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และการนำเสนอผลงาน และให้ความรู้แก่ครูในการผลิตและการจัดทำสื่อการเรียนการสอนต่างๆอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และเอกชน เพื่อจะได้ทราบสภาพที่แท้จริงเป็นรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ไกรสร เจียมทพอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ การศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คะนิงนิตย์ กิจวิธิ. (2560). **การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- คณาพงษ์ พึ่งมี. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, 2(2):50-58.**
- ชัยยนต์ เพาพาน (2559). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ภาพสัณฐาน:การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21, 28 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.**
- ถวิล ศรีสุข.(2560). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะผู้บริหารโรงเรียนจอมพระประชาสรรค์** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). **ผู้บริหาร กับการครองตน ครองคน และครองงาน : สุดยอดนักบริหาร. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม มัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 4.**

- นฤมล หน่อแก้ว.(2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2556). ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ญมา แพ่งศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่. วารสาร มจร นครน่าน
ปริทรรศน์, 2(2), 131-141
- บุญส่ง กรุงเทพฯ. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประภัสสร สุขสวัสดิ์ .(2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน
สถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำพองสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่น. ศึกษาสาตร
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมพร พงษ์เพชร .(2561). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.
- พรปวีณ์ ไกรบำรุง. สมบูรณ์ ตันยะ สงวนพงศ์ ขวณชมและวรสิทธิ์ รัตนวราหะ. (2565). รูปแบบการพัฒนา
ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1. ลิกขวารสารศึกษาศาสตร์,9(2),119-131.
- มณฑาทิพย์ นามนุ.(2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง
จันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- วัลลิภา พูลศิริ. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิจารณ์ พานิช. (2553). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

วิทยา ไชยศรี.(2560). **ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้ทักษะการบริหารงานของประถมศึกษา**

สมุทรปราการ เขต1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศศิธรดา แพงไทย.(2559). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. 6 (1): 7.**

สุรศักดิ์ เนื่องภา. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

สุภารัตน์ เหมาะสมาน. (2561). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**

สุวรรณ์ แก้วนะ. (2562). **การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร เทศบาลตามหลักพุทธธรรม. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์.**

สมหมาย อำดอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,7(1):1-7.**

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580). กรุงเทพฯ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ .

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

อังคณา จะนะบุรณ์.(2562).**การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**

อดิภาณุจน์ ศรีสังข์. (2564). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**

Campbell, R.F. and et al. (1978). **Introduction to Educational Administration.5 th ed. Boston: Allyn and Bacon.**

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing. 5th ed. New York: Harper Collins.**

- Conger, J.A. (1989). **The Charismatic Leader: Behind the Mystique of Exceptional Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Daftly, R.L. (1999). **Leadership: Theory and Practice**. Orlando: The Dryden.
- Drake, T.L, and Roe, W.H. (1996). **The Principal Ship**. 3rd ed. New York: Macmillan.
- Dubrin, J. (1998). **Leadership Research Finding: Practice and Skill**. Boston: Houghton Mifflin.
- Kindred, L. (1975). **School Public Relation**. New Jersey: Englewood Cliffs.

การสำรวจความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
A Satisfaction Survey of Participants in the Garbage Bank Project, Khu Mueang
Subdistrict, Mahachachai District, Yasothon Province

นิรันดร์ วงษ์มณี
วารุณี สีแสงจันทร์
ภัทรพล พราวศรี
พระครูปริยัติวรเมธี
พิกุล มีมานะ

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Nirandon Wongmanee

Warunee Srisangchan

Phatarapol Praosri

Phrakhrui Pariyatworamathee

Pikul Meemana

Roi Et Bhudhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email : suthamasying@gmail.com

วันที่รับบทความ: 18 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 30 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 เมษายน 2566

Received: March 18, 2023; Revised: March 30, 2023; Accepted: April 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร และ 2) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่เป็นสมาชิกโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำนวน 1,181 คน กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกคือ ด้านการมีกำหนดกฎกติกาการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63, ต่อมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 และ สุดท้ายคือ ด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ตามลำดับ ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ 1. ควรมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้

ประชาชนเข้าเป็นสมาชิกของธนาคารขยะและเอาขยะมาขายให้ธนาคารอย่างต่อเนื่อง, 2. ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะอย่างต่อเนื่อง และ 3. ควรการจัดโครงการธนาคารขยะเคลื่อนที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกและคนในชุมชนที่ไม่สามารถนำขยะรีไซเคิลมาฝากขายกับธนาคารขยะรีไซเคิลได้ในวันที่เปิดทำการ ให้ได้รับความสะดวกมากขึ้น

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, ธนาคารขยะ, จังหวัดยโสธร

Abstract

This research aims to 1. To study the satisfaction of the waste bank project participants, Khu Mueang Sub-district, Mahanachai District, Yasothon Province and 2. To study problems and suggestions about the Khu Mueang Sub-District Waste Bank Project, Mahanachai District, Yasothon Province. The population is people who are members of the Sub-District Waste Bank Project. Khu Mueang, Mahachanachai District, Yasothon Province: 1,181 people, sample group Using Taro Yamane's formula, 299 samples were obtained. The research instrument was a questionnaire.

The results showed that The satisfaction of the participants in the waste bank project, Khu Mueang Sub-district, Mahachanachai District, Yasothon Province in all aspects was at a high level. The total mean was 3.27 when considering each aspect. In descending order, it was found that the first priority was the aspect of setting the rules of conduct. with an average of 4.63, followed by participation with an average of 3.69 and the last one is the convenience of the staff with an average of 3.67, respectively. As for the additional suggestions about the waste bank project, Khu Mueang Sub-district, Mahachachai District, Yasothon Province, the results of the study found that There are additional suggestions as follows: 1. There should be public relations inviting people to become members of the garbage bank and bring their waste to the bank continuously, 2. There should be continuous education about waste separation. and 3. Should organize a mobile garbage bank project to facilitate members and people in the community who cannot bring recyclable waste to sell with the recyclable waste bank on the opening day. to be more convenient.

Keywords: Satisfaction, The Garbage Bank, Yasothon Province

บทนำ

ปัจจุบันปัญหาสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากปริมาณขยะที่เพิ่มมากขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะปัจจุบันมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอีกทั้งค่านิยม ในการบริโภค ส่งผลให้มีการผลิตสินค้าและบรรจุภัณฑ์ที่ผลิตจากวัสดุที่ยากแก่การย่อยสลายและการกำจัด เช่น ถุงพลาสติก กล่องโฟม เป็นต้น รัฐบาลในยุคปัจจุบันได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม จึงได้กำหนดเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประเด็นที่ต้องเร่งดำเนินการคือการยกระดับคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชน เร่งแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมเพื่อลดมลพิษที่เกิดจากกระบวนการผลิตและการอุปโภค – บริโภค ขยะและของเสียอันตรายที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตและสิ่งของเหลือใช้ การบริหารจัดการเกี่ยวกับขยะไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ปริมาณขยะเพิ่มสูงขึ้นในทุก ๆ ปี

ปัญหาขยะมูลฝอยเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นและสั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน และการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่ผ่านมายังไม่สามารถที่จะตอบโจทยการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อาจะมาจากสาเหตุการไม่ให้ความสำคัญและความพร้อมต่อการแก้ไขปัญหาที่ยังไม่เพียงพอ โดยในปัจจุบันสถานการณ์ขยะมูลฝอยชุมชน มีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะมูลฝอย ได้แก่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยี ประกอบกับจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้นทั้งประชากรจริงในพื้นที่ และประชากรแฝง โดยแนวคิด 3Rs - ประชารัฐ คือการมุ่งเน้นการจัดการขยะที่ต้นทางเพื่อการจัดการที่ยั่งยืน เริ่มจากส่งเสริมการคัดแยกขยะจากต้นทาง ลดปริมาณขยะจากครัวเรือน ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าหรือแปรรูป ขยะมูลฝอย ส่งผลให้ปริมาณขยะมูลฝอยในภาพรวมทั้งประเทศลดลง ทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยที่เข้าสู่ระบบการกำจัดลดลง และมีการกำจัดที่ถูกวิธีเพิ่มมากขึ้นอีกด้วยโดยดำเนินการภายใต้หลัก คือการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการปัญหา "ประชารัฐ" ได้แก่ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ประชาสังคม ภาคการศึกษา ภาคศาสนา โดยจุดเปลี่ยนหลักของการจัดการเรื่องนี้ขึ้นอยู่กับ "ประชาชน" และทำให้ ภาคส่วนต่าง ๆ ในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, ออนไลน์)

ตามที่แผนการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2555 – 2559 (ฉบับปัจจุบัน) มีแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เป็นความสมดุล ความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการสร้างฐานเศรษฐกิจที่มั่นคงและยั่งยืนบนรากฐานการพัฒนาของความสมดุล ใน 3 มิติ คือ เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการที่สอดคล้องตามระบบนิเวศน์ของแต่ละพื้นที่ รวมทั้งผสมผสานการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จึงได้นำโครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนป้องกันการเกิดและลดปริมาณขยะชุมชน เข้ามาดำเนินงานภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เพื่อให้ชุมชนและครัวเรือนเข้า

มามีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีการคัดแยกขยะให้มากที่สุด จนทำให้ปริมาณขยะเหลือน้อยที่สุดก่อนนำไปกำจัด ณ บ่อฝังกลบขยะ ดังนั้นเพื่อให้การจัดการขยะมูลฝอยโดยหมู่บ้านและชุมชน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงให้มีการจัดตั้งธนาคารขยะชุมชนขึ้น (กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2550)

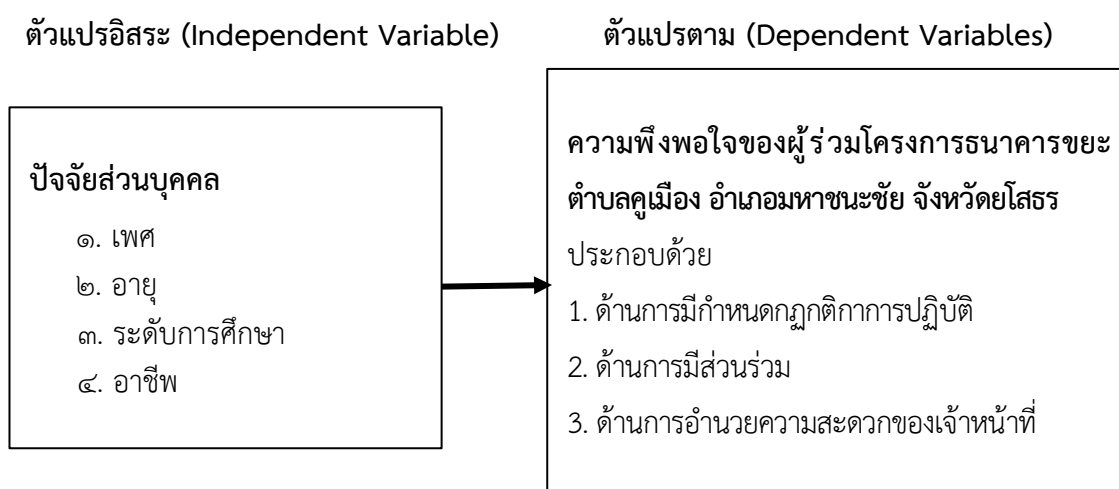
ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจควรได้รับการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยการศึกษาครั้งนี้จะเป็นการสำรวจความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ เกี่ยวกับการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการดำเนินงานของธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับชุมชนอื่น ๆ ในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชนโดยรูปแบบธนาคารขยะรีไซเคิลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การสำรวจความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้รูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีระเบียบวิธีดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่เป็นสมาชิกโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำนวน 1,181 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างประชาชนที่เป็นสมาชิกโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร แล้วทำการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 :580-581) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 299 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจากแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเครื่องมือนั้นมาปรับข้อความคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการวิจัยในครั้งนี้ ภายใต้การควบคุมดูแลและให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรายงานตัวจากหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด ถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่การวิจัย แล้วผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยทำการออกสุ่มสัมภาษณ์/สอบถามกลุ่มตัวอย่างตามหมู่บ้าน

2. ทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนว่ามีความสมบูรณ์ กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบข้อความครบถ้วนหรือไม่ โดยหากแบบสอบถามฉบับใดไม่สมบูรณ์ก็จะนำฉบับใหม่ไปแจกเพื่อให้กลุ่ม

ตัวอย่างตอบให้สมบูรณ์ครบทุกข้อจนได้แบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 299 ฉบับ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ

2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. การจัดกระทำข้อมูลเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทสำรวจรายการ (Check List) ทำการลงรหัสข้อมูลตามคุณลักษณะของข้อมูล

3.2 แบบสอบถาม ประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีหลักการให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็น/พฤติกรรมตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ จากนั้นทำการแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ สิงห์เลศ. 2558 : 335) ออกเป็น 5 ช่วง เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวน และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ในแต่ละด้าน ตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description)

สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกคือ ด้านการมีกำหนดกฎกติกาการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.67) ต่อมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.68) และ สุดท้ายคือ ด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ดังตารางแสดงต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะตำบลคูเมืองโดยรวมและรายด้าน

ลำดับที่	ด้านความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีกำหนดกฎกติกาการปฏิบัติ	4.63	0.67	มากที่สุด
2	ด้านการมีส่วนร่วม	3.69	0.68	มาก
3	ด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่	3.67	0.65	มาก
โดยรวม		3.99	0.55	มาก

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ 1. ควรมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ประชาชนเข้าเป็นสมาชิกของธนาคารขยะและเอาขยะมาขายให้ธนาคารอย่างต่อเนื่อง 2. ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะอย่างต่อเนื่อง และ 3. ควรการจัดโครงการธนาคารขยะเคลื่อนที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกและคนในชุมชนที่ไม่สามารถนำขยะรีไซเคิลมาฝากขายกับธนาคารขยะรีไซเคิลได้ในวันที่เปิดทำการ ให้ได้รับความสะดวกมากขึ้น

อภิปรายผล

การศึกษา ความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร มีผลการศึกษาที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. จากการศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.27 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร มีการดำเนินโครงการมาตั้งแต่ปี 2563 และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีข้อบังคับของโครงการที่ชัดเจน มีคณะกรรมการที่บริหารงานที่ดำเนินงานจากชุมชนเอง ทำให้สมาชิกที่ร่วมโครงการธนาคารขยะมีความรู้ความเข้าใจในการคัดแยก มีการควบคุม/ดูแลดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์โครงการ และรายงานความคืบหน้าโครงการธนาคารขยะอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ **ศรัณย์พร หงศาลา. (2551)** ได้ศึกษาการดำเนินโครงการธนาคารขยะรีไซเคิลเทศบาลตำบลพนมไพร อำเภอ.พนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการธนาคารขยะรีไซเคิล โดยรวมและรายด้าน 3 ด้านได้แก่ ด้านการส่งเสริมการคัดแยกขยะ ด้านการให้ความสะดวกบริการฝาก - ถอนกิจกรรมธนาคารขยะรีไซเคิล และด้านความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการธนาคารขยะรีไซเคิลอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรทวี กองร้อย และคณะ. (2562)** ได้ศึกษาการพัฒนาถังหมักขยะอินทรีย์จากยางรถ ใช้แล้วและประยุกต์ใช้ปลูกพืช พบว่า การศึกษาความพึงพอใจของสมาชิกต่อโครงการธนาคารขยะอยู่ในเกณฑ์พึงพอใจมาก ซึ่งมีความพึงพอใจด้านข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้บริการ ด้านอุปกรณ์และยานพาหนะ ด้านบุคลากร และด้านสถานที่ เรียงตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในเชิงบวกและชมเชยในการทำงานของทีมงานเจ้าหน้าที่ธนาคารขยะรีไซเคิล รวมถึงเสนอแนะให้มี การส่งเสริมและรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ด้านการจัดการขยะให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การศึกษา การสำรวจความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารชุมชน สนับสนุนงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ในการแปรรูปขยะให้เป็นผลิตภัณฑ์ เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการเพิ่มรายได้ให้กับคนในชุมชน

1.2 ควรให้มีการขยายผลการวิจัยนำไปสู่ธนาคารขยะชุมชนอื่น ๆ โดยอาจจัดเป็นศูนย์การเรียนรู้ให้กับ คนในพื้นที่และชุมชนอื่นที่สนใจ

1.3 การจัดโครงการธนาคารขยะเคลื่อนที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกและคนในชุมชนที่ไม่สามารถนำขยะรีไซเคิลมาฝากขายกับธนาคารขยะรีไซเคิลได้ในวันที่เปิดทำการ ให้ได้รับความสะดวกมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เพื่อทราบข้อมูลและความคิดเห็นในการไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกธนาคารขยะ ซึ่งจะสามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินการและการบริหารงานของโครงการธนาคารขยะ ตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธรได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.(2550). **แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2550-2554.**

สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจ : สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม.(ออนไลน์). **คู่มือประชารัฐร่วมใจประเทศไทยไร้ขยะ.** สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566 จาก: https://eservice.deqp.go.th/storage/Media/M620702123_1.pdf

พรทวี กองร้อย และคณะ.(2562). **การพัฒนาถังหมักขยะอินทรีย์จากยางรถใช้แล้วและประยุกต์ใช้ปลูกพืช. งานวิจัยทุนพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่.** คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

รังสรรค์ สิงห์เลิศ.(2558).**ระเบียบวิธีวิจัยและการใช้สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท ทริปปี้ลกรุ๊ป จำกัด.

ศรัณย์พร หงศาลา.(2551).**การดำเนินโครงการธนาคารขยะรีไซเคิลเทศบาลตำบลพนมไพร อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด.** การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง.(ออนไลน์).**ข้อมูลทั่วไป.** สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.khumuang.go.th/>.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis.** 2d ed. Tokyo : John Weather hill, Inc.

**ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**
**Relationship Between Skills of School Administrators and Effectiveness of Schools
under Loei Primary Educational Service Area Office 2**

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์
พระครูปลัดจรรพาล สิริธโร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Ittipol Buddeesak
Phrakruphalad Chakkrapol siritharo
Mahamakut Buddhist University
Email: buddeesak2532@gmail.com

วันที่รับบทความ: 14 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 22 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 23 เมษายน 2566

Received: April 14, 2023; Revised: April 22, 2023; Accepted: April 23, 2023

บทคัดย่อ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญโดยต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและการวางแผน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.821-0.913 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 และ 0.957 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง ($r=.884$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, ความสัมพันธ์

ABSTRACT

Improving the quality of education depends on many factors. School administrators are another important factor that requires knowledge and understanding and planning. In this regard, school administrators must use both science and art in administration for maximum benefits and in order to achieve the specified objectives School administrators need to have an administrative process. especially in regards to the skills of school administrators. It is an important process in driving education management to be effective. The researcher is therefore interested in studying the relationship between school administrators' skills and school effectiveness. This research examines the relationship between the skills of school administrators and school effectiveness. Affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office 2 The objectives of the research are: 1) To study the skill level of school administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area Office 2 2) To study the level of school effectiveness. Affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office 2 3) To study the relationship between school staff skills and school effectiveness. Affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office 2 The sample in the research was school administrators and teacher officials under the Loei Primary Educational Service Area Office 2 Academic Year 2022: 302 students The data collection tool is an estimation scale questionnaire that analyzes data using ready-made programs. With a frequency distribution Find percentage, average, and standard deviation The classification power is between 0.821-0.913. The statistics used to test the hypothesis are Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the research were as follows: 1) Skills of school administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area Office 2 overall is at the highest level. 2) Effectiveness of schools under the Office of Loei Primary Educational Service Area Office 2 as a whole is very level. And 3) Skills of school administrators and school effectiveness under

the Office of Loei Primary Educational Service Area Office 2 overall has a positive correlation with school effectiveness. It was statistically high ($r=.884$) at .01.

Keywords: School Management skills, School Effectiveness, Relationships

บทนำ

สถานการณ์โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา โดยมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองเพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก อันเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลก (สมหมาย อำตองกลอย, 2556) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมาก เพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในหลักการบริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะในการบริหาร ซึ่ง (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) กล่าวถึง ทักษะยุคใหม่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพดังนั้น การบริหารการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 มีความหมายไม่แตกต่างกัน การบริหารการศึกษานับคุณลักษณะความเป็นนักนโยบายที่ถูกทิศทาง เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และเป็นนักปฏิบัติที่มีหัวใจเป็นผู้นำ ที่จะต้องศึกษาเรียนรู้สารสนเทศเพื่อช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งสารสนเทศในประเด็นและแนวโน้มทางการศึกษาในอนาคต เพราะนโยบายหรือวิสัยทัศน์ เป็นเรื่องของอนาคต เป็นเรื่องการมองไปข้างหน้า ดังนั้นองค์ความรู้ใด ๆ ที่มีผู้กล่าวถึงสำหรับอนาคต ถือเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อการเสริมสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดนโยบายที่ถูกทิศทางทั้งสิ้น ไม่จำกัดแต่องค์ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาศตวรรษที่ 21 (วิโรจน์ สารัตนะ, 2557)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหารในการทำตามบทบาทหน้าที่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และสามารถใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และทักษะด้านการรับผิดชอบเชื่อถือได้และด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เป็นต้น ทักษะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความสนใจอย่างยิ่ง ดังนั้น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้มีคุณภาพสิ่งสำคัญที่สุดคือตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองมีความเป็นผู้นำต้องนำความเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 16)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นระดับความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (รัตนา นาคมุสิก, 2558 : 9 - 10) โดยประสิทธิผลโรงเรียนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหาร เพราะความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิผลโรงเรียน (อิศรา หาญรักษ์, 2563) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติเนื่องจากเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ในทุกภาวะหน้าที่ ตัวผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้กำหนดควบคุมทิศทางการบริหารให้ดำเนินการไปตามแนวทางที่ต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความกระตือรือร้น ใฝ่ใจในการแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะและเพิ่มประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานสถานศึกษาซึ่งประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะ ความรู้ความเข้าใจและเจตคติในหลักการบริหารงานรวมทั้งประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน (อศิราภรณ์ วรรณรัตน์, 2556) ได้สรุปเอาไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นความสามารถในการบริหารดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนจนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งไว้ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของครู การพัฒนาวิชาชีพครู คุณลักษณะของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร

จากสภาพความเป็นมาที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยที่ค้นพบจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเอง รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัย ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,391 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 146 คน ข้าราชการครู จำนวน 1,245 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 32 คน ข้าราชการครู จำนวน 270 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ตามอำเภอและตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในพื้นที่ 6 อำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยทำการจับสลากหารายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนตำแหน่งหน้าที่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบมีข้อความเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ทักษะการสื่อสาร 2. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ 3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 4. ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ 5. ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิผลของโรงเรียน แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ (rating scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ขออนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google form และส่งไปรษณีย์ให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้ว มาจัดเรียงลำดับแบบสอบถามและลงรหัส แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา ทักษะการสื่อสาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ

โรงเรียน อยู่ในระดับสูง ($r=.884$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละองค์ประกอบ ปรากฏดังนี้

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูง ($r=.713$ ถึง $r=.862$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดย พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ($r=.862$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r=.713$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับสูง ($r=.294$ ถึง $r=.830$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านทักษะการสื่อสารกับทักษะการสร้างความสัมพันธ์($r=.830$) และ คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลกับด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r=.294$)

ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง ($r=.584$ ถึง $r=.772$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($r=.772$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r=.584$)

ประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับปานกลาง ($r=.213$ ถึง $r=.449$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน($r=.449$) และ คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($r=.213$)

อภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการสร้างความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพราะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ต้องให้ความสำคัญและมีทักษะทางการบริหารทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานต้องคิดวิเคราะห์ วางแผน กำหนดเป้าหมายและทิศทางการขับเคลื่อน มีแนวทางการทำงาน

ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และอาศัยเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา มีความสามารถในการสื่อสารและบริหารคน ได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำงานออกมาได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ ชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 301) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ สิริธัญญ์ ประสุนงค์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ 3) ทักษะการแก้ปัญหา 4) ทักษะการสร้างแรงจูงใจ 5) ทักษะการสร้าง ทีมงาน และ 6) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ ไกรศร เจริญทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของประธานกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งที่เป็นปัญหาเร่งด่วนและไม่เร่งด่วน โดยสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนและชุมชน รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพใน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้ดีและแก้ปัญหาเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้ มีการปรับปรุงการจัดการ เรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีเจตคติที่ดีต่อ การเรียนมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อการศึกษาล่าเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ด้านการ ทดสอบระดับชาติสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อหวังว่าผู้เรียนจะมีความรู้ ทักษะกระบวนการ พร้อมทั้งจะเข้าศึกษาต่อใน ระดับชั้นที่สูงขึ้น และมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัย

ของ อลิษา สุคุณพันธ์ (2555 : 46) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารองค์การของผู้บริหาร องค์การประสบความสำเร็จอยู่รอดและมั่นคงขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ องค์การ องค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลที่สามารถช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556 : 61) ได้สรุปเอาไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นความสามารถในการบริหารดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนจนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งไว้ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของครู การพัฒนาวิชาชีพครู คุณลักษณะของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559 : 106) ที่ได้สรุปประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนจัดหาและใช้ทรัพยากรที่ได้มาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน และผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียนและการสอนของครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง ($r=.884$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมต้องมีทักษะในการบริหารงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานต่างก็มีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารงานนั้น ซึ่งผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานจะใช้เป็นเครื่องมือที่จะผลักดันกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติเนื่องจากเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ในทุกภาวะหน้าที่ ตัวผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้กำหนด ควบคุมทิศทางการบริหารให้ดำเนินการไปตามแนวทางที่ต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความกระตือรือร้น ใฝ่ใจในการแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะและเพิ่มประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานสถานศึกษาซึ่งประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะ ความรู้ความเข้าใจและเจตคติในหลักการบริหารงานรวมทั้งประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ อารีย์ วรวงษ์ (2558 : 116 - 118) ที่ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผล

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ และพบว่าทักษะการบริหารโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัย ของ ชูศรี ถนอมกิจ (2550 : 120) ที่ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับ มาก และสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552 : 78) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอุดรธานี ที่พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการและเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากข้อค้นพบผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ มากกว่าด้านอื่นๆ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุน ระดมทุน ในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันตามยุคดิจิทัล

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนเปิดโอกาสให้ข้าราชการครู ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน และรับฟังความคิดเห็นของผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างและนำ ผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงวางแผนในการพัฒนาทักษะหรือกำหนดทักษะของผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร โรงเรียนในลำดับถัดไป

2.2 ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนหรือโรงเรียนที่มีการจัดการเป็นเลิศ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ไกรสร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**
- ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ในการประชุมวิชาการระดับชาติครูศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. กาฬสินธุ์ : มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.**
- พิสมัย สิมสีพิมพ์. (2552) **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี.**
- รัตนา นาคมุสิก. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.**
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.**
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : พับลิเคชั่น.**
- สิริธัญญ์ ประสุนงค์. (2559). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 25. สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.**
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.**

- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อารีย์ วรวงษ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อิสรา หาญรักษ์. (2563). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

The ethical leadership of school administrators that affects the organization's
affiliation Loei Primary Educational Service Area Office 2

นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์

พิมพอร์ สดเอี่ยม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Nadtakorn Hatammawong

Pim-on Sod-ium

Mahamakut Buddhist University

Email: nathkrnhathrrmwngkh2@gmail.com

วันที่รับบทความ: 12 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 19 เมษายน 2566

Received: April 12, 2023; Revised: April 19, 2023; Accepted: April 19, 2023

บทคัดย่อ

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย ความสำเร็จในการจัดการศึกษาเกิดขึ้นได้เพราะมีครูเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษาจึงเป็นผลมาจากคุณภาพของครูที่ประกอบอาชีพตนด้วยความเต็มใจ พุ่งเทในงาน และคงอยู่ในอาชีพ โดยมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรความผูกพันการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับแบบของผู้บริหาร และแบบผู้บริหารที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรมากที่สุด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดย มีค่าความเที่ยงรายด้านและรายตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.859-0.976 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.693$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความเคารพนับถือด้านธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายได้ร้อยละ 49.10

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

Abstract

The school is one of the most important organizations in education management in Thailand. Success in educational management is possible because of the teacher as an important component. In its main role in teaching and learning, it is a driving force to achieve the goal of effective education management. The quality of education is therefore the result of the quality of teachers who willingly pursue their careers. It is related to the factors of engagement to manage the organization successfully so it depends on the executive model and the most important executive style that makes personnel engagement in the organization is an executive with ethical leadership is very important in the educational organization because the most important duty of an educational administrator is to have ethics in school management. The objectives of this research are 1) to study the level of ethical leadership of school administrators, affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2, 2) to study the level of engagement with teachers' organizations. It is affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2 3) To study the relationship between the ethical leadership of school administrators and the teacher's organizational affiliation. It is affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2 4) To study the ethical leadership of school administrators that affects teachers' organizational engagement. It is affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office 2 and 5) to create an affiliation equation for teachers' organizations. It is affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2 Samplers of

research are school administrators and teachers, affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2, 2022, 400 students, the accuracy of both individual and individual questionnaires was found to be between 0.859-0.976. Find percentages, averages, and standard deviations. Statistics used to test hypotheses include Pearson's correlation coefficient determination and multiple regression analysis.

The results showed that 1) Ethical leadership of school administrators, affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2, as a whole and on all sides, is at a very high level. 2) Affiliation with the organization of teachers It is affiliated with the Loei Primary Educational Service Area Office2 as a whole is at the highest level, and the side is at the highest level. 3) Ethical leadership of school administrators, affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office2, as a whole, has a positive correlation with the teacher's organization. It is statistically significantly high ($r=.693$) at the .01 level. 4) Ethical leadership of school administrators consists of respect and respect. Governance engagement and Trust It affects the teacher's engagement with the organization. It is affiliated with Loei Primary Educational Service Area Office 2 was statistically significant at .01 with a predictive efficiency of 49.10 percent

Keywords: Ethical Leadership, Toward Affiliation with Teachers' school, Loei Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การสร้างคามผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับองค์กร เกิดจากการบูรณาการหลายเรื่องเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันในองค์กร (Jannie, 2009 อ้างถึงใน เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2560, หน้า 177) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างความคิดในความผูกพันกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรนั้นมีความยึดมั่นในพันธกิจสัญญา มีผลให้มีความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กรและเป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในการสร้างผลงานอย่างชัดเจน อีกนัยหนึ่งภาวะผู้นำมีผลต่อบุคคลจะเกิดคำมั่นสัญญาและคิดจะอยู่กับองค์กรได้โดยตรงอีกด้วย นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Wellin & Concelman (2005 อ้างถึงใน ญาดา สามารถ, 2558, หน้า 2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างวัฒนธรรมความผูกพัน สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ คุณภาพของภาวะผู้นำองค์กร โดยจากการศึกษาได้สรุปว่า ผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากผู้บังคับบัญชาไม่มีภาวะผู้นำไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากลาออกจากงานสูง และวิลาวรรณ รพีพิศาล (2554: 263) ยังได้กล่าวว่า มีผลการ

ศึกษาวิจัยที่กล่าวว่ารูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ปรับเปลี่ยนนิสัยทัศนคติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยมุมมองที่ว่า คนคือปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการงานขององค์กร จนทำให้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทัศนภาวะผู้นำจากเดิมมาเป็นทัศนคติใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับแบบของผู้บริหาร และแบบผู้บริหารที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในองค์กรการศึกษา เพราะหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาคือการมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรและทุกแง่มุมของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะหากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กรผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น และอาจช่วยปรับปรุงการรับรู้ทางจริยธรรมโดยรวมของครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล จะถูกเชิดชูเกียรติ และเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม แต่ถ้าผู้บริหารคนใดมีพฤติกรรมตามอำเภอใจ ไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารทำงานลำบากและไม่ได้รับความร่วมมือจากทีมงานผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรม ให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามหรือลูกน้องทั้งในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรมและความเอาใจใส่ผนวกเข้ากับแนวคิดหลักการทางวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การงบประมาณ และการบริหารทั่วไปเพื่อนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถจำแนกแหล่งที่มาของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ (สุรัตน์ไชยชมภู, 2557) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ต้องเอาใจใส่และนำไปสู่การกระตุ้นความต้องการของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้เกิดปัญญาและค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานและความสามารถในการตัดสินใจ จึงพบสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา และการศึกษาโดยรวมเป็นอย่างมาก ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยที่บ่งบอกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ เช่น ขาดความรู้และความสนใจในด้านวิชาการ ขาดคุณธรรมจริยธรรม

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย ความสำเร็จในการจัดการศึกษาเกิดขึ้นได้เพราะมีครูเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นพลังขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษาจึงเป็นผลมาจากคุณภาพของครูที่ประกอบอาชีพตนด้วยความเต็มใจ พุ่มเทในงาน และคงอยู่ในอาชีพ โดยมีความเกี่ยวข้องกัน

ตัวแปรความผูกพัน ซึ่งเป็นลักษณะทางจิต (psychological state) ที่สำคัญ ซึ่งแสดงออกมาเป็นการกระทำที่มุ่งมั่นและยืนหยัดในระยะยาวเพื่อองค์กร ครูที่เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน จะมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานไม่สนใจหรือเสาะหาการทำงานในโรงเรียนอื่น ทำงานที่มากเกินกว่าหน้าที่ด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน (ผาสุก สุมาลย์กุล, 2560, หน้า 3) ครูที่ผูกพันกับโรงเรียน นักเรียน และงานสอน ย่อมปฏิบัติตนให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีความผูกพันต่ำกว่า (Chan et al 2008 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ ต้นสกุล, 2558, หน้า 1) เพราะเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะก่อให้เกิดสภาพปัญหาที่ตามมา คือ การโยกย้ายสับเปลี่ยนสังกัดโรงเรียนของครู ซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการศึกษาทั่วประเทศไทย แม้ว่าจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติ ผู้ขอย้ายกรณีปกติของข้าราชการครูผู้สอนใหม่ ตามหลักเกณฑ์ ว 16/2558 โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่เพิ่มเงื่อนไขให้ครูที่บรรจุใหม่จะต้องคงอยู่ปฏิบัติงานตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน จึงทำให้ครูต้องคงอยู่ในโรงเรียนเป็นเวลานานมากขึ้น ซึ่งจากเดิมสามารถเขียนย้ายได้ตั้งแต่พ้นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย นอกจากนี้ในปัจจุบันกรณีการขอสอบย้าย จะต้องยื่นหนังสือขออนุญาตยินยอมจากผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง และให้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยและรับเงินเดือนตามตำแหน่งคุณวุฒิที่สอบแข่งขันเท่านั้น ตามหลักเกณฑ์วิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอบได้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ว10/2561 ที่อนุญาตให้ยื่นใบอายุราชการต่อจากที่เดิมได้ แต่ต้องรับฐานเงินเดือนตามที่กำหนดรับสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งครูผู้ช่วยเท่านั้น ทั้งนี้การมีหลักเกณฑ์ดังกล่าวออกมา เพื่อป้องกันการโยกย้ายหรือสอบย้ายของข้าราชการครู และเป็นการป้องกันการเกิดตำแหน่งอัตรารว่างของครู แต่ถึงอย่างไรปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนก็ยังไม่หมดไปจากระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะในสาขาวิชาขาดแคลนได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิชาชีพเฉพาะ การขาดแคลนครูส่วนหนึ่งมาจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังพลภาครัฐ ประกอบกับอัตรการเกษียณอายุราชการของครูที่มีแนวโน้มมากขึ้น (เชษฐา ทองยิ่ง, 2559, หน้า 2) รวมถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้เกิดสภาวะการโยกย้ายที่ทำให้สถานศึกษาประสบปัญหาขาดแคลนครูผู้สอนเช่นกัน โรงเรียนหลายแห่งมีครูผู้สอนไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และไม่ตรงตามคุณวุฒิการศึกษาวิชาเอกของครู และยากต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ จึงกล่าวได้ว่าหลักการสร้างความผูกพันในองค์กรของครู คือการทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา มีค่านิยมที่จะทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาของตนบรรลุเป้าหมาย ยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา นับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขึ้นให้แก่ครูด้วยวิธีการทำจริยธรรม เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนในระยะยาวและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทาง ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,528 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 169 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,359 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยมีขั้นตอนการกำหนดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์การถดถอย ซึ่งเอนเดอร์ส (Enders, 2001 อ้างถึงใน บุญสนอง อาจจุฬา, 2551 หน้า 74) แนะนำไว้ว่า อัตราส่วนของตัวแปรทำนายต่อกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อยต้องเป็น 1 ต่อ 15 หมายความว่า ตัวแปร 1 ตัว ใช้กลุ่มตัวอย่าง 15 คน หรือ 1 ต่อ 30 แต่อย่างน้อยที่สุด ควรมีกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 400 คน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 400 คน ใช้วิธีกำหนดสัดส่วน จึงจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 356 คน

2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ตามอำเภอและตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา พื้นที่ 6 อำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

3. สุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยทำการจับสลากหารายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดได้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและตำแหน่งหน้าที่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบมีข้อความเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ธรรมาภิบาล 2) การมีส่วนร่วม 3) ความไว้วางใจ และ 4) ความเคารพนับถือ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ขออนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google form ส่งไปให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายข้อ รายด้านและภาพรวม

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2546, หน้า 144) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำ

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) และสร้างสมการพยากรณ์ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือด้านการมีส่วนร่วม ด้านความเคารพนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านธรรมาภิบาล

เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 3 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูที่แสดงถึงความจริงใจ ตรงไปตรงมา ร่องลงมา คือข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับครูถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความใส่ใจห่วงใยต่อครู

1.2 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ร่องลงมา คือข้อที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.3 ด้านความเคารพนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 4 ด้านความเคารพนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ร่องลงมา คือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ให้เกียรติและไม่ประพฤติด่วงเกินครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดลำดับความอาวุโสในโรงเรียน

1.4 ด้านธรรมาภิบาล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 1 ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หวังผลประโยชน์ที่มีขอบในการปฏิบัติหน้าที่ ร่องลงมา คือข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภาระงานหน้าที่ แก่ครูด้วยความเสมอภาค

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมา คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

เมื่อพิจารณาารายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 1 ความผูกพันด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 2 ครูรู้สึกทรมานในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ถึงแม้จะล่วงเลยเวลาราชการแล้ว รองลงมา คือข้อที่ 10 ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 9 ครูมีความสุขและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 6 ครูพึงพอใจกับภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนในโรงเรียน รองลงมา คือข้อที่ 5 ครูพึงพอใจกับภาระงานสอนในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 2 ครูพอใจที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป แม้จะได้รับตำแหน่งหรือผลตอบแทนในโรงเรียนอื่นที่สูงกว่า

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านที่ 3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 1 ครูได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมจากบุคลากรเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอยู่เสมอ รองลงมา คือข้อที่ 8 ครูยินดีทำงานนอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 4 ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.693$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเคารพนับถือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจเป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้า

สมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.491 ซึ่งแสดงว่าด้านธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ และด้านความเคารพนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 49.10

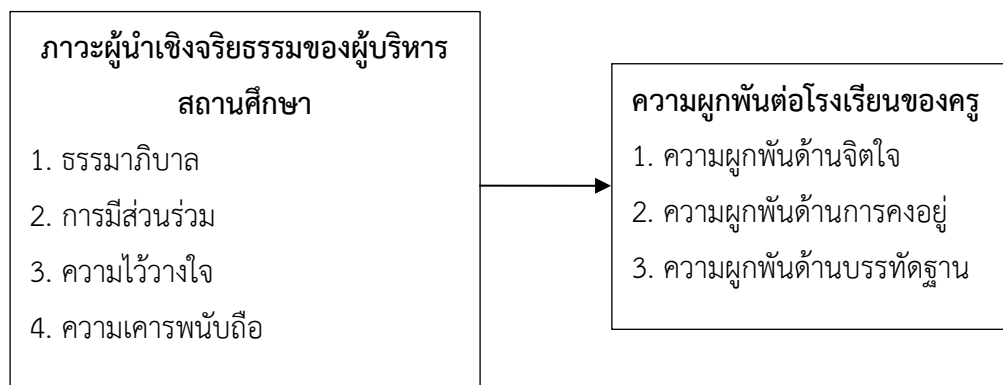
โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.31 + 0.28 (X_4) + 0.22 (X_1) + 0.14 (X_2) + 0.07 (X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.24 (Z_4) + 0.20 (Z_1) + 0.23 (Z_2) + 0.13 (Z_3)$$



ภาพที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถอธิบายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความเคารพนับถือ และด้านธรรมาภิบาล ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีส่วนช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำในองค์กรสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามในองค์กรมี

ความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าวเกิดขึ้นด้วย เป็นบุคคลที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กร ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหารงาน เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรมใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้บุคคลยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ช่วยยับยั้งจากการถูกกล่าวโทษและการถูกขับไล่จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554: 239) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนพึงมี เพราะจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับแก่ บุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรัก ความศรัทธาและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับสูง สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกัน และดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับแนวคิดของสุรัตน์ ไชยชมภู (2557: 1) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องมีความฉลาดทางศีลธรรมหรือจริยธรรมจึงจะสามารถยืนหยัดในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะผู้บริหารเป็นทั้งหัวและหน้าตาของโรงเรียนที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อคุณภาพของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557: 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย เมื่อพิจารณารายด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลทิพ ชูชาติ (2556: 111) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบไปด้วยด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสนี แม้นญาติ (2554: 260) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตาม ตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์กร ความยุติธรรม

การดูแลเอาใจใส่ การเสริมพลังอำนาจ ความรับผิดชอบ การสะท้อนคิด วิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การยึดหลักคุณธรรมและความดีและการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญที่ถูกสนับสนุนส่งเสริมให้มีในผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สร้างการมีส่วนร่วม การยอมรับและความเชื่อมั่นศรัทธา ตลอดจนส่งผลต่อความผูกพันยึดมั่นในองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การ คือหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์การ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์การที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ เป็นผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า รวมถึงเสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีส่วนช่วยให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล การที่ผู้บริหารรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ จะทำให้ผู้บริหารได้ตระหนักและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์การ มีความรู้ที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นับเป็นการรักษาให้บุคลากรนั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์การ ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ พร้อมยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการเสียสละเพื่อองค์การ ปัญหาอัตราการลาออกการขาดงานการมาสายก็จะลดลง เพราะบุคลากรมีความผูกพันและรักในองค์การ องค์การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวทำนายผลความสำเร็จขององค์การ จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ Fazzi (1996 อ้างถึงใน ฌันทพล โตบาร์มิกุล, 2555: 23) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น สามารถนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การได้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียของบุคลากรที่มีค่าต่อองค์การไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญฐิกา สุระโครต (2559: 64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร เขียวทรัพย์ (2552: 65-66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูที่มีต่อ

สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปฐม พบว่า ระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา กิจส่งเสริมกุล (2561: 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความศรัทธา รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดี ค่านิยมองค์การ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป้าหมายขององค์การ จะเห็นได้ว่าหากข้าราชการครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่เต็มตามความสามารถ มีความตั้งใจจะดำรงอยู่ในสถานศึกษาต่อไป พยายามอย่างเต็มที่เพื่ออุทิศกำลังกายกำลังใจ เสียสละเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จของสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รวมถึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่คู่ควรแก่การรักษา ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายในระยะยาว

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.693$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ใช้เหตุผลในการบริหารจัดการบุคลากรและการดำเนินงานต่าง ๆ มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีความห่วงใยดูแลเอาใจใส่ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสอดคล้องกับแนวคิดของซุติมา รักษ์บางแหลม กล่าวว่า การครองตนตามหลักการแห่งความดีที่เรียกว่า “มีจริยธรรม” ของผู้บริหารย่อมเป็นการสร้างศรัทธาและนำมาซึ่งการสนับสนุนการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีหรือไม่มีจริยธรรม เพราะผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจ และมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดแนวคิดทางด้านจริยธรรมขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำเชิงจริยธรรม จะแสดงให้เห็นถึงศีลธรรมที่มีอิทธิพลในแง่บวกขององค์กร ที่มีผลต่อผู้ตามในองค์กรที่จะปฏิบัติตามศีลธรรมของผู้บริหารจะทำให้ตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมในการดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีจริยธรรมย่อมได้รับการยอมรับได้รับความน่าเชื่อถือ ซึ่งหากผู้บริหารขาดการมีจริยธรรมอาจพบว่า องค์กรของตนมีปัญหาและไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด (ซุติมา รักษ์บางแหลม, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล ภูขมัง (2565: 57-58) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.57$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเคารพนับถือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ร้อยละ 49.10 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรัก ความศรัทธาและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ และเมื่อบุคลากรมีความรักและความศรัทธาในเป้าหมายและงานขององค์การแล้ว ย่อมที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jannie (2009 อ้างถึงใน เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2560: 177) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างความคิดในความผูกพันกับองค์การ ซึ่งส่งผลต่อไปให้บุคลากรนั้นมีความยึดมั่นในพันธกิจสัญญา มีผลให้มีความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์การและเป็นผู้ที่มีความทุ่มเทในการสร้างผลงานอย่างชัดเจน อีกนัยหนึ่งภาวะผู้นำมีผลต่อบุคคลจะเกิดค่านิยมสัญญาและคิดที่จะอยู่กับองค์การได้โดยตรงอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประสงค์ แสงอุ่น (2557: 47- 48) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำความเปลี่ยนแปลง ด้านธรรมาภิบาล และด้านทิศ 6 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากข้อค้นพบผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงและพัฒนาในด้านด้านธรรมาภิบาล โดยการมอบหมายภาระงานหน้าที่ แก่ครูด้วยความเสมอภาค จัดให้ครูปฏิบัติหน้าที่บริหารงานตามภารกิจของโรงเรียน ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนการสร้างควมไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความใส่ใจห่วงใยต่อครู

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนการสร้างควมตระหนักรู้ด้านความเคารพนับถือในการทำงาน โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดลำดับความอาวุโสในโรงเรียน และเคารพในการตัดสินใจของครูภายใต้พื้นฐานความถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัญฐิกา สุระโครต. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระดับความผูกพันของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรพล ภูข่มง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชุติมา รักษ์บางแหลม. (2559). วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). ปัญหาครู ปัญหาที่รอการปฏิรูป. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ญาติา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัทพล โตบาร์มีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธนพร ธรรมโชติ. (2555). ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ประชุม บำรุงจิตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ผาสุก สุมาลย์กุล. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาประสงค์ แสงอ่อน. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554). ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุพา กิจสงเสริมกุล. (2561, มกราคม-มิถุนายน). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10 (1), 321-337.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). **จิตวิทยาองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2560). **กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.
- สลิลทิพ ชูชาติ. (2556). **พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น**.
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). **โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**.
- สุนทร เทียวทรัพย์. (2552). **ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557, เมษายน-กันยายน). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8 (2), 1-15.**
- สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2557). **การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ**.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990, March). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organizations. **Journal of Occupational Psychology**, 63 (1), 1-18.
- Behery, M. H. (2009). Person/organization job-fitting and affective commitment to the organization: Perspectives from the UAE. Department of Management. **International Journal**, 16 (2), 179-196.
- Kalshoven, K. et al. (2011, February). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. **The Leadership Quarterly**, 22 (1), 51-69.

- Martin, T. N. & Hafer, J. C. (1995). Turnover is linked to job involvement and organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, **13** (12), 106.
- Oza, H. S. (2015, September). Does all dimensions of organizational commitment affect job satisfaction and job performance. **International Journal of Research in Commerce & Management**, **6** (9), 21-22.
- Porter, L. W. et al. (1974, October). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, **59** (5), 603-609
- Resick, C. J. et al. (2006, February). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. **Journal of Business Ethics**, **63** (4), 345-359.

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
Factor Analysis of Ethical Leadership of School Administrators under Secondary
Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu

ศตพร จงแต่งกลาง
พิมพ์พร สดเอี่ยม
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Satapawn Jongtaengklang
Pim-on Sod-ium
Mahamakut Buddhist University
Email: keke.paweenaa@gmail.com

วันที่รับบทความ: 12 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 21 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 22 เมษายน 2566
Received: April 12, 2023; Revised: April 21, 2023; Accepted: April 22, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 500 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบหลักที่ 1 ความยุติธรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 2 ความไว้วางใจ มี 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 3 ความซื่อสัตย์ มี 4 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักที่ 4 ความเคารพ มี 3 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบหลักที่ 5 ความรับผิดชอบ มี 3 องค์ประกอบย่อย 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า องค์ประกอบย่อย จำนวน 16 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.29 - 0.44 และ 3) ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค - สแควร์ เท่ากับ 61.83 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 52 ค่า P - value เท่ากับ 0.16504 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความ

กลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.02

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ภาวะผู้นำ, เลย์, หนองบัวลำภู

Abstract

The objectives of this research were as follows : 1) study the elements of ethical leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu, 2) to analyze the components of ethical leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu, and 3) to test the consistency of the ethical leadership component model of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu. The sample were 500, directors and teachers. The data analysis was done by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research results were as follows; 1) The results of studying ethical leadership elements of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu were found that academic leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu consisted of 5 main components and 16 sub - components. The main component 1 - Fairness had 3 sub - components. The main component 2 - Trust had 3 sub - components. The main component 3 - Integrity had 4 sub - components. The main component 4 - Respect had 3 sub - components, and main component 5 - Responsibility had 3 sub - components. 2) The results of analyzing the elements of ethical leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu were found that all the weight of 16 components passed the criterion by having weight value since 0.29 - 0.44. and 3) The results of testing the consistency of model and the empirical data with linear structural relationship model on the elements of ethical leadership elements of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu showed congruence with the empirical data with Chi-Square = 61.83, degree of freedom (df) = 52, P - value = 0.16504 goodness of fit index (GFI) = 0.98, adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.96, comparative fit index (CFI)

= 1.00, Standard Root Mean Square Residual (SRMR) = 0.02 and root mean square error of approximation (RMSEA) 0.02.

Keywords: Factor analysis, ethical leadership, leadership, Loei, Nong Bua Lamphu

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ดังนั้นจริยธรรมในการบริหารงานองค์การถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลต้นแบบขององค์การ จริยธรรมเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดี (พิชญาภา ยืนยาว, 2561, หน้า 1) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่ได้กำหนดหลักการสำคัญของการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีหลักการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรม และคุณธรรม พัฒนาคคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) ได้มีนโยบายส่งเสริม และสนับสนุน การศึกษา การจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร (พิชญาภา ยืนยาว, 2561, หน้า 3) ดังที่การตี อนันต์นาวี (2560, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า เมื่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะแสดงพฤติกรรมในการโน้มน้าวให้บุคลากร ปฏิบัติตนให้เหมาะสม เป็นผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ มีกฎเกณฑ์ สามารถทำให้เกิดความ ยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคนได้ โดยพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารจะทำให้เกิดบรรยากาศในการ พัฒนาได้เป็นอย่างดีและทำให้ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจ

ปัจจุบันมีรายงานการศึกษาที่สะท้อนถึงปัญหาด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เสนอปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ได้มีการ ศึกษาวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมหลายด้าน เช่น การเบียดบังเวลาราชการ ขู่สาว ทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง ความไม่โปร่งใสในการใช้เงินรายหัวนักเรียน การ วางตนและประพฤติตนไม่เหมาะสม ขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2551, หน้า 32 - 164) บริหารโรงเรียนไม่โปร่งใส กดขี่ข่มเหง การบริหารงาน อาหารกลางวันไม่โปร่งใส สร้างความแตกแยกในชุมชนและในโรงเรียน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับการ

ปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับการปฏิบัติตนของผู้บริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมและประเทศชาติคุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้างทางการบริหารนั้น พบว่า ขั้นตอนการทำงานมีความซ้ำซ้อน ขาดความชัดเจน ใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน ที่มาของผู้บริหารขาดความชอบธรรม ด้านพฤติกรรมทางการบริหาร พบว่า เป็นพฤติกรรมที่คำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตน ใช้ระบบพรรคพวกในการบริหารงาน ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจ ขาดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังของบุคลากรพบว่า ส่วนมากมีความต้องการให้ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีวินัยต่อตนเอง ซื่อสัตย์ต่อครอบครัว (ธนเศรษฐ์ จำปางาม, 2543, หน้า 105)

จากสภาพปัญหาของการขาดคุณธรรมจริยธรรมที่ได้กล่าวถึงในเบื้องต้นนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นต้นแบบในการผลิตทรัพยากรบุคคล จึงต้องให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม อาทิเช่น สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 65) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ (Trust) 2) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) การแสดงออกถึงความเคารพ (Respect) 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (Fairness) สำหรับศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ และคณะ (2560, หน้า 123 - 132) ได้ทำการวิจัยและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การให้ 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ความเสียสละ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความอ่อนโยน 7) ความเมตตากรุณา 8) ความอดทน 9) ความเที่ยงธรรม 10) ความรับผิดชอบ 11) การสื่อสาร 12) การตัดสินใจ 13) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 14) การเสริมพลังอำนาจ

ทั้งนี้จากหลายแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัยที่ได้กล่าวข้างต้น พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีองค์ประกอบที่ต่างกัน จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วยอะไรบ้าง จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนและสมดุลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,057 คน จาก 52 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,938 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2565, ออนไลน์) (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 จำนวน 500 คน โดยพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยการกำหนดอัตราส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างกับพารามิเตอร์หรือตัวแปรในการวิเคราะห์โดยใช้สถิติขั้นสูงเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 ต่อ 1 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์จำนวน 22 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 440 คน แต่ Comrey & Lee (1992) ได้เสนอขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 500 คน ถือว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ดีมาก ดังนั้น ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Comrey & Lee (1992) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย จำนวน 500 คน จากนั้นได้ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับสลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 470 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบเบื้องต้น เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนในเนื้อหา ภาษาที่ใช้และการสะกดคำ แล้วจึงนำไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งในการให้คะแนน ระบุคะแนนในแต่ละข้อคำถามเป็น 1, 0, -1 โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ไว้สำหรับสร้างเครื่องมือ จากการพิจารณาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.70 - 1.00 ซึ่งสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

2.1.2 นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ และทำการแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย จำนวน 30 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคนละ 1 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.992

2.1.3 นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับหลังเก็บข้อมูล เท่ากับ 0.976

2.2 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert scale) เพื่อวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ

หลัก คือ 1) ความยุติธรรม (Fairness) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 4) ความเคารพ (Respect) และ 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยเขียนคำร้องและขอรับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 14 โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

2) การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทาง Google Forms ไปรษณีย์และบางส่วนนำส่งด้วยตนเองไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ ติดตามสอบถามทางโทรศัพท์ และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่ต้องการ

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละชุด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Index of item Objective Congruence: IOC), ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total Correlation), ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะแจกแจงของตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโมเดลขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis)

2.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis)

3. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ของข้อมูลระหว่างองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.1 ตรวจสอบเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อมูล แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าต่อไปนี้

3.1.1 ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่

3.1.2 ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไคเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy)

3.1.3 พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

3.1.4 นำเมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีคุณสมบัติตามการพิจารณาข้างต้นมาดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ค่าไค - สแควร์ (Chi - square statistics: χ^2)

2) ค่าไค - สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi - square: χ^2 / df)

3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)

4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)

5) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative of Fit Index : CFI)

6) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square - Residual : SRMR)

7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น

องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความเคารพ (Respect) ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ความซื่อสัตย์ (Integrity) ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.41) ความไว้วางใจ (Trust) ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.44) ความยุติธรรม (Justice) ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.44) ตามลำดับ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (Responsibility) ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าน้อยกว่า 1.25 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติที่แสดงถึงระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันน้อย หรือใกล้เคียงกัน

2. การตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 16 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.46 - 4.62 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันมาก มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลในแต่ละองค์ประกอบย่อยจากความเบ้ (Skewness) มีค่าระหว่าง -1.404 ถึง -0.524 และความโด่ง (Kurtosis) มีค่าระหว่าง -0.884 ถึง 2.239 จะพบว่าค่าความเบ้มีค่าน้อยกว่า 2.00 และค่าความโด่งมีค่าน้อยกว่า 7.00 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลภาวะเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 16 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .403 - .776 มีค่าดัชนี KMO (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.942 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันดีสำหรับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ และการทดสอบสมมติฐานว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 7088.545 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ระดับความสอดคล้องทุกค่า ซึ่งแสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าตั้งแต่ 0.27 - 0.43 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ระดับความสอดคล้องทุกค่า เมื่อพิจารณาค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่า

เท่ากับ 61.83 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 52 ค่า P - value มีค่าเท่ากับ 0.16504 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.02

3.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 62.80 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 52 ค่า P - value มีค่าเท่ากับ 0.14511 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.02 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.02

3.5 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าตั้งแต่ 0.87 - 1.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเคารพ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย สามารถอธิบายได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความยุติธรรม (Justice) พบว่า องค์ประกอบด้านความยุติธรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัว โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคคล มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม รวมไปถึงการเปิดเผยข้อมูลด้วยความเป็นจริง ไม่ลำเอียง และคำนึงถึงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Karaköse (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยเห็นว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้เกิด

บรรยากาศการพัฒนาได้อย่างดี ความยุติธรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น โดยปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความ เป็นกลางไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา แก้ปัญหาด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ย ความเหมาะสมรองลงมาคือ การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การตัดสินใจด้วยความถูกต้อง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการตัดสินใจโดยมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ไม่แสวงหาผลประโยชน์ต่อ ตนเองจนทำให้เดือนร้อนแก่หน้าที่การงาน และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะรีบดำเนินการแก้ไขในทันที ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Mayer et al. (2008) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่คาดหวังที่ส่งผลที่ พฤติกรรมของพนักงานในการทำงานของ กลุ่มท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในสังคม เพราะว่าผู้นำเชิงจริยธรรม จะต้องทำให้เกิดความตระหนักในความยุติธรรม โดยผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ดังนี้คือ จะต้องจัดการ หรือปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการจัดการอย่างเป็นธรรม ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกคนด้วย ความเสมอภาค เป็นผู้มี ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม และบริหารงานด้วยหลักการประชาธิปไตย ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มี ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การตัดสินใจด้วยความเป็นกลาง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการตัดสินใจด้วยความเป็นกลางและมีความยุติธรรม มีเหตุผลในการตัดสินใจ ไม่เอาอคติหรือ ความชอบส่วนตัวเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจโดยปราศจากการเล่นพรรคเล่นพวก ไม่ฝักใฝ่ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และที่สำคัญต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมี หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน และผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรม เป็น กลางทางการเมือง ให้บริการแก่ผู้เรียน และประชาชน โดยมีธรรมาภิบาลที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

องค์ประกอบที่ 2 ความไว้วางใจ (Trust) องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ทุกตัว โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดคือ ความซื่อตรง มีค่าเฉลี่ยความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความซื่อตรงเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอ ปลาย เป็นผู้กล้าที่จะยืนยันหรือพิสูจน์ความจริง และยอมรับความผิดพลาดนั้นด้วยความสุจริตใจ ทั้งนี้การ ประพฤติปฏิบัติตนนั้นจะคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญต้องหมั่น ทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Catian (2008) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม ว่าจะต้องมีความไว้วางใจ คือ มีความซื่อตรง ได้แก่ รู้และเข้าใจในสิ่งที่เชื่อและรู้ว่าความหมายที่ ต้องการคืออะไร มีความมั่นคงไม่แปรเปลี่ยน รู้ว่าหลักการไหนที่จะต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการเป็นตัวของตัวเอง และมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ทั้งนี้คงเนื่องมาจากความซื่อตรงเป็นความประพฤติที่จริงใจ ไม่เอนเอียง ไม่คดโกง

ไม่โกหกหลอกลวงใคร ไม่ทำผิดทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรองลงมาคือ ความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความจงรักภักดี เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการไม่ปฏิบัติตนเป็นคนประจบสอพลอ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นผู้กล้าที่จะยืนยันทะนุหรือพิสูจน์ความจริง และยอมรับความผิดพลาดนั้นด้วยความสุจริตใจ ทั้งนี้การประพฤติปฏิบัตินั้นจะคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคมและที่สำคัญต้องหมั่นทบทวนและประเมินตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marsh and Mannari (1977) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต้ององค์การยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์การ ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ การให้เกียรติและเคารพตนเอง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้เกียรติและเคารพตนเอง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองเห็นคุณค่า ความสำคัญ เคารพ และให้เกียรติตนเอง ไม่เป็นคนที่ลืมหืมตา ไม่ทำในสิ่งที่จะทำให้เสื่อมเสีย และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กบวรา วรศิริสิทธิ์ (2542, หน้า 92) ได้กล่าวถึง การให้เกียรติและเคารพตนเอง หรือความเป็นผู้รู้จักตน รู้ว่าตนเองมีฐานะเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามฐานะของตน ไม่ลืมหืมตา ผู้ปฏิบัติตนได้ดีตามฐานะของตน ย่อมได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 3 ความซื่อสัตย์ (Integrity) องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัว โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดคือ ความโปร่งใสในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความโปร่งใสในการทำงาน เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์ (2543, หน้า 3 - 12) ที่ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการทำงาน เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส พูดยุติความจริงตลอดเวลา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรองลงมาคือ ไม่คดโกง/หลอกลวง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่คดโกง/หลอกลวง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ไม่คดโกง มีความละเอียดเกรงกลัวต่อการกระทำผิด และไม่แสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเองจนทำให้เดือนร้อนแก่หน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ National Center for Ethics in Health Care (2005) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้ซื่อสัตย์ ได้แก่ เป็นผู้ไม่คดโกง ไม่โกหกหลอกลวง สื่อสารได้อย่างชัดเจนในสิ่งคาดหวังต้อง เป็นคนเปิดเผยการไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ชั่วร้าย

องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรองลงมาคือ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการพูดความจริงตลอดเวลา สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง เปิดเผยตรงไปตรงมา ไม่เป็นผู้ปิดบังซ่อนเร้น และไม่นำการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hester (2003) กล่าวว่าผู้นำองค์กรจะต้องสื่อสารอย่างชัดเจนอย่างเปิดเผย โปร่งใส อย่างซื่อสัตย์จริงใจกับพนักงานนักเรียนความสามารถในการนำองค์การสำหรับตำแหน่งของตน ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ ความจริงใจกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความจริงใจกับผู้อื่น เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการแสดงออกต่อบุคคลอื่นด้วยความรู้สึกรูปแบบตรงไปตรงมา ไม่ชักชวนผู้อื่นไปในทางที่เสื่อมเสีย ไม่ใช้เล่ห์เหลี่ยมกลโกงเอาเปรียบผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อกัน ทั้งจริงใจ จริงใจจริงใจ ในการกระทำ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประชุม โพธิกุล (2550) กล่าวว่า ผู้นำทางจริยธรรมควรมุ่งเน้นตามข้อแนะนำต่อไปนี้ว่าพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับปรัชญา การจัดการศึกษาที่ดี ผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์บนพื้นฐานทางปรัชญา การจัดการศึกษาดูเหมือนจะทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกับการตัดสินใจ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ทางการเมืองจะมากุมการปฏิบัติผล ก็คือ จดมุ่งหมายกลายเป็นวิถีไป ผู้บริหารต้องมีเหตุผลในการปฏิบัติ เขาต้องมีเหตุผลอ้างอิงสนับสนุนได้ในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เหตุผลอยู่บนพื้นฐานของหลักการมิใช่อารมณ์ หรือการหยั่งรู้ผู้บริหารต้องยืนอยู่บนหลักการที่สามารถทดสอบได้ ผู้บริหารต้องค้นหาปรัชญาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมประชาธิปไตย และบุคลิกภาพลักษณะส่วนตัวของเขา

องค์ประกอบที่ 4 ความเคารพ (Respect) องค์ประกอบด้านความเคารพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัว โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดคือ ความสุภาพ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสุภาพเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นอกเห็นใจ เห็นใจผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางสังคม ให้เกียรติและแสดงออกถึงการมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2553) ที่ได้ให้ความหมายของ “สุภาพ” ว่า หมายถึง เรียบร้อย อ่อนโยน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะ และผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะ ไม่ก้าวร้าว รุนแรง วางอำนาจข่มผู้อื่น ทั้งโดยวาจาและท่าทาง แต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้ที่มีมารยาททางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรองลงมาคือ การยอมรับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การยอมรับผู้อื่น เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความประพฤติของผู้อื่น และไม่ตัดสินผู้อื่นจากเพียงแค่บุคลิกภายนอก และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความตั้งใจ

สอดคล้องกับแนวคิดของ วรารัตน์ กลั่นหุ่น (2553 อ้างถึงใน อาภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารคนในการทำให้ได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำไว้ ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการทำงานสูง 2) มีความเข้าใจผู้อื่น 3) มีการวางตัวที่เหมาะสม 4) มีความฉลาดสุขุม สังเกตได้จากการกระทำมากกว่าคำพูด 5) มีความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยวแต่ต้องไม่บ่มบ่ามโดยปราศจากการไตร่ตรอง 6) มีความเป็นธรรม 7) มีใจกว้าง และ 8) มีความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง เคารพ ให้เกียรติ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้สิทธิบุคคลอื่นในการที่จะเลือกดำเนินชีวิต รวมไปถึงไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูลที่ผู้อื่นพึงจะต้องรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (2007) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเขาเชื่อว่าจุดแข็งของผู้จัดการคือการเป็นผู้แสดงบทบาทเชิงจริยธรรม ดีหรือเลวสำหรับพนักงานของเขา เขาได้วางรากฐานสำหรับค้นหาความจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหมือนกันกับบุคคลแห่งคุณธรรม (As moral persons) คือ ผู้จัดการเชิงคุณธรรมต้องมีความเคารพ ให้เกียรติพนักงาน (Respect)

องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกตัว โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดคือ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการแสวงหาและพัฒนาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น กำหนดแผนงานไว้อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ะมัดระวัง และมีความพร้อมในการทำงาน และไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Josephson (2009) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ ว่าการเป็นผู้มีความรับผิดชอบ หมายถึงการรับผิดชอบ ในการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดและรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิต การปฏิบัติตามเกณฑ์ หรือหลักการทางจริยธรรมในการดำเนินชีวิตนั้น มีความหมายและมีเป้าหมาย คนที่มีจริยธรรมในเรื่องความรับผิดชอบ จะสามารถอธิบายว่า มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศการพยายามให้ถึงความต้องการของความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence) ลักษณะของผู้นำ 1) ความขยัน (Diligence) คนที่มีความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม จะทำให้สิ่งหนึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่สุด คือ เป็นผู้ปฏิบัติที่มีความขยัน ปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่นด้วยความระมัดระวัง มีการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติและการเป็นผู้แสวงหาความรู้ 2) ความมานะอดสาหะ (Perseverance) บทสรุปของคนที่มีความรับผิดชอบคืออะไร คือ สิ่งที่เราเริ่มต้นทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จ การไม่ยอมแพ้กับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น การไม่หลีกเลี่ยงที่จะแก้ตัว 3) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous improvement) คนที่รับผิดชอบมองหาวิธีการที่จะทำให้งานของพวกเขาดีขึ้นเสมอ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรองลงมาคือ การควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การควบคุมตนเองเป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการควบคุม

อารมณ์ของตนเอง พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ไม่โลภมาก ไม่หวังแต่จะเอาชนะเพียงฝ่ายเดียว รู้จักให้อภัย ไม่พยายาบท และกล้าที่จะยอมรับความจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mendonca (2001) ได้พูดถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าจะต้องสามารถควบคุมอารมณ์หรือมีการยับยั้งชั่งใจ (Temperance) การยับยั้งชั่งใจ หมายถึง การจัดการในการควบคุมตนเอง (Self - control) การไม่เฉพาะเจาะจง ผู้นำจะต้องหลีกเลี่ยงและต่อต้านสิ่งที่ล่อใจ และหลีกเลี่ยงการประพฤติตัวเป็นเจ้าสนุกสนานสำราญไปวัน ๆ หรือที่เรียกว่าเป็นหนุ่มเจ้าสำราญ (Hedonistic behavior) การยับยั้งชั่งใจหรือการควบคุมอารมณ์ (Temperance) หรือ (Intemperance) การตามใจตนเองมากเกินไป เป็นพฤติกรรมหรือสิ่งปรากฏให้เห็นได้ภายนอก สามารถสะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็ง (Strengthening) หรือจุดอ่อน (Weakening) บนการบริหารจัดการของผู้บริหาร ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้จะเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตามมาแก่ตนเองและทีมงาน มีความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) กล่าวว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักที่มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในการกำหนดการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพผู้บริหาร โดยใช้องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงยืนยันในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หรือใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณสมบัติผู้บริหารที่จะเป็นผู้บริหารต้นแบบต่อไป

1.2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ประการหลัก เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเคารพ ตามลำดับ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญหรือกำหนดนโยบายในการพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1.3 ผลการวิจัยครั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาฝึกอบรม หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนา

หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยใช้ องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ ที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และตำแหน่งรองผู้อำนวยการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยนำองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ไปใช้เป็นตัวแปรหลักตั้งต้น ในการศึกษาเพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบใดบ้าง

2.2 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาโดยใช้กลุ่มประชากรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น จากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศที่มีความหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์. (2543). **กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good governance)**. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ธนเศรษฐ์ จำปาม. (2543). **การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารศึกษากรณี : วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- ประชุม โพธิกุล. (2550). **ความกล้าทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนา ผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พิชญภา ยืนยาว. (2561). **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ภารดี อนันต์นาวิ (2560, กรกฎาคม - กันยายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารครุศาสตร์**, 45 (3), 15.
- วรรัตน์ กลิ่นหุ่น. (2553). **เทคนิคในการบริหารคนในการทำให้ได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำ**. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565 จาก <http://www.kroobannok.com/blog/38947>.
- วีณา วงศ์วิสิทธิ์.(2542).**พุทธศาสนนครปฐม: ภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม**.

- ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ. (2555). การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน. **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา**, 9 (1), 123 - 132.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). **หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**, 30, 30 - 32.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2551). **สารสนเทศทางการศึกษางานบริหารบุคคล**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (2565). **ข้อมูลสารสนเทศ**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2553). **คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ**. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565 จาก http://www.tlcthai.com/webboard/view_topic.php?table_id=&cate_id=&post_id=1008
- อารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Brown, M. E. (2007). **Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls**. *Organizational Dynamics*, 36(2), 140-155.
- Catian, M. (2008). **The Living Code Embedding Ethic in to the Corporate DNA. The Diamond of Ethical Leadership**. Retrieved from <http://www.ethicsmanagement.info/content.php? pagina=4&type=0>
- Hester, J. P. (2003). **Ethical Leadership for school administrators and teachers**. North Carolina: McFarland.
- Josephson, M. (2009). **Ethical leadership outcomes Student Leader Learning Outcomes (SLLO) project**. Retrieved from <http://josephsoninstitute.org/MED/MED-2sixpillars.html>
- Mendonca, M. (2001). **Preparing for ethical leadership in organizations**. Retrieved from http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3981/is_200112/ai_n9017443/ Merriam
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). **Organizational commitment and turnover: A prediction study**. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75.
- Mayer J. D., Salovey P., & Caruso D. R. (2008). **Emotional intelligence: new ability or eclectic traits?** *American Psychologist*, 63(6), 503-517.

National Centre for Ethics in Health Care. (2005). **Ethical leadership toolkit a manual for the ethical leadership coordinator**. Retrieved from <http://www.ethics.va.gov/integratedethics/ELC.asp>

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Ethical Leadership Affecting Efficiency of Personnel Management of Schools
under Loei Primary Education Service Area Office 1

สุระศักดิ์ ศรีมาตร

พิมพอร์ สดเอี่ยม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Surasak Sirimart

Pim-on Sodium

Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus

Email: surasak.sir@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 5 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 19 เมษายน 2566

Received: April 5, 2023; Revised: April 19, 2023; Accepted: April 19, 2023

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีจริยธรรมเพราะถือเป็นแก่นสำคัญของภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำต้องยึดหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมอยู่เสมอเมื่อมีการตัดสินใจเพื่อไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง องค์กร ชุมชน และสังคมในภายหลัง เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางและสร้างคุณประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 68.30

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of administrators' ethical leadership of schools under Loei primary education service area office 1; 2) the efficiency level of personnel management of schools under Loei primary education service area office 1; 3) the relationship between ethical leadership and the personnel management efficiency of schools under Loei primary education service area office 1 and 4) the ethical leadership affecting personnel management efficiency of schools under Loei primary education service area office 1. The samples comprised of 297 administrators, teachers and educational personnel of schools under Loei primary education service area office 1. The instrument of this study was a five rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows : 1) the level of administrators' ethical leadership of schools under Loei primary education service area office 1, as a whole and each aspect, was at a high level. 2) the efficiency level of personnel management of schools under Loei primary education service area office 1, as a whole and each aspect, was at a high level. 3) the relationship between ethical leadership and the personnel management efficiency of schools under Loei primary education service area office 1, was highly positive with the statistical significance of 0.01 4) the administrators' ethical leadership, an ethical decision making and a good example, affecting personnel management efficiency of schools under Loei primary education service area office 1 could be used to predict the personnel management efficiency at 68.83 %.

Keywords: Ethical Leadership, Efficiency, Personnel Management

บทนำ

จากสภาวะการณ์ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดการแข่งขันในระดับนานาชาติมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ ธุรกิจ การค้า การอุตสาหกรรม การบริหารจัดการเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้เกิดเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ณ จุดหนึ่งจุดใดจะส่งผลกระทบต่อแพร่กระจายไปยังส่วนอื่นได้อย่างรวดเร็ว การจูงใจฝ่าฝืนตัวบทกฎหมายในหมู่ข้าราชการและผู้บริหารระดับสูงนี้เป็นวิกฤตการณ์ที่ร้ายแรงกว่าการฉ้อราษฎร์บังหลวงเสียอีก วิกฤตการณ์เหล่านี้กลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาในสังคมไทย สิ่งดังกล่าวได้เกิดขึ้นก็เพราะว่าสังคมไทยในปัจจุบันมีค่านิยมที่จะยอมรับทุกอย่างไม่ว่าชั่วหรือดี เป็นสังคมที่ตามใจทุกคน ใครอยากจะทำอะไรก็ทำตามใจ วิกฤตการณ์ดังกล่าวได้ก่อความเดือดร้อนยุ่งยากไปทุกย่อมห้วาในบ้านเมืองเรา ทำให้สังคมไทยมีปัญหาเรื้อรังและไม่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนตามที่ปรารถนา (ไทยรัฐออนไลน์, 2565) สภาพสังคมที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนขาดศีลธรรมขาดคุณธรรมจริยธรรมไม่น้อย ดังพบเห็นจากข่าวหน้าหนังสือพิมพ์หรือสื่อแขนงอื่น ๆ อยู่บ่อย เช่น การประท้วงขับไล่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาทุจริตการซื้อวัสดุรายหัวนักเรียน ทุจริตการดำเนินการโครงการอาหารกลางวันไม่ทำอาหารกลางวันให้นักเรียนโดยนำเงินไปซื้อของอย่าง เป็นต้น ในขณะที่คุณธรรมจริยธรรมลดน้อยลงไปจากจิตใจ ทำให้เกิดปัญหาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมนานัปการ เป็นต้นว่าความรู้สึกเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนอันใหญ่หลวงต่อความเจริญรุ่งเรืองความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของคนไทย (เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556: 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประจักษ์แก่ ครู นักเรียน และบุคลากร ภายในสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550: 57) กล่าวคือภาวะผู้นำของผู้บริหารคือปัจจัยสำคัญเป็นกลไกหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การเป็นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ที่มีคุณลักษณะพิเศษคือเป็นผู้ที่ต้องมีทั้งความรู้ ประสพการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีจริยธรรม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, 2557: 108) หากผู้บริหารใช้เครื่องมือในการประเมินผล การปฏิบัติงานไปในแง่ที่ไม่ถูกต้องหรือมีอคติ หรือสวนทางจิตวิทยาของลูกน้องที่กำลังมีทัศนคติที่ถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญในกรณีเช่นนั้นความขัดแย้งอย่างรุนแรงก็จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ ง่ายมาก (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 108) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะตัดสินใจและบริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติเป็นหลัก มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของการมีจริยธรรม จะเห็นได้ว่าจริยธรรม จะมีผลต่อการดำเนินงานอย่างจริงจัง ดังนั้นการตัดสินใจเชิง จริยธรรมในหน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำได้หันมาดำเนินกิจกรรม ในทางที่มีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง เพราะการมีจริยธรรม

ถือเป็นแก่นสำคัญของภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำต้องยึดหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมอยู่เสมอเมื่อมีการตัดสินใจ เพื่อไม่สร้าง ความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง องค์กร ชุมชน และสังคมในภายหลัง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557: 344)

จากสภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีคุณภาพเน้นคุณธรรมนำความรู้พัฒนาสู่มาตรฐาน และเศรษฐกิจพอเพียงโดยการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน โดยยึดหลักการบริหารแบบการมีส่วนร่วมตามแผนบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ที่เน้นกระบวนการร่วมรับรู้ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลงาน และให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้นักเรียนทุกคนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยงานหนึ่ง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 142 โรงเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กำลังประสบปัญหา ผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนขาดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนเห็นได้จากผลการสอบจากคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาดังนี้มาเป็นแนวทางและกำหนดนโยบายต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์

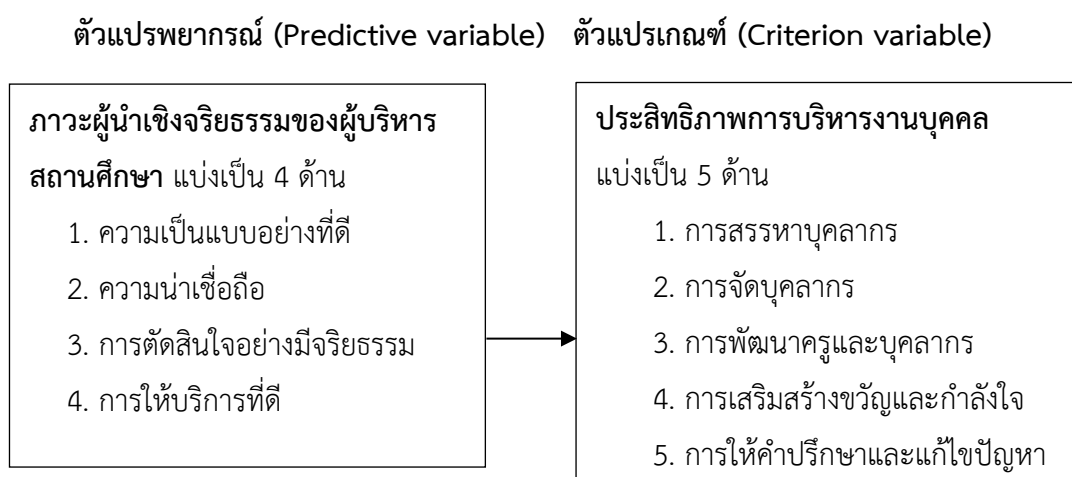
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สมมติฐานในการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลศึกษาจากแนวคิดของคณะกรรมการคุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2549, หน้า 298) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,278 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 124 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,154 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน ครูผู้สอน จำนวน 259 คน ได้มาโดยการกำหนดตามตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ จากการสุ่มหน่วยตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก (Lottery method)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's product moment correlation coefficient)

5) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติไปสร้างสมการพยากรณ์ ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ความเป็นแบบอย่างที่ดี	4.29	0.65	มาก	2
2. ความน่าเชื่อถือ	4.19	0.71	มาก	3
3. การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม	4.17	0.69	มาก	4
4. การให้บริการที่ดี	4.34	0.67	มาก	1
รวม	4.25	0.64	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การให้บริการที่ดี ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ความเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การตัดสินใจ อย่างมีจริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.69)

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การสรรหาบุคลากร	4.08	0.77	มาก	2
2. การจัดบุคลากร	4.07	0.74	มาก	3
3. การพัฒนาครูและบุคลากร	4.17	0.70	มาก	1
4. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	4.03	0.76	มาก	4
5. การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา	3.99	0.82	มาก	5
รวม	4.07	0.70	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.07$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้าน 3 การพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X}= 4.17$, S.D.=0.77) รองลงมา คือ ด้าน 1 การสรรหาบุคลากร ($\bar{X}= 4.08$, S.D.=0.77) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้าน 5 การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา ($\bar{X}= 3.99$, S.D.=0.82)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
X_1	1.00				.604**
X_2	.712**	1.00			.563**
X_3	.682**	.705**	1.00		.655**
X_4	.679**	.663**	.665**	1.00	.570**
X	784**	888**	880**	867**	.648**

**p ≤ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	sig
การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (X_3)	.593	.056	.590	10.675	.000**
ความเป็นแบบอย่างที่ดี (X_1)	.285	.059	.266	4.818	.000**
ค่าคงที่ (a) Constant	.365	.140		2.606	.010
$R = .827$, $R^2 = .683$, $S.E.b = .395$, $F = 23.21$					

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (X_3) ความเป็นแบบอย่างที่ดี (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .683 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (X_3) และความเป็นแบบอย่างที่ดี (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 68.30 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$y' = a + bx_1 + bx_2$$

$$y' = .365 + .593X_3 + .285X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = .590X_3 + .266X_1$$

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การให้บริการที่ดี ความเป็นแบบอย่างที่ดี ความน่าเชื่อถือ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษารักความสะอาด มีร่างกายที่สดชื่นแจ่มใส เป็นที่สบายตาแก่ผู้พบเห็น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่น รับผิดชอบในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน ด้วยความสามัคคี รวมพลัง

1.2 ด้านความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมารยาทดี เป็นบุคคลที่สังคมโดยทั่วไปยอมรับ และผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย สนทนา สั่งการหรือมอบหมายงานด้วยภาษาเข้าใจง่าย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่แสดงอารมณ์โกรธ เกลียด เสียใจ ผิดหวังหรือกดดันผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม

1.3 ด้านการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงปัจจัยทางทรัพยากรที่มีอยู่ และผู้บริหารสถานศึกษาได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยยึดหลัก ความยุติธรรม โปร่งใส จริงใจ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ

1.4 ด้านการให้บริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอัธยาศัยดีต่อผู้มารับบริการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาของผู้มารับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการให้บริการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับอย่างยั่งยืนและมั่นคงตามเป้าหมายขององค์กรด้วยเหตุผลและหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มีการนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการจนเกิดประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับแก่สังคม และสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จนเป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับ Bert Nanus, (1992, p. 21) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในปัจจุบันได้รับการพิจารณาว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะสถาบันการศึกษา เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผลิตเยาวชนผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกสู่สังคมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญอย่างมั่นคง ยั่งยืน และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554, หน้า 28) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียน การบริหารโรงเรียนจะยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนได้

นั้น ผู้บริหารต้องแสดงออกให้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจนเป็นที่ประจักษ์ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป ในชุมชนและสังคม จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา สกลกิตติ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาภาคบังคับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นด้านคุณธรรมจริยธรรม ความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงานของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบูลย์ สุทธิประภา (2552) ได้ศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลในเทศบาลตำบลหนองพอก อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารมีจริยธรรมต่อตนเอง ต่อวิชาชีพการบริหาร ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อสังคมและประเทศชาติตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒน์ เพ็ชรตา (2553: 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี แม้นญาติ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า อยู่ในระดับมากในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐ์ คุณทาบุดร (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาครูและบุคลากร การสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากร การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่จะรับสมัครไว้ชัดเจน รองลงมา คือ โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการคัดเลือกผู้สมัครตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับสมัคร เช่น การทดสอบการสอน การสอบสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน เป็นต้น และโรงเรียนมีการสำรวจความต้องการบุคลากรของแต่ละฝ่ายหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบก่อนการรับสมัคร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการประกาศรับสมัครงานทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานหรืออย่างใดอย่างหนึ่งผ่านสื่อต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อออนไลน์ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

2.2 ด้านการจัดบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการบรรจุแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ โรงเรียนมีการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานเข้ามาทำหน้าที่ และโรงเรียนมีการติดตามประเมินความสนใจ

ใฝ่รู้ของบุคลากรภายหลังการรับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โรงเรียนมีการสรรหาบุคลากรได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

2.3 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมภายใน เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดการฝึกอบรมประชุมทางวิชาการ สัมมนา เป็นต้น รองลงมา คือ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองภายนอกองค์กร เช่น การส่งไปฝึกอบรม การศึกษาต่อ จัดให้ไปศึกษาดูงาน การส่งไปประชุมทางวิชาการ และการสัมมนา เป็นต้น และโรงเรียนได้ทำการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

2.4 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการกล่าวชมเชยให้กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติทุกครั้งที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ รองลงมา คือ โรงเรียนมีการให้กำลังใจกันเมื่อบุคลากรประสบปัญหาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และโรงเรียนมีการสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการอื่นๆ ตามความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

2.5 ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาปัญหาเทคโนโลยีสารสนเทศและหรือแหล่งสืบค้นข้อมูล เช่น ระบบฐานข้อมูล ระบบข้อมูลออนไลน์ห้องสมุด เป็นต้น รองลงมา คือ โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพแก่บุคลากร เช่น จัดให้มีห้องปฐมพยาบาล และโรงเรียนมีระบบจัดให้มีผู้ที่คอยให้การชี้แนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้แก้ไขปัญหา เช่น หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการที่สอดคล้องกับบุคลากร

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต สุดโต (2555: 96) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ เมย์ไธสง (2557:102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ เรืองมนตรี (2549: 219) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา: กรณียศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามแนว

ปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวม และรายชื่อยามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ ณัฐฐา ต้นสังวรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ระดับการบริหารงานบุคลากรตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนหรือสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมีความสำคัญมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนคือผู้ปฏิบัติที่มีความสำคัญและมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนให้การดำเนินกิจกรรมทุกอย่างบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 13) กล่าวว่า บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะเป็นผู้ดำเนินงานเพื่อให้ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2554) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการบริหารงานทั้งหมดนั้น อยู่ที่คน หรือบุคลากรในฐานะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .648$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สภายู ชีระวนิชตระกูล (2556: 16) ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาจะดีได้ต้องมีผู้บริหารเก่ง เพื่อทำหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพการศึกษาดีตามไปด้วย สอดคล้องกับคำกล่าวของกูรูด้านการศึกษาของอังกฤษที่ว่า คุณภาพการศึกษาไม่มีทางแซงหน้าคุณภาพของครูได้ ซึ่งพอสรุปอุปมาอุปไมยได้ว่า หากต้องการผลลัพธ์ที่ดี การกระทำที่ดีของตัวบุคคลต้องดีก่อน ดังที่ สภายู ชีระวนิชตระกูล (2556: 9-10) ได้ กล่าวว่า คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร และบุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรล้วนเกิดจากการกระทำของคนทั้งสิ้น ดังที่ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะสร้างความสำเร็จในการจัดการศึกษาสูงสุด จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคลากร ทุกงานล้วนต้องใช้คน เพราะคนหรือบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานทุกๆ กิจกรรมให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งทุกกิจกรรมการบริหารล้วนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลมากที่สุด ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารควรที่ยึดหลักความยุติธรรมปราศจากอคติ นำเอาจริยธรรมเข้ามาร่วมพิจารณาด้วยวิเคราะห์ตัวเลือกอย่างรอบคอบ ตัดสินใจเลือกโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และนำการตัดสินใจไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รองลงมา คือ ความเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญด้านคุณธรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมุ่งเน้นที่ผู้บริหารให้มีพฤติกรรมแสดงออกในด้านของการมีน้ำเสียงที่นุ่มนวล พูดเข้าใจง่าย มีความมั่นคงทางอารมณ์ กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับทางสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ และพูดถึงผู้อื่นในสิ่งที่ดี ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรและนำพาให้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 บรรลุผลสำเร็จในการบริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กาญจน์ เรืองมนตรี.(2549) องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา กรณีศึกษา เขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม .ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จอมพงศ์ มงคลวนิช.(2556).การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ:วีพินท์.

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐฐา ตันสังวรณ. (2554). **การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม**. ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- เดชา สกลกิตติ. (2551). **ภาวะผู้นำการบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาภาคบังคับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**. ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ไทยรัฐออนไลน์ (2565, 18 สิงหาคม). **วิกฤตการณ์ (น่าห่วง) ของสังคมไทย**. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2565 จาก <https://www.thairath.co.th/news/politic/2474740>.
- พิชิต สุดโต. (2555). **การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17**. ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- ไพบูลย์ สุทธิประภา. (2552). **ความคาดหวังของประชาชนต่อจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลหนองพอก อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด**. ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2556). **การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี : กราฟิกันส์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2556). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์:แนวคิดและการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น. คลังน่านวิทยา.
- สายัณห์ เมยไธสง. (2557). **สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. ปรินญาณินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). **ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บางกอกบล๊อค.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2554). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, (2550). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)**. วารสารดำรงราชานุภาพ, 7(2),23 .
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). **โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น**. ปรินญาณินพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุพัฒน์ เพ็ชรตา. (2553). พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของครูผู้สอน. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Burt Nanus. (1992). **Visionary Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass Inc.

ศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณีศึกษา: การบริหารจัดการของคณะกรรมการบริหารศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร
Study the Administration of the Child Development Center. Case Study of the
Management of the Child Development Center Executive Committee Ban
Thung Nang Ok, Village No. 3, Thung Nang Ok Subdistrict, Mueang Yasothon District,
Yasothon Province

กัลยา แสงจันทร์
อุทัยพร ชูรัตน์
พนิต สะเดา
อภิขญา พรรณศรี
เจษฎา จันทนาภรณ์
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Kalaya Sanchan
Ulaiphorn Choorat
Panchit Sadoa
Apisaya Phanasri
Jesada Jantanaphorn
Mahachulalongkornrajavidyalaya university RoiEt Buddhist college
Email : 6317404047@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ: 16 มีนาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 17 เมษายน 2566; วันที่รับบทความ: 17 เมษายน 2566

Received: March 16, 2023; Revised: April 17, 2023; Accepted: April 17, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร, 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขและพัฒนาการบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่คณะกรรมการบริหารและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก จำนวน 13 คน เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลตามรูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย 1. ด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็ก 2. ด้านงบประมาณ 3. ด้านการบริหารบุคลากร 4. ด้านการส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วม 2) ปัญหาของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคณะกรรมการบริหารไม่ได้ปฏิบัติ

หน้าที่ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เนื่องจากไม่ทราบว่าได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงไม่มีการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการทำงานงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา การบริหารงานบุคลากรขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานและชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก. และ 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารต้องพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา มีตัวแทนที่มาจากภาคีเลือกของชุมชน เพื่อดำเนินการแต่งตั้งเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้แต่งตั้งแล้วต้องแจ้งคำสั่งการแต่งตั้งให้คณะกรรมการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกำหนดนโยบายการบริหารให้ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการอบรมศึกษาหาความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ติดตามประเมินผลการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเห็นความสำคัญของการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ร่วมคิด ร่วมทำเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอนและการเจริญเติบโตของบุตรหลาน

คำสำคัญ : การบริหารงาน, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the management of the committee of Baan Thung Nang Ok Child Development Center, Village No. 3, Thung Nang Ok Sub-district. Mueang Yasothon District Yasothon Province, 2) to study problems and obstacles in the administration of Ban Thung Nang Ok Child Development Center Executive Committee, Village No. 3, Thung Nang Ok Subdistrict. Muang Yasothon District, Yasothon Province, and 3) to study solutions and develop the administration and management of Ban Thung Nang Ok Child Development Center, Village No. 3, Thung Nang Ok Subdistrict. Muang Yasothon District, Yasothon Province is a qualitative research. The sample group in this research were 13 executive committees and presidents of Thung Nang Ok Subdistrict Administrative Organization. The tool was an interview form. Data were analyzed according to the qualitative research model. The results of the research were as follows: 1) The management of the child development center by the executive committee consisted of 1. Academic and preparation activities for children 2. Budget 3. Personnel management 4. Supporting communities and parents 2) The problem of the administration of the Child Development Center, the Executive Committee did not perform the duties as appointed. because he did not know that he had been appointed to the Board of Directors of the Child Development Center Therefore, there

is no management policy to make the budget insufficient for development. Personnel administration lacks performance evaluation and communities lack participation in child development center operations. and 3) solutions to problems, namely The appointment of the executive committee must be considered by experts in education. There are representatives selected by the community. In order to proceed with the appointment, once the Tambon Administrative Organization has been appointed, the order of the appointment must be notified to the committee. To perform duties as assigned in accordance with the standards for the implementation of the Child Development Center. jointly formulate a clear management policy Encourage personnel of the Child Development Center to receive training to acquire knowledge and progress in their duties, monitoring and evaluating teaching and learning outcomes. Encourage the community and parents to participate in the operation by cooperating with the Child Development Center Executive Committee, seeing the importance of child center development, thinking together for the benefit of teaching and learning. growing up of children.

Keywords: Administration, The child development center

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต มนุษย์ทุกคนต้องได้รับการเรียนรู้ ทั้งจากประสบการณ์ตนเองและผู้อื่น เพื่อให้ต้องได้รับการศึกษาตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย กล่าวได้ว่า การศึกษาไม่มีวันจบสิ้น ทุกช่วงวัยของคนต้องได้รับประสบการณ์ รับการศึกษาที่เหมาะสม เด็กในวันนี้คือผู้ใหญ่ในวันหน้า ชาติจะพัฒนาได้ต้องเริ่มที่พัฒนาการศึกษาให้กับเด็ก เพราะเด็กคืออนาคตของชาติ เด็กต้องได้รับการศึกษาที่ดี มีความเหมาะสมตามช่วงวัย จึงเติบโตได้อย่างมีคุณภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานหลักที่ต้องรับผิดชอบดูแลคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่น ให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ แก่คนในท้องถิ่น ด้านการศึกษา เป็นหัวใจหลักของการพัฒนาคุณภาพชีวิต หลังจากมีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การให้การศึกษาแก่เด็กเล็กจึงเป็นหน้าที่สำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ จึงมีการถ่ายโอนงานศูนย์พัฒนาเด็กตั้งแต่เดิมอยู่ในความดูแลของกรมพัฒนาชุมชน และกรมการศาสนา ให้มาอยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นเครื่องมือการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาคม

ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนผู้ดูแลเด็กเล็ก อย่างละไม่น้อยกว่า 1 คน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง เพื่อทำหน้าที่บริหารงานศูนย์เด็กเล็กให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน จึงถือได้ว่าคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก (สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น, 2553)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก เดิมมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กรมการศาสนา ซึ่งได้ถ่ายโอนให้มาอยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก ตั้งอยู่บ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ปัจจุบันมีครูผู้ดูแลเด็กทั้งหมด จำนวน 2 คน มีเด็กเล็ก 27 คน ชาย 11 คน หญิง 16 คน มีการบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก จำนวน 12 คน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอกยังคงมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ ขาดความร่วมมือในการทำงาน การเสนอความคิดเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก ในด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กเล็ก ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนการส่งเสริมให้ชุมชน และผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก (องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก, ออนไลน์) ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอกได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ว่าจะสามารถบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร
3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขและพัฒนากิจการและการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินวิธีการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 13 คน (คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง) ดังนี้ กลุ่มที่ 1 โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร จำนวน 12 คน และกลุ่มที่ 2 โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างซึ่งกำหนดหัวข้อและรายละเอียดที่ต้องการจะวัดประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค และส่วนที่ 4 แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การเก็บข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มีการดำเนินการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่ผู้ศึกษาได้จัดเตรียมไว้ ใช้การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 12 คน, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก จำนวน 1 คน ซึ่งมีแนวทางในการสัมภาษณ์ดังนี้ ลักษณะพื้นฐานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รูปแบบการบริหารของคณะกรรมการ และปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำหนดแผนโครงการ โดยวิธีการสำรวจและสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของปรากฏการณ์ต่างๆ ทำความเข้าใจวิเคราะห์และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนาตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ความคิดเห็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและเนื้อหาแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการบริหารจัดการของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก มีการบริหารจัดการดังต่อไปนี้

1.1 ด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กเล็ก ผลจากการศึกษาพบว่า ด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็ก องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 โดยแต่งตั้งจากตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น(สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล) และผู้นำชุมชน(ผู้ใหญ่บ้าน) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยให้ครูผู้ดูแลเด็กมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรแผนการเรียนการสอนและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็ก แต่ไม่ได้แจ้งบทบาทหน้าที่ให้คณะกรรมการบริหารทราบ คณะกรรมการบริหารส่วนใหญ่จึงไม่ได้มีบทบาท

1.2 ด้านงบประมาณ ผลจากการศึกษาพบว่า ด้านการงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโกล ได้บรรจุแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อรับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเสนอขอรับงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนกรรมการที่เป็นตัวแทนจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และครูผู้ดูแลเด็กได้เสนอขอรับงบประมาณเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร ไม่ได้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนงานโครงการ

1.3 ด้านการบริหารบุคลากร ผลจากการศึกษาพบว่า การบริหารงานด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโกล มอบหมายงานให้ ผอ.กองการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเสนองานบุคลากรครูผู้ดูแลเด็กเป็นผู้บริหารจัดการเอง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กแต่ไม่แจ้งบทบาทหน้าที่ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งทราบ คณะกรรมการจึงไม่มีบทบาทในการบริหารบุคลากร

1.4 ด้านการส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วม ผลจากการศึกษาพบว่า ด้านการส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโกล ได้ส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมโดยได้แต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อมีกิจกรรมครูผู้ดูแลเด็กและกรรมการที่มาจากตัวแทนผู้ปกครองเด็กได้เชิญชวนชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม โดยการประชาสัมพันธ์แบบปากต่อปาก ไม่ได้บริหารจัดการในรูปแบบคณะกรรมการบริหารหรือคณะดำเนินงาน

2.ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโกล

หมู่ที่ 3 พบปัญหาและอุปสรรคดังต่อไปนี้

2.1 ด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กเล็ก ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กเล็ก สื่อการเรียนการสอนยังไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน การแบ่งช่วงอายุของนักเรียนยังไม่ชัดเจนเนื่องจากให้ห้องเรียนร่วมกันทุกช่วงวัย คณะกรรมการไม่ได้มีการร่วมกำหนดแนวทางส่งเสริมด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็ก เนื่องจากไม่ทราบว่าตนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.2 ด้านงบประมาณ ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านงบประมาณ คณะกรรมการไม่ทราบว่าบทบาทหน้าที่เนื่องจากไม่ทราบว่าได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงไม่ได้มีการประชุมจัดทำแผนงานโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาอาคารสถานที่

2.3 ด้านการบริหารบุคลากร ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานด้านบุคลากร ครูผู้ดูแลเด็กขาดการพัฒนาด้านวิชาการ การดูแลเด็กไม่ทั่วถึง คณะกรรมการไม่มีบทบาทหน้าที่ในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากไม่ทราบว่าได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการและต้องมี หน้าที่ในด้านการบริหารงานบุคลากร จึงไม่ได้มีการติดตามประเมินและเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรต่อ ผู้บริหาร

2.4 ด้านการส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วม ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาและ อุปสรรคการบริหารงานด้านการส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วม ครูผู้ดูแลเด็กได้เชิญชวนให้ ชุมชนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมแต่มีผู้เข้าร่วมบ้างบางคนยังไม่มากเท่าที่ควร ผู้ที่เข้าร่วมก็ไม่ได้ ร่วมเสนอแผนงานโครงการ ทั้งนี้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็ไม่ได้มีการประชุมเพื่อส่งเสริมให้ ชุมชนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการบริหาร

3. แนวทางการแก้ไขและพัฒนากิจการและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโกล หมู่ที่ 3 ปนะกอบไปด้วย

3.1 ด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กเล็ก ผลจากการศึกษาพบว่า คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องรับบทบาทหน้าที่ที่มีการมอบหมายหน้าที่ ประชุมปรึกษาหารือใน การกำหนดแนวทางการส่งเสริมแผนการเรียน การสอน,หลักสูตรการเรียนการสอน และกิจกรรมเตรียมความ พร้อมสำหรับเด็กเล็ก จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและทันสมัย

3.2 ด้านงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า ด้านงบประมาณคณะกรรมการต้องมีการประชุมจัดทำ แผนงานโครงการเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับการ สนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบล และการระดมทุนจากแหล่งอื่นๆ เช่นการทำผ้าป่าเพื่อ การศึกษา การรับบริจาค เป็นต้น เพื่อให้มีงบประมาณสำหรับการปรับปรุงอาคารสถานที่ และการจัดหาสื่อ การเรียนการสอนให้เพียงพอ

3.3 ด้านการบริหารบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานด้านบุคลากร คณะกรรมการต้องจัด ให้มีการประชุมติดตามผลการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อเสนอผู้บริหารในการพิจารณาผลงานเพื่อการให้ ได้รับความดีความชอบอันเป็นการกระตุ้นให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน

3.4 ด้านการส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า การบริหารด้าน การส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองแจ้งปัญหา เสนอความต้องการต่อผู้บริหารคณะกรรมการต้องจัดให้มีการประชุมร่วมกับชุมชนและผู้ปกครอง เพื่อเปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็น หากมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องเปิดโอกาสให้ชุมชน และผู้ปกครองคัดเลือกกันเอง แล้วเสนอผู้บริหารแต่งตั้งต่อไป

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จากผลศึกษาการบริหารจัดการของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโกล หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโกล อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า 1) ด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็ก องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโกลได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโกล หมู่ที่ 3 โดยแต่งตั้งจากตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล) และผู้นำชุมชน(ผู้ใหญ่บ้าน) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยให้ครูผู้ดูแลเด็กมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรแผนการเรียนการสอนและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็ก แต่ไม่ได้แจ้งบทบาทหน้าที่ให้คณะกรรมการบริหารทราบ คณะกรรมการบริหารส่วนใหญ่จึงไม่ได้มีบทบาท, 2) ด้านการงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโกล ได้บรรจุแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อรับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเสนอขอรับงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนกรรมการที่เป็นตัวแทนจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และครูผู้ดูแลเด็กได้เสนอขอรับงบประมาณเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนต่อผู้บริหาร ไม่ได้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนงานโครงการ, 3) การบริหารงานด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโกล มอบหมายงานให้ ผอ.กองการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเสนองานด้านบุคลากรครูผู้ดูแลเด็กเป็นผู้บริหารจัดการเอง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็กแต่ไม่ได้แจ้งบทบาทหน้าที่ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งทราบ คณะกรรมการจึงไม่มีบทบาทในด้านการบริหารบุคลากร และ 4) ด้านการส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโกลได้ส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมโดยได้แต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อมีกิจกรรมครูผู้ดูแลเด็กและกรรมการที่มาจากตัวแทนผู้ปกครองได้เชิญชวนชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม โดยการประชาสัมพันธ์แบบปากต่อปาก ไม่ได้บริหารจัดการในรูปแบบคณะกรรมการบริหารหรือคณะดำเนินงาน ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับ **ลัทธิธรรมา น้อยเอี่ยม และวรฤทธิ เกื้อนช้าง (2565)** ที่อธิบายแนวคิดมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปี 2553 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งได้แก่ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้แต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสมโดยจะต้องประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาคม ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนผู้ดูแลเด็กเล็ก อย่างละไม่น้อยกว่า 1 คน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง มีหน้าที่ดังนี้ 1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก ในด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามนโยบายและแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 3) เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือย้ายรวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, 4) พิจารณาเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการบริหารงานด้าน บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, 5) พิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์ฯ ตามหลักวิชาการ และแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, 7) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือการพัฒนาเด็กเล็กของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มิกฎหมาย ระเบียบ หรือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดกำหนด

2. จากผลศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโกล หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโกล อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบปัญหาในหลายประเด็น ประกอบด้วย 1) ปัญหาและอุปสรรคด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กเล็ก สื่อการเรียนการสอนยังไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน การแบ่งช่วงอายุของนักเรียนยังไม่ชัดเจนเนื่องจากให้ห้องเรียนร่วมกันทุกช่วงวัย คณะกรรมการไม่ได้มีการร่วมกำหนดแนวทางส่งเสริมด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กเล็ก เนื่องจากไม่ทราบว่าตนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, 2) ปัญหาด้านงบประมาณ คณะกรรมการไม่ทราบว่าบทบาทหน้าที่เนื่องจากไม่ทราบว่าได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงไม่ได้มีการประชุมจัดทำแผนงานโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาอาคารสถานที่, 3) ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานด้านบุคลากร ครูผู้ดูแลเด็กขาดการพัฒนาด้านวิชาการ การดูแลเด็กไม่ทั่วถึง คณะกรรมการไม่มีบทบาทหน้าที่ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากไม่ทราบว่าได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการและต้องมีหน้าที่ในด้านการบริหารงานบุคลากร จึงไม่ได้มีการติดตามประเมินและเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรต่อผู้บริหาร และ 4) ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานด้านการส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครอง ให้เข้ามามีส่วนร่วม ครูผู้ดูแลเด็กได้เชิญชวนให้ชุมชนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมแต่มีผู้เข้าร่วมบ้างบางคนยังไม่มากเท่าที่ควร ผู้ที่เข้าร่วมก็ไม่ได้ร่วมเสนอแผนงานโครงการ ทั้งนี้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็ไม่ได้มีการประชุมเพื่อส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับ กิตติศัพท์ ใจทน (2555) ศึกษามาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ผลจากการศึกษาพบว่า จากผลการวิจัยการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

สามารถปฏิบัติได้ระดับปานกลาง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาจะต้องมีงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งงบประมาณในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะได้รับจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด หรือจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ส่วนในเรื่องที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติได้น้อย พบว่าการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งไม่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อีกทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งมีผู้ดูแลเด็กเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะแบ่งชั้นเรียน โดยให้เด็กเรียนรวมในห้องเดียว รวมทั้งผู้ดูแลเด็กไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในเรื่องอื่น ๆ เช่น การจัดทำแผนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ และการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเงิน พัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งสอดคล้องกับงานของ **จรรยา ชินสี (2552)** ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อุปกรณ์และสื่อการเรียนไม่เพียงพอและไม่ครบตามหน่วยการเรียนรู้ ผู้ดูแลเด็กไม่ได้จัดทำสื่อด้วยตนเองเพราะไม่มีความรู้ในเรื่องการผลิตสื่อ การจัดซื้อสื่อมีความล่าช้าเนื่องจากต้องผ่านกระบวนการเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งงานวิจัยของ **พิพัฒน์ หมาดเต็ม (2556)** ศึกษาแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลาง อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้รับบริการมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ดำเนินการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วน ตำบลเกาะกลาง โดยรวมหลายด้านยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของศูนย์เด็กเล็กน่ายอยู่ จากผลตอบแบบสอบถาม ของผู้รับบริการส่วนใหญ่เห็นว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะกลาง ดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ทุกภาคส่วนไม่ให้ความสำคัญ อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น แต่มีความแตกต่างไม่สอดคล้องกับงานของ **พัชร ชุ่มสวัสดิ์ (2551)** ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน พบว่า ความพร้อมด้านบุคลากรที่พบคือ การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยรวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย เข้ารับการอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง ผู้นำชุมชนและบุคลากรมีความเข้าใจในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย อีกทั้งมีการวางแผนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร

3. จากผลการศึกษาแนวทางแก้ไขและพัฒนาการบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโกล หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโกล อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร นั้นผลการวิจัยพบแนวทางแก้ไขโดยแยกเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้ 1) ประเด็นด้านวิชาการและกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็ก คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องรับทราบหน้าที่ มีการประชุมปรึกษาหารือในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมแผนการเรียนการสอน,หลักสูตรการเรียนการสอน และกิจกรรมเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กเล็ก จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและทันสมัย, 2) ประเด็นด้านงบประมาณ คณะกรรมการต้องมีการประชุมจัดทำแผนงาน

โครงการเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบล และการระดมทุนจากแหล่งอื่นๆ เช่นการทำผ้าป่าเพื่อการศึกษา การรับบริจาค เป็นต้น เพื่อให้มีงบประมาณสำหรับการปรับปรุงอาคารสถานที่ และการจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ, 3) ประเด็นด้านการบริหารงานด้านบุคลากร คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประชุมติดตามผลการดำเนินงานของครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อเสนอผู้บริหารในการพิจารณาผลงานเพื่อการให้ได้รับความดีความชอบอันเป็นการสร้างขวัญกำลังใจกระตุ้นให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน และ 4) ประเด็นด้านการบริหารด้านการส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองแจ้งปัญหาเสนอความต้องการต่อผู้บริหารคณะกรรมการต้องจัดให้มีการประชุมร่วมกับชุมชนและผู้ปกครองเพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หากมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองคัดเลือกกันเองแล้วเสนอผู้บริหารแต่งตั้งต่อไป ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับ **ภักธดา น้อยเอี่ยม และวรกฤต เกื่อนช้าง (2565)** ที่อธิบายแนวคิดมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปี 2553 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งได้แก่ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้แต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสม โดยจะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนกลุ่มองค์กรประชาคม ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนผู้ดูแลเด็กเล็ก อย่างละไม่น้อยกว่า 1 คน โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการโดยตำแหน่ง มีหน้าที่ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ แนวทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบงานดังกล่าวโดยแบ่งงานและมอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ และลักษณะของงานที่ต้องดำเนินการทั้ง 5 งานอย่างไรก็ตามในการจัดแบ่งงานดังกล่าวควรคำนึงถึงความพร้อม และศักยภาพของแต่ละศูนย์ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็กอาจรวมลักษณะงานวิชาการและงานกิจการนักเรียนเป็นงานกลุ่มเดียวกัน และหรือรวมลักษณะงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ เป็นกลุ่มงานเดียวกัน เป็นต้น, การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชุมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นพนักงานจ้างในเบื้องต้นหากคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมติประเมินผลการปฏิบัติงานผู้นั้นไม่ต่ำกว่าระดับดี ก็ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาต่อสัญญาจ้างผู้นั้นต่อไปเพื่อให้การบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดผลดีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, การพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการปฐมนิเทศหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่รวมทั้งการอบรมและศึกษาดูงาน การนิเทศติดตาม การดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุนการศึกษา

แก้หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักเกณฑ์และฐานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ, การบริหารงานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ (1) ระดับอายุ 2 ปี และ (2) ระดับอายุ 3 - 5 ปี โดยหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของเด็กเล็ก ดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรดำเนินการจัดทำหลักสูตร ดังนี้ 1) ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กและครอบครัว สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น, 2) จัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สารการเรียนรู้รายปี การจัดประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการสื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอาจกำหนดหัวข้ออื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของสถานศึกษาแต่ละแห่ง, 3) การประเมิน เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งออกเป็น การประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรหลังจากที่ได้จัดทำแล้ว โดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ การประเมินระหว่างการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดีเพียงใด ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใด และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบหลักสูตรทั้งระบบหลังจากที่ใช้หลักสูตรครบแต่ละช่วงอายุเพื่อสรุปผลว่าหลักสูตรที่จัดทำควรมี การปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างไร, ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน ด้านวิชาการ (1) ให้คำแนะนำปรึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก, (2) ให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรม เช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถาน ที่ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กให้กับ ผู้ปกครองและครู, (3) ให้คำแนะนำ หรือมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, (4) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน ท้องถิ่น ทราบอย่างทั่วถึง ด้านอาคารสถานที่ มีดังนี้ (1) ร่วมพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคาร, (2) ร่วมให้การเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและทรัพย์สินภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ด้านงบประมาณ ได้แก่ การระดมทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมศึกษา เรียนรู้นอกสถานที่ อาหารเสริม อาหารว่าง อุปกรณ์กีฬา และอื่น ๆ ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ด้านบุคลากร ได้แก่ 1) ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, 2) ร่วมในการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดูแลความปลอดภัยเด็กเล็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ สุรพล วงศ์สรคร (2552) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชนมีปัจจัยมาจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดให้มีการประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบ ชี้ให้เห็นประโยชน์และความจำเป็น ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาเตรียมความพร้อมของเด็กและชักชวนให้ชุมชนมีส่วนร่วมบริหาร และช่วยเหลือในระหว่างดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นระยะ ๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชน อย่างต่อเนื่อง ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประสานงานและ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ รับทราบ เพื่อที่จะมีผู้เข้ามาช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน สถาบันต่าง ๆ ของชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่น และชุมชนเกี่ยวกับการดำเนินทิศทางและแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 คณะกรรมการบริหารต้องมีการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการที่ชัดเจนดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายขับเคลื่อนแผนงานโครงการโดยส่งเสริมให้ชุมชนและผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา

1.2 การคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องให้เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด พิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองคัดเลือกกันเอง เมื่อแต่งตั้งเรียบร้อยแล้วแจ้งคำสั่ง อำนาจหน้าที่ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งได้รับทราบและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

1.3 ต้องให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก ร่วมคิด ร่วมทำเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอนและการเจริญเติบโตของบุตรหลาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาการบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครั้งนี้เป็นการศึกษากรณีเฉพาะการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งนางโอก หมู่ที่ 3 ตำบลทุ่งนางโอก อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร เพียงแห่งเดียว ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาการบริหารและจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งอื่นๆ ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศัพท์ ใจทน. (2555). ศึกษามาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จรรยา ชินสี. (2552). แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรี ชุ่มสวัสดิ์. (2551). ความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลภัสรดา น้อยเอี่ยม และวรกฤต เลื่อนช้าง. (2565). การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 10(2) : 55-62
- วชิรวัชร งามละม่อม.(ออนไลน์). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2565 จาก : http://file.siam๒web.com/trdm/journal/201331_81057.doc.
- สุรพล วงศ์สรครกร. (2552). การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. สารนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น. (2553). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางโอก.(ออนไลน์).ข้อมูลทั่วไป.สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2565 จาก : <https://thungnangok.go.th/>

Corporate Social Responsibility Through social media on Tourism Industry

Pakaus Poshakrishna

Naunyarnuth Akeugkaharaunnyarrath

Independent

Corresponding email: pakaus354@hotmail.com

Received: March 4, 2023; Revised: April 4, 2023; Accepted: April 7, 2023

Abstract

Corporate social responsibility (CSR) on social media in the tourism industry is used to communicate with the stakeholders in the society. This research studies consumer demographic, consumer behavior, consumer awareness, and consumer attitude toward CSR social media. Research Methodology Quantitative research is used to collect data in this research paper. the authors use a Convenience sampling to conduct the data. The Convenience sampling is suitable for this Covid situation. Moreover, we tend to find out which CSR channels, such as television, billboard, social media, online newspaper, and radio, that are the most effective on consumer behavior, awareness, and attitude toward the CSR activities. The authors chose to survey around TST Tower, Chatuchak, Bangkok. The result shows that different channels will have different impacts on consumers behavior, awareness and attitude towards CSR activities. Social media can influence people to perceive more knowledge and create a willingness to be involved in CSR activities. Companies can use this research as a guideline to choose advertising channels to get directly into target consumers. It helps to boost the company itself as well as to improve sales.

Keywords: Corporate Social Responsibility, social media, Tourism Industry, Travel

Introduction

Nowadays, people and technology have been changing and developing all over the time. People are paying more attention to social media and the expansion of its platforms more than traditional media such as radio and newspapers. Social media is convenient for everyone to use, even people in baby boomer generation. According to Suciu (2020), 84 percent of them claim that “social media is likely to improve their lives.” It demonstrates that more people are interested in social media whether they are young or old.

Focusing on the tourism industry, customers are one of the most important stakeholders of a company, and they are concerned about corporate social response (CSR) actions (Mohr, Webb & Harris, 2001). According to European Commission (2011), CSR is “a process for firms to integrate social, environmental, ethical, and human rights concerns into their operations and core strategy” (page 6). Companies have to focus on promoting CSR through various channels in order to raise awareness of consumers in the organization, but they might not know which channels are the best medium to choose. Companies have to create a communication environment, in which interactive and dialogic aspects inherently reside, facilitates the involvement and participation of stakeholders, which consequently increase the effectiveness of CSR initiatives (Kent & Taylor, 2016).

Researchers see avenues in which a platform can be developed to support CRS. Nevertheless, at the same time or must consider the positive and negative effects of using various advertising channels. Moreover, due to the current world situation, numerous technologies have been created because of globalization. The authors are curious if CSR promotion in different channels would have the same or different results. Also, what will people's attitudes, behaviors, and awareness toward different platforms be?

Objectives

1. To study consumer demographic data on CSR social media towards tourism industry
2. To study consumer behavior on CSR social media towards tourism industry
3. To study consumer awareness on CSR social media towards tourism industry
4. To study consumer attitude toward CSR social media towards tourism industry

Research Methodology

Approach

Quantitative research is used to collect data in this research paper. The authors want to use numbers and statistics to support the discussion. Questionnaires were conducted to gather information in order to convert them into descriptive statistics. T-Test, F-Test and multiple regression analysis were run to analyze the data.

Sample

Due to the COVID-19 pandemic last year, the authors must be careful about the lockdown and the long distant rules. So, the authors use a Convenience sampling to conduct the data. The Convenience sampling is suitable for this situation. (Stratton, 2021) Convenience sampling of people around TST Tower, Chatuchak, Bangkok, is chosen to represent the group of consumers in the tourism industry. The sample consists of 65 respondents. There is a wide range of sample demographic data as the authors want to observe the behavior, awareness and attitude of a variety of participants information.

Research Results

Demographic Data (n=65)

From the data, the gender of respondents are female with 63.1 percent followed by male with 33.8 percent and prefer not to say with 3.1 percent. 69 percent of participants are between 18 years old and 25 years old, and people under 18 years old and 46 years old or above are both having the equal result of 7.7 percent. 53.8 percent, 29.2 percent and 16.9 percent of respondents income are less than 15,000 baht per month, more than 25,001 baht and between 15,001 baht and 25,000 baht consecutively. More than half of them are having salaries lower than 15,000 baht. Almost three fourth of samples' educational level are undergraduate, and the rest are below undergraduate and master degree or higher. For occupation, students are holding the highest percentage with 41.5 then business owners with 23.1 percent and the lowest percentage goes for government officers which is only 3.1 percent.

Consumer Behavior (n=65)

From the survey, the authors can conclude the consumer behavior based on six questions. First question is how often do they travel domestically, and more than half of them are travelling more than three times a year. Travelling once and twice a year gets the equal

answer at 23.1 percent. Next question is about who they usually travel with. The outcome is family, friends, couple and alone with the percentage of 52.3, 24.6, 16.9 and 6.2 consecutively. Then, focusing on the average length of each trip. 40 percent of participants are going for a three days and two nights trip followed by 33.8 percent of a two days one night trip, 16.9 percent of more than four days trip, and ended with one day trip at 9.2 percent. For the accommodation, the authors had provided five choices: hotel, homestay, resort, hostel and others. The result comes out with 66.2 percent of respondents are choosing to stay at the hotel. Only 4.6 percent of them prefer to stay at the hostel or other places. Lastly, by observing the purpose of travel, the output is 1.5 percent, 10.8 percent and 87.7 percent which are business, visiting friends or family and holiday or leisure as in order.

Consumer awareness (n=65)

The result shows consumer awareness toward CSR channels. The higher awareness is social media with 3.83. The second is billboard has 2.70 on the mean. The third is the television has 2.69 on the mean. The fourth is an online newspaper that has 2.38. The last one is the lowest mean, which is Radio with 1.95 in the mean. For standard deviation, the higher rank is social media, with a score of 1.37. The television has almost the same score as social media, which is 1.34 in the standard deviation. Next is Online Newspaper that has 1.23 in the third rank. The billboard and radio almost have the same score, which is 1.18 and 1.11 in standard deviation.

Consumer attitude (n=65)

The consumer attitude towards each CSR channel. From 65 respondents, the most comfortable channel for them is social media, such as Facebook, Twitter and Instagram, with a mean of 3.69. The second position went to television at 3.29 followed by billboard which is only 0.01 lower than the television. Online newspaper goes with the number of 3.03 and radio has the lowest mean at 2.71. For the standard deviation, the highest rank went to an online newspaper with the score of 1.22. Television and social media is only 0.01 point from each other which are 1.17 and 1.16 as well as radio and billboard that have to standard deviation at 1.14 and 1.13 consecutively. All factors are having the same minimum at 1 and the maximum at 5.

Table 1: Corporate social responsibility on social media (n=65)

	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
How often do you see ecotourism on social media?	3.43	1.21	1	5
How often do you see voluntary trips for the environment on social media?	3.17	1.31	1	5
How often do you see voluntary trips for education on social media?	3.12	1.34	1	5
Will you choose to attend the ecotourism trip?	3.65	1.19	1	5
Will you choose to attend voluntary trips for the environment?	3.71	1.09	1	5
Will you choose to attend voluntary trips for education?	3.58	1.16	1	5

This table shows the consumer response on CSR social media. There are two main parts of this table: how often do you see ecotourism, voluntary trips for the environment and voluntary trips for education on social media, and will you choose to attend ecotourism, voluntary trips for the environment and voluntary trips for education. In the first part, the highest mean went to ecotourism at the mean of 3.43. Voluntary trips for the environment and voluntary trips for education were 3.17 and 3.12 consecutively. The standard deviations are 1.34, 1.31 and 1.21 for voluntary trips for education, voluntary trips for environment and ecotourism in the order. All the minimum are at 1, and the maximum are at 5. The second part is about the consumer's choosing to attend those trips. Most people are choosing to join voluntary trips for the environment with the mean of 3.71 followed by ecotourism with the mean of 3.65. The mean for voluntary trips for education is 3.58 which means people get a lesser interest in this kind of activity than another two activities. 1.19, 1.16 and 1.09 are the standard deviations of ecotourism, voluntary trips for education and voluntary trips for the environment in the order. No different from others, the minimum score is 1 and the maximum score is 5.

Influencing of gender on how often people see CSR activities promoted

From the data, it shows the influence of gender on how often people see CSR activities promoted. The mean of the female is 3.25 and 3.12 for males. Moreover, prefer to not say has the mean of 4.33. However, The F-Test is 1.071 and 0.349 with the Sig score.

Influencing of age on how often people see CSR activities promoted

According to the data, the group that has a high mean is 18 years old to 25 years old is 3.32. The next group is 26 to 45 years old and has 3.23. The group under 18 and 46 or more has the same score, which is 2.86. For standard deviation, the higher score is 1.57 from 46 or more groups, and the lowest is 1.01 from 26- to 45-year-olds. The result of F-Test is 0.443 and the Sig is 0.723.

Influencing of income on how often people see CSR activities promoted

The first group with a high score is people who have income between 15,001 baht and 25,000 baht, which is 3.72. However, in standard deviation, also the average score is 1.15. The second group comprises people who have an income of more than 25,001 baht with 3.24 in mean, and a low score in a standard deviation is 1.05. The last group is people who have income less than 15,000 baht, which is 3.08. However, the score in standard deviation has a higher score than the other two groups. The result of the F-Test is 1.37, and Sig score is 0.260.

Influencing of education on how often people see CSR activities promoted

From the data, the high mean score is that people who have higher education with a master's degree or higher is 3.62 and 1.33 in the standard deviation that is a high score. The people who have undergraduate education have 3.26 in mean and 1.08 in standard deviation. The people who have less than an undergraduate, which is 2.77 and 1.09. The result of the F-Test is 1.24 and Sig 0.294.

Influencing of occupation on how often people see CSR activities promoted

The group that has a higher mean score is a student group, which is 3.49. The group that has a lower mean score is the other group, which is 2.58. For the standard deviation part, the higher score is 1.22 by the business owner, and the lower score is government officer is .471. The result for F-Test is 1.401 and the significant value is 0.245.

Influencing of number of time travel domestically on how often people see CSR activities promoted

According to the data, the people that travel domestically. The group with a higher score, which is twice a year, has 3.37, and the group with a lower score is once a year has 3.11. In a part of standard deviation, the higher score is once a year, which is 1.24, and the least score is third or more, which is 1.08. The F-Test score is .206, and Sig score is 0.815.

Influencing of who are they travel with on how often people see CSR activities promoted

People who travel alone got a high score of mean, which is 3.83. However, it got a lower score in the standard deviation of 0.56. The lower score in the mean is that the family group has got 3.01. The higher score is that the friend group has got 1.32. The F-Test has 1.15, and Sig has .333.

Influencing of money spend in a trip on how often people see CSR activities promoted

The higher mean is 3.44 by the group that has an income between 5,000 baht and 10,000 and. Moreover, the lower score is more than 10,000 baht, which has 2.91. The money spends a close score in standard deviation scores between 1.21 and 1.19. The F-Test came out with 1.264. and Sig, 0.290.

Influencing of trip length on how often people see CSR activities promoted

The higher mean score group is two days, that has 3.51. The next group one day has 3.22, and the last two groups that have a similar score is 3.09 and 3.06. For the part of standard deviation, the high score for three days has 1.37 is higher than 1.20, 0.94, and 0.85. The F-Test result is 0.707. The significant value is 0.551.

Influencing of accommodation on how often people see CSR activities promoted

According to data, the high score in standard deviation is 1.15, and the lower score is .693. In the mean part of mean, the higher score is 3.93, and the lower score is 2.33. The F-Test score is 1.833, and the significant value is 0.134. This result provides the behavior to choose the accommodation.

Influencing of travel purpose on how often people see CSR activities promoted

The mean of each person's travel purpose interested in CSR activities from the travel purpose to business is 3.33. The next one is to visit friends or family is 3.24. The last one is holiday and leisure is 3.22. For standard deviation, visit friends and family have 1.19. Holiday and leisure have 1.11. The last one is that business is 0 in the standard deviation because it has only 1 sample that can not analyze the standard deviation.

Influence of gender on attending CSR activities

The F-test of gender affect on people's interest in involvement in CSR activities is 0.043. The number is quite low as the gap between three variables means they are not too large as only 0.64 points away. The significant number is 0.670 which can prove that the age of people are not having authority over people's choice on attending CSR activities.

Influence of age on attending CSR activities

The mean of age variables interest in CSR activities is from 3.40 (25 years old to 45 years old) to 3.93 (under 18 years old) creates the F-Test score at 0.309 which illustrates that there is not a big dissolution of the mean. For significant value, 0.819 is a large number shows that the consumer age cannot have an influence on whether they are choosing to join CSR activities or not.

Influence of income on attending CSR activities

The means of people in each income range score towards the interest of attending CSR activities are 3.61, 3.68 and 3.70 in order for income less than 15,000-baht, income between 15,001 baht and 25,000 baht, and income at 25,001 or higher. There is only a small range of mean, and this is why the F-Test result is 0.046. The significant value is 0.955 which can be concluded as the income of people cannot affect their interest in joining CSR activities.

Influencing of education on attending CSR activities

The mean of people in different levels of education feel about CSR activities are in a wide range. The lowest mean is 3.52 from people who are undergraduate, and the highest mean is 4.42 from people who are having master degrees or higher. The standard deviation is 0.77 for less than undergraduate, 0.85 for master degrees or higher and 1.08 for undergraduate. The F-Test result is 2.621. The significant value is 0.081, and it can demonstrate that education level can nearly affect the interest of people in attending CSR activities as the number is almost equal to or lower than 0.05.

Influencing of occupation on attending CSR activities

The lowest mean, 3.42, goes to people who have other occupation interests on CSR activities and the highest mean, 3.90, goes to office workers. Standard deviation of government goes to zero because there is only one respondent on this research. The F-Test score is 0.877, and the Significant number is 0.483. These can show the influence of occupation on attending CSR activities is negative.

Influencing of how often they travel domestically on attending CSR activities

People travel domestically once a year has the mean of 3.80 towards the decision on attending CSR activities, twice a year has the mean of 3.49, and three or more times in a year has the mean of 3.65. The standard deviation of people who travel once and year and twice a year are similar. They are 1.21 and 1.28 consecutively. The F-Test result is 0.327 and the significant number is 0.722 which explain that these two factors are not having influence on each other.

Influencing of who do they travel with on attending CSR activities

4.08 is the mean of people who usually travel alone rate the interest for joining CSR activities. People who are travelling with friends have a mean of 3.94. Travelling as a couple and with family are having close results to each other which is only 0.01 point. The F-Test value is 0.929 and the significant number is 0.432. These numbers can summarize that the choice of attending CSR activities cannot be influenced by who they will be going with.

Influencing of average money spend for a trip on attending CSR activities

Respondents who spend less than 5,000 baht on a trip have the mean score of attending CSR activities at 3.47 and the standard deviation at 1.21 followed by people who spend more than 10,000 baht with the mean of 3.60 and the standard deviation of 1.27, and people who spend between 5,001 baht and 10,000 baht with the mean of 3.76 and the standard deviation of 0.82. The F-Test result is 0.439 and the significant number is 0.647. These values can explain that the average money individuals spend on a trip cannot affect the decision on attending CSR activities.

Influencing of trip length on attending CSR activities

Each trip length has a close mean score between 3.55 and 3.73 on decision joining CSR activities. The standard deviation is between 0.71 and 1.21. This is why the F-Test came out with the point of 0.117. This independent variable cannot give an effect to people's decision on involving CSR activities as the significant number is 0.950.

Influencing of accommodation types on attending CSR activities

There is a wide gap between the highest mean and lowest mean of each accommodation type in choosing to join CSR activities (4.44 and 2.33), so the F-Test has a large result of 2.228. However, it shows that accommodation choice can almost manipulate

the interest of people to attend CSR activities as the significant value is 0.077 which closes to 0.05.

Influencing of travel purpose on attending CSR activities

It is a little dispersion of the mean of travel purpose and decision to attend CSR activities. It starts with 3.64 and ends with 4.00. The standard deviation for business trip purpose is zero because there is only one respondent travel for business purpose in this research questionnaire. The F-Test number is 0.059. The significant number of 0.943 can illustrate that interest of people attending CSR activities are not influenced by each individual purpose of travelling.

Table 2 Acronym of each variables

Acronym	Variables
TVAW	Television Awareness
BBAW	Billboard Awareness
SMAW	Social Media Awareness
ONAW	Online Newspaper Awareness
RAW	Radio Awareness
TVAT	Television Attitude
BBAT	Billboard Attitude
SMAT	Social Media Attitude
ONAT	Online Newspaper Attitude
RAT	Radio Attitude

$$\text{OFTEN} = a + b_1\text{TVAW} + b_2\text{BBAW} + b_3\text{SMAW} + b_4\text{ONAW} + b_5\text{RAW} + b_6\text{TVAT} + b_7\text{BBAT} + b_8\text{SMAT} + b_9\text{ONAT} + b_{10}\text{RAT}$$

Table 3 Enter model of how often people see CSR activities promote on these channels

	Beta	T-Test	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
Constant		1.052	0.297		
TVAW	0.204	1.484	0.144	0.503	1.987
BBAW	0.160	1.209	0.232	0.539	1.855
SMAW	0.237	1.589	0.118	0.425	2.355
ONAW	0.087	0.610	0.545	0.471	2.125
RAW	-0.116	-0.843	0.403	0.502	1.992
TVAT	-0.185	-1.126	0.265	0.351	2.849
BBAT	-0.115	-0.684	0.497	0.337	2.968
SMAT	0.279	1.823	0.074	0.404	2.474
ONAT	0.416	2.542	0.014	0.354	2.826
RAT	-0.008	-0.058	0.954	0.455	2.200

The equation “OFTEN” is used to find the result of Table: 3. The result of the constant T-TEST is 1.052, and the Sig score is 0.297. The one channel that influences people is ONAT. The beta of ONAT is 0.416 more influence on people’s choice to often interact with the channel. The T-TEST is 2.542 has a significant value of 0.014 that is lower than 0.05 that makes people often interact with the channels.

$$\text{ATTENDING} = a + b_1\text{TVAW} + b_2\text{BBAW} + b_3\text{SMAW} + b_4\text{ONAW} + b_5\text{RAW} + b_6\text{TVAT} + b_7\text{BBAT} + b_8\text{SMAT} + b_9\text{ONAT} + b_{10}\text{RAT}$$

Table 4 Enter model of people choice of attending CSR activities because of these channels

	Beta	T-Test	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
Constant		2.564	0.013		
TVAW	0.275	1.844	0.071	0.503	1.987
BBAW	0.115	0.794	0.430	0.539	1.855
SMAW	-0.118	-0.727	0.471	0.425	2.355
ONAW	0.043	0.277	0.783	0.471	2.125
RAW	-0.019	-0.130	0.897	0.502	1.992
TVAT	0.101	0.566	0.574	0.351	2.849
BBAT	-0.265	-1.452	0.152	0.337	2.968
SMAT	0.490	2.944	0.005	0.404	2.474
ONAT	0.021	0.120	0.905	0.354	2.826
RAT	0.284	1.810	0.076	0.455	2.200

The equation of ATTENDING mentioned above is used to find the result in the Table 4 The constant T-Test is at 2.564, and the constant significant number is at 0.013. The only variable that has an influence over people's decision on attending CSR activities is SMAT. It has the highest beta at 0.490 which means it has more influence on people's choice. T-Test is at 2.944 can show that if people firstly have an attitude towards CSR social media, the starting point of making a decision to join CSR activities is at 2.944 out of 5. The significant result is 0.005 which lower than 0.05 illustrates that the SMAT has an influence on the decision of people choosing to attend CSR activities.

$$\text{OFTEN} = a + b_9\text{ONAT} + b_3\text{SMAW}$$

Table 5 Stepwise model of how often people see CSR activities through these channels

	Beta	T-Test	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
Constant		1.688	0.096		
ONAT	0.400	4.075	0.000	.991	1.009
SMAW	0.459	4.675	0.000	.991	1.009

The equation is for Table 5. The result of the table SMAW has 0.459. On the ONAT has 0.400 in beta. SWAW and ONAT are also positive. It has a high influence on SMAW and ONAT to make people often to CSR channels. The T-TEST is 1.688 out of 5, which means even with no channels the rate will start at 1.688.

$$\text{ATTENDING} = a + b_8\text{SMAT} + b_1\text{TVAW} + b_{10}\text{RAT}$$

Table 6 Stepwise model of people choice of attending CSR activities because of these channels

	Beta	T-Test	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
Constant		2.761	0.008		
SMAT	0.395	3.753	0.000	0.939	1.065
TVAW	0.288	2.756	0.008	0.956	1.046
RAT	0.216	2.096	0.040	0.979	1.022

The equation is written for the result of Table 6. From the table, SMAT has the beta of 0.395, TVAW has the beta of 0.288, and RAT has the beta of 0.216. All beta is positive so it means these independent variables can influence people to join CSR activities especially for SMAT. The constant T-Test is 2.761 which means if there are no channels of CSR activities distribution, people will perceive the idea of attending CSR activities at the score of 2.761 out of 5. People who first have an attitude on CSR on social media will have the starting decision point of joining CSR activities scored at 3.753 out of 5. For people who are first aware of CSR

on television, they will have the beginning score to attend CSR activities at 2.756 out of 5, and the starting point for people who firstly have an attitude towards CSR on radio is 2.096 out of 5. SMAT, TVAW and RAT can have an influence on people's choice of attending CSR activities as the significant numbers are below 0.05.

Discussion

After the authors run all the tests, we found out that social media will raise a high awareness of CSR of consumers. According to Parmelee & Bichard (2012), consumers mainly focus on online channels such as Facebook, Instagram, and Twitter because real-time, quick, direct, and concise. The CSR on social media is fast to get into the target group, and the consumer also has a high attention to social media. Television awareness that provides consumer tendency to attend more CSR on television. Moreover, Dawkins (2004) mentioned that “consumers expect more to learn about CSR activities through both company sources and unbiased media sources such as editorial coverage on television”. This television awareness will impact more consumer awareness toward CSR on television. However, CSR on television should be careful because it has a chance that consumers will respond negatively, such as Kraft Band's food (Kati & Kim, 2014). Consumers who have an attitude on online newspapers about CSR activities are more often seen these activities promoted. As from the previous research, the rich website with capacity allows more social, non-verbal, and complex cues can lead to consumers' positive attitude towards the website (Jahng et al., 2007). Social media and radio can create a positive attitude of consumers to attend CSR activities. Consumers prefer richer presentations regardless of the nature of the product (Simon & Peppas, 2004). It means if the company wants to get more attention from consumers on their CSR activities, they have to develop a creative presentation in order to attract consumer interest. Social media is perceived as more trustworthy than traditional communication channels (Spark & Bradley, 2018). This illustrates that social media might have more influence on attending CSR activities than radio as it can reduce more scepticism of consumers. However, this research result still claims that traditional medium as radio still can raise the attitude of consumers on attending CSR activities.

Conclusion

This study aims to find CSR on social media whether it can make more consumers interested in the CSR activities or not. It is related to the field of CSR literature. First, the authors try to find out the relationship between consumer demographic and CSR activities. The result is unsatisfied as none of the demographic can influence people on CSR activities whether to see it more often or to attend it. Secondly, by exploring consumer behavior on travelling, this study reveals that the behavior of consumers is not related to their perception on CSR activities. However, the third hypothesis has very satisfying results that social media can raise more consumer awareness to see CSR activities promoted on this channel. At the same time, traditional channels such as television can increase awareness of people to attend more CSR activities. Lastly, the authors found out that consumers who are having positive perceptions on online newspapers are going to notice more about CSR activities, and people who are confident with social media and radio are willing to attend more CSR activities than others. In conclusion, social media can influence people to perceive more information and create a willingness to be involved in CSR activities. Companies can use this research as the guideline to choose promotion channels in order to get directly into target consumers. It helps to promote the company itself as well as to increase sales.

Recommendation

Authors suggestions to try doing research in other areas for comparison. Whether the study results are still the same or not because social conditions affect the way of life. If samples are collected from different areas, the result remains the same or not? Therefore, the authors would recommend doing research by comparing the data. This research collects sample data from the capital city. In another study, Samples may be collected from other provinces or regions of Thailand.

References

- Dawkins, J. (2004). Corporate responsibility: The communication challenge. **Journal of Communication Management**, 9, 108-119.
- European Commission. (2011). **A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility**. COM (2011) 681 final, 25.10.2011. EC: Brussels.
- Fournier, S. (1998). Consumers and their brands: developing relationship theory in consumer research. **Journal of Consumer Research**, 24(4), 343-373.
- Jahng, J., Jain, H. & Ramamurthy, K. (2007). Effects of interaction richness on consumer attitudes and behavioral intentions in e-commerce: Some experimental results. **European Journal of Information System**, 16(3), 254-269.
- Kati Tusinsky & Kim Bartel Sheeham. (2014). Ethical practice of social media in public relation. **Journal of The current state of practice**.
- Kent, M. L., & Taylor, M. (2016). From Homo Economicus to Homo dialogic us: rethinking social media use in CSR communication? **Public Relations Review**, 42(1), 60–67.
- K.M. Hearit. Mistakes were made: organizations, apologia, and crises of social legitimacy. **Communication Studies**, 46 (1–2) (1995), pp. 1-17.
- Mohr, L. A., Webb, D. J., & Harris, K. E. (2001). Do consumers expect companies to be socially responsible? The impact of corporate social responsibility on buying behavior. **Journal of Consumer Affairs**, 35(1), 45-72.
- Parmelee, J. H., & Bichard, S. L. (2012). **Politics and the Twitter revolution**. Lanham, MD: Lexington.
- Simon, S. J., & Peppas, S. C. (2004). An examination of media richness theory in product website design: an empirical study. **Info**, 6(4), 270-281.
- Simon, S. J., & Reynolds, N. (2005). Flow and attitude towards the website on the evaluation of products present by means of virtual reality: A conceptual model. **Advances in Consumer Research**, 36, 916-918.
- Stratton, S. J. (2021). Population Research: Convenience Sampling Strategies. **Prehospital and Disaster Medicine**, 36(4), 373–374. <https://doi.org/10.1017/s1049023x21000649>.
- Sparks, B. A., & Bradley, G. L. (2018). A “Triple A” typology of responding to negative consumer-generated online reviews. **Journal of Hospitality and Tourism Research**, 41(6), 719-745.

Suciu, P. (2020, January 13). **Social Media Is Improving Their Lives, Say Baby Boomers.** Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/petersuciu/2020/01/13/social-media-is-improving-their-lives-say-baby-boomers/#386842622ee1>.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนนาหลวง

Leadership changes in the use of technology to management Naluang School

วิชาญ เจริญวิไลรัตน์
ธนกฤต ราชตะศิริกุล
บังอร แก่นจันทร์
วิทยาลัยทองสุข
Wichan Rianwilairat
Thanakrit Rachatasirakul
Bangoon Kaenchan
Thong Sook College
Email: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 1 ตุลาคม 2565; วันที่แก้ไขบทความ 21 ธันวาคม 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 3 มกราคม 2566

Received: October 1, 2022; Revised: December 21, 2022; Accepted: January 3, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยี และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนนาหลวง ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูโรงเรียนนาหลวง จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามระดับประมาณค่า มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe'

ผลจากการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ 36-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปีขึ้นไป และเป็นบุคลากรด้านงานวิชาการ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร โรงเรียนนาหลวง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีรองลงมา คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและอันดับสุดท้ายคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก 2) การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (scheffe') จำแนกตามประเภทของการบริหาร พบว่า บุคลากรทางการศึกษา ด้านงานวิชาการกับด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การใช้เทคโนโลยี, การบริหาร

Abstract

This research the objectives were to 1) study the level of technology change leadership and 2) compare technology change leadership to management. Naluang School consists of ideologically influencing or creating prestige. in the field of inspiration Intellectual stimulation and the consideration of individuality the population used in the study was Naluang School teachers, 170 people the tool used was an estimation level questionnaire. The mean of confidence for the whole paper was 0.99. The statistics used in the analysis of data in the study. Including percentage, mean and standard deviation. and and one-way ANOVA test. and the pairwise heterogeneity test by Scheffe' method.

The results of the research revealed that most of the respondents were female, aged 36-40 years, bachelor's degree. 1-5 years of work experience and academic personnel Wat Na Luang School Overall, it is at a moderate level. when considering each aspect, it was found that the first rank was the aspect of ideological influence or the creation of prestige, followed by the aspect of inspiration. intellectual stimulation and, finally, individuality.2) Pairwise comparison by Scheffe's method classified by type of management found that educational personnel Academic work and general administration were not significantly different at the 0.05 level in all aspects, thus rejecting the hypothesis set.

Keywords: Leadership, Technology use, Management

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวความคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ประภาส วรรณทอง.2559:22) ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกๆด้าน ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา คุณลักษณะยุคดิจิทัล (Characteristics of Digital Era) พัฒนาการจากยุคอุตสาหกรรมมาสู่ยุคดิจิทัลในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจนโดยเฉพาะในปัจจุบันนี้นับได้ว่าเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และอินเทอร์เน็ต ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนี้เองที่ทำให้ครู อาจารย์

และนักเรียนของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือแม้แต่สถานที่ คุณลักษณะยุคดิจิทัลที่สำคัญ มี 3 ประการ คือ 1. ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บหรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ของผู้ใช้ 2. การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือสถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และ เรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลา และ 3. การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่างๆให้ทุกคนสามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง (มะลิวรรณ ภูแฮมโชติ. 2552 : 16) รัฐบาลจะพัฒนาระบบการบริหารงานภาครัฐเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีความพร้อมและกำลังคนที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมีความคุ้มค่าโปร่งใสและเกิดความเป็นธรรมในการบริการสาธารณะส่งเสริมนโยบายการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสามารถให้บริการสาธารณะ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะปฏิรูปกฎหมายและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทั้งระบบให้มีความทันสมัยภายใต้หลักนิติธรรมและความเสมอภาคส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายสาธารณะและร่วมในกระบวนการยุติธรรมภายใต้หลักการยุติธรรมชุมชนพร้อมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ และสื่อสารสาธารณะทุกประเภทได้อย่าง กว้างขวาง รวดเร็ว ถูกต้อง ทัวถึงและเป็นธรรม (แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555-2558: 2555 : 132)

การพัฒนาคุณภาพคนนั้นกล่าวได้ว่า เป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศสำหรับ ยุคความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร จึงควรต้องพัฒนาคนให้ก้าวไปพร้อมกับเทคโนโลยี ซึ่งทุกประเทศของโลกในอนาคตจะมีการพึ่งพาและการเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีการรวมกลุ่มและร่วมมือกัน มีการเปลี่ยนแปลงที่เร็ว แต่จะมีการแข่งขันที่สูงขึ้นเพื่อความอยู่รอดการพัฒนาคนจึงต้องอาศัยเครื่องมือที่ดี และทันสมัยในการพัฒนา (ประเวศน์ มหารัตนสกุล.2543 :1) กล่าวว่าผู้บริหารในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor) มาเป็นผู้บังคับบัญชาแบบฝึกสอน (Coach)การเป็นผู้ฝึกสอนที่ด้นนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและมีความสามารถทางปฏิบัติ ที่สำคัญคือ ต้องรู้จักประยุกต์ใช้เทคนิค และเครื่องมือช่วยในการบริหารได้อย่างคุ้มค่า (ครรชิต มาลัยวงศ์.2541 : คำนำ)กล่าวว่าเครื่องมือที่ดีที่สุดในยุคนี้ คือ เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีคมนาคม หากใครรู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นประโยชน์สูงสุด จะได้เปรียบผู้อื่นคนบางคนไม่เห็นด้วยกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยอ้างว่าเป็นการสอนให้เอาเปรียบผู้อื่น แต่ถ้าเราไม่สอนให้พวกเรากันเองรู้จักเทคโนโลยีนี้ เราก็มิแต่จะตกเป็นเบี้ยล่างผู้อื่นตลอดเวลา

การทำงานในยุคปัจจุบันมีความแตกต่างจากอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากในโลกยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในหลายด้าน ภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิต รวมทั้งลักษณะและรูปแบบการทำงาน การประกอบธุรกิจมีความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมไปมาก หลายอาชีพต้องลดจำนวนและความสำคัญลงเนื่องจากมีเทคโนโลยีเข้ามาแทนการใช้แรงงาน นอกจากนี้ประเด็นที่น่ากังวลและกำลังเกิดขึ้นในอนาคต คือ

ปัญหาของประชากรในวัยทำงานลดลง จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรโดยคาดว่าในอีก 30 ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นถึงหนึ่งในสามของประชากรทั้งหมด และประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2464 คือมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20 และในปี พ.ศ. 2579 จะเข้าสู่ผู้สูงอายุระดับสูงมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งจะทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องรับภาระเลี้ยงดูผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นในอนาคต และส่งผลให้ขนาดกำลังคนในวัยทำงานไทยลดลง ซึ่งจะทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น หากทดแทนด้วยคุณภาพที่สูงขึ้น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542แก้ไข เพิ่มเติม พ.ศ. 2553 : 19) มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างตลอดชีวิต มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการทำงานในโลกยุคปัจจุบัน ถือเป็นทักษะในการทำงานไม่ควรมองข้าม เนื่องจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ ได้เข้ามาทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกวันเปลี่ยนแปลงไป ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมคนไทยให้มีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ที่มีความสำคัญและจำเป็นในศตวรรษที่ 21 (เกียรติศักดิ์ ลำพองชาติ.2563: 1)

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถกระทำการสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุดของแต่ละแห่งโดยผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูงและมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการควบคุมการสั่งการและการประสานงาน การสื่อสารและ สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับครู ทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสนใจในการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์มากกว่าการนำเนื้อหาสาระในสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ ในการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูและนักเรียนนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ ในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเองน้อย ประกอบกับสถานศึกษา มีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำหรับสื่อไม่เพียงพอ ถ้าสมมุติ รวมทั้งครูยังไม่สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง และผู้เรียนไม่ได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบสถานศึกษาบางแห่ง ยังขาดสื่อที่ทันสมัยและมีคุณภาพทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้เพื่อการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองของครูและผู้เรียน อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มีการพัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายการเรียนรู้ทางการศึกษาทั้งระบบ

ให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ โดยการจัดการฐานข้อมูลด้วยระบบ Cloud Computing ที่มีมาตรฐานการจัดเก็บนำเข้า และแจกจ่าย content และ courseware เดียวกัน ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม และสนับสนุนทรัพยากรให้โรงเรียนที่ขาดแคลน ได้รับเครื่องมือ Hardware และ software ที่ทันสมัยรองรับการศึกษาทางไกล ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง จัดระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต พัฒนาห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนอย่างต่อเนื่อง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ภาวะการณ่งแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ และภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรได้ใช้ศักยภาพตามความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และทำงานให้เกิดผลสูงสุด ซึ่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาประยุกต์ใช้ ในการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ได้รับการยอมรับ ในสังคมว่า สามารถช่วยเร่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นงลักษณ์ ศิริพัก.2562:4)

สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและในยุคปัจจุบันสังคมมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก นักคิดในแวดวงต่างๆ ของโลกและไทยต่างให้ความสนใจกับสภาพสังคมเป็นอย่างยิ่งนักคิดทั้งหลายเรียกสังคมของมนุษยชาติในอนาคตในชื่อที่แตกต่างกัน อัลวิน ทอฟฟเลอร์ (Alvin Toffler, 2558) เรียกว่า ยุคคลื่นลูกที่สาม (The third wave) โดยมองว่าการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะ “ทั้งโลก” (Global) ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ โดยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นตัวขับเคลื่อน ในขณะที่ อีริก ชมิทท์ และ เจเรด โคเฮน (Eric Schmidt and Jared Cohen, 2014) เรียกโลกยุคนี้ว่า ยุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก (The New Digital Age) นอกจากนี้แล้วยังถูกเรียกในชื่ออื่นๆ อีกว่าเป็น “ยุคโลกไร้พรมแดน” (Borderless world) ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เรียกว่าเป็นยุค “หลังสังคมฐานความรู้” (Post knowledge – based society) ซึ่งเป็นโลกที่เน้น ITC และในประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางด้านสังคม เศรษฐกิจ ที่ผู้นำมีบทบาทในการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารรวมทั้งมีกระบวนการวิคิด วิธีการทำงาน มีความซื่อสัตย์ และเปิดรับข้อมูลรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและต้องยอมลดบทบาทจากผู้นำเดิมๆ เพื่อประสานความร่วมมือในองค์กรเกิดความยั่งยืน และสามารถขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 ให้ได้ (สุวิทย์ เมษินทรีย์. 2550 อ้างถึงในจิราภา ประพันธ์พัฒน์. 2560 : 1) การที่โรงเรียนนาหลวง ได้ให้ความสำคัญในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร เพื่อให้ครูและบุคลากรได้ฝึกฝนตัวเอง และพัฒนาสมรรถนะของตัวเองให้เพิ่มขึ้นก่อประโยชน์ตามความต้องการขององค์กร และพัฒนาคนได้เหมาะสมกับตัวบุคลากรเอง ทำให้เพิ่มพูนประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนวัดนาหลวง
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนนาหลวง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร โรงเรียนนาหลวง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้คือครูโรงเรียนนาหลวง จำนวน 170 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนนาหลวง ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ประเภทยุทธศาสตร์ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป (กฎกระทรวง. 2553 : 29-30) ตัวแปรตามประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร โรงเรียนนาหลวง ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร โรงเรียนนาหลวง มีดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร โรงเรียนนาหลวง

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร โรงเรียนนาหลวง

2.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถามสื่อความหมายชัดเจนผู้อ่านแล้วเข้าใจ

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดพิมพ์

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงซึ่งเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (ในตะวัน กำหอม. 2559:57) โดยให้คะแนนดังนี้

ถ้าข้อความสอดคล้องตามเนื้อหาให้คะแนน +1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้องตามเนื้อหาให้คะแนน 0

ถ้าแน่ใจว่าไม่สอดคล้องสอดคล้องตามเนื้อหา -1

คัดเลือกข้อความที่มีดัชนีสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ได้จำนวน 34 ข้อ แล้วนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญโดยได้ค่า IOC = 0.5-1.00

2.5 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร ทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .99

2.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากร โรงเรียนนาหลวง ครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบบสอบถามที่เก็บคืนมาได้มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร โรงเรียนนาหลวง ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร ตามประเภทบุคลากร ด้วยทางการศึกษาโดยวิธี เอฟ(F-test)โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(content Validity)ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรของโรวินลลีและแสมเบิลตัน (ในตะวัน กำพอม. 2559:57) ค่าร้อยละ (Percentage %) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D. หาค่าทดสอบ เอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิงจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 70.58 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปีขึ้นไปจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 45.88 เป็นบุคลากรด้านงานวิชาการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 41.17 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร โรงเรียนนาหลวง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีรองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและอันดับสุดท้ายคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ ไปสู่เพื่อนร่วมงานรองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ ร่วมใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกันมีการแชร์องค์ความรู้เองการสื่อสารเทคโนโลยีและลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ด้วยเทคโนโลยี ตามลำดับ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือผู้บริหารเป็นผู้มีแนวคิด วิธีการ ความรู้เรื่องเทคโนโลยี รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน มีการยึดหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ในการครองตน ครองคน ครองงานผู้บริหารเป็นผู้มีแนวคิด วิธีการ ความรู้ เรื่องเทคโนโลยีผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเป็นตัวอย่างความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จและลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น รับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย และเป็นกลาง ตามลำดับ

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันโดยการใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ รองลงมาคือผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค(มีผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกแก่เพื่อร่วมงาน และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงาน เมื่อต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค ตามลำดับ

2.4 สมุทสรสาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ รองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่เคารพ ยกย่อง เลื่อมใส และศรัทธาผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชามีผู้บริหารมอบหมายงานให้กับ บุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคน ด้วยความยุติธรรมมีการประเมินผล โดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร โรงเรียนนาหลวง จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมมีการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือการบริหารงานบุคคลมีการพัฒนาทักษะในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และอันดับสุดท้าย คือ ด้านวิชาการ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีโดยภาพรวมมีการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบริหารงานบุคคลมีการพัฒนาทักษะมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไปด้านงบประมาณและอันดับสุดท้าย คือ ด้านวิชาการ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบริหารทั่วไปมีการพัฒนาทักษะมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการและอันดับสุดท้ายคือ การบริหารงานบุคคล

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาโดยภาพรวมมีการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านการบริหารทั่วไปมีการพัฒนาทักษะสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านงานวิชาการ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกโดยภาพรวมมีทักษะการพัฒนายู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบริหารงานบุคคลมีการพัฒนาทักษะสูงที่สุดรองลงมาคือด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านงบประมาณและอันดับสุดท้ายคือด้านวิชาการ

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียนนาหลวง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารต่างกัน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ของสถิติระดับ 0.02 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารที่มีประเภทงานบริหารที่แตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญ สถิติระดับ 0.00

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีกับประเภทการบริหารที่ต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีกับประเภทการบริหารที่ต่างกัน ต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีกับประเภทการบริหารที่ต่างกัน ต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญ สถิติระดับ 0.01

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีกับประเภทการบริหารที่ต่างกัน ต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญ สถิติระดับ 0.01

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีประเภทงานบริหารต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (scheffe') จำแนกตามประเภทของการบริหาร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาด้านงานวิชาการกับด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร โรงเรียนนาหลวง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและอันดับสุดท้ายคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล สงฆ์โพธิ์ สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และ เสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560:45) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

เปลี่ยนแปลงของผู้นำยุคดิจิทัล โดยกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารองค์กรระดับสูง ระดับกลาง และผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 10 คน ที่เป็นองค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอที ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์โดยการตั้งคำถาม ซึ่งในการตั้งคำถามเป็นการถามที่ไม่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้างทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรที่ทำการศึกษา จำนวน 6 องค์กร

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัล คือ มิติวิสัยทัศน์ มิตินโยบายที่สร้างแรงจูงใจ มิตินโยบายทางปัญญา มิตินโยบายผู้นำแบบสนับสนุน มิตินโยบายให้ความสำคัญต่อพนักงาน โดยจากการศึกษาทำให้พบกับมิติเพิ่มเติมคือ การบริหารคนในองค์กรที่ต่างยุคสมัย ผลจากการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางของผู้บริหารองค์กรยุคดิจิทัลให้กับองค์กรไอทีองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอที หรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงต่อไป

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ ไปสู่เพื่อนร่วมงานรองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกดีใจ ร่วมใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกันมีการแชร์องค์ความรู้เองการสื่อสารเทคโนโลยีและลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ด้วยเทคโนโลยี ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทิवासารกิจ และ เสาวนีย์ อยู่ศิริรัมย์ (2560:65) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำยุคดิจิทัล โดยกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารองค์กรระดับสูง ระดับกลาง และผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 10 คน ที่เป็นองค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอที ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์โดยการตั้งคำถาม ซึ่งในการตั้งคำถามเป็นการถามที่ไม่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรที่ทำการศึกษา จำนวน 6 องค์กร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัล คือ มิติวิสัยทัศน์ มิตินโยบายที่สร้างแรงจูงใจ มิตินโยบายทางปัญญา มิตินโยบายผู้นำแบบสนับสนุน มิตินโยบายให้ความสำคัญต่อพนักงาน โดยจากการศึกษาทำให้พบกับมิติเพิ่มเติมคือ การบริหารคนในองค์กรที่ต่างยุคสมัย ผลจากการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางของผู้บริหารองค์กรยุคดิจิทัลให้กับองค์กรไอทีองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอที หรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงต่อไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ ใจผูก (2547:บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูระดับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย พบว่า 1) ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 81.1

มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 59 จบการศึกษามากกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 50 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 45.9 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง ตามลำดับดังนี้ (1) การสร้างแรงบันดาลใจ (2) การกระตุ้นทางปัญญา (3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างกันจะทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี ส่วนตำแหน่งบริหารและขนาดโรงเรียนไม่มีผลในการสร้างความแตกต่างให้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน คือ ความยืดหยุ่น ความจำเป็นพื้นฐาน มีหลักการบริหารคน หลักการปกครอง การมองการณ์ไกล หลักในการทำงาน ความมุ่งประสงค์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการผสมผสาน 3) คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ทั้งภาพรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือผู้บริหารเป็นผู้มีแนวคิด วิธีการ ความรู้เรื่องเทคโนโลยี รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการยึดหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ในการครองตน ครองคน ครองงานผู้บริหารเป็นผู้มีแนวคิด วิธีการ ความรู้เรื่องเทคโนโลยีผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเป็นตัวอย่างความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จและลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น รับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย และเป็นกลาง ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และ เสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560:54) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำยุคดิจิทัล โดยกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารองค์กรระดับสูง ระดับกลาง และผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 10 คน ที่เป็นองค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอที ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์โดยการตั้งคำถาม ซึ่งในการตั้งคำถามเป็นการถามที่ไม่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรที่ทำการศึกษา จำนวน 6 องค์กร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัล คือ มิตวิสัยทัศน์ มิตการสื่อสารที่สร้างแรงจูงใจ มิตกระตุ้นทางปัญญา มิตภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มิตการให้ความสำคัญต่อพนักงาน โดยจากการศึกษาทำให้พบกับมิติเพิ่มเติมคือ การบริหารคนในองค์กรที่ต่างยุคสมัย ผลจากการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางของผู้บริหารองค์กรยุคดิจิทัลให้กับองค์กรไอทีองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอ

ที่ หรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงต่อไปและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ ใจผูก (2547 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูระดับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย พบว่า 1) ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 81.1 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 59 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 50 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 45.9 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง ตามลำดับดังนี้ (1) การสร้างแรงบันดาลใจ (2) การกระตุ้นทางปัญญา (3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างกันจะทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี ส่วนตำแหน่งบริหารและขนาดโรงเรียนไม่มีผลในการสร้างความแตกต่างให้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน คือ ความยืดหยุ่น ความจำเป็นพื้นฐาน มีหลักการบริหารคน หลักการปกครอง การมองการณ์ไกล หลักในการทำงาน ความมุ่งมั่นประสงค์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการผสมผสาน 3) คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ทั้งภาพรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันโดยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ รองลงมาคือผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค (มีผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกแก่ผู้ร่วมงาน และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงาน เมื่อต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทวิสารกิจ และเสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์ (2560:65) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา: องค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำยุคดิจิทัล โดยกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารองค์กรระดับสูง ระดับกลางและผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 10 คน ที่เป็นองค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์โดยการตั้งคำถาม ซึ่งในการตั้งคำถามเป็นการถามที่ไม่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรที่ทำการศึกษ จำนวน 6 องค์กร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัล คือ มิตินวัตกรรม มิตินวัตกรรมที่สร้างแรงจูงใจ มิตินวัตกรรมทางปัญญา มิตินวัตกรรมแบบ

สนับสนุน มิติการให้ความสำคัญต่อพนักงาน โดยจากการศึกษาทำให้พบกับมิติเพิ่มเติมคือ การบริหารคนในองค์กรที่ต่างยุคสมัย ผลจากการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางของผู้บริหารองค์กรยุคดิจิทัลให้กับองค์กรไอทีองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอที หรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงต่อไปและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ ใจผูก (2547 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูระดับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย พบว่า 1) ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 81.1 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 59 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 50 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 45.9 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง ตามลำดับดังนี้ (1) การสร้างแรงบันดาลใจ (2) การกระตุ้นทางปัญญา (3)การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (4)การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3)การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างกันจะทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี ส่วนตำแหน่งบริหารและขนาดโรงเรียนไม่มีผลในการสร้างความแตกต่างให้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน คือ ความยืดหยุ่น ความจำเป็นพื้นฐาน มีหลักการบริหารคน หลักการปกครอง การมองการณ์ไกล หลักในการทำงาน ความมุ่งมั่นประสงค์ 2)ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการผสมผสาน 3) คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ทั้งภาพรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมุทรสาคร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ รองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่เคารพ ยกย่อง เลื่อมใส และศรัทธาผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชามีผู้บริหารมอบหมายงานให้กับ บุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคน ด้วยความยุติธรรมมีการประเมินผลโดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และ เสาวนีย์ อยู่ศิริมัย (2560:65) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำยุคดิจิทัล โดยกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารองค์กรระดับสูง ระดับกลาง และผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 10 คน ที่เป็นองค์กรไอที และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอที ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์โดยการตั้งคำถาม ซึ่ง

ในการตั้งคำถามเป็นการถามที่ไม่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรที่ทำการศึกษ จำนวน 6 องค์กร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัล คือ มิติวิสัยทัศน์ มิติการสื่อสารที่สร้างแรงจูงใจ มิติกระตุ้นทางปัญญา มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มิติการให้ความสำคัญต่อพนักงาน โดยจากการศึกษาทำให้พบกับมิติเพิ่มเติมคือ การบริหารคนในองค์กรที่ต่างยุคสมัย ผลจากการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางของผู้บริหารองค์กรยุคดิจิทัลให้กับองค์กรไอทีองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอที หรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงต่อไปและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ ใจผูก (2547 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูระดับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย พบว่า 1) ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 81.1 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 59 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 50 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 45.9 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง ตามลำดับดังนี้ (1) การสร้างแรงบันดาลใจ (2) การกระตุ้นทางปัญญา (3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างกันจะทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี ส่วนตำแหน่งบริหารและขนาดโรงเรียนไม่มีผลในการสร้างความแตกต่างให้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน คือ ความยืดหยุ่น ความจำเป็นพื้นฐาน มีหลักการบริหารคน หลักการปกครอง การมองการณ์ไกล หลักในการทำงาน ความมุ่งมั่น ประสงค์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการผสมผสาน 3) คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ทั้งภาพรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ควรเพิ่มการศึกษาในเรื่องใหม่ ๆ ให้มากขึ้นเพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในอนาคต และขยายขนาดของประชากร เพื่อให้ครอบคลุมในการบริหารทั้ง 4 ฝ่ายตามกฎหมาย

เอกสารอ้างอิง

เกียรติศักดิ์ ลำพองชาติ.(2563).ทักษะการทำงานในโลกยุคดิจิทัล.บทความวิชาการ.กลุ่มงานติดตามและประมวลผลงานของวุฒิสภา.สำนักวิชาการ.สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

- ครรชิต มาลัยวงศ์.(2541).**ข้าราชการกับไอที เส้นทางที่ต้องเลือกเดิน**. กรุงเทพมหานครศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์.(2562).**การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทิवासารกิจ และ เสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์.(2560).**ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา :องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**.วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พระนคร กรุงเทพฯ.
- ในตะวัน กำหอม.(2557).**การวิจัยทางการศึกษา**. เล่ม 1.วิทยาลัยทองสุข.กรุงเทพฯ.
- ประภาส วรรณทอง.(2559).**การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลนาคู อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปานัสร์ ชุมภูยาละ.(2562).**แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต**.วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- มะลิวรรณ ภูแหม่โชติ.(2552).**ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1**.การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปัญหาของการดำเนินคดียาเสพติดในเขตอำนาจตำรวจภูธรภาค 3 Problem of Narcotics Cases in Provincial Police Area 3

วุฒิกรเดช สามงามยา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Wuttikondet Samngamya
Silpakorn University
Email: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 22 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20 เมษายน 2566
Received: February 22, 2023; Revised: April 19, 2023; Accepted: April 20, 2023

บทคัดย่อ

แนวทางการนำหลักนิติวิทยาศาสตร์มาสนับสนุนการดำเนินคดียาเสพติดในเขตอำนาจตำรวจภูธรภาค 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาของการดำเนินคดียาเสพติดในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 3 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 16 คน ได้แก่ พนักงานสอบสวน และอัยการในเขตอำนาจตำรวจภูธรภาค 3 รวม 8 จังหวัด คือ ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ และ ยโสธร และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้ 1) ปัญหาของการทำผิดขั้นตอนการกฎหมายในขั้นตอนการจับกุม 2) ปัญหาของบันทึกการจับกุม 3) การรวบรวมพยานหลักฐานในชั้นสอบสวน 4) การไม่รวบรวมพยานหลักฐานให้ครบถ้วนในกรณีผู้ต้องหาไร้สารภาพ 5) ปัญหาในชั้นพนักงานอัยการ เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีอิสระในการสอบสวน พนักงานอัยการจะไม่มีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวน ไม่มีส่วนในการดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานโดยได้รับสำนวนต่อจากเจ้าหน้าที่ตำรวจและวินิจฉัยการสั่งฟ้องคดีเท่านั้น พนักงานอัยการไม่มีโอกาสที่จะตรวจสอบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานได้อย่างละเอียด 6) ปัญหาในการตรวจสอบหลักฐาน เกี่ยวกับอุปกรณ์สื่อสาร

คำสำคัญ : ปัญหาในการดำเนินคดียาเสพติด, พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์, หลักนิติวิทยาศาสตร์

Abstract

A Guideline in Applying Forensic Science Principle to Support Narcotics Cases in Provincial Police Area 3 had an objective to examine problems in prosecuting drug crime cases in provincial police area 3. This research is a qualitative research with In-depth interview tool with 16 key informants: Interrogative officer and Provincial attorney in 8 provinces of

Chaiyaphum, Nakorn Rachasima, Burirum, Surin, Srisaket, Ubolratchathani, Amnartcharoen, and Yasothon. Data were analyzed with content analysis. The findings were 1) Lack of due of process of law in arresting process 2) mismanage of arrest record 3) collecting of evidence in interrogating process 4) inconclusive of evidence collecting in case of arrestee confessed. 5) Provincial attorney process , since interrogative officers have liberty in their interrogation process, provincial attorney has no duty on it nor has no duty in evidence collecting. 6) evidence analysis about communication devices.

Keywords: Problems in drug cases, Forensic evidence, Forensic science

บทนำ

ปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาสังคมหลักของประเทศไทยมาเป็นเวลานานแม้ว่ารัฐบาลในทุกยุคทุกสมัยจะมียุทธศาสตร์การป้องกันปัญหาอาชญากรรม แต่ปัญหาอาชญากรรมยังคงเพิ่มขึ้นในประเทศไทย และในอนาคตยังมีแนวโน้มรุนแรงอยู่และทวีความซับซ้อนมากขึ้น ปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาที่เกิดจากผู้กระทำความผิดในลักษณะต่าง ๆ กัน คือ ผู้ค้าหรือผู้จำหน่าย ผู้ผลิตและผู้เสพ ผู้ที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาก็อาจมองการแก้ไขปัญหาลักษณะเน้นไปในแนวทางที่ตนรับผิดชอบอยู่โดยตรง เช่น แพทย์ก็มุ่งถึงเรื่องการให้การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปราบปรามจะแสวงหามาตรการ และวิธีการปราบปรามที่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ด้านการศึกษา จะเห็นว่าด้านการปัญหาสังคม อาจเห็นว่าวิธีการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเป็นแนวทางที่น่าจะแก้ไขปัญหาคือ ซึ่งได้พิจารณาไปดำเนินการแล้ว ในการควบคุมพืชเสพติดและส่งเสริมการปลูกพืชทดแทนสำหรับชาวไทยภูเขา เป็นต้น แม้ว่าผู้รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหามาเสพติด จะได้ยอมรับความสำคัญของมาตรการต่าง ๆ ดังกล่าว และประมวลเข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเครื่องมืออันมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหามาเสพติดอันร้ายแรงก็ตาม ก็ไม่อาจมองข้ามความสำคัญของมาตรการกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อการดำเนินคดี และการดำเนินคดีตามกฎหมายได้ทราบเท่าที่บุคคลบางจำพวก เช่น นายทุนผู้ผลิต หรือผู้จำหน่าย ยังมีบทบาทสำคัญ ในการก่อปัญหาอาชญากรรมให้แก่สังคมและประเทศชาติ อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายในคดีที่เกี่ยวข้องมาเสพติดยังมีปัญหาข้อขัดข้องอยู่หลายประการ ในการที่จะระงับการแพร่ระบาดของยาเสพติด ตามรายงานการศึกษาของ วีระพงษ์ บุญโญภาส (2558) ในเรื่อง ปัญหาการบังคับใช้โทษปรับในคดียาเสพติด พบว่าในปัจจุบัน การบังคับใช้โทษปรับในคดียาเสพติด มีปัญหาความไม่ได้สัดส่วนของโทษปรับในคดียาเสพติด ซึ่งไม่มีการแบ่งแยกโทษสำหรับผู้ค้ารายใหญ่ กับผู้ค้ารายย่อย ประกอบกับปัญหาความไม่สอดคล้องกันของโทษปรับในคดียาเสพติด ไม่ว่าจะเป็นกรณีการกำหนดโทษจำคุกและปรับในกลุ่มผู้ลักลอบค้ายาเสพติด กรณีการนำมาตรการที่กำหนดให้ศาลต้องลงโทษปรับด้วยเสมอมาบังคับใช้ กรณีการลงโทษปรับน้อยกว่าอัตราโทษขั้นต่ำ กรณีการเพิ่มโทษเมื่อกระทำความผิดอีก รวมถึงกรณี

การกำหนดอัตราโทษปรับในคดียาเสพติด นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการกำหนดโทษปรับเมื่อศาลลดโทษประหารชีวิตในคดียาเสพติด ซึ่งศาลไม่สามารถกำหนดให้ลงโทษปรับด้วยได้ และปัญหาการบังคับโทษปรับในคดียาเสพติด ซึ่งไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถบรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการลงโทษในทางทรัพย์สิน กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดในมุมของการลงโทษจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโทษปรับในคดียาเสพติดให้มีความเหมาะสมได้สัดส่วนกับการกระทำความผิด และปรับปรุงการบังคับโทษปรับในคดียาเสพติดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงให้รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดไว้ในกฎหมายฉบับเดียวกัน เพื่อให้กฎหมายยาเสพติดมีความสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถระงับการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสังคมไทยได้ตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

ความสำคัญและความจำเป็นในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมประเภท ยาเสพติดอันเป็นภัยร้ายแรงในปัจจุบัน เป็นปัญหาที่ทำนายกระบวนกรยุติธรรมทางอาญาในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากองค์กรที่ผลิตหรือค้ายาเสพติดมีการนำเทคโนโลยีเทคนิควิธีการสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นเครือข่าย มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบมาเป็นองค์กรอาชญากรรม(Organized Crime) ผู้กระทำความผิดเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก่อให้เกิดความเสียหายและผลกระทบรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง และความมั่นคงของประเทศ ทำให้รัฐบาลฐานะที่มีหน้าที่ต้องป้องกันและปราบปรามการแพร่กระจายของยาเสพติด จำเป็นต้องใช้มาตรการและกระบวนกรใหม่ ๆ เข้ามาช่วย เช่น กระบวนกรยุติธรรม ได้เข้ามามีส่วนสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่กระบวนกรสืบสวน จับกุม ผู้กระทำความผิด การสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน การพิจารณาสั่งฟ้องคดี การนำพยานหลักฐานเข้าสืบเพื่อพิสูจน์การกระทำความผิด จนศาลมีคำพิพากษา โดยเฉพาะการดำเนินการทางกฎหมายกับผู้กระทำความผิดยาเสพติดรายสำคัญ รวมถึงการแสวงหาพยานหลักฐานในระหว่างการสืบสวนเพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรการดำเนินการเกี่ยวกับยาเสพติด จะใช้วิธีการแสวงหาพยานหลักฐานโดยวิธีสืบสวนธรรมดาอาจไม่ได้ผล การใช้วิธีสืบสวนสอบสวนพิเศษ เช่น การดักฟัง (wiretapping) การใช้เจ้าหน้าที่อำพราง (undercover) การจัดส่งภายใต้ควบคุม (controlled delivery) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันปราบปรามและพิสูจน์การกระทำความผิดแม้ว่ามาตรการต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนแต่ก็เป็นมาตรการที่จำเป็นต้องใช้เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พยานหลักฐานที่ได้จากการใช้มาตรการต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาก็สามารถใช้เป็นพยานหลักฐานในชั้นพิจารณาของศาลได้ มีมาตรการในการตรวจสอบและการควบคุมการใช้อำนาจของเจ้าพนักงาน และหากเจ้าพนักงานมีการใช้มาตรการดังกล่าวไปในทางที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดให้ไว้ เจ้าพนักงานก็ต้องถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย (มยุรา วิมลโลหการ.2553:33)

ทั้งนี้จากรายงานประจำปี การดำเนินคดียาเสพติดประจำปี 2561 (สำนักงานปราบปรามยาเสพติด, 2561) มีการเพิ่มขึ้นของจำนวนคดี และ ปริมาณยาเสพติดที่จับกุมได้ในแต่ละคดี โดย เขตอำนาจของตำรวจภูธรภาค 3 ครอบคลุม 8 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์

ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ และ ยโสธร มีการจับกุมและดำเนินคดีสูงสุดในปี 2560 และ ปี 2561 แต่ยังมีปัญหาบางประการในการดำเนินคดีและข้อกฎหมาย เช่น ปัญหาในการปฏิบัติงาน และการขัดกันของพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 กับพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 ซึ่งในต่างประเทศมีเรื่องการลดทอนความ เป็นอาชญากรรมทางคดียาเสพติด (Decriminalization) เรื่องผู้เสพคือผู้ป่วยซึ่งอยู่ในหลักการและเหตุผล ของพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 แต่ตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 ถ้าจะทำโครงการแลกเปลี่ยนเข็ม หรือการบำบัดยาเสพติดด้วยสารทดแทนโดยการให้สาร เมธาโดน (Methadone) ยังไม่สามารถทำได้รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์ลดอันตรายจากการใช้ยาเสพติด (Drop in Center) ซึ่งในขณะนี้มีการดำเนินการอยู่แล้ว แต่การดำเนินการตามมาตรการทางเลือกเหล่านี้ ถ้าตำรวจเห็นต้องถูกจับ รวมถึงปัญหาอื่น ๆ เกี่ยวกับคดียาเสพติดที่พบ

ปัญหาจากสำนักงานอัยการเกี่ยวกับการได้รับสำนวนการสอบสวนจากพนักงานสอบสวนในเวลาที่เหมาะสม ขัด ในกรณีนี้ที่สำนวน การสอบสวนไม่ครบถ้วนสมบูรณ์จะไม่สามารถส่งสอบเพิ่มเติมได้กรณีดังกล่าวถ้าอัยการพิจารณา แล้วเห็นว่าหลักฐานเพียงพอที่จะส่งฟ้องได้อัยการจะดำเนินการส่งฟ้องไปก่อน ในส่วนของสำนวน การสอบสวนที่ยังไม่สมบูรณ์จะมีการประสานงานกับพนักงานสอบสวนในภายหลัง ซึ่งสำนวนการสอบสวนที่ไม่สมบูรณ์เกิดจากปัญหาเรื่องข้อเท็จจริงในบันทึกจับกุม คำให้การของผู้กล่าวหา และการ สอบ คำให้การในชั้นสอบสวนไม่ละเอียดเพียงพอ เมื่อมีการเบิกความในชั้นศาล ถ้าผู้ร่วมจับกุมหรือพยานให้รายละเอียดที่แตกต่างกัน ศาลอาจจะสงสัยว่าคำให้การหรือพยานเบิกความตรงกับ ข้อเท็จจริงหรือไม่ซึ่งเป็นเหตุให้ศาลยกฟ้องได้ หรือ ข้อมูลในการใช้โทรศัพท์ในการติดต่อซื้อขายกับผู้จำหน่าย บางครั้งในสำนวนการสอบสวน มีเฉพาะคำให้การของผู้จับกุมว่ามีการโทรศัพท์ติดต่อซื้อขาย แต่ไม่มีข้อมูลประกอบ คำให้การขัดทอดของผู้ต้องหา เมื่อมีการขัดทอด พนักงานสอบสวนจะดำเนินคดีกับผู้ถูก ขัดทอด ซึ่งในชั้นสอบสวนผู้ต้องหาได้รับสารภาพ แต่ให้การปฏิเสธในชั้นศาล ทำให้ขาดพยานเชื่อมโยง ซึ่งเป็นเหตุให้ศาลยกฟ้องได้ ในการสืบจับในสำนวนสอบสวนอ้างว่ามีสายลับให้ข่าว โดยไม่มีพยานอื่น ศาลอาจจะถือเอาเหตุ ที่ว่าไม่สามารถนำสายลับมาเบิกความในศาลได้เป็นสาเหตุในการยกฟ้อง ในกรณีที่พยานอยู่ต่างจังหวัด หรืออยู่ในพื้นที่ห่างไกลอาจจะติดตามไม่ได้หรือไม่มีการรายงาน ผลการส่งหมาย ซึ่งถ้าเป็นการพิจารณาคดีต่อเนื่อง ถ้านำพยานมาเบิกความที่ศาลไม่ได้ 1-2 ครั้ง ศาลจะพิจารณาดัดพยาน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ศาลยกฟ้อง เนื่องจากอัยการโจทก์ไม่สามารถ นำพยานมาเบิกความในศาลได้หรือศาลอาจไม่เชื่อคำเบิกความว่ามีพยานดังกล่าวจริง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดว่าด้วยแนวทางการ ประสานงานคดียาเสพติด พ.ศ. 2553 ให้พนักงานสอบสวนประสานงานกับพนักงานอัยการก่อนที่จะส่ง สำนวน แต่ในทางปฏิบัติยังไม่มีมีการประสานงานเท่าที่ควร ปัญหาในการขอคัดคำพิพากษาของศาล เมื่อศาลมีคำพิพากษา พนักงานอัยการจะทำการ ยื่นขอคัดหรือถ่ายสำเนาคำพิพากษาของศาล แต่ในทางปฏิบัติอาจจะต้องรอนานเป็นเดือน เพราะศาล ยังไม่ได้พิมพ์คำพิพากษา ทำให้อัยการไม่สามารถพิจารณาได้ว่าจะอุทธรณ์หรือไม่ แต่ระยะเวลาในการ อุทธรณ์นั้น เริ่มนับตั้งแต่วันที่ศาลอ่านคำพิพากษา ซึ่งทำให้อัยการต้องแก้ไขปัญหาด้วยการยื่นขอขยาย

ระยะเวลาในการอุทธรณ์ และการที่จะแจ้งข้อหาสมคบจะต้องได้รับอนุมัติจากเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. 2553) ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมาตรการ ในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. 2534

สำนักงานอัยการสูงสุดได้ตระหนักถึงแนวทางและวิธีการในการพัฒนาให้การดำเนินคดียาเสพติด ของสำนักงานคดียาเสพติด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีงบประมาณ 2554 ได้มีการจัดสรร งบประมาณในการศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินคดียาเสพติดของสำนักงาน อัยการสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์ในการรวบรวมและวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินคดี ยาเสพติด และมีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะมาปฏิบัติงานในสำนักงานคดียาเสพติด เพื่อให้ ทันทต่อเหตุการณ์และมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการติดตามการดำเนินงานคดียาเสพติด โดยคดียาเสพติดที่สำคัญที่มีการยกฟ้องนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากพยานที่นำมาสืบเป็นพยานปัจจุบัน ที่เกิดขึ้นหลังการจับกุมเป็นส่วนใหญ่ และพยานต่าง ๆ ขัดกันเอง ศาลตั้งข้อสังเกตว่าคดีที่เป็นผู้ค้า ยาเสพติดรายใหญ่ ซึ่งเป็นคดีสำคัญทำไมจึงไม่มีข้อมูลเบื้องต้น และไม่สามารถชี้ให้เห็นโครงสร้าง เครือข่ายได้และทำให้การมีความขัดแย้งกันเอง ซึ่งสำนักงานอัยการมีคำแนะนำว่าแนวทางในการแก้ไขปัญหา คือ การปฏิบัติตามระเบียบ การประสานงานอย่างเคร่งครัด ต้องมีการประสานงานตั้งแต่ขั้นตอนการเริ่มสอบสวน คือการให้ คำปรึกษาในเรื่องข้อกฎหมาย พยานหลักฐาน จนกระทั่งการส่งสำนวนพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 บัญญัติให้พนักงานสอบสวน ต้องนำตัวผู้ต้องหาไปศาลภายใน 48 ชั่วโมง เพื่อให้ศาลพิจารณามีคำสั่งส่งตัวผู้ต้องหาไปตรวจพิสูจน์การเสพ หรือการติดยาเสพติด แต่ในบางคดีศาลได้พิจารณายกคำร้องในกรณีที่ผู้ต้องหาปฏิเสธ หรือกรณีที่ผู้ต้องหาคัดค้านคำร้อง ซึ่งตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 ไม่ได้ให้ อำนาจศาลในการยกคำร้อง เพราะเป็นระบบบังคับบำบัด ซึ่งทำให้พนักงานสอบสวนไปดำเนินคดีอาญา และทำให้ผู้ต้องหาเสียสิทธิในการได้รับการฟื้นฟูศาลสามารถยกคำร้องได้ในกรณีเดียวคือ พบว่าผู้ต้องหา มีความผิดฐานอื่น หรืออยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีในความผิดฐานอื่นซึ่งเป็นความผิดที่มีโทษจำคุก กรณีที่ศาลยกคำร้องในกรณีที่ผู้ต้องหาไม่สมัครใจเข้ารับการฟื้นฟูต้องมีการทำความเข้าใจ กับศาลว่า ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นการบังคับบำบัดนั้น ศาลมีหน้าที่ต้องส่งตัวผู้ต้องหาไปตรวจพิสูจน์การเสพหรือการติดยาเสพติด ถึงแม้ว่าผู้ต้องหาจะไม่สมัคร ใจเข้ารับการฟื้นฟู (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2552)

ปัญหาเกิดจากการทำงานแยกส่วนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้มีปัญหาในการเชื่อมโยงข้อมูล เช่น เจ้าหน้าที่ชุดจับกุมเป็นเจ้าหน้าที่ชุดแรกที่ต้องสร้างความเป็นธรรม เพราะไม่มีใครรู้ว่าเกิด อะไรขึ้น เช่น จับกุมยาบ้าได้ 10,000 เม็ด แต่เสนอพนักงานสอบสวนว่าจับกุมยาบ้าได้แค่ 5,000 เม็ด ของกลางที่เหลือหายไปไหน ไม่มีระบบการตรวจสอบ หรือกำกับดูแล กรณีดังกล่าวเป็นเรื่องที่ทางตำรวจ ต้องทำระบบการตรวจสอบ เช่น อาจจะติดกล้องที่รถตำรวจ หรือ กรณีที่พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 บัญญัติให้

ศาลพิจารณา ส่งตัวไปตรวจพิสูจน์นั้น ศาลไม่มีอำนาจในการพิจารณาว่าให้ส่งตัวไปตรวจพิสูจน์ที่ใด เพราะศาลไม่มีรายชื่อสถานที่ในการตรวจพิสูจน์ซึ่งในทางปฏิบัติหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ส่งตัวผู้ต้องหาไปเอง แต่ถึงแม้ว่าจะมีรายชื่อสถานที่ให้ศาลเลือกส่งตัวไปตรวจพิสูจน์แต่ถ้าสถานที่เหล่านั้นอยู่ในเรือนจำ ทั้งหมด ศาลก็ไม่มีทางเลือกอื่น หรือควรให้ตัดกระบวนการการตรวจสอบประวัติซึ่งต้องใช้เวลานาน ให้เหลือเฉพาะการตรวจทาง กายภาพ จับกุมเฉพาะความผิดซึ่งหน้า ถ้าตรวจเจอสารเสพติดก็นำเข้ากระบวนการฟื้นฟู (พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ,2545) กรณีที่พนักงานสอบสวนจับตัวผู้ต้องหาโดยมีการตรวจปัสสาวะในเบื้องต้น จากนั้นส่งไปตรวจ ยืนยันผลอีกครั้งที่โรงพยาบาล ซึ่งใช้เวลาหลายวันเกิน 48 ชั่วโมงตามที่กฎหมายบัญญัติเมื่อได้ผล ยืนยันจากโรงพยาบาลว่าเป็นผู้เสพยาเสพติดจริง ตำรวจจะนำตัวผู้ต้องหามาส่งศาล ซึ่งศาลมองว่ากระบวนการการคุ้มครองสิทธิจะต้องดำเนินการ อย่างรวดเร็ว แต่ตำรวจมองว่ามีความจำเป็นในการตรวจยืนยันเพื่อความแน่นอน หรือ ถ้าไม่มีพยานหลักฐานใดน่าสืบว่าเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด เช่น เป็นภรรยาหรือสามี อยู่ในบ้านเดียวกัน หรืออยู่ในรถคันเดียวกันจึงถูกจับมาด้วย โดยไม่มีหลักฐานอื่นที่เชื่อมโยงกับการ กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ศาลอาจจะยกฟ้อง กรณีบันทึกการจับกุมที่แผนที่เกิดเหตุไม่สอดคล้องกับคำให้การของพยาน บางกรณีไม่ได้ มีการไปซุ่มดูหรือการล่อซื้อ แต่เบิกความว่าไปซุ่มดูเมื่อศาลพิจารณาจากแผนที่ หรือทนายฝ่ายจำเลย ชักทำให้เชื่อว่าตรงที่ซุ่มดูไม่น่าจะมองเห็นจำเลย หรือไม่มีการล่อซื้อ แต่สร้างระบบล่อซื้อขึ้นมา หรือการ ร่วมลงชื่อจับกุมมากกว่าชุดจับกุมจริง ศาลอาจจะยกฟ้องได้ กรณีโทษของคดียาเสพติด เช่น การแบ่ง ถือว่าเป็นการจำหน่าย และโทษในฐานการผลิต ซึ่งน่าจะหมายถึงการผลิตในโรงงาน แต่กรณีที่จำเลยมีกะละมังผสมยาเสพติด และมีเครื่องบ่มมือ ที่สามารถบ่มเม็ดยาได้ครั้งละ 10-20 เม็ด ก็โดนข้อหาผลิต กรณีการแบ่งเม็ดยาใส่หลอดกาแฟก็ถือว่า เป็นการแบ่งบรรจุซึ่งมีโทษเท่ากับข้อหาผลิต การนำเข้าส่งออกยาเสพติดที่น่าจะหมายถึงการนำเข้า ส่งออกยาเสพติดเป็นจำนวนมาก แต่การไปซื้อมาจากฝั่งประเทศเพื่อนบ้านเพื่อนำมาเสพเอง 10-20 เม็ด ถ้าโดนจับที่ด่านก็ถือว่ามีความผิดฐานการนำเข้าส่งออกยาเสพติด สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้อง นำมาพิจารณาว่าเป็นการลงโทษที่สมมูลกับความผิดหรือไม่ จากปัญหาในการดำเนินคดีที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาคดียาเสพติด และการดำเนินคดีอาญาในเขตตำรวจภูธรภาค 3 และศึกษาแนวทางการนำหลักนิติวิทยาศาสตร์มาสนับสนุนการดำเนินคดียาเสพติดในเขตอำนาจตำรวจภูธรภาค 3 เพื่อให้ความยุติธรรม ชัดเจนในการดำเนินคดีแก่ทุกฝ่าย

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัญหาของการดำเนินคดียาเสพติดในเขตอำนาจตำรวจภูธรภาค 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัญหาในการใช้พยานหลักฐาน ในการดำเนินคดีอาญาเสพติดในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 3 การใช้พยานหลักฐานแบบนิติวิทยาศาสตร์ในการดำเนินคดีอาญาเสพติด และแนวทางในการนำหลักนิติวิทยาศาสตร์มาสนับสนุนการดำเนินคดีอาญาเสพติดในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 3 มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นจะวิเคราะห์โดยให้การวิเคราะห์แบบสามเส้า (Triangulation) และการวิเคราะห์เนื้อหาและประเด็น (ในตะวัน กำหอม:2559)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินคดีอาญาเสพติด ได้แก่ พนักงานสอบสวน อัยการ หนายความ ในเขตอำนาจตำรวจภูธรภาค 3 ได้แก่จังหวัด ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ และ ยโสธร

ขอบเขตด้านพื้นที่เขตอำนาจตำรวจภูธร ภาค 3 ได้แก่ จังหวัด ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ และ ยโสธร

ขอบเขตด้านระยะเวลา มกราคม – สิงหาคม 2563

ประชากรในการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธร ในพื้นที่ ตำรวจภูธรภาค 3 ได้แก่ จังหวัด ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ และ ยโสธร จำนวน 8 สถานีตำรวจ

2. อัยการประจำจังหวัดในพื้นที่ ตำรวจภูธรภาค 3 ได้แก่ จังหวัด ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ และ ยโสธร จำนวน 8 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยนี้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อดังนี้

ข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ข้อที่ 2 ปัญหาในการใช้พยานหลักฐาน ในการดำเนินคดีอาญาเสพติดในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 3

ข้อที่ 3 การใช้พยานหลักฐานแบบนิติวิทยาศาสตร์ในการดำเนินคดีอาญาเสพติด

ข้อที่ 4 แนวทางในการนำหลักนิติวิทยาศาสตร์มาสนับสนุนการดำเนินคดีอาญาเสพติดในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 3

ผลการวิจัย

1. ปัญหาในการใช้พยานหลักฐาน ในการดำเนินคดีอาญาเสพติดในพื้นที่ตำรวจภูธร ภาค 3

1.1 ปัญหาของการทำผิดขั้นตอนการกฎหมายในขั้นตอนการจับกุม

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการทำผิดขั้นตอนของกฎหมายในการจับกุม ซึ่งในการจับกุมตัวผู้ต้องหาไม่มีรายละเอียดต้องดำเนินการตามกฎหมายประมวลวิธีพิจารณาความ มาตรา 83 วรรคในเกี่ยวกับการแจ้งสิทธิของผู้ต้องหาและแจ้งพฤติการณ์แห่งการจับกุมให้ผู้ต้องหาทราบ โดยเฉพาะในข้อการส่งมอบสำเนาบันทึกการจับกุมให้ผู้ถูกจับกุมไว้เป็นหลักฐานในการต่อสู้คดีอย่างเป็นธรรม ซึ่งทำให้เป็นเหตุให้ผู้ต้องหา ยกขึ้นต่อสู้ในชั้นศาลและมีผลทำให้ศาลยกฟ้องคดีได้ในบางคดี

1.2 การรวบรวมพยานหลักฐานในชั้นสอบสวน

ผลการวิจัยพบว่า เป็นปฏิบัติการที่ต้องมีการวางแผนและมีความเกี่ยวข้องกับการใช้พยานหลักฐานต่าง ๆ ตั้งแต่การแต่งตั้งสายลับ การเฝ้ามอง การใช้อุปกรณ์สื่อสาร และการใช้ธนบัตรในการล่อซื้อ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องมีการเปรียบเทียบ และถ่ายภาพ เพื่อเชื่อมโยงให้เป็นพยานหลักฐานในคดีได้ พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีเช่น ยาเสพติดของกลาง สารเคมีและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตยาเสพติด เงินที่ได้จากการขายยาเสพติด พยานหลักฐานประกอบ ได้แก่ อุปกรณ์การแบ่งบรรจุ หลอดกาแฟ กระดาษถุงพลาสติก เทียนไข หลักฐานที่ได้จากการปฏิบัติการ เช่น บันทึกการจับกุม บันทึกคำรับสารภาพ บันทึกการตรวจค้น รายงานการสืบสวน บันทึกการขออนุมัติเงินล่อซื้อ พยานบุคคลที่สังเกตการณ์ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถดำเนินคดีกับผู้ต้องหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องที่สุด

1.3 ปัญหาในชั้นพนักงานอัยการ

ผลการวิจัยพบว่า ตามกฎหมายไทย มีการแยกความรับผิดชอบในการดำเนินคดียาเสพติดชั้นสอบสวนและชั้นฟ้องร้องแยกจากกันทำให้พนักงานสอบสวนมีอิสระในการสอบสวนโดยอัยการจะไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวในชั้นสอบสวน พนักงานอัยการจะเป็นผู้วินิจฉัยว่าจะฟ้องคดีหรือไม่ เท่านั้น พนักงานอัยการจะไม่มีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวน ไม่มีส่วนในการดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานโดยได้รับสำนวนต่อจากเจ้าหน้าที่ตำรวจและวินิจฉัยการส่งฟ้องคดีเท่านั้น พนักงานอัยการไม่มีโอกาสที่จะตรวจสอบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานได้อย่างละเอียด ประกอบกับในปัจจุบันมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 ที่ให้ความหมายของผู้เสพยาเสพติดว่าเป็นผู้ป่วยมีโชอาชญากร จึงจำต้องเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพตามที่กฎหมายกำหนด และจะมีคำสั่งส่งฟ้องได้เมื่อวินิจฉัยแล้วไม่เข้าข่ายตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 ตามมาตรา 19 วรรค 1 สรุปได้ว่า ผู้ถูกต้องหาว่ากระทำความผิดฐานเสพยาเสพติด เสพ และมีไว้ในครอบครอง เสพและมีไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่าย หรือเสพและจำหน่ายยาเสพติดตามลักษณะ ชนิด ประเภทและปริมาณที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ถ้าไม่ปรากฏว่าต้องหา หรืออยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีในความผิดฐานอื่นซึ่งเป็นความผิดที่มีโทษจำคุกหรืออยู่ระหว่างรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาล ให้พนักงานสอบสวนนำตัวผู้ต้องหาไปศาลภายใน 48 ชั่วโมงนับตั้งแต่ได้ตัวผู้ต้องหามา ซึ่งในระยะเวลากระชั้นชิดนั้น อัยการไม่สามารถส่งฟ้องผู้ต้องหาโดยผ่านกระบวนการฟื้นฟูตามขั้นตอนของกฎหมายได้ ทำให้คดีต้องถูกยกฟ้อง

รวมถึงบางครั้ง การทดสอบยาเสพติดในปัสสาวะของผู้ต้องหาจากโรงพยาบาลนั้น ได้ผลกลับมาล่าช้ากว่า 48 ชั่วโมง ทำให้บางครั้งการจำเป็นต้องส่งฟ้องคดีด้วยหลักฐานผลยาเสพติดในปัสสาวะที่ตรวจได้จากสารตรวจยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจเท่านั้น และมีผลทำให้ศาลพิจารณายกฟ้องได้เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของหลักฐาน

2. การใช้พยานหลักฐานแบบนิติวิทยาศาสตร์ในการดำเนินคดียาเสพติด

2.1 ปัญหาในการตรวจสอบหลักฐาน เกี่ยวกับอุปกรณ์สื่อสาร

ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบหลักฐานในต่างๆ ในคดีจะต้องทำการตรวจสอบให้ครบทุกประเด็น เช่น โทรศัพท์ โทรศัพท์มือถือ วิทยุติดตามตัว จะต้องทำการตรวจสอบเจ้าของกรรมสิทธิ์และรายการใช้เพื่อสอบสวนสืบสวนขยาย ผลกลุ่มขบวนร่วมกระทำผิดในคดีนั้นๆ ซึ่งการตรวจสอบสิ่งเหล่านี้เป็นการขอความร่วมมือกับบริษัทเอกชน ซึ่งต้องมีคำสั่งศาลระบุให้บริษัทเอกชนให้ความร่วมมือในการดำเนินการ เจ้าพนักงานสอบสวนจึงจะดำเนินการได้ ทำให้บางครั้งต้องใช้เวลาพอสมควรในการดำเนินการดังกล่าว

3. แนวทางในการนำหลักนิติวิทยาศาสตร์มาสนับสนุนการดำเนินคดียาเสพติดในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 3

3.1 พนักงานสอบสวนมอบอำนาจรักษาสถานที่เกิดเหตุให้กับตำรวจคนแรกที่ยังสถานที่เกิดเหตุและให้กันสถานที่เกิดเหตุด้วยเทปกันหรืออุปกรณ์กันตามหลักวิชาการมีการกำหนดระยะขอบเขตของสถานที่เกิดเหตุทำการบันทึกข้อมูลระยะเวลาการเข้าออกของผู้ที่อยู่ในบริเวณสถานที่เกิดเหตุทุกคนพร้อมทั้งระบุช่วงเวลาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถานที่เกิดเหตุด้วย

3.2 พนักงานสอบสวนต้องเดินทางมาถึงสถานที่เกิดเหตุได้รวดเร็วเมื่อมาถึงต้องพิจารณาพื้นที่ขนาดของสถานที่เกิดเหตุและหากมีผู้ใดล่วงเข้าสถานที่เกิดเหตุพนักงานสอบสวนต้องใช้สิทธิแจ้งให้บุคคลนั้นออกไปจากสถานที่เกิดเหตุหากไม่ปฏิบัติตามพนักงานสอบสวนสามารถแจ้งให้ลงโทษได้ตามกฎหมายที่กำหนด

3.3 การตั้งจุดปฏิบัติงานของสถานที่เกิดเหตุควรมีการจัดตั้งความเหมาะสมเพื่อให้ข้อมูลแก่สื่อมวลชนและเป็นที่รวบรวมข้อมูลให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผนเข้าตรวจสถานที่เกิดเหตุ

3.4 พนักงานสอบสวนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกคนควรมีการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันได้แก่ถุงมือถุงครอบเท้าผ้าปิดปากหรืออุปกรณ์อื่นๆตามความเหมาะสมและเมื่อเข้าไปยังสถานที่เกิดเหตุต้องปฏิบัติตามหลักวิชาการไม่ปฏิบัติข้ามขั้นตอนเพราะจะทำให้เป็นการทำลายวัตถุพยานให้เกิดความเสียหายได้

3.5 หากไม่สามารถตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุให้แล้วเสร็จภายในวันเดียวได้เจ้าหน้าที่ตรวจสถานที่เกิดเหตุสามารถร้องขอให้พนักงานสอบสวนเก็บรักษาสถานที่เกิดเหตุไว้ก่อนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุมาตรวจในวันต่อไปและเมื่อตรวจเสร็จแล้วจะต้องทำการคืนสถานที่เกิดเหตุให้แก่พนักงานสอบสวน

สรุปและอภิปรายผล

ปัญหาในการใช้พยานหลักฐาน ในการดำเนินคดียาเสพติดในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 3

1. ปัญหาของการทำผิดขั้นตอนการกฎหมายในขั้นตอนการจับกุม

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการทำผิดขั้นตอนของกฎหมายในการจับกุม ซึ่งในการจับกุมตัวผู้ต้องหาไม่มีรายละเอียดต้องดำเนินการตามกฎหมายประมวลวิธีพิจารณาความ มาตรา 83 วรรคในเกี่ยวกับการแจ้งสิทธิของผู้ต้องหาและแจ้งพฤติการณ์แห่งการจับกุมให้ผู้ต้องหาทราบ โดยเฉพาะในข้อการส่งมอบสำเนาบันทึกการจับกุมให้ผู้ถูกจับกุมไว้เป็นหลักฐานในการต่อสู้คดีอย่างเป็นธรรม ซึ่งทำให้เป็นเหตุให้ผู้ต้องหา ยกขึ้นต่อสู้ในชั้นศาลและมีผลทำให้ศาลยกฟ้องคดีได้ในบางคดี

ผู้วิจัยได้สรุปผลปัญหาของบันทึกการจับกุมได้แก่ การระบุในบันทึกการจับกุมสั้นๆ ว่า ผู้ต้องหารับสารภาพตลอดข้อกล่าวหา หรือ ปฏิเสธตลอดข้อกล่าวหาโดยไม่มีรายละเอียดและเหตุแห่งการจับกุมทำให้อาจเกิดปัญหาการดำเนินคดีในชั้นศาล หากผู้ต้องหาหลักคำให้การในชั้นศาล นอกจากนี้ยังมีปัญหาของการลงรายละเอียดในบันทึกการจับกุมไม่ถูกต้องกับข้อเท็จจริง เช่น การลงวันที่และเวลาในการจับกุมไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ทำให้เกิดปัญหาในชั้นศาลเมื่อทนายชกค้านด้วยภาพถ่ายซึ่งอาจจะมีเวลาของการถ่ายภาพกำกับไว้ หรือ การลงชื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจในการจับกุมไม่ตรงกับข้อเท็จจริง มีการลงชื่อคนที่ไม่ได้ร่วมจับกุมด้วย รวมถึงการที่ตำรวจผู้จับกุมบางคนลงชื่อแทนกัน หรือลงชื่อแทนจำเลย ทำให้เป็นปัญหาว่าปลอมแปลงลายมือชื่อซึ่งจะทำให้คดีนั้นเกิดปัญหาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรเทพ เมืองแสน (2566) มาตรการทางกฎหมายในการตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าพนักงาน ในกรณีการจับในความผิดซึ่งหน้า ผลวิจัยพบว่า บทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการจับในกรณีความผิดซึ่งหน้าของไทยคล้ายกันกับกฎหมายของฝรั่งเศส แต่มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการตรวจสอบการใช้อำนาจกลับมีลักษณะคล้ายคลึงกันกับของสหรัฐอเมริกา นอกจากนั้นแล้ว สิ่งที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดคือ บทบาทขององค์กรในกระบวนการยุติธรรมกับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ โดยกฎหมายฝรั่งเศส ได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ด้วยการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินคดี การจับกุมและการสอบสวนคดีที่เป็นความผิดซึ่งหน้า ไว้ค่อนข้างละเอียด รวมถึงมีการสร้างกลไกในการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของเจ้าพนักงานรัฐ ตั้งแต่ความผิดเกิดขึ้น ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมากกับของสหรัฐอเมริกาและไทย ที่ไม่มีระบบการสอบสวนในคดีความผิดซึ่งหน้าโดยเฉพาะ รวมถึงมีศาล ซึ่งเป็นองค์กรภายนอกเพียงองค์กรเดียวเท่านั้น ที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าพนักงานผู้จับกุมว่า มีเหตุอันควรเชื่อ รวมถึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการจับหรือไม่ ด้วยเหตุนี้ รัฐจึงควรมีการบัญญัติกฎหมายในส่วนของการสอบสวนในคดีความผิดซึ่งหน้าไว้โดยเฉพาะ รวมถึงควรออกข้อกำหนดให้อัยการและศาล เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบในกรณี ของการจับในความผิดซึ่งหน้า ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจตั้งแต่ความผิดเกิด โดยเฉพาะในกรณีของความผิดอาญาร้ายแรง เหมือนเช่นกฎหมายของฝรั่งเศส

2. การรวบรวมพยานหลักฐานในชั้นสอบสวน

ผลการวิจัยพบว่า เป็นปฏิบัติการที่ต้องมีการวางแผนและมีความเกี่ยวข้องกับการใช้พยานหลักฐานต่าง ๆ ตั้งแต่การแต่งตั้งสายลับ การเฝ้ามอง การใช้อุปกรณ์สื่อสาร และการใช้ธนบัตรในการล่อซื้อ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องมีการเปรียบเทียบ และถ่ายภาพ เพื่อเชื่อมโยงให้เป็นพยานหลักฐานในคดีได้

พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีเช่น ยาเสพติดของกลาง สารเคมีและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตยาเสพติด เงินที่ได้จากการขายยาเสพติด พยานหลักฐานประกอบ ได้แก่ อุปกรณ์การแบ่งบรรจุ หลอดกาแฟ กระดาษถุงพลาสติก เทียนไข หลักฐานที่ได้จากการปฏิบัติการ เช่น บันทึกการจับกุม บันทึกคำรับสารภาพ บันทึกการตรวจค้น รายงานการสืบสวน บันทึกการขออนุมัติเงินล่อซื้อ พยานบุคคลที่สังเกตการณ์ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการเพื่อให้สามารถดำเนินคดีกับผู้ต้องหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องที่สุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนมักจะรวบรวมพยานหลักฐานเพียงเพื่อเอาผิดแก่ผู้ต้องหา โดยไม่ให้ความสำคัญในการรวบรวมพยานหลักฐานทั้งหมด มักจะเน้นไปที่ปริมาณยาเสพติดของกลาง และเมื่อผู้ต้องหาให้การสารภาพแล้ว พนักงานสอบสวนมักจะไม่หาพยานหลักฐานเพิ่มเติมเพื่อมาพิสูจน์การกระทำของผู้ต้องหาอีก พนักงานสอบสวนมักใช้พยานบุคคลในการพิสูจน์ความผิดซึ่งได้แก่เจ้าพนักงานตำรวจผู้จับกุม ยาเสพติดของกลาง และคำรับสารภาพของผู้ต้องหา และมีคดีจำนวนมากที่ผู้ต้องหาแก้ค่าให้การในชั้นศาล และต่อสู้คดีหากพนักงานสอบสวนไม่มีหลักฐานการเชื่อมโยงยาเสพติดของกลางกับผู้ต้องหาแล้ว ศาลมักจะยกฟ้องคดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรองหทัย ยศประสิทธิ์ (2561) ความรู้ความคิดเห็นในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ของพนักงานสอบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ผลวิจัยพบว่าวิธีการปฏิบัติเพื่อรักษาสภาพของสถานที่เกิดเหตุและการเก็บรวบรวมพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ได้แก่การรักษาสถานที่เกิดเหตุ พนักงานสอบสวนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกคนจะต้องมีการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันและต้องปฏิบัติตามหลักนิติวิทยาศาสตร์และไม่ทำการอันใดในการทำลายวัตถุพยาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์จำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนคดีการขาดความรู้ในการรักษาสถานที่เกิดเหตุและการเก็บรวบรวมพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์และสภาพแวดล้อมมีปัจจัยที่ยากต่อการควบคุม

3. ปัญหาในชั้นพนักงานอัยการ

ผลการวิจัยพบว่า ตามกฎหมายไทย มีการแยกความรับผิดชอบในการดำเนินคดียาเสพติดชั้นสอบสวนและชั้นฟ้องร้องแยกจากกันทำให้พนักงานสอบสวนมีอิสระในการสอบสวนโดยอัยการจะไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวในชั้นสอบสวน พนักงานอัยการจะเป็นผู้วินิจฉัยว่าจะฟ้องคดีหรือไม่ เท่านั้น พนักงานอัยการจะไม่มีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวน ไม่มีส่วนในการดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานโดยได้รับสำนวนต่อจากเจ้าหน้าที่ตำรวจและวินิจฉัยการสั่งฟ้องคดีเท่านั้น พนักงานอัยการไม่มีโอกาสที่จะตรวจสอบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานได้อย่างละเอียด ประกอบกับในปัจจุบันมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 ที่ให้ความหมายของผู้เสพยาเสพติดว่าเป็นผู้ป่วยมีข้อหาอาชญากรรม จึงจำต้องเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพตามที่กฎหมายกำหนด และจะมีคำสั่งส่งฟ้องได้เมื่อวินิจฉัยแล้วไม่เข้าข่ายตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 ตามมาตรา 19 วรรค 1 สรุปได้ว่า ผู้ถูกต้องหาว่ากระทำความผิดฐานเสพยาเสพติด เสพและมีไว้ในครอบครอง เสพและมีไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่าย หรือเสพและจำหน่ายยาเสพติดตามลักษณะชนิด ประเภทและปริมาณที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ถ้าไม่ปรากฏว่าต้องหา หรืออยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีใน

ความผิดฐานอื่นซึ่งเป็นความผิดที่มีโทษจำคุกหรืออยู่ระหว่างรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาล ให้พนักงานสอบสวนนำตัวผู้ต้องหาไปศาลภายใน 48 ชั่วโมงนับตั้งแต่ได้ตัวผู้ต้องหา มา ซึ่งในระยะเวลากระชั้นชิดนั้น อัยการไม่สามารถส่งฟ้องผู้ต้องหาโดยผ่านกระบวนการฟื้นฟูตามขั้นตอนของกฎหมายได้ ทำให้คดีต้องถูกยกฟ้อง

รวมถึงบางครั้ง การทดสอบยาเสพติดในปัสสาวะของผู้ต้องหาจากโรงพยาบาลนั้น ได้ผลกลับมาล่าช้ากว่า 48 ชั่วโมง ทำให้บางครั้งอัยการจำเป็นต้องส่งฟ้องคดีด้วยหลักฐานผลยาเสพติดในปัสสาวะที่ตรวจได้จากสารตรวจยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจเท่านั้น และมีผลทำให้ศาลพิจารณายกฟ้องได้เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของหลักฐาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การได้รับสำนวนการสอบสวนจากพนักงานสอบสวนในเวลาที่กระชั้นชิด หากสำนวนสอบสวนไม่สมบูรณ์ ไม่นักกมนั้นอัยการจะไม่สามารถส่งฟ้องเพิ่มเติมได้ ทำให้บางครั้งอัยการจึงส่งฟ้องไปก่อนหากพอมีหลักฐานเพียงพอ ซึ่งสำนวนที่ไม่สมบูรณ์ มักจะเกิดจากปัญหาเรื่องข้อเท็จจริงในการจับกุม คำให้การของผู้ต้องหาและการสอบคำให้การในชั้นสอบสวนไม่ละเอียดเพียงพอ ข้อมูลในการใช้โทรศัพท์ติดต่อล่อซื้อกับผู้จำหน่าย คำให้การขัดทอดของผู้ต้องหาซึ่งผู้ต้องหาอาจกลับคำให้การในชั้นศาลทำให้ขาดหลักฐานเชื่อมโยง ในการเอาผิดผู้ถูกขัดทอด ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างพนักงานสอบสวนกับพนักงานอัยการตามแนวทางการประสานคดียาเสพติด พ.ศ.2553 และปัญหาในการขอคัดคำพิพากษาศาลซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาเป็นเดือนเพราะศาลยังไม่ได้พิมพ์คำพิพากษา ซึ่งอัยการต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการขอขยายระยะเวลาในการอุทธรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติสร ไชยคุปต์ (2564) แนวทางการพัฒนาระบบการยุติธรรมไทยขึ้นพนักงานอัยการ ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานยุติธรรมทางอาญาของไทยและในต่างประเทศมีความแตกต่างกันในต่างประเทศพนักงานอัยการมีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวน และมีบทบาทในการแก้ปัญหาคดีล้นศาลและผู้ต้องขังล้นเรือนจำโดยใช้มาตรการหันเหคดีออกจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาหลักที่ปฏิบัติอยู่เป็นปกติ(Diversion) แต่พนักงานอัยการของไทยไม่มีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวนและไม่มีการหันเหคดีออกจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาหลักที่ปฏิบัติอยู่เป็นปกติทำให้เกิดปัญหาคดีล้นศาลและจำนวนผู้ต้องขังล้นเรือนจำ สรุปผลการวิจัยได้แนวทางการพัฒนาระบบการยุติธรรมไทยขึ้นพนักงานอัยการ คือ การให้พนักงานอัยการมีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวน และนำมาตรการหันเหคดีออกจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาหลักที่ปฏิบัติอยู่เป็นปกติโดยการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือก(Alternatives to justice) มาใช้ เช่น การชะลอการฟ้อง เป็นต้น ทั้งนี้บทความได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการยุติธรรมไทยขึ้นพนักงานอัยการ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติและการวิจัยในอนาคตการใช้พยานหลักฐานแบบนิติวิทยาศาสตร์ในการดำเนินคดียาเสพติด

1. ปัญหาในการตรวจสอบหลักฐาน เกี่ยวกับอุปกรณ์สื่อสาร

ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบหลักฐานในต่างๆ ในคดีจะต้องทำการตรวจสอบให้ครบทุกประเด็น เช่น โทรศัพท์ โทรศัพท์มือถือ วิทยุติดตามตัว จะต้องทำการตรวจสอบเจ้าของกรรมสิทธิ์และรายการใช้เพื่อ

สอบสวนสืบสวนขยาย ผลกลุ่มขบวนร่วมกระทำผิดในคดีนั้นๆ ซึ่งการตรวจสอบสิ่งเหล่านี้เป็นการขอความร่วมมือกับบริษัทเอกชน ซึ่งต้องมีคำสั่งศาลระบุให้บริษัทเอกชนให้ความร่วมมือในการดำเนินการ เจ้าหน้าที่งานสอบสวนจึงจะดำเนินการได้ ทำให้บางครั้งต้องใช้เวลาพอสมควรในการดำเนินการดังกล่าว

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เนื่องจากเจ้าพนักงานตำรวจเป็นหน่วยงานราชการ และปัญหาด้านงบประมาณทำให้เครื่องมือในการสอบสวน เครื่องมือในการตรวจสอบพยานหลักฐาน รวมถึงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ มีความล้าสมัย ไม่สามารถวิเคราะห์ หลักฐานได้อย่างรวดเร็วหรือมีประสิทธิภาพเพียงพอ ทำให้เกิดความล่าช้า หรือเสียหายในรูปคดีได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมวีก (2562) ความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์: ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาสำหรับประเทศไทย ผลวิจัยพบว่า หลักการสร้าง ความน่าเชื่อถือให้กับผลการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ที่ใช้ทั่วไปในสากลประกอบด้วย(ก) หน่วยงานด้านการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์บริหารจัดการและดำเนินการตามข้อกำหนด และแนวทางของมาตรฐานสากลอย่างเข้มงวดพร้อมกับได้รับการรับรองมาตรฐานสากล(ข)ผู้ตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์สอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจพิสูจน์ที่มีความสามารถเฉพาะสาขากำบังค์กรสากล ปัญหาและสาเหตุที่ลดทอน ความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์สามารถเกิดขึ้นได้ ตั้งแต่ขั้นตอนการรวบรวม การบริหารจัดการการตรวจพิสูจน์การใช้เครื่องมือการจัดทำรายงานผล และการนำเสนอผลการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ในศาล และข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์สำหรับประเทศไทย 5 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาด้าน (ก) การบริหารจัดการงานนิติวิทยาศาสตร์ทั้งระดับมหภาคและจุลภาค (ข) สมรรถนะการปฏิบัติงานตรวจพิสูจน์ (ค) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง (ง) ความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องและ(จ)กระบวนการและหลักเกณฑ์ของศาลเกี่ยวกับการใช้พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์และพยานผู้เชี่ยวชาญที่มีความน่าเชื่อถือ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ปัญหาของการดำเนินคดียาเสพติดในเขตอำนาจตำรวจภูธรภาค 3 เป็นเพียงส่วนย่อยของหน่วยงานราชการของรัฐเท่านั้น ความจริงหน่วยงานราชการของรัฐที่ถือว่ามีความสำคัญยิ่งก็คือ รัฐบาลของไทย โดยรัฐบาลของไทยต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาคาการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่เป็นโทษและเป็นอันตรายแก่ประชาชนคนไทยอย่างจริงจัง

2. ต้องมีการประกาศเป็นวาระแห่งชาติในการบริหารกำจัดยาเสพติดที่เป็นโทษและเป็นอันตรายแก่ประชาชนคนไทยในลักษณะบูรณาการด้วยการ ปรารบปราม ป้องกัน ให้ความรู้ถึงโทษและพิษภัยของยาเสพติด ด้วยการจัดสรรเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีจำนวนเพียงพอเพื่อไปให้ความรู้ถึงผลอันตรายของยาเสพติดให้โทษในทุกครอบครัว และรัฐบาลของไทยต้องจัดสรรงบประมาณเอาไว้โดยเฉพาะเพื่อการนี้ให้มีเพียงพอ

3. รัฐบาลของไทยก็ต้องจัดให้มีระบบติดตามผู้ที่เคยติดยาเสพติดให้โทษและผู้ที่เคยต้องรับผิดโทษคดียาเสพติดตามกฎหมายว่ามีการไปเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษซ้ำอีกหรือไม่ พร้อมกับจัดให้ผู้ติดยาเสพติด

ติดหรือผู้ที่เคยติดยาเสพติดให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและจัดมีให้ฝึกอาชีพยกระดับถึงขั้นมีการออกไป
ประกาศหรือวุฒิการศึกษาสายอาชีพในระดับมาตรฐานเพื่อให้ออกไปใช้ชีวิตในสังคมให้อยู่ร่วมกับคนปกติได้
เป็นปกติสุข

เอกสารอ้างอิง

- ตรองหทัย ยศประสิทธิ์. (2561). **ความรู้ความคิดเห็นในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์
ของพนักงานสอบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล**. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นิติวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์วิทยาลัยทองสุข**. มหาสารคาม : โรงพิมพ์ทีคอม.
พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. พิมพ์ครั้งที่
2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- ยุรา วิมลโลหการ.(2553). **การแสวงหาพยานหลักฐานในคดียาเสพติดโดยใช้เทคนิคการสืบสวน
สอบสวนพิเศษ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วราภรณ์ พรหมวิกร. (2562). **ความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์:ปัญหา สาเหตุ และ
แนวทางการพัฒนาสำหรับประเทศไทย**. สาขาวิชานิติศาสตร์คณะสังคมศาสตร์บูรณาการ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย
- วีระพงษ์ บุญญาส. (2558). **แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคดีในสถานีตำรวจ.วารสารการเมือง
การบริหาร และกฎหมาย, 7(2): 33-74.**
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.(2553).**ความรู้และแนวทางการป้องกันและ
ปราบปรามแก้ไขปัญหายาเสพติด**.กรุงเทพฯ.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2552). **คู่มือการดำเนินคดีแพ่งการเตรียมคดีในชั้นพนักงานอัยการสำนักงาน
อัยการสูงสุด**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทศรีเมืองการพิมพ์จำกัด.
- อมรเทพ เมืองแสน. (2566). **มาตรการทางกฎหมายในการตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าพนักงานในกรณี
การจับในความผิดซึ่งหน้า**. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อดิสร ไชยคุปต์. (2564). **แนวทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรมไทยชั้นพนักงานอัยการ**. คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทบาทสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาประชาธิปไตยฐานราก
The Role of the Community Organization Council and the Development
of Foundation Democracy

เกรียงไกร บุญประจง
จันทร์เพ็ญ สิชฌม
อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยชุมชนยโสธร
ลาวัลย์ นาคดิลก
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดร้อยเอ็ด
Kreangkrai Boonprachong
Chanphen Seechompoo
Special Lectuer Yasothon Community College
Lawan Nakdilok
Director of the Administrative Office of Roi Et Provincial Court
Corresponding Author E-mail: kreangkai.omo@gmail.com

วันที่รับบทความ: 9 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 10 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 16 กุมภาพันธ์ 2566

Received: January 9, 2023; Revised: February 10, 2023; Accepted: February 16, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอให้เห็นถึงบทบาทของสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาประชาธิปไตยฐานราก จากการศึกษาและสรุปบทเรียนการขับเคลื่อนงานพัฒนากิจการสภาองค์กรชุมชน พบว่า สภาองค์กรชุมชน ได้เข้าไปมีบทบาทและสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประชาธิปไตยฐานราก ซึ่งเริ่มต้นจากชุมชน/หมู่บ้าน เป็นรูปแบบของประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือ สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นภาคประชาสังคมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประชาธิปไตยให้กับปัจเจกบุคคล โดยให้หมู่บ้าน/ชุมชนท้องถิ่น เป็นพื้นที่กลางในการประชุมเพื่อปรึกษาหารือทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมวัฒนธรรมประชาธิปไตยให้เกิดขึ้น ดังนั้นการขับเคลื่อนสภาองค์กรชุมชนตำบลจึงมีความโน้มเอียงและนำไปสู่การสร้างให้ชุมชนปกครองตนเอง ดูแลตัวเองตามแนวคิด ประชาธิปไตยที่ประชาชนปกครองตนเอง เพื่อให้ชุมชนเป็นยุทธศาสตร์การสร้างประชาธิปไตยในระดับชุมชนท้องถิ่น เริ่มจากหมู่บ้าน/ชุมชน ควบคู่ไปกับการสร้างประชาธิปไตยในระดับชาติได้ ซึ่งเป็นไปตามเจตจำนงหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ได้ระบุถึงความคาดหวังต่อการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนไว้ว่า เหตุผลในการประกาศใช้ พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ การสร้างระบอบประชาธิปไตย และระบบธรรมาภิบาลซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติรับรองสิทธิ ชุมชน และ ประชาชนให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น ตามความหลากหลายของวิถีชีวิต วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

คำสำคัญ : บทบาทสภาองค์กรชุมชน, การพัฒนาประชาธิปไตย, ประชาธิปไตยฐานราก

Abstract

This article to present the roles of community councils and the development of foundation democracy. From the study and summary of lessons learned in driving the development of the community organization council, it was found that the community organization council has played a role and created participation in the development of foundational democracy which started from the community/village. It is a form of consultation democracy. The Tambon Community Organization Council is a civil society that will participate in the development of democracy for individuals. by giving villages/local communities. It is a central area for meetings to discuss and exchange knowledge. and promote democratic culture to occur. Therefore, the drive for the Tambon Community Organization Council has an inclination and leads to the creation of a self-governing community. take care of yourself concept democracy in which the people rule themselves. To make the community a strategy for building democracy at the local community level. Starting from the village/community in parallel with the creation of democracy at the national level which is in accordance with the intention of the remarks at the end of the Community Organizations Council Act B.E. The reason for the announcement. This Act is for the community to be strong and able to manage themselves sustainably as well as playing an important role in the development of the country building a democracy and the good governance system which the Constitution of the Kingdom of Thailand stipulates that the rights of communities and people to play an important role in local development according to the variety of lifestyles local culture and wisdom.

Keyword: Role of community councils, democratic development, foundational democracy

บทนำ

ในสังคมโดยทั่วไปเป็นที่รู้จักและยอมรับกันว่า ชุมชนเป็นสังคมฐานรากที่ก่อเกิดความสำคัญที่ประกอบด้วยความสำคัญของวิถีชีวิต วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีความหลากหลายตามภูมิโนเวศ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาเป็นระบบการสั่งการและวางแผนจากส่วนกลางโดยชุมชนท้องถิ่นขาดการมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างรวดเร็ว ชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้ได้รับผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา ส่งผลให้ชุมชนอ่อนแอประสบปัญหาความยาก

จนเกิดปัญหาสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายและเสื่อมโทรมเป็นเวลา 40 ปีที่ผ่านมา พลเมืองรัฐไทยทั้งในเมืองและชนบท ได้ตระหนักถึงสิทธิในการการดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จนนำไปสู่การการรวมกลุ่มและจัดตั้งเป็นองค์กรชุมชน โดยมีเป้าหมายร่วมในการเป็นกิจกรรมแก้ไขปัญหาของตนเอง เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ กลุ่มอาสาสมัครด้านต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งสำคัญที่เป็นข้อสังเกตได้ว่า ความโน้มเอียงของการรวมกลุ่มเป็น องค์กรชุมชนเหล่านี้ เกิดจากพลเมืองเหล่านั้น เขาได้รับผลกระทบจากนโยบายของรัฐที่ขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย จนเกิดกลุ่มองค์กรชุมชนที่หลากหลายดังกล่าว

ดังนั้น การก่อเกิดขององค์กรชุมชนทั่วทั้งประเทศ ได้สร้างปรากฏการณ์ใหม่เชิงนวัตกรรมการพัฒนาที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วม โดยผ่านการร่วมคิด ร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกันทำงาน และร่วมประเมินผล จนพัฒนาไปสู่สิทธิชุมชนในการการจัดการตนเอง ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 “มาตรา 43 บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิ (1) อนุรักษ์ พื้นฟู หรือส่งเสริมภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงามทั้งของท้องถิ่นและของชาติ (2) จัดการ บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ อย่างสมดุลและยั่งยืนตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ (3) เข้าชื่อกันเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐให้ ดำเนินการใดอันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือชุมชนหรือลดเว้นการดําเนินการใด อันจะกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างสงบสุขของประชาชนหรือชุมชน และได้รับแจ้งผลการพิจารณาโดยรวดเร็ว ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐต้องพิจารณาข้อเสนอแนะนั้น โดยให้ประชาชนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย ตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ (4) รัฐจัดให้มีระบบสวัสดิการของชุมชน สิทธิของบุคคลและชุมชน 3 ตาม (1) ถึง (4) หมายความว่ารวมถึง สิทธิที่จะร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐในการดำเนินการ ดังกล่าวได้ด้วย” อย่างไรก็ตาม องค์กรชุมชนที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ ยังไม่สามารถขับเคลื่อนงานหรือจัดทำแผนพัฒนาที่มาจากปัญหาที่แท้จริงของกลุ่มองค์กรชุมชนและคนในพื้นที่ได้ อาจเป็นเพราะข้อจำกัดหลาย ๆ ประการ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2559)

ในปี พ.ศ. 2549 มีกระแสของการปฏิรูปประเทศไทย องค์กรชุมชนทั่วประเทศที่ได้ทำงานร่วมกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) องค์กรมหาชน ได้จัดเวทีระดมความคิดเห็นในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย จนสรุปได้ข้อเสนอ 8 เรื่อง ซึ่งหนึ่งในข้อเสนอนั้นก็คือ “การยกระดับให้การทำงานของสภาองค์กรชุมชนเป็นอิสระ” เป้าประสงค์ข้อเสนอเชิงนโยบายนี้ คือ การทำให้เกิดสิทธิชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาจากปัญหาและข้อเท็จจริงในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างแท้จริง จากแนวคิดดังกล่าว นำไปสู่การจัดตั้ง “สมัชชาองค์กรชุมชนแห่งประเทศไทย” (สอช.) เพื่อเป็นองค์กรในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าประสงค์ คือ “ความเป็นอิสระขององค์กรชุมชน” ซึ่งแนวทางที่เห็นร่วมกันก็คือ องค์กรชุมชนจะต้องมีกฎหมายที่สนับสนุน ส่งเสริม หรือมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาของตนเอง เป็นแผนพัฒนาที่สถานะที่องค์กรของรัฐจะต้องนำไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาในทุกระดับ ในที่สุด “สมัชชาองค์กรชุมชนแห่งประเทศไทย” ได้ร่วมกันยกร่าง พ.ร.บ.สภาองค์กรชุมชนขึ้นในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 เสนอรัฐบาลผ่านกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แต่เนื่องจากมีความเห็นไม่ตรงกับ

หน่วยงานรัฐบาล หน่วย สอท. จึงได้นำร่างกฎหมายไป เสนอผ่านสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็น พ.ร.บ.สภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 มีการจัดประชุมในระดับ จังหวัด ของสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อจัดทำข้อเสนอหรือแผนพัฒนาของจังหวัด รวมทั้งการจัดประชุมในระดับชาติ เพื่อประมวลปัญหาที่แต่ละจังหวัดประสบเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2559)

ในส่วนนี้ ผู้เขียนจึงต้องการนำเสนอรูปแบบการจัดความสัมพันธ์รูปแบบใหม่ ขององค์กรการเมืองในท้องถิ่น โดยเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์กรชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นที่ทางการเมืองที่ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมเป็นจำนวนมาก กล่าวคือ (1) ต้องการชี้ให้เห็นถึงกระบวนการก่อตัวเป็นชุมชนเข้มแข็งผ่านการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบล ซึ่งนำพาองค์กรชุมชนต่าง ๆ ให้ก้าวไปสู่พื้นที่ทางการเมืองในท้องถิ่นอย่างเต็มตัว และ (2) ต้องการอธิบายถึงลักษณะการทำทนายและต่อรองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสภาองค์กรชุมชนตำบล ทั้งใน รูปแบบของการขัดแย้งและการประสานความร่วมมือกัน ในบทความนี้พยายามจะชี้ให้เห็นว่าสภาองค์กรชุมชนเป็นรูปแบบหนึ่งของการใช้ศิลปะในการปกครองของรัฐไทยสมัยใหม่ ซึ่งนำไปสู่การบริหาร จัดการชีวิตประชาชนจำนวนมากด้วย กระบวนการที่พวกเขา(ประชาชน) จัดการตนเองในชุมชน มากกว่าให้รัฐเข้าไปดำเนินการให้ การบริหารจัดการของรัฐในลักษณะนี้ ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ขององค์กรต่าง ๆ ในระดับท้องถิ่นอย่างน่าสนใจ ในบรรดานักวิชาการที่สนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในท้องถิ่นช่วงทศวรรษ 2550 โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงหลังเหตุการณ์ รัฐประหาร 19 กันยายน 2549 เช่น ยุกติ มุกดาวิจิตร, ประภาส ปิ่นตบแต่ง ต่างกล่าวถึงการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างในการเมืองท้องถิ่นที่มักถูกเรียกว่า “การเมืองใหม่” โดยวิเคราะห์องค์การการเมืองในระดับท้องถิ่นซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, สภาองค์กรชุมชนตำบล ยุคดียังได้วิเคราะห์ลงไปอีกว่ากำนันผู้ใหญ่บ้านนั้นเป็นองค์กรกึ่งราชการกึ่งการเลือกตั้ง ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรจากการเลือกตั้ง และสภาองค์กรชุมชน เป็นองค์กรกึ่งเลือกตั้งกึ่งแต่งตั้ง (ยุกติ มุกดาวิจิตร, 2553 : 97) โครงสร้างการเมืองสามส่วนดังกล่าว แม้สองส่วนแรกจะอยู่มาก่อนส่วนหลังเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร แต่การให้ความสำคัญกับสภาองค์กรชุมชนในฐานะองค์กรการเมืองเกิดใหม่ในคราบองค์กรชุมชน ที่มีทั้งเก่าและใหม่ในที่นี้นั้นถือว่ามีความน่าสนใจอย่างยิ่งต่อการอธิบายภาพลักษณ์ของการเมืองในท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่เรียกว่า “การเมืองใหม่” และการอธิบายลักษณะการทำทนายต่ออำนาจรัฐสมัยใหม่ที่ครอบงำชุมชนในนามของการสร้างชุมชนเข้มแข็ง สิ่งที่เราเรียกกันว่า “ประชาธิปไตยแบบตัวแตน” ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนดูจะเป็นปมปัญหาทางการเมืองหลังเหตุการณ์รัฐประหารในปี 2549 ทำให้ผู้ก่อการติกกลุ่มต่าง ๆ ออกมาเคลื่อนไหวเสนอรูปแบบของประชาธิปไตยที่เหมาะสมสำหรับสังคมไทยและสิ่งที่เรียกกันว่า “ประชาธิปไตยชุมชน” “การเมืองสมานฉันท์” เป็นวาทกรรมที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างมากในบรรดาผู้ก่อการที่สนับสนุน บทบาทของชุมชนในการพัฒนาสังคม นำโดยประเวศ วะสี และไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม

สำหรับ ประเวศ วะสี ชี้ให้เห็นว่า การเมืองสมานฉันท์ นำไปสู่การสร้างสรรค์ความเข้มแข็งในท้องถิ่น และกล่าวว่า “การเมืองสมานฉันท์เป็นประชาธิปไตยมากกว่าการเมืองเลือกตั้ง และการเมืองสมานฉันท์ คือ ประชาธิปไตยของชุมชน เมื่อชุมชนเข้มแข็งเป็นประชาธิปไตยจะช่วยด้านทานทุกสิ่งทุกอย่าง จะช่วยแก้ปัญหาทุกชนิด เพราะฉะนั้นเราต้องมีชุมชนเข้มแข็งเต็มพื้นที่ ก็จะช่วยสร้าง ประชาธิปไตยหรือการเมืองสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น” (ประเวศ วะสี, 2549 : 6) ประชาธิปไตยชุมชน จึงกลายเป็นวาทกรรมรี้นหูแต่กลับพบว่า มีการตีความแตกต่างกันอยู่พอสมควรระหว่าง ประชาธิปไตยชุมชนที่มีนัยของประชาธิปไตยทางตรงหรือประชาธิปไตยในระดับชุมชนซึ่งเป็นฐานที่สำคัญต่อประชาธิปไตยในท้องถิ่นและในระดับประเทศ (ประภาส ปิ่นตบแต่ง, 2551 : 6, เอนก เหล่าธรรมทัศน์ , 2553 : 6) กับประชาธิปไตยชุมชน ซึ่งมีนัยของประชาธิปไตยบนพื้นฐานวัฒนธรรมความเป็นชุมชน โดยการตีความแบบหลังยังสอดคล้องกับ “การเมืองสมานฉันท์” ซึ่งเป็นรูปแบบของการเมืองใหม่ที่ถูกเสนอขึ้นเพื่อเป็นทางเลือกสำหรับสังคมการเมืองที่ระบบการเลือกตั้งกลายเป็นปัญหา และได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างมากในปลายทศวรรษ 2540 การขับเคลื่อนเรื่องสภาองค์กรชุมชนให้น้ำหนักไปยังประชาธิปไตยชุมชนในความหมายหลังหรือรูปแบบการเมืองสมานฉันท์ ในที่นี้หมายถึงเป็นประชาธิปไตยแบบเห็นพ้องต้องกัน ไม่นำมาซึ่งความขัดแย้ง นอกจากนั้น ยังคำนึงถึงศีลธรรมอันดีและความสงบสุขของคนทุกคนเป็นเป้าหมาย (ประเวศ วะสี, 2549 : 8)

ฉะนั้น สิ่งที่เราเรียกว่า “การเมืองใหม่” จึงเป็นการเมืองของความสมานฉันท์ ที่เน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชุมชนท้องถิ่น เน้นสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนในรูปแบบเดียวกับความเป็นชุมชน คือการใช้ระบบฉันทามติ ใช้การปรึกษาหารือกันเพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันอย่างไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่ายหรือขัดแย้งกัน (ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม, 2549 : 35)

“การเมืองใหม่” ในความหมายนี้จึงเชื่อมโยงอย่างแยกไม่ออกกับการพัฒนาตามแนววัฒนธรรมชุมชน หรือกล่าวอีกทางหนึ่งว่า “การเมืองใหม่” คือการเปิดพื้นที่การเมืองให้ชุมชน องค์กรชุมชนเข้ามามีบทบาทและมีสถานะภาพเป็นที่ยอมรับในระดับท้องถิ่นเทียบเท่ากลุ่มการเมืองอื่น ๆ และอาจกล่าวได้ ว่าการเกิดขึ้นของสภาองค์กรชุมชนเป็นความพยายามสร้างการเมืองใหม่ การเมืองสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นท่ามกลางบริบทความขัดแย้งทางการเมืองหลังการรัฐประหาร โดยหวังให้สภาองค์กรชุมชน เป็นองค์กรการเมืองที่มีพื้นฐานอยู่ที่ “ความเป็นชุมชน” มากกว่าพื้นฐานของปัจเจกบุคคล ในการเมืองแบบเดิมและทำหน้าที่เชื่อมโยงร่วมมือกับองค์กรการเมืองอื่น ๆ ในท้องถิ่นมากกว่าไปสร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น (สถาบันพระปกเกล้า , 2556)

ความหมายของประชาธิปไตยฐานราก

คำนิยามของประชาธิปไตยฐานรากนั้นผู้เขียนเชื่อว่าไม่ได้เป็นคำที่ใหม่หรือไม่เคยถูกกล่าวถึงมาก่อนหน้านี้ จากการรวบรวมพบว่า ประธิปไตยฐานรากมีความหมายสอดคล้องใกล้เคียงกับรากฐานประชาธิปไตยหรือไม่นั้น มีนักวิชาการอธิบายความไว้ดังต่อไปนี้

สถาบันพระปกเกล้า อธิบายถึงฐานรากประชาธิปไตย ว่าในปัจจุบันประเทศไทยได้ประสบกับปัญหามากมายทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันนำไปสู่วิกฤตความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งล้วนแล้วแต่สะท้อนมาจากรากฐานที่ไม่มั่นคงของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยไทย ที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน นับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 จากระบอบราชาธิปไตย มาสู่ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สังคมไทยนั้นไม่สามารถปฏิเสธการปกครองระบอบประชาธิปไตยได้ ดังนั้นในการเสริมสร้างประชาธิปไตยที่ดีให้เกิดขึ้นได้นั้น จะต้องเริ่มจากรากฐานที่มั่นคงและแข็งแรงจึงจะทำให้ประเทศชาติก้าวพ้นวิกฤตความขัดแย้ง และปัญหาต่างๆ ไปได้ โดยท้ายที่สุดสังคมไทยก็จะทำให้เกิดประชาธิปไตยที่เข้มแข็งและยั่งยืนได้อย่างแท้จริง (สถาบันพระปกเกล้า, ออนไลน์) ส่วน โอลิเวอร์ ถิ่นบางเตียว อธิบายว่า ผลลัพธ์ของกระบวนการกระจายอำนาจในปัจจุบันจึงเป็นเพียงแบ่งอำนาจการปกครอง (Deconcentration) ระหว่างชนชั้นนำทางการเมืองด้วยกัน 3. การขับเคลื่อนนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายการปกครองตนเองของประชาชนท้องถิ่นนั้นพบว่า มีอุปสรรคหลักในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกก็คือ โครงสร้างอำนาจท้องถิ่นที่มีลักษณะผูกขาดอยู่ในกลุ่มชนชั้นนำท้องถิ่น โครงสร้างอำนาจท้องถิ่นที่เป็นอุปสรรคดังกล่าวมี 3 รูปแบบ ใหญ่ ๆ คือ โครงสร้างอำนาจท้องถิ่นแบบชั่วอำนาจเดียว โครงสร้างอำนาจท้องถิ่นแบบสองชั่วอำนาจและโครงสร้างอำนาจท้องถิ่นแบบสามชั่วอำนาจ โครงสร้างอำนาจท้องถิ่นดังกล่าวเป็นอุปสรรคขัดขวางการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยการจัดตั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนให้อยู่ภายใต้เครือข่ายอุปถัมภ์ของชนชั้นนำ นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่ตามมาจากการดำรงอยู่ของโครงสร้างอำนาจท้องถิ่นก็คือ การเกิดภาวะทับซ้อนเชิงผลประโยชน์ในท้องถิ่น (Local Conflict of Interest) และการสร้างความไม่เป็นธรรมในเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรท้องถิ่น 4. ข้อเสนอในเชิงนโยบายที่ช่วยสร้างกลไกและกระบวนการรูปแบบใหม่ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองของท้องถิ่นนั้นควรมีรูปแบบลักษณะท้องถิ่นบริหารจัดการปกครองตนเอง (Local Self – Government) ก็คือสภาองค์กรชุมชนตำบลในฐานะกลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาประชาธิปไตยจากฐานราก (Grassroot Democracy) การพัฒนาองค์กรประชาสังคมท้องถิ่นควบคู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการปฏิรูปการเลือกตั้งเป็นกลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครอง (โอลิเวอร์ ถิ่นบางเตียว, ออนไลน์) ผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า ประชาธิปไตยฐานรากมีความหมายคือการระบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยของสังคมระดับฐานรากของสังคม โดยเฉพาะหน่วยสังคมระดับชุมชนท้องถิ่น ที่เป็นรากฐานของสังคมประเทศให้มีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม อันจะนำไปสู่การวางรากฐานประชาธิปไตยที่มั่นคงในอนาคตให้กับประเทศนั่นเอง

สภาองค์กรชุมชนตำบลเข้มแข็ง เรียนรู้จากความสำเร็จขยายผลทั่วประเทศ

แม้ว่าการจัดทำแผนพัฒนาโดยภาคประชาชนเองอาจจะเป็นเรื่องยากและต้องปรับวิธีคิดจาก “ฟังผู้อื่น” เป็นเป็นการ “ฟังตนเอง” และพัฒนาไปสู่ “การจัดการตนเอง” แต่ตลอด 8 ปี ที่ผ่านมามีงานที่สภา

องค์กรชุมชนทั่วประเทศได้ทำภารกิจร่วมกันกว่า 33,000 เรื่อง ซึ่งแต่ละปีก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จังหวัดยโสธร เป็นจังหวัดหนึ่งของรัฐไทย ซึ่งได้ใช้สภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นกลไกเชื่อมโยง ภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ตั้งแต่ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด โดยใช้กลยุทธ์การทำงานร่วมกันแบบองค์กรรวมสามท้อง กล่าวคือ เริ่มจากการขับเคลื่อนงานในระดับพื้นตำบล ภายใต้วงกลมสามท้อง ท้องที่หนึ่ง คือ ภาครัฐ ผ่านผู้นำชุมชนที่เรียกว่าท้องที่ (ผู้ใหญ่บ้าน, กำนัน) และภาครัฐที่อยู่ในท้องที่นั้น นั้น ๆ ท้องที่สอง คือ ท้องถิ่น (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามกฎหมาย เช่น อบจ. เทศบาล และ อบต.) และท้องที่สาม คือ ภาคพลเมืองหรือภาคประชาชน โดยใช้ฐานการขับเคลื่อนงานผ่านกลไกสภาองค์กรชุมชน โดยมีการเชื่อมโยงการทำงานจากระดับตำบลสู่ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับชาติ ตามบทบาทและภารกิจที่ พ.ร.บ.สภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ มีการยกระดับสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง แกนนำชุมชนเป็นหลัก ซึ่งเริ่มต้นที่ผลการดำเนินงานพัฒนาที่เป็นพื้นที่รูปธรรม ผสมกับหลักคิดและสถานะของสภาองค์กรชุมชนที่มีกฎหมายรองรับ นำไปสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคประชาชน ในลักษณะการใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง เปิดเวทีกลางทุกระดับให้ทุกภาคส่วนมาทำงานร่วมกัน โดยสภาองค์กรชุมชนเป็นกลไกการเชื่อมโยง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้เกิด “หนึ่งแผนหนึ่งตำบล” โดยเครือข่ายสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับจังหวัดยโสธร ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาภาคประชาชนจังหวัดยโสธร เมื่อ ปี พ.ศ. 2557 และได้นำเสนอและมอบแผนพัฒนาภาคประชาชนจังหวัดยโสธรต่อผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร และภาครัฐอื่น ๆ เพื่อบรรจุในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดยโสธร และได้ร่วมกันทบทวนแผนพัฒนาของภาคประชาชนทุก ๆ ปี โดยใช้เวทีการประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับจังหวัดยโสธร ทบทวนและรับรองแผนพัฒนาดังกล่าว

ภารกิจการขับเคลื่อนงานพัฒนากิจการสภาองค์กรชุมชนที่ผ่านมา ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาประชาธิปไตยฐานรากในระดับชุมชนท้องถิ่น และเป็นรูปแบบการเมืองวิถีใหม่ ประชาธิปไตยชุมชน ซึ่งประกอบด้วย กล่าวคือ

1. การเป็นพื้นที่กลางสร้างนโยบายสาธารณะของสภาองค์กรชุมชนตำบลและจังหวัด คือ การมานั่งพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการจัดการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ เป็นการพบปะกันที่มีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การพบปะเพื่อปฏิบัติกิจกรรมหรือจัดประชุมสภาองค์กรชุมชน ทั้งสองรูปแบบจึงเป็นการเปิดพื้นที่สาธารณะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขับเคลื่อนงานร่วมกันภายในสภาองค์กรชุมชน เมื่อสภาองค์กรชุมชนมีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายใน ส่งผลให้การขับเคลื่อนการทำงานแก้ไขปัญหาในชุมชนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ด้วยเป้าหมายของสภาองค์กรชุมชน คือ การส่งเสริมให้ชาวบ้านได้มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ สามารถคิดแก้ไขปัญหาและ ช่วยกันแก้ปัญหาไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยในแต่ละพื้นที่จะมีการแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาที่ แตกต่างกันไป ทั้งประเด็นปัญหาที่ดิน ที่อยู่อาศัย ภัยพิบัติ แหล่งน้ำ คุณภาพชีวิต และแนวทางพัฒนาอื่น ๆ เมื่อมีการส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาไปสู่การปฏิบัติ สภาองค์กรชุมชน สามารถนำไปเชื่อมโยงกับแผนและนโยบายที่ส่งต่อไปยังส่วนราชการในระดับตำบล อำเภอ จนถึง

ระดับจังหวัดได้ต่อไป ถึง กระนั้นสภาองค์กรชุมชน อาจไม่ใช่ที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูง แต่สามารถเป็นตัวช่วยในการทำให้งานเกิดการขับเคลื่อน ผลักดันไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2559)

2. เป็นเวทีประชาธิปไตยทางตรงของชุมชนฐานรากแบบการปรึกษาหารือและสมานฉันท์ คือ ด้วยชุมชนเป็นสังคมฐานรากที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ มีวิถีชีวิต วัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลายตามภูมิโนเวศ การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ชุมชนอ่อนแอประสบปัญหาความยากจน เกิดปัญหา สังคมมากขึ้น ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนถูกทำลายจนเสื่อมโทรม เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ การสร้างระบอบประชาธิปไตย และระบบธรรมาภิบาล ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติรับรองสิทธิชุมชนและประชาชนให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น ตามความหลากหลายของวิถีชีวิต วัฒนธรรม และภูมิปัญญาของท้องถิ่น จึงเห็นสมควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนและประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พ.ร.บ.สภาองค์กรชุมชน, 2551)

พื้นที่รูปธรรมและประเด็นการขับเคลื่อนงานของสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับจังหวัดยโสธร

สำหรับการขับเคลื่อนงานของสภาองค์กรชุมชนตำบลระดับจังหวัดยโสธรที่มีลักษณะที่เป็นรูปธรรมนั้น จะมีลักษณะที่เป็นสภาองค์กรชุมชนกับแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยสามารถมีรายละเอียดดังนี้

ความเป็นมาปัญหาที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกินเป็นปัญหาพื้นฐานของชุมชนทั้งในเมืองและชนบท จากการสำรวจข้อมูลภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2556 พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนครัวเรือนประมาณ 20.167 ล้านครัวเรือน เป็นครัวเรือนที่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยประมาณ 15.510 ล้านครัวเรือน ส่วนที่เหลือยังไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย จำนวนประมาณ 4.657 ล้านครัวเรือน และในกลุ่มนี้เป็นผู้มีรายได้น้อยที่ต้องการความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย ประมาณ 2.726 ล้านครัวเรือน โดยในพื้นที่ชนบทมีประชาชนประสบปัญหาความเดือดร้อนที่อยู่อาศัยและที่ดิน ทั้งบ้านที่ก่อสร้างมานานแล้วมีสภาพทรุดโทรม ก่อสร้างด้วยวัสดุที่ไม่มั่นคง ไม่ได้ปรับปรุงซ่อมแซม และครอบครัวขยายที่มีความจำเป็นต้องก่อสร้างที่อยู่อาศัยใหม่ แต่ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากมีรายได้ไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยในรูปแบบการซ่อมแซม ปรับปรุง หรือสร้างบ้านสำหรับครัวเรือนที่ ยากจน ซึ่งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินการในพื้นที่ โดยชุมชนท้องถิ่นเป็น แกนหลัก ได้รับการสนับสนุนแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ 295 ตำบล 1,420 หมู่บ้าน ผู้รับประโยชน์ 48,201 ครัวเรือน โดยเป็นการสร้างบ้านใหม่ 8,895 หลัง ซ่อมแซม/ต่อเติม 39,306 หลังจากการดำเนินงาน พบว่า การสนับสนุนให้ชุมชนเป็นแกนหลักในการสร้างหรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยของผู้เดือดร้อนในพื้นที่ ทำให้ชุมชนต่าง ๆ มีความตื่นตัวในการร่วมกันดำเนินการในทุกขั้นตอนของการแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัย ตั้งแต่การสำรวจ กลั่นกรองข้อมูลผู้เดือดร้อน การคัดเลือก การ

รวมกลุ่มผู้เดือดร้อน จัดซื้อวัสดุและดำเนินการก่อสร้างร่วมกัน ซึ่งทำให้สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว ภายใต้งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน การสมทบ/ร่วมแรงก่อสร้างของผู้เดือดร้อนและคนในชุมชน ทำให้เกิดการคืนทุนสู่กองทุนของชาวชุมชนเอง เพื่อเป็นทุนสำหรับผู้เดือดร้อนลำดับต่อมาที่อาจยังไม่ได้รับการสนับสนุนในชุดแรก หรือกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันของชุมชนต่อไป รวมทั้งนำไปสู่การเชื่อมต่อกับฐานงานพัฒนาด้านต่าง ๆ ของชุมชน รัฐบาลปัจจุบัน ซึ่งให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหา ความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในสังคม โดยการสร้างโอกาสการเข้าถึง สวัสดิการสังคม และที่อยู่อาศัย ได้กำหนดการพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยให้มีความมั่นคงในการอยู่อาศัยเป็นนโยบายเร่งด่วน และสั่งการให้แก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อยทั่วประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ในคราวประชุม คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2558 เรื่องการขับเคลื่อนด้านที่อยู่อาศัย โดยมอบหมายให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย โดยบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่อยู่อาศัย 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

ดังนั้น เพื่อให้การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยเป็นไปตามแนวทางและข้อสั่งการ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จึงได้จัดทำโครงการบ้านพอเพียงเพื่อรองรับ นโยบายรัฐบาล ซึ่งอยู่ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่อยู่อาศัย 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เป้าหมาย 5,300 ตำบล 352,000ครัวเรือน ซึ่งในปี 2560-2563 สามารถดำเนินการได้จำนวน 6,364 โครงการ 77 จังหวัด 3,240 ตำบล 62,795 ครัวเรือน จากเป้าหมาย 57,776 ครัวเรือน ซึ่งในปี 2564 มีเป้าหมายดำเนินงาน 15,000 ครัวเรือน ทั้งนี้ เพื่อช่วยลดปัญหาความเดือดร้อน และพัฒนาคุณภาพการอยู่อาศัยของครัวเรือนยากจน ผู้มีรายได้น้อยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งเป็นพื้นฐานสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในสังคม ที่จะให้ชุมชนท้องถิ่นเป็นหลักในการจัดการตนเอง ต่อไป (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2560) ในบทความนี้ สภาองค์กรชุมชนตำบลระดับจังหวัดยโสธร ขอนำเสนอการขับเคลื่อนโครงการ บ้านพอเพียงชนบท ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ปี 2564 จำนวน 5 โครงการ 5 สภาองค์กรชุมชนตำบล โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. สภาองค์กรชุมชนเทศบาลตำบลกุดแห่ อ.เลิงนกทา จ.ยโสธร งบประมาณ 140,000 บาท ผู้รับผลประโยชน์ จำนวน 7 ครัวเรือน (ครัวเรือนละไม่เกิน 20,000) จำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 13 หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งหมด 2,734 ครัวเรือน 8,662 คน ชาย 4,313 คน หญิง 4,349 คน 2. สภาองค์กรชุมชนตำบลสร้างมิ่ง อ.เลิงนกทา จ.ยโสธร งบประมาณ 220,000 บาท ผู้รับผลประโยชน์ จำนวน 11 ครัวเรือน (ครัวเรือนละไม่เกิน 20,000) จำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 11 หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งหมด 2,008 ครัวเรือน 3,051 คน ชาย 4,313 คน หญิง 3,014 คน 3. สภาองค์กรชุมชนตำบลก้ามแมต อ.กุดชุม จ.ยโสธร งบประมาณ 220,000 บาท ผู้รับผลประโยชน์ จำนวน 11 ครัวเรือน (ครัวเรือนละไม่เกิน 20,000) จำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 18 หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งหมด 3,314 ครัวเรือน 9,969 คน 4. สภาองค์กรชุมชนตำบลนาโสี อ.กุดชุม จ.ยโสธร

งบประมาณ 240,000 บาท ผู้รับผลประโยชน์ จำนวน 12 ครั้วเรือน (ครั้วเรือนละไม่เกิน 20,000) จำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 11 หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งหมด 1,241 ครั้วเรือน 4,195 คน 5. สภาองค์กรชุมชนตำบล ค้อวัง อ.ค้อวัง จ.ยโสธร งบประมาณ 140,000 บาท (ซ่อม) ผู้รับผลประโยชน์ จำนวน 7 ครั้วเรือน (ครั้วเรือนละไม่เกิน 20,000) จำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 11 หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งหมด 665 ครั้วเรือน 2,631 คน

วัตถุประสงค์ของการจัดทำโครงการโครงการ กล่าวคือ

1. เพื่อให้ครั้วเรือนยากจนที่มีปัญหาความเดือดร้อนเรื่องที่ดินที่อยู่อาศัยในชุมชนมีที่อยู่อาศัยดีขึ้น มีความมั่นคง โดยชุมชนท้องถิ่นเป็นแกนหลักในการดำเนินงาน

2. เพื่อสนับสนุนให้ชุมชนได้ดูแลและช่วยเหลือที่เป็นผู้ยากจน ในการดำเนินงานการซ่อมแซมปรับปรุง ต่อเติม หรือการสร้างใหม่แทนบ้านเดิมที่มีสภาพทรุดโทรม ที่อาจจะเป็นภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ของผู้ที่อยู่อาศัยได้

3. เพื่อพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็งสามารถวางแผนจัดการที่ดินที่อยู่อาศัยร่วมกันใน ระดับพื้นที่กับหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้อง และเชื่อมโยงกับงานพัฒนาด้านต่าง ๆ ในตำบล

วิธีดำเนินการ กล่าวคือ

1. สร้าง ช่อมแซม ที่อยู่อาศัยให้เกิดความมั่นคง ปลอดภัย และยั่งยืน

2. มีการสำรวจข้อมูลผู้เดือดร้อนครอบคลุมทั้งตำบลและบูรณาการทำงานร่วมกัน

ระหว่าง 3 ท้อง ซึ่งประกอบด้วย ท้องที่ ท้องถิ่น ท้องทุ่ง(สภาองค์กรชุมชน) และภาคีในการจัดทำแผน ข้อมูลกลไก และ งบประมาณดำเนินการ

ผลการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ

1. เกิดความผาสุกกันถ้วนหน้า การช่วยเหลือด้านการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านที่อยู่อาศัย ช่วยให้คนในชุมชนมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น มีบ้านที่อยู่อาศัยที่มั่นคง วัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างบ้านมีความทนทาน

2. เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้คนในชุมชนมีความรัก ความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูล มีความเอื้ออาทรต่อผู้เดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย โดยใช้กลไกของสภาองค์กรชุมชนตำบล ขับเคลื่อนแก้ไขปัญห ของหมู่บ้าน/ชุมชน

3. ต่อยอดงานพัฒนาด้านอื่น ๆ เนื่องจากผู้เดือดร้อนด้านที่อยู่อาศัยในพื้นที่ตำบลต่าง ๆ มีจำนวนมาก งบประมาณที่ได้รับมา ไม่เพียงพอต่อการช่วยเหลือ จึงเกิดแนวคิดในการระดมทุนด้วยการบริจาค วัสดุในการก่อสร้างบ้านและช่วยเหลือเรื่องเงินงบประมาณที่ไม่เพียงพอโดยการบริจาคเงินสมทบทุน จากคนในชุมชน จนสามารถดำเนินการซ่อม สร้างบ้านจนสำเร็จเรียบร้อย

4. เกิดการบูรณาการงานกับหน่วยงานภาคีต่าง ๆ การขับเคลื่อนงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนที่อยู่อาศัยตำบลดังกล่าว เป็นการขับเคลื่อนด้วยขบวนชาวบ้าน มีการดำเนินงานด้วยความ โปร่งใส เป็นธรรมาภิบาล สามารถตรวจสอบได้ ภาคีภาครัฐต่าง ๆ จึงเห็นความสามารถเกิดการยอมรับ จึงมีการประชุม

ปรึกษาหารือร่วมกันและมีการบูรณางานร่วมกันทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด อำเภอบึงสามพัน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้สภาองค์กรชุมชนเป็นพื้นที่กลางในการพูดคุย

สภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาประชาธิปไตยฐานราก

สภาองค์กรชุมชนได้เข้าไปมีบทบาทและสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประชาธิปไตยฐานราก ซึ่งเริ่มต้นจากชุมชน/หมู่บ้าน กล่าวคือ

1. บทบาทของสภาองค์กรชุมชนในการสร้างนโยบายสาธารณะ โดยองค์กรชุมชนในตำบลมีบทบาทสำคัญในการนำข้อมูลปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน สร้างเวทีกลางขึ้นมาเพื่อนำแผนของแต่ละส่วนมาร่วมปรึกษาหารือ และเกิดการบูรณาการแผนร่วมกันอย่างเข้าใจ ซึ่งจะทำให้ทุกปัญหาถูกเชื่อมต่อเป็นแผนของชุมชนท้องถิ่น (หนึ่งแผนหนึ่งพื้นที่) ซึ่งไม่เพียงแต่ระดับตำบลเท่านั้น ระดับจังหวัด/ภูมิภาค/ศูนย์ ก็สามารถดำเนินการได้ในทำนองเดียวกันการขับเคลื่อนงานกิจการสภาองค์กรชุมชนที่ทำได้เช่นนี้เชื่อว่า การวางแผนในทุกระดับจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่นและระบอบประชาธิปไตยให้มีความมั่นคงอย่างแท้จริง

2. พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้เมื่อ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ ให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ การสร้างระบอบประชาธิปไตยและระบบธรรมาภิบาล การพัฒนาท้องถิ่นตามความหลากหลายของวิถีชีวิต วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น บัญญัติให้มีการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบล มีการประชุมสภาองค์กรชุมชนตำบล ที่ประชุมระดับจังหวัดฯ และที่ประชุมในระดับชาติฯ

3. การกิจของสภาองค์กรชุมชน อันประกอบไปด้วย 1) การทำงานเพื่อให้ชุมชน/องค์กรชุมชนและภาคประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน 2) ให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการขององค์กรภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีและเชื่อมโยงการทำงานและหนุนเสริมกัน 3 ระดับ คือ ระดับตำบล ระดับจังหวัด และระดับชาติ

4. เครื่องมือและกลไกตามกฎหมายมีสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเวทีกลาง ร่วมคิดร่วมตัดสินใจทุกเรื่องราวของชุมชนในระดับตำบลมีที่ประชุมในระดับจังหวัดของสภาองค์กรชุมชนตำบลเป็นเวทีเสนอแนะทางการพัฒนาจังหวัด เสนอแนะเกี่ยวกับแผนพัฒนาจังหวัดและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสภาองค์กรชุมชนตำบล และมีที่ประชุมในระดับชาติของสภาองค์กรชุมชนตำบล เป็นเวทีกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งและพัฒนาสภาองค์กรชุมชนตำบล ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและกฎหมาย และการบริการสาธารณะ และสรุปปัญหาที่ประชาชนในจังหวัดต่าง ๆ ประสบ และให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการ เป็นต้น

บทสรุป

สภาองค์กรชุมชน เป็นการรวมกลุ่มขององค์กรชุมชนที่มีความหลากหลาย เพื่อจัดแจ้งตั้งขึ้น ตาม พ.ร.บ.สภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างประชาธิปไตยในระดับชุมชน ระดับฐานราก เพื่อเป็นรากฐานของประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศได้อย่างดียิ่ง ด้วยเหตุผลหลัก ๆ 12 ประการ กล่าวคือ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรชุมชนอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรมอันดีของชุมชนและของชาติ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกองค์กรชุมชนร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐในการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ที่จะเป้นประโยชน์ต่อชุมชน และประเทศชาติอย่างยั่งยืน
3. เผยแพร่และให้ความรู้ ความเข้าใจแก่สมาชิกองค์กรชุมชน รวมตลอดทั้งการร่วมมือกัน ในการคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
4. เสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขและการพัฒนาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. เสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไข หรือความต้องการของประชาชนอันเกี่ยวกับ การจัดทำบริการ สาธารณะของหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. จัดให้ มีเวทีการปรึกษาหารือกันของประชาชนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการให้ความคิดเห็นต่อการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่มีผลหรืออาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือทรัพยากรธรรมชาติ สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นผู้ ดำเนินการ หรือเป็นผู้ อนุญาตให้ภาคเอกชนดำเนินการ ต้องนำความเห็นดังกล่าวมาประกอบการพิจารณา ด้วย
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ องค์กรชุมชนในตำบลเกิดความเข้มแข็งและสมาชิกองค์กรชุมชน รวมตลอดทั้งประชาชนทั่วไปในตำบลสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
8. ประสานและร่วมมือกับสภาองค์กรชุมชนตำบลอื่น
9. รายงานปัญหาและผลที่เกิดขึ้นในตำบลอันเนื่องจากการดำเนินงานใด ๆ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐ โดยรายงานต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง
10. วางกติกาในการดำเนินกิจการของสภาองค์กรชุมชนตำบล
11. จัดทำรายงานประจำปีของสภาองค์กรชุมชนตำบล รวมถึงสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน ตำบล เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปทราบ

12. เสนอรายชื่อผู้แทนสภาองค์กรชุมชนตำบล เพื่อไปรวมประชุมในระดับจังหวัดของ สภาองค์กรชุมชนตำบล จำนวนสองคน

จากที่อธิบายมาข้างต้นผู้เขียนขอเสนอเป็นแผนภาพผังมโนทัศน์เพื่อสะดวกต่อความเข้าใจในบทบาทสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาประชาธิปไตยฐานราก ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงบทบาทสภาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาประชาธิปไตยฐานราก

เอกสารอ้างอิง

- ประเวศ วะสี. (2549). การเมืองสมานฉันท์ สร้างสรรค์ความเข้มแข็งท้องถิ่น ในต้นทางชุมชน ชุมชนประชาธิปไตย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.
- ประภาส ปิ่นตบแต่ง. (2553). การลุกขึ้นสู้ของคน ยอดหญ้า: บทวิเคราะห์ในเชิงมิติการเมือง RED WHY แดงทำไม. กรุงเทพฯ: โอเพ่นบุ๊กส์. .
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2449). การเมืองสมานฉันท์: หนทางสู่การแก้ไขความขัดแย้งในสังคมสองชั่ว ต้นทางชุมชน ชุมชนประชาธิปไตย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.
- ยุคติ มุกดาวิจิตร. (2553). ชนชั้นใหม่ ชนบทใหม่ และท้องถิ่นใหม่ บทบาททวนวรรณกรรมว่าด้วย การเมืองไทย ทศวรรษ 2530 - 2550. ฟ้าเดียวก้น 8(3).
- รัชนี้ ประดับ. (2556). สภาองค์กรชุมชน: การเมืองใหม่และการท้าทายต่อกลุ่มอำนาจในท้องถิ่น. สถาบันพระปกเกล้า, 2: 113-128.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.(2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 มาตรา 43.** สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2565 จาก

<https://www.google.com/search?q=.69i57.38137j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>.

พระราชบัญญัติ.(2551).**พ.ร.บ.สภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551** ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 26.

สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2565 จาก: <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/16930>.

สถาบันพระปกเกล้า.(ออนไลน์). **รากฐานประชาธิปไตย.** สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2565 จาก

<https://www.kpi.ac.th/knowledge/book/data/445?page=48>

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2559). **ก้าวสู่ทศวรรษ สภาองค์กรชุมชน เปิดพื้นที่กลาง สร้างนโยบาย**

สาธารณะ. กรุงเทพฯ : บริษัท สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2560). **พอข.มุ่งสร้างชุมชนเข้มแข็ง.** สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์.

อนnek เหล่าธรรมทัศน์. (2553). **ประชาธิปไตยชุมชน: รัฐศาสตร์สำหรับสภาองค์กรชุมชน.** กรุงเทพฯ:สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.

โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (ออนไลน์). **กลไกและกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองของท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก.**

สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2565 จาก

<http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/2677>

ระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐ System of Positions and Government Compensation

พระครูใบฎีกาวันต์ นองทราย

วัชรฯ แสงธิดา

วัฒนา แก้วแย้ม

โชติ บศรีรัฐ

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Prakrubidika Wasan Nongsai

Watchara Sangthima

Wattana Kaewoyaem

Chot Bodeerat

Doctor of Philosophy Program in Public Administration Pibulsongkram Rajabhat University

E-mail: wattanajoe@yahoo.co.th

วันที่รับบทความ: 11 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่แก้ไขบทความ 31 มีนาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 3 เมษายน 2566

Received: February 11, 2023; Revised: March 31, 2023; Accepted: April 3, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐ และเพื่อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐ ประเทศไทยได้นำระบบการจำแนกตำแหน่งตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ (Position Classification System) มาใช้ในการบริหารงานบุคคล สำหรับราชการพลเรือนไทยครั้งแรกในปี พ.ศ. 2518 แทนระบบตำแหน่งตามชั้นยศ (Rank Classification) ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ.2535 แต่ยังคงจำแนกตำแหน่งไว้ และปรับปรุงแก้ไขสาระสำคัญบางส่วนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จากการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อประชาชน ภาครัฐหรือรัฐบาล และข้าราชการ ประกอบด้วย 1) ประชาชน 2) ภาครัฐหรือรัฐบาล และ 3) ข้าราชการ ทั้งนี้การพัฒนาประเทศหรือองค์กรจึงมีความสำคัญ และความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐจึงมีความสำคัญเพื่อให้บุคลากรตรงกับงานและเกิดขวัญกำลังใจ โดยผู้เขียนได้นำแนวคิดของตัวแบบของมิชิแกน (Michigan Model of HRM) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และออกแบบงาน 2) การวางแผนบุคลากร 3) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 5) การบริหารค่าตอบแทน และ 6) การบริหารความก้าวหน้า เพื่อเป็นการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานของภาครัฐเป็นสำคัญ

คำสำคัญ: ระบบการจำแนกตำแหน่ง, ค่าตอบแทน

Abstracts

This academic article aims to study about the classification system and government compensation. and suggest guidelines on the classification system and government compensation. Thailand has adopted a position classification system based on the nature of responsibilities in personnel management. For the first time in the Thai civil service in 1975, instead of the Rank Classification system, later in the year 1992, the Civil Service Act B.E. and revised some important parts to be more suitable from the improvement of the new position classification system and compensation benefits to both the people. government sector or government and civil servants 1) People 2) Public sector or government and 3) Government officials. The development of the country or organization is therefore important. and the necessity of relying on personnel who are important mechanisms of propulsion Therefore, human resource management The classification system and government compensation are therefore important in order for personnel to match the job and build morale. The author uses the concept of the Michigan Model of HRM to be used in the analysis of human resource management. 1) Analyte and design on the Job. 2) Personnel planning, 3) Personnel recruitment and selection, 4) Personnel performance appraisal.5) Compensation management, and 6) Progress management. To present the concept of human resource management, especially the classification system and government compensation. In order to achieve the greatest benefit in the administration of the public sector is important.

Keyword: Positions, Government Compensation

บทนำ

ประเทศไทยได้นำระบบจำแนกตำแหน่งตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ (Position Classification System) หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า “ระบบ พี.ซี.” (P.C.) มาใช้ในการบริหารงานบุคคลสำหรับ ราชการพลเรือนไทยครั้งแรกในปี พ.ศ. 2518 แทนระบบตำแหน่งตามชั้นยศ (Rank Classification) ซึ่งเป็นระบบโครงสร้างตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 โดยมีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของโครงสร้างตำแหน่งจากเดิมที่จัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น 5 ชั้น ประกอบด้วย ชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ เป็นการบริหารงานบุคคลที่เน้นความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็น

สำคัญ และกำหนดให้ใช้ระดับตำแหน่งเป็นมาตรฐานกลาง (Common Level) หรือระบบ “ซี” เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญจากเดิม 11 ระดับ เป็น 4 ประเภทตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการพลเรือน (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2518: 1-78) ด้านการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ได้เกิดขึ้นภายใต้แนวคิดที่จะทำให้ ระบบการจำแนกตำแหน่งเป็นระบบ (Multi Classification Scheme) ซึ่งแบ่งประเภทตำแหน่งออกเป็นหลายประเภท หรือหลายแห่ง เพื่อแยกบัญชีเงินเดือนแต่ละประเภทออกจากกันทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและการบริหารผลงาน โดยอาศัยหลักการจ่ายค่าตอบแทนตาม “ผลงาน” (Performance Management) และ “สมรรถนะ” (Competency) ตามความรู้ความสามารถของข้าราชการแต่ละประเภท เพื่อให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการสรรหา พัฒนาและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาและใช้สมรรถนะอย่างเต็มความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากนั้นแนวคิดระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (Multi Classification Scheme) ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารกำลังคนภาครัฐของไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “ระบบแห่ง” เขามาใช้ในองค์กรซึ่งเป็นลักษณะการกำหนดนโยบายให้หน่วยงานต้องมีการปรับเปลี่ยนตามเงื่อนไขดังกล่าว โดยรัฐบาลมองว่าระบบใหม่นี้สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้วยการเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้นตามระบบตลาด แต่ทั้งนี้ปัจจัยในด้านเงินเดือนก็ไม่ได้มีหลักประกันว่าการทำงานของข้าราชการจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเสมอไป การจัดบุคลากรตามตำแหน่งต่าง ๆ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากองค์กรที่มีศักยภาพคือองค์กรที่มีการเจริญเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ และมีกระบวนการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่อยู่รอดในโลกที่มีการแข่งขันสูงได้นั้นก็คือองค์กรที่ต้องมีการปรับตัวตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วยนั่นเอง ดังนั้น เป้าหมายของทุกองค์กรที่จะต้องให้ความสำคัญนั้นก็คือ “การพัฒนาองค์กร (Organization Development)” เพราะการพัฒนาองค์กรนั้นเป็นการยกระดับองค์กรอย่างสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและยังให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอีกด้วย โดยการพัฒนาองค์กร นี้ยังต้องตอบสนองต่อพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) ตลอดจนค่านิยม (Core Value) ขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาองค์กรควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตลอดไป (วรรณสม เมฆสุวรรณ และคณะ, 2564) การพัฒนาองค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งระบบ เพราะถ้าหากขาดการพัฒนาแม้แต่จุดใดจุดหนึ่ง ก็อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ล่าช้า หรือไม่มีประสิทธิภาพ หากจะเปรียบเทียบแล้ว องค์กรก็เปรียบเสมือนเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ หากเครื่องจักรกลเครื่องนั้นมีการบำรุงรักษาทั่วทั้งระบบ ไม่เว้นแม้แต่ฟันเฟืองชิ้นเล็กชิ้นน้อย ก็จะทำให้เครื่องจักรกลขนาดใหญ่เครื่องนั้นมี

ผลลัพธ์ที่ดี หรือผลผลิตเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ได้จำนวนตามที่ต้องการ และทันต่อเวลา หรือเรียกรวม ๆ ได้ว่าเกิดประสิทธิภาพ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

Herbert G. Hicks. (1972) อธิบายองค์การคือกระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลเกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โครงสร้างหรือกระบวนการที่กลุ่มจัดตั้งขึ้น มีการทำกิจกรรมหรืองานออกเป็นประเภทต่าง ๆ และมอบหมายความรับผิดชอบในกิจกรรมนั้น ๆ ให้แก่สมาชิกได้ดำเนินการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Chester I Barnard (1970) อธิบายองค์การคือระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก คือวิธีการหนึ่งที่บุคคลรวมตัวกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

บทความวิชาการนี้ได้มุ่งเน้นนำเสนอเกี่ยวกับด้านทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ เนื่องจากองค์กรหรือองค์การ (organization) คือบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้งองค์การที่แสวงหาผลกำไร คือองค์การที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทาง เศรษฐกิจ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าต่าง ๆ และองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือองค์การที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นหลัก เช่น สมาคม สถาบัน มูลนิธิ เป็นต้น โดยองค์การต้องมีทรัพยากรพื้นฐานได้แก่ 1) ทรัพยากรการเงิน 2) สินทรัพย์ถาวร 3) ทรัพยากรข้อมูล และ 4) ทรัพยากรมนุษย์ (ธงชัย สันติวงษ์, 2543)

Frederick Herzberg (อ้างใน ศิวลิย์ สิริโรจน์บริรักษ์, 2556) ผู้คิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) พบว่าการทำงานของบุคลากรในองค์การจะได้รับผลกระทบจากปัจจัย 2 ด้าน คือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือปัจจัยเบื้องต้นในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของงาน ได้แก่ นโยบายขององค์การ อัตราค่าตอบแทน สภาพเงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง ฯลฯ

ดังนั้นความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การโดยเฉพาะด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจของบุคลากรที่อาจมีผลต่อการขับเคลื่อนองค์การของหน่วยงานได้ รวมทั้งระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ มาใช้ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บทความวิชาการจึงได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ เข้ามาศึกษาว่าระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (Multi Classification Scheme) ที่รัฐจัดขึ้นสามารถนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของบทความในครั้งนี้เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐ และเพื่อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐ โดยบทความได้มีการนำเสนอประเด็นการบริหารจัดการ และการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ที่มีความเกี่ยวข้องกับระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐ ดังนี้

1. การจัดการองค์การ

การจัดการ (management) คือการทำให้กลุ่มบุคคลในองค์การที่เข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน โดยการบริหารจัดการประกอบด้วยการวางแผน การจัดการองค์การ การสรรหาบุคลากร การนำหรือการสั่งการและการควบคุมองค์การและยังหมายความรวมถึงการพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การจัดการทรัพยากร ซึ่งประกอบด้วยการใช้งานและการจัดวางทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และทรัพยากรธรรมชาติ โดยการจัดการมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Herbert G. Hicks (1977) ได้ให้ความหมาย การจัดการคือการจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ คือตัวบุคคลและหน้าที่การทำงานเพื่อรวมกันเข้าเป็นหน่วยงานซึ่งมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ เป็นกระบวนการกิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่จะเชื่อมั่นได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามแผนงานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้คืองานของผู้หน้าที่ใช้ทรัพยากรบริหารทั้งปวงที่มีอยู่ในหน่วยงานเพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดไว้บรรลุผล

Koontz (อ้างถึงใน สมพงศ์ เกษมสิน, 2523) ได้ให้ความหมาย การจัดการคือการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้ให้ความหมาย การบริหารจัดการ” และ “การจัดการ” ดังนี้ การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูงใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึงผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์การของรัฐ หรือองค์การที่ไม่มุ่งหวังกำไร ส่วนการจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึง บุคคลในองค์การซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ

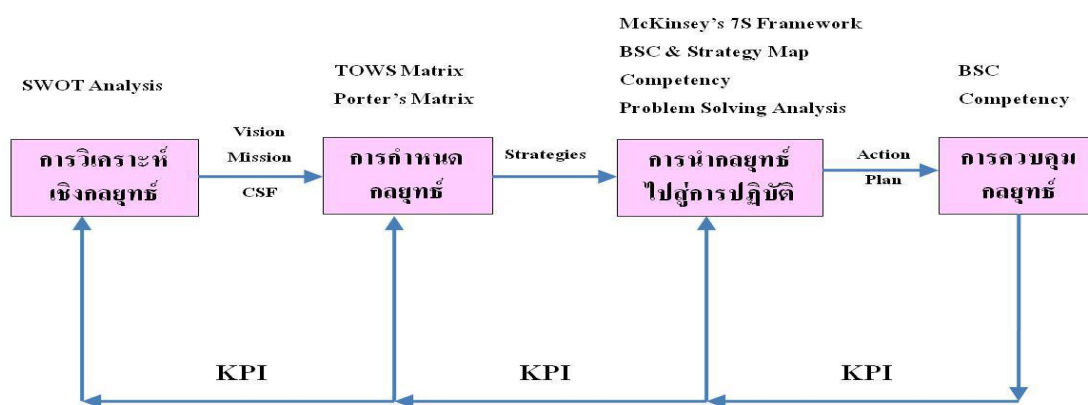
สรุปการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) การบริหารนโยบาย (policy) 2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (authority) 3) การบริหารคุณธรรม (morality) 4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (society) 5) การวางแผน (planning) 6) การจัดองค์การ (organizing) 7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (staffing) 8) การอำนวยการ (directing) 9) การประสานงาน (coordinating) 10) การรายงาน (reporting) และ 11) การงบประมาณ (budgeting)

การบริหารองค์การที่ดี จำเป็นต้องมีระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพราะการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สุชาติ ณ หนองคาย (2558) ได้ให้นิยามของความสำเร็จของการจัดการ

เชิงกลยุทธ์ คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกองค์การอาจทำให้แผนงานระยะปานกลางถึงระยะยาวไม่สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าประสงค์ได้ เพราะดุลยภาพระหว่างปัจจัยภายในและภายนอกในช่วงเวลาหนึ่งๆ อาจจะไม่สมดุลภาพเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องติดตามข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์อย่างต่อเนื่อง มิฉะนั้นปัจจัยภายในที่เคยเป็นจุดแข็งก็เป็นจุดอ่อนจนไม่สามารถขับเคลื่อนให้แผนบรรลุผลสำเร็จได้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2562) ได้อธิบายว่า เครื่องมือด้านการบริหารจัดการ (Management Tool) คือแนวคิด กลวิธีการ ที่อำนวยความสะดวกในการประสานงาน กิจกรรมในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจุบันองค์การและสังคมมีการพัฒนาขึ้น มีความซับซ้อนของทั้งโครงสร้าง ระบบการทำงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยเครื่องมือด้านการบริหารจัดการ เพื่อช่วยให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ในสภาวะการณ์ที่การบริหารองค์การที่มีความซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น จำเป็นต้องอาศัยการระบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อผลักดันให้องค์การสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ 1) กระบวนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) 2) กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) 3) กระบวนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) 4) กระบวนการควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ 4 กระบวนการนั้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือด้านการบริหารจัดการ (Management Tool) เพื่อช่วยให้การบริหารเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ (เกริกยศ ชลายนเดชะ, 2549)



ภาพที่ 1 เครื่องมือทางการบริหารที่ใช้ในการบริหาร

ที่มา: เกริกยศ ชลายนเดชะ (2549)

2. การบริหารจัดการบุคคล

การจัดการบุคลากรเป็นกระบวนการใช้บุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานตามนโยบายกลยุทธ์และแนวปฏิบัติขององค์การเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและ บรรลุผลสำเร็จ

ตามเป้าหมาย โดยพงศนที คงถาวร และคณะ (2564) เสนอหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคลากร และได้สังเคราะห์กระบวนการจัดการบุคลากรซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการจัดการบุคลากร
ที่มา: พงศนที คงถาวร และคณะ (2564)

1. การวิเคราะห์และการออกแบบงาน เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานด้วยการสังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำเอกสารสารสนเทศของงาน (Arthur, D., 2015) เพื่อกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ (จตุรงค์ ศรีวัชรวรรษ, 2558)

2. การวางแผนบุคลากร เป็นการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการบุคลากรในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยการระบุจำนวนประเภทระดับทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคลที่จะมาปฏิบัติงาน (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559) เพื่อให้องค์การมีบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์การ (Ntabeni-Bhebe, F., 2019)

3. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นการค้นหาและจูงใจให้บุคคลที่มีศักยภาพมาสมัครงานในตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร รวมไปถึงการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะและคุณลักษณะเหมาะสมที่สุด จากกลุ่มบุคคลที่มาสมัคร (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559) เพื่อให้องค์การได้ค้นพบบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนด และมีความเหมาะสมที่สุดผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน เช่น การคัดกรองเบื้องต้น การสัมภาษณ์การทดสอบ การทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้น (Joseph M. Putti., 2015)

4. การประเมินผล ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ และคุณค่าต่อองค์การ ซึ่งผลการประเมินจะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2557)

5. การบริหารผลตอบแทน เป็นการตอบแทนบุคลากรในด้านการเงิน การบริการและผลประโยชน์ เกื้อกูลทุกรูปแบบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่มีผลต่อคุณภาพของงาน ทักษะการปรับตัวเพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่และการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร (กัลยาณี เสนาสุ, 2560) เพื่อดึงดูด กระตุ้นและรักษาบุคลากร ที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์กร ทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ (Ntabeni-Bhebe, F., 2019)

6. การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร เป็นการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมการเลื่อน ตำแหน่งงานตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อให้มีคุณสมบัติ เหมาะสมกับการเลื่อนตำแหน่งในลำดับที่สูงขึ้นไป (Joseph M. Putti., 2015) ทั้งนี้ความก้าวหน้าทางอาชีพ อาจพิจารณาผลประเมินการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของบุคลากรร่วมด้วย และเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในความก้าวหน้าทางอาชีพย่อมได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้น (ดาวิชา ศรีธีรรัตน์, 2562)

3. ระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐ

3.1 วิวัฒนาการระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

ระบบโครงสร้างตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 โดยมีการ เปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของโครงสร้างตำแหน่งจากเดิมที่จัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น 5 ชั้น ประกอบด้วย ชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ เป็นการบริหารงานบุคคลที่เน้นความรับผิดชอบ ของตำแหน่งเป็นสำคัญ และกำหนดให้ใช้ระดับตำแหน่งเป็นมาตรฐานกลาง (Common Level) หรือระบบ “ซี” เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญจากเดิม 11 ระดับ เป็น 4 ประเภทตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้อง กับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการพลเรือน (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2518: 1-78) ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2535 แต่ยังคงจำแนกตำแหน่งไว้ และปรับปรุงแก้ไขสาระสำคัญบางส่วนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยจำแนกประเภทข้าราชการพลเรือนออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ประเภทบริหารระดับกลางหรือ ระดับสูง (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2552)

3.2 ปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐ ปัจจุบันพบว่าระบบจำแนกตำแหน่ง ไม่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจของภาคราชการสภาพแวดล้อมและนโยบายการ ปรับปรุงระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐ

ประเด็น	บทสรุป
ปัญหา	1. โครงสร้างตำแหน่งไม่มีความยืดหยุ่น ไม่ตอบสนองต่อการบริหารงานที่มุ่งเป้าหมายองค์กร 2. มีสายงานจำนวนมากและกำหนดเงื่อนไขเฉพาะเจาะจงของแต่ละสายงาน การใช้ประโยชน์กำลังคนจึงไม่คล่องตัว 3. การกำหนดความก้าวหน้าแบบลักษณะเลื่อนไหล ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่เข้าใจว่าสามารถกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นได้
ระบบจำแนกตำแหน่ง	1. การจำแนกสายงานให้ความสำคัญกับระดับคุณวุฒิทางการศึกษา เช่น ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ใช้ความรู้ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ใช้ความรู้ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แต่ไม่อาจแยกความแตกต่างของงานได้ชัดเจน และทำให้มีสายงานจำนวนมาก 2. ข้าราชการต่างประเทศที่นำโครงสร้างตำแหน่ง 11 ระดับ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ไปใช้ แต่มีการจัดมาตรฐานของแต่ละระดับแตกต่างกันไป ทำให้ความก้าวหน้าแตกต่างกันไป จึงทำให้รู้สึกไม่เป็นธรรม 3. การเน้นคุณวุฒิทางการศึกษามากกว่าความสามารถในการปฏิบัติงาน
การจ่ายค่าตอบแทน	1. มีบัญชีเงินเดือนบัญชีเดียวทุกกลุ่มงาน 2. ค่าตอบแทนต่ำกว่าสภาพการจ้างงานในตลาดแรงงาน 3. การจ่ายค่าตอบแทนไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน 4. ไม่จูงใจให้ “คนดี คนเก่ง” อยู่ในระบบ 5. ไม่สอดคล้องกับค่างานในตำแหน่ง

ที่มา: การจนา เกลิมพงษ์ และคณะ (ม.ม.ป.)

3.3 ระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ (การจนา เกลิมพงษ์ และคณะ, ม.ม.ป.)

โครงสร้างระบบการจำแนกตำแหน่งในปัจจุบันพบว่ามีความไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน โดยปัญหาที่พบสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระบบโครงสร้างตำแหน่งที่ไม่ยืดหยุ่น ไม่ตอบสนองต่อการบริหารงานที่มุ่งเป้าหมายองค์กร
2. มีสายงานจำนวนมากและกำหนดเงื่อนไขเฉพาะเจาะจงของแต่ละสายงาน การใช้ประโยชน์กำลังคนจึงไม่คล่องตัว
3. ด้านความก้าวหน้าลักษณะเลื่อนไหล ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่เข้าใจว่าสามารถกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นได้เรื่อย ๆ การทำให้เกิดความเข้าใจ และยอมรับว่าแต่ละตำแหน่งมีค่าของงานแตกต่างกัน รูปแบบความก้าวหน้าจึงไม่เท่ากัน

4. การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนต่ำกว่าสภาพการจ้างงานในตลาด

ดังนั้นจากประเด็นปัญหาข้างต้นจึงนำมาสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนและค่าตอบแทนแนวใหม่ ดังนี้

1. แนวคิดระบบการจ่ายค่าตอบแทน อาศัยหลักการ ได้แก่ หลักการบริหารตำแหน่งในระบบเปิด หลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หลักอัตราตลาด และหลักความสามารถในการกระจาย

2. โครงสร้างตำแหน่ง โดยมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งใหม่ไว้ 4 ประเภท ได้แก่ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

3. แบบแผนความก้าวหน้าในอาชีพ คือกำหนดให้มีความก้าวหน้าในแต่ละประเภทตำแหน่งได้ด้วยตนเอง โดยเน้นที่ผลของการปฏิบัติงาน และยังสามารถเติบโตก้าวหน้าข้ามประเภทตำแหน่งได้ด้วยโดยเป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด เช่น ตำแหน่งประเภททั่วไปสามารถเปลี่ยนเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการได้ โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ที่จำเป็น ความรู้ทักษะที่ต้องการ และสมรรถนะที่ต้องการ

4. การเลื่อนระดับตำแหน่ง สำหรับการเลื่อนระดับภายในกลุ่มประเภทตำแหน่งเดียวกัน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับภายในกลุ่มประเภทตำแหน่งนั้น โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

4.1 ระดับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งเป้าหมาย

4.2 ระดับความรู้ที่จำเป็นในงานของตำแหน่งเป้าหมาย

4.3 ระดับทักษะที่จำเป็นของตำแหน่งเป้าหมาย

4.4 ระดับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของตำแหน่งเป้าหมาย

4.5 ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป้าหมาย

5. การเลื่อนเงินเดือน โดยสรุปคือมีการเลื่อนปีละ 2 ครั้ง (1 เม.ย. และ 1 ต.ค.) โดยคิดค่าเฉลี่ยเป็นร้อยละของค่ากลาง คำนวณจากผลรวมของเงินเดือนสูงสุดที่ข้าราชการแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละประเภท และผลงานเด่นเลื่อนเงินได้ไม่เกินร้อยละ 6 ผลงานที่ระดับลดหลั่นลงมา ให้อิสระแต่ละส่วนราชการกำหนดเอง

6. โครงสร้างระบบค่าตอบแทนใหม่ การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ โครงสร้างค่าตอบแทนใหม่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ เงินเดือนพื้นฐาน เงินเพิ่ม สวัสดิการ และโบนัสพิเศษต่อปี เป็นต้น ซึ่งโครงสร้างระบบค่าตอบแทนแนวใหม่มีความสอดคล้องกับระบบจ่ายค่าตอบแทนแนวใหม่ 4 กลุ่ม คือ ประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร

เพื่อให้เห็นภาพความเปลี่ยนแปลงของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน จึงสรุปเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนเดิม และระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ระบบเดิมและระบบใหม่

ประเด็น	ระบบเดิม	ระบบใหม่
การกำหนดตำแหน่ง	กำหนดตำแหน่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่ง 1) ประเภท บริหาร ระดับกลางและระดับสูง 2) ประเภท วิชาการและวิชาชีพเฉพาะ และ 3) ประเภททั่วไป	กำหนดตำแหน่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทบริหาร 2) ประเภท อำนวยการ 3) ประเภทวิชาการ 4) ประเภททั่วไป
ความก้าวหน้า	เป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่ง เน้น วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง	เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และ สมรรถนะหลักข้าราชการพลเรือน 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การ สังสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) ความร่วมแรงร่วมใจ
ค่าตอบแทน	ระบบเงินเดือน - ใช้โครงสร้างตำแหน่งและ บัญชีเงินเดือนเดียวกัน - บัญชีเงินเดือนเป็นแบบ “ขั้น” ค่าตอบแทนอื่น - ได้รับเงินประจำตำแหน่งตาม พระราชกฤษฎีกาการได้รับ เงินประจำตำแหน่งบริหารซึ่ง ไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ.2538	ระบบเงินเดือน - ใช้โครงสร้างตำแหน่งและบัญชี เงินเดือนแยกตามกลุ่มประเภท ตำแหน่ง - บัญชีเงินเดือนเป็นแบบ “ช่วง” - ค่าตอบแทนสอดคล้องกับ สมรรถนะและผลงาน ค่าตอบแทนอื่น - ได้รับเงินประจำตำแหน่งตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการ ได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2551

3.4 ประโยชน์ของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐระบบใหม่

สำหรับประโยชน์ที่ได้รับจากการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

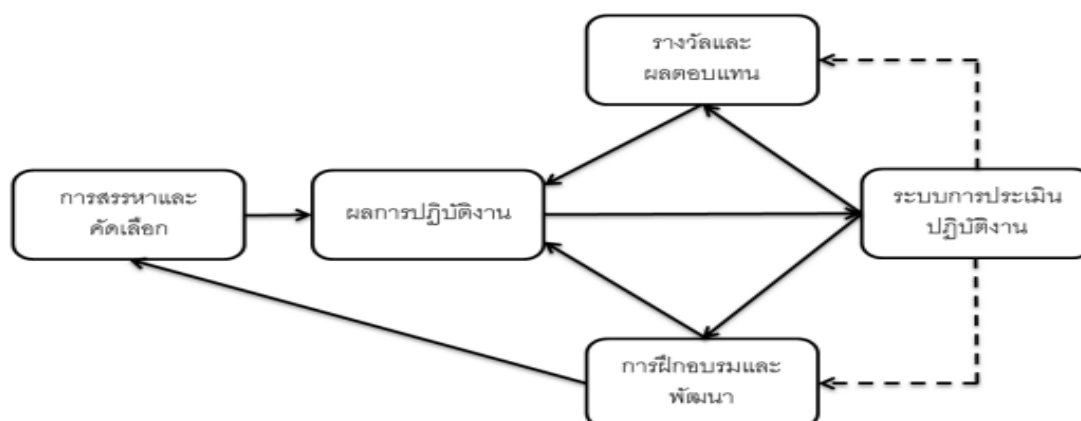
1. ประชาชน ในฐานะผู้ที่เสียภาษีแก่รัฐ และผู้รับบริการจากภาครัฐ จะได้รับบริการที่ดีขึ้นด้วยระบบใหม่ ออกแบบให้สนองแนวความคิดการให้บริการที่ดี โดยระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2. ภาครัฐหรือรัฐบาล จะมีกลไกในการทำงานและกำลังคนที่มีคุณภาพสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ระบบใหม่ ออกแบบให้สามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการและรักษาไว้ให้อยู่ในระบบราชการ ด้วยหลักความก้าวหน้า และค่าตอบแทนตามผลงาน
3. ข้าราชการ ที่ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะตามที่กำหนด มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จะได้รับโอกาส ประโยชน์ ความก้าวหน้าในงานตามระดับผลสำเร็จที่ได้ให้ไว้กับองค์กร

3.5 ข้อจำกัดหรือข้อด้อยของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐระบบใหม่

1. การจัดสรรบุคลากรเข้าสู่ประเภทตำแหน่งใหม่ ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและความก้าวหน้าของสายงานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง
2. การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่าเมื่อมีการจัดแบ่งสายงานเป็น 4 ประเภท มีระดับขั้นพื้นฐานเงินเดือนมีโอกาสที่เงินเดือนเต็มขั้น ส่งผลให้การคิดค่าเฉลี่ยจะเท่าเดิม ในขณะที่อายุเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ
3. การปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปสู่ประเภทวิชาการ หรือสูงขึ้นไป ต้องอาศัยหลักเกณฑ์ที่ลดทอนสิทธิบางอย่างเช่น อายุงาน ค่าตอบแทน เป็นต้น

4. แนวคิด ทฤษฎีตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวคิด ทฤษฎีตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บทความวิชาการนี้ได้นำเสนอตัวแบบของแบบมิชิแกน (Michigan Model of HRM) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่าเป็นตัวแบบการจัดการนิยม (Managerialism) ซึ่งเป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับเป็นอันดับแรก และ ให้การจัดการ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของราชการหรือภาครัฐ เป็นอันดับแรก และ ทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมาย ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญกับหน่วยงานหรือองค์กรมากกว่าตัวบุคคล โดยการกำหนดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาเป็น บทบัญญัติทางกฎหมายตั้งแต่กระบวนการสรรหาคน พัฒนาคคน จนกระทั่งออกจากหน่วยงานหรือเกษียณราชการไป ซึ่งจะเห็นว่าเน้นที่หลักการ กฎเกณฑ์มากกว่าเน้นความสำคัญของบุคคล (ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2557)



ภาพที่ 3 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน (Michigan Model of HRM)

ที่มา: ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2557)

สรุป

การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ มีความเกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) การบริหารนโยบาย (policy) 2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (authority) 3) การบริหารคุณธรรม (morality) 4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (society) 5) การวางแผน (planning) 6) การจัดองค์การ (organizing) 7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (staffing) 8) การอำนวยการ (directing) 9) การประสานงาน (coordinating) 10) การรายงาน (reporting) และ 11) การงบประมาณ (budgeting) ซึ่งด้านบุคลากรเป็นหนึ่งในระบบที่ขับเคลื่อนองค์การให้สำเร็จได้ ซึ่งการจัดการบุคลากรเป็นกระบวนการใช้บุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานตามนโยบายกลยุทธ์และแนวปฏิบัติขององค์การเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประเทศไทยมีระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนตามระบบโครงสร้างตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 มีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญมาโดยลำดับเพื่อทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ในปี พ.ศ.2535 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ.2535 แต่ยังคงจำแนกตำแหน่งไว้ และปรับปรุงแก้ไขสาระสำคัญบางส่วนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ประโยชน์ของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐระบบใหม่ สำหรับประโยชน์ที่ได้รับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ประกอบด้วย 1) ประชาชน 2) ภาครัฐหรือรัฐบาล และ 3) ข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ และเพื่อให้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐมีความน่าเชื่อถือ และเป็นมาตรฐาน

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา เกลิมพงษ์ และคณะ. (ม.ม.ป.). ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่. (ม.ม.พ.).

- เกริกยศ ชลายนเดชะ.(2549). การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การวางแผนกลยุทธ์และการพัฒนาคุณภาพ
บริการของโรงพยาบาล (หน่วยที่ 9 น. 1-76). นนทบุรี: สำนักพิมพ์แห่ง
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กัลยาณีเสนาสุ. (2560). การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จตุรงค์ ศรีวีงวรรณะ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management).
กรุงเทพฯ: โพกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล.(2559). การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาวิชา ศรีธัญรัตน์.(2562). ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2562). องค์กรแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: แชนพอร์พรีน
ติ้ง.
- พงศ์ณี คงถาวร, ผัสสพรรณ ถนอมพงษ์ชาติ และจุไรรัตน์ สุตรุ่ง.(2564). แนวทางการจัดการและพัฒนา
บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
,4(2):76-96.
- ราชกิจจานุเบกษา.(2518). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92. วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2518: หน้า 1-78.
- วรรณคม เมฆสุวรรณ และเอกสิทธิ์ สนามทอง.(2564). รูปแบบการพัฒนาระบบเชิงกลยุทธ์เพื่อการ
เปลี่ยนแปลงสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิง
พุทธ.6(4).
- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์.(2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทาง
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 7(3).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ. ไดมอนด์ อิน บิส ซิเนส
เวิลด์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ.(2550). การจัดการและพฤติกรรม
องค์กร. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ อิน บิสซิเนสเวิลด์.

- ศิริชัย สิริโรจน์บริรักษ์. (2556). ระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (Multi Classification Scheme) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยบริการ*. 28(1),123-143.
- สุชาติ ณ หนองคาย. (2558). **เครื่องมือในการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพ. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพ (หน่วยที่ 7, น. 1-35).** นนทบุรี: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **รายงานการวิจัยเรื่องระเบียบข้าราชการในอนาคต: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า.** นนทบุรี.
- Arthur, D. (2015). **Fundamentals of Human Resources Management: A Practical Guide for Today's HR Professional.** (5 ed.). AMA Self-Study.
- Chester, I. Barnard. (1970). **The Function of Executive.** Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- Herbert, Hicks G. (1972). **The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach.** 12nd ed. New York. : Appletion-Century-Crofts.
- Herbert G. Hicks, 1977). **The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach.** New York: McGraw-Hill.
- Joseph M. P. (2015). **Human Resource Management: A Dynamic Approach.** Laxmi Publications Pvt Ltd.
- Ntabeni-Bhebe, F. (2019). **Global Human Resources Management.** Society Publishing.

แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 บนพันธกิจของ
มหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา
A Guidelines for Development of Educational Quality Assurance Systems
in 21st Century Based on Missions of Moral and Intellectual
Cultivation Universities

จิรัชญา ทองใบ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
Jirachaya Thongbai
Mahamakut Buddhist University Yasothon Buddhist Collage
E-mail. worachet.th@mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 12 มีนาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 31 มีนาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 3 เมษายน 2566
Received: March 12, 2023; Revised: March 31, 2023; Accepted: April 3, 2023

บทคัดย่อ

การประกันคุณภาพการศึกษาคือการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม ดังนั้น บทความนี้มีเจตนารมณ์ที่จะสะท้อนถึงความเป็นมา ความสำคัญ และความจำเป็นของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ภายใต้บริบทการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรมของมหาวิทยาลัยกลุ่ม 4 ซึ่งเป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เน้นการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษานบนพื้นฐานของ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสร้างมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนา และเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยระดับหลักสูตร ระดับคณะและระดับสถาบัน และมีความสอดคล้องกับกฎกระทรวง เรื่อง การจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 หมวด 3 การประเมินคุณภาพ พร้อมทั้งการพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดใหม่หรือตัวชี้วัดเพิ่มเติมของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565

คำสำคัญ: การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรม
ด้วยหลักศาสนา

Abstract

The article discusses the importance and necessity of implementing a Higher Education Quality Assurance System at Mahamakut Buddhist University in the 21st century, with the aim of continuously improving the quality of learners and building confidence for educational service recipients, both direct (such as learners and parents) and indirect (such as enterprises, people, and society as a whole). Group 4 universities, including Mahamakut Buddhist University, emphasize the development of wisdom and morality through religious principles, making it essential to establish guidelines for developing an educational quality assurance system that aligns with the university's context and meets the internal educational quality assessment criteria at the faculty, program, and institutional levels. This system should also comply with the Ministerial Regulation on the Classification of Higher Education Institutions B.E. 2562, Chapter 3 Quality Assessment. Furthermore, the article recommends the development of new elements and indicators, or additional indicators, for the educational quality assurance system that are in line with the educational administration needs of the 21st century, as well as the Higher Education Curriculum Standards of 2022. The ultimate goal is to produce graduates with both intellectual and moral cultivation, as required by universities that prioritize religious principles.

Key word: Development of Educational Quality Assurance, Moral and Intellectual Cultivation Universities

บทนำ

สถาบันการศึกษาและระบบการศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่นำบุคคลเข้าสู่การดำรงชีวิตในสังคมด้วยการอบรม บ่มนิสัย การกล่อมเกลางานสังคม (socialization) การเตรียมตัวเพื่อให้บุคคลมีทักษะความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตและสามารถประพฤติปฏิบัติตนรวมทั้งประกอบอาชีพในอนาคตได้อย่างเหมาะสม เป้าหมายของการศึกษาจึงมิใช่เพื่อประโยชน์ของกลุ่มบุคคลและบุคคลเท่านั้น แต่ต้องนำไปสู่สังคมที่เข้มแข็ง มีเอกภาพ อันเนื่องมาจากสมาชิกของสังคมมีคุณภาพและร่วมสร้างประโยชน์ให้กับสังคมที่ตนอาศัย สถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดีและสร้างอนาคตของประเทศ หากสถานศึกษามีผลผลิตทางการศึกษาไม่มีคุณภาพสถานศึกษาต้องมีส่วนรับผิดชอบด้วย ดังนั้น การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นกระบวนการที่เป็นระบบมีองค์ประกอบหลายประการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาในการพัฒนาเยาวชน (youth) คือการพัฒนาคุณภาพทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย (body) จิตใจ (mind)

สติปัญญา (intelligence) คุณธรรม (virtue) ค่านิยม (value) ความคิด (mentality) การประพฤติปฏิบัติที่ดี (honest livelihood) โดยคาดหวังว่าคนที่มีคุณภาพจะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้า แข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้ คนในสังคมมีความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษาของชาติเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ (พระเมธีปริยัติธาดา (บุญพรม จารุปัญโญ) และคณะ, 2564)

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาทุกระดับมีคุณภาพและจะคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐาน กระทรวงศึกษาธิการจึงให้มีการปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีนโยบายปรับปรุงมาตรฐานและตัวชี้วัดให้มีจำนวนน้อยลง กระชับและสะท้อนถึงคุณภาพอย่างแท้จริง เน้นการประเมินตามสภาพจริง ไม่ยุ่งยาก สร้างมาตรฐานระบบการประเมินเพื่อลดภาระการจัดเก็บข้อมูล ลดการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งพัฒนาผู้ประเมินภายในให้มีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือ สามารถให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษาได้มาตรฐาน แนวทางการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาจะเน้นการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพตามบริบทของสถานศึกษา ไม่เพิ่มภาระการจัดทำเอกสารให้สถานศึกษาปรับกระบวนการขั้นตอนในการประเมินที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบนพื้นฐานบริบทของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทุนมนุษย์และเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคนในสถานศึกษาต้องรับรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายคือมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

จากความสำคัญของการประกันคุณภาพที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษา (quality assurance) เป็นการทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติภารกิจหลักอย่างมีระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการควบคุมคุณภาพ (quality control) การตรวจสอบคุณภาพ (quality auditing) และการประเมินคุณภาพ (quality assessment) จนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของดัชนีชี้วัดระบบและกระบวนการผลิต (production process) ผลผลิต (product) และผลลัพธ์ (result) ของการจัดการศึกษาประกอบด้วย และการประกันคุณภาพการศึกษายกขึ้นโดยผ่านสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามปณิธานและภารกิจของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามนโยบายการพัฒนาการอุดมศึกษาของประเทศ ตลอดจนปณิธาน (resolution) และภารกิจ (mission) เฉพาะในการจัดการศึกษาของแต่ละสถาบัน

เหตุผลและความจำเป็นของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา

การบริหารประเทศในสมัยคณะรัฐบาล พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ “มาตรฐานการศึกษา” เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547 เพื่อเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึง

ประสงค์และมาตรฐานที่ต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมิน และการประกันคุณภาพการศึกษา ต่อมาในเดือนสิงหาคม ปี 2549 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ “มาตรฐานการอุดมศึกษา” เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาโดยมีสาระสำคัญที่ครอบคลุมเป้าหมายและหลักการของการจัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทย และคำนึงถึงความหลากหลายของกลุ่มหรือประเภทของสถาบันอุดมศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดทำเกณฑ์มาตรฐานอื่น ๆ เช่น เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา เป็นต้น พร้อมทั้งกำหนดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก (คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน, 2564)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 81 กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ จึงได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา ในหมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 49 ได้กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “สมศ.” มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 117 ตอนที่ 99 ก เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2543 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน 2543 โดยให้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อย หนึ่งครั้งในทุก 5 ปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550, ออนไลน์)

ภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติมี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต, การวิจัย, การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม, และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปัจจุบันมีปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องเร่งดำเนินการปัจจัยดังกล่าว (คู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา, 2557)

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาร่วมกับต้นสังกัดจำเป็นต้องพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้สถาบันได้มีการพัฒนามุ่งสู่วิสัยทัศน์และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยระบบดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พรบ. และเป็นไปตามกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว มาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ
2. เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตั้งแต่ระดับหลักสูตรคณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่าและสถาบันอุดมศึกษา

3. ศึกษาในภาพรวมตามระบบคุณภาพและกลไกที่สถาบันนั้น ๆ กำหนดขึ้น โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบคุณภาพต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามเกณฑ์และได้มาตรฐาน
4. เพื่อให้หลักสูตร คณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่า และสถาบันอุดมศึกษาทราบสถานภาพของตนเองอันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมาย (targets) และเป้าประสงค์ (goals) ที่ตั้งไว้ตามจุดเน้นของตนเอง
5. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนจุดแข็งจุดที่ควรปรับปรุง ตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนา การดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการในแต่ละระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับขีดความสามารถของสถาบัน
6. เพื่อให้ข้อมูลสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ทำให้มั่นใจว่าสถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กำหนด

ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

ผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) ทำให้เกิดการสื่อสารไร้พรมแดน (borderless communication) หรือเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว (disruption) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษาและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้บุคคลต้องมีการเรียนรู้ที่จะปรับตัว (adaptation) ให้ทันกับยุคและสมัย การที่บุคคลจะเรียนรู้และปรับตัวได้ ดีย่อมเนื่องมาจากการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีระบบการศึกษาและการจัดการระบบที่ดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาครู การพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือและการประสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ยุทธวิธีในการทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและผลกระทบที่สำคัญจากการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทำให้ประเทศไทยมีการรับรู้และตื่นตัวในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมต่อประเทศตะวันตก ความคาดหวังของสังคม ความต้องการของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมทางด้านการศึกษา (เดโซ แสงภักดี, 2566, ออนไลน์)

การประกันคุณภาพในบริบทของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีมาตรฐานเป็นแกนนำการสร้างเชื่อมั่น จะเริ่มต้นตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานในระดับเป้าหมายการศึกษาของชาติ โดยการนำข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้เชิงทฤษฎี (theoretical knowledge) และเชิงประจักษ์ (empirical knowledge) ที่ทันสมัยและน่าเชื่อถือเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของประเทศมาใช้ในการกระบวนการ สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสังคมไทยในอนาคตในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติที่เหมาะสมกับกาลสมัยและทันเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก และสามารถนำไปพัฒนาเป็นหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งจะใช้เป็นแนวทางจัดการเรียนการสอนใน

สถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาเกี่ยวข้องกับการดำเนินการที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ (โรงเรียนสภาราชินี, 2566, ออนไลน์)

1. การควบคุมคุณภาพ (quality control) เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นเป้าหมายและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาซึ่งหลักปฏิบัติทั่วไปมาตรฐานจะกำหนดโดยองค์คณะบุคคล ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ (Murgatroyd, Stephen and Morgan, Colin, 1994)

2. การตรวจสอบคุณภาพ (quality audit) เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินการจัดการศึกษาว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่กำหนดขึ้นมากน้อยเพียงไร และมีขั้นตอนการดำเนินการที่จะทำให้เกิดเชื่อได้ว่าหรือไม่ว่าการจัดการศึกษาจะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

3. การประเมินคุณภาพ (quality assessment) เป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือโดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

ส่วน เมอร์กาทรอยด์ และมอร์แกน (Murgatroyd & Morgan 1994) ได้จำแนกลักษณะเด่นของการประกันคุณภาพทางการศึกษาไว้ 5 ประการ คือ (1) มาตรฐานการศึกษากำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก (2) มาตรฐานเขียนในรูปของความคาดหวังที่โรงเรียนจะต้องบรรลุถึง (3) มาตรฐานต้องสามารถประเมินได้โดยใช้เกณฑ์ที่เป็นปรนัย (4) มาตรฐานต้องใช้อย่างเสมอภาค ไม่มีการยกเว้นโดยปราศจากเหตุผลสมควร และ (5) การประกันคุณภาพการศึกษาจะประกอบด้วยการตรวจสอบและทบทวน (Audit and Review) การทดสอบด้วยแบบ ทดสอบมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพการศึกษา

ทั้งนี้การตรวจสอบและประเมินคุณภาพนี้จะกระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีกฎเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน มีการนำผลการประเมินในทุกขั้นตอนมาใช้ในการวางแผน (planning) การออกแบบ (design) และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ดังนั้น การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษา ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น การสร้างความมั่นใจซึ่งเป็นแกนหลักของการประกันคุณภาพประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ การวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นของการออกแบบการกำกับดูแล ตรวจสอบและทบทวนเพื่อการปรับปรุง แก้ไขในทุกขั้นตอนของการผลิตซึ่งต่างจากรูปแบบการประเมินแบบเก่าที่เน้นการตรวจจับเมื่อปัญหาสำคัญในขั้นผลิต ได้เกิดขึ้นแล้ว และการนำองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยอันได้แก่รูปแบบ กรรมวิธี และเทคนิควิธีที่เป็นนวัตกรรมที่มีหลักฐานทางทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือรองรับไปประยุกต์ใช้ในขั้นตอน ต่างๆในกระบวนการผลิต ทั้งนี้เพื่อให้เกิด

ความมั่นใจอย่างมีเหตุผลว่าการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งระบบจะนำไปสู่เป้าหมาย (goal) ที่กำหนดไว้อย่างน่าไว้วางใจและจะมีความผิดพลาดคลาดเคลื่อนในวงจำกัดที่น้อยที่สุด

มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) อธิบายถึงมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า มาตรฐานการศึกษาของชาติ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ของคนไทย เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งยึดเป็นกรอบสำหรับสร้างคนไทย 4.0 ที่แม้แตกต่างตามบริบทของท้องถิ่นและของสถานศึกษา แต่มีจุดหมายรวมคือ “ธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก” สามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติเศรษฐกิจ มิติสังคมและมิติการเมือง และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคนไทย 4.0 จะต้องธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก กล่าวคือเป็นคนดี มีคุณธรรมยึดค่านิยมร่วมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาตนให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน โดยเป็นคุณลักษณะขั้นต่ำ ได้แก่ (Desired Outcomes of Education, DOE Thailand)

1. ผู้เรียนรู้ เป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัล และโลกในอนาคต และมีสมรรถนะที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ด้านต่าง ๆ มีสุนทรียะ รักและประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิตเพื่อสร้างงานสัมมนาอาชีพบนพื้นฐานของความพอเพียงความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม

2. ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 ความฉลาดดิจิทัล ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์ และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับตนเอง และสังคม

3. พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติ บนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียมเสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ โดยผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 3 ด้าน ที่เหมาะสมตามช่วงวัยที่มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและสะสมตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา

จากที่กล่าวสะท้อนถึงคุณลักษณะของการประกันคุณภาพการศึกษาได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีระบบและกลไกในการ ควบคุม ตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพตามดัชนีชี้วัดที่กำหนดเพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนได้มั่นใจว่าสถาบันนั้นๆ สามารถให้ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และการปฏิบัติการหลักอย่างมีระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพจนทำให้เกิดความ

มั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของดัชนีชี้วัดระบบและกระบวนการผลิต ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาซึ่งประกอบด้วยการ ประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก

การประเมินคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย กลุ่ม 4 (กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา)

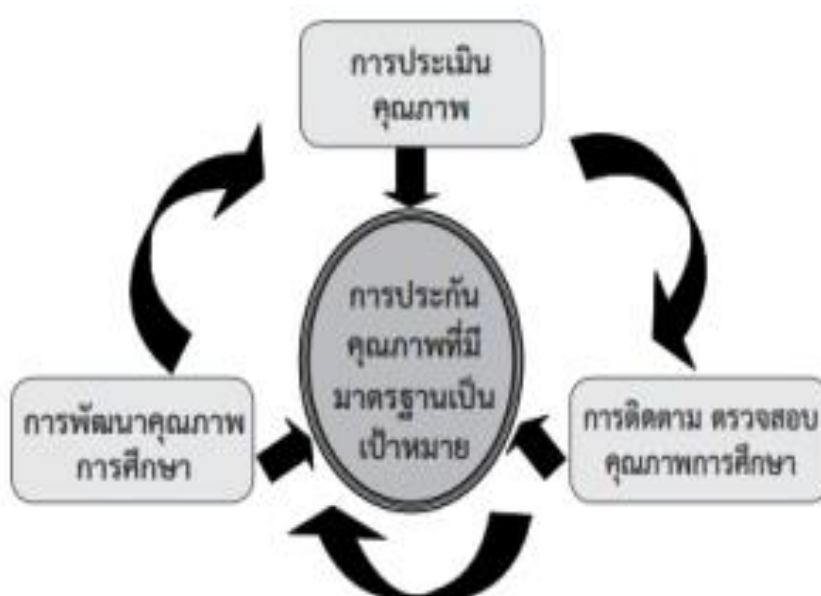
พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2562 หมวด 3 มาตรา 24 กำหนดว่า เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม สนับสนุน ประเมินคุณภาพ กำกับดูแลและจัดสรรงบประมาณให้แก่สถาบันอุดมศึกษา รัฐมนตรีจะประกาศ กำหนดให้จัดสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่มได้ โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ศักยภาพและผลการ ดำเนินการที่ผ่านมาของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละกลุ่ม โดยต้องกำหนดมาตรการส่งเสริม สนับสนุน ประเมิน คุณภาพ กำกับดูแลและจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มดังกล่าวด้วย กฎกระทรวงการจัดกลุ่ม สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 หมวด 1 หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ประกาศ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2564 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาคำนึงถึงศักยภาพและความพร้อมของส่วนงานใน สถาบัน โดยกำหนดให้มีการจัดสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย (1) กลุ่มพัฒนาการวิจัยระดับแนว หน้าของโลก (2) กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (3) กลุ่มพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นหรือ ชุมชนอื่น (4) กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา (5) กลุ่มผลิตและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพและ สาขาจำเพาะ และ (6) กลุ่มอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด (คู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่ม สถาบันอุดมศึกษา, 2564)

พร้อมนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จัดอยู่ในกลุ่มที่ 4 กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วย หลักศาสนา ตามประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง การกำหนดให้ สถาบันอุดมศึกษาสังกัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2566 ข้อ 4 กลุ่มที่ 4 กลุ่มพัฒนาปัญญา และคุณธรรมด้วยหลักศาสนา จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) มีพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่การพัฒนาปัญญาด้วยหลักศาสนาสานกับหลักวิชาการ โดยต้อง (1) มุ่ง พัฒนาบัณฑิตให้เป็นผู้มีสติ ปัญญาและคุณธรรมด้วยการจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานหลักศาสนากับหลัก วิชาการ (2) ให้ความสำคัญกับการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมโดยยึดหลักศาสนา ปรับใช้หลักศาสนาให้เหมาะ กับสังคมที่เปลี่ยนไป และสร้างหลักวิชาการที่สอดคล้องกับศาสนาเป็นทางเลือกคู่กับหลักวิชาการของประเทศ ตะวันตก และ (3) นำหลักธรรมของศาสนาต่าง ๆ มาชี้นำสังคมโดยมุ่งพัฒนาจิตใต้ สติปัญญาและพฤติกรรม ของประชาชนเพื่อให้เกิดสันติสุขและความสามัคคีของคนในชาติ (การจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา, 2564)

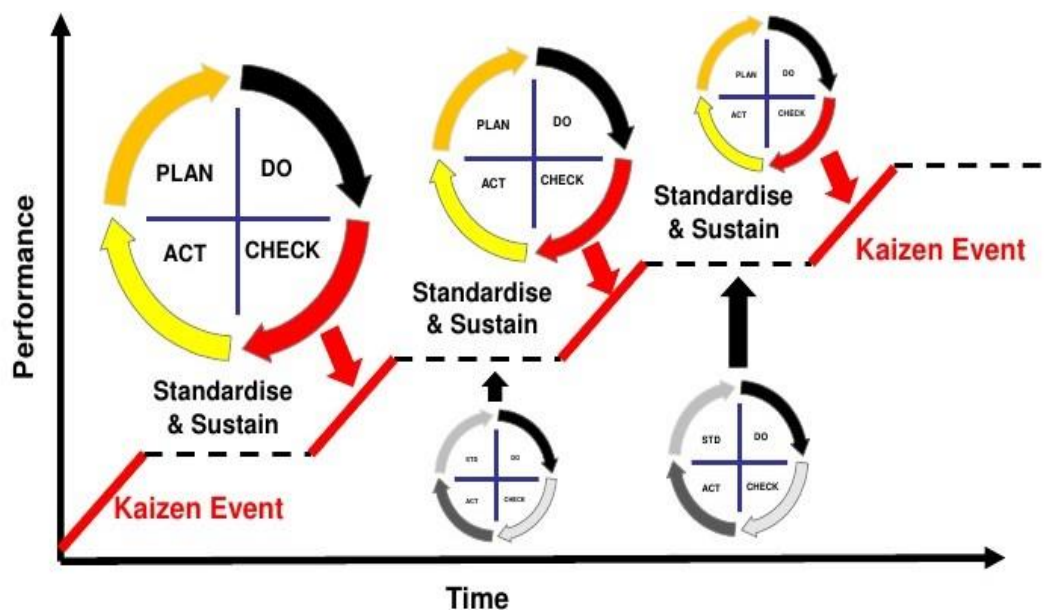
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามวงจร PDCA (Deming's Cycle)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและ

ประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุตามกรอบ เป้าประสงค์ที่กำหนดบนพื้นฐานของบริบทแห่งกระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพที่มีมาตรฐานเป็น เป้าหมาย ใน 3 ส่วน (domain) คือ การประเมินคุณภาพ การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามวงจร PDCA ของวิลเลียม เอ็ดเวิร์ดส์ เดมมิง (plan-do-check-act) ดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน-ภายนอก
ที่มาภาพ : <https://www.google.com/search?q.>



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามวงจร PDCA

ที่มาภาพ: <https://www.nairienroo.com>

กระบวนการคุณภาพพื้นฐานที่ต้องการสร้างให้บัณฑิตทุกคนที่จบการศึกษาจากทุกสถาบันได้นำมาใช้ คือกระบวนการ PDCA (plan-do-check-act) ของวิลเลียม เอ็ดเวิร์ด เดมมิง (Deming's cycle) ดังนี้ (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2558, ออนไลน์)

1. Plan (การวางแผน) หมายถึง ทักษะในการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์และสังเคราะห์หาวิธีการและกระบวนการให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ โดยจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้กำกับไว้ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการประเมินผลดำเนินการ

2. Do (การดำเนินงาน) หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติตามแผน ตามขั้นตอนและตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จะต้องมีการปรับแผนในระหว่างดำเนินการโดยมีคำอธิบายและเหตุผลประกอบ

3. Check (การประเมินผล) หมายถึง ทักษะในการรวบรวมข้อมูลของผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับประเด็นตัวบ่งชี้ที่สร้างไว้ เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับเป้าหมายของแผนในขั้นตอนที่ 1 ในการประเมินนี้ จะต้องพิจารณาในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของผลงานด้วย

4. Act (การปรับปรุง) หมายถึง ทักษะที่ต้องการให้นำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินงานในครั้งต่อไปให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เช่น สร้างความพึงพอใจให้มากขึ้น ผลงานได้รับรางวัลคุณภาพ มีการประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย มีปริมาณงานมากขึ้น สร้างความคุ้มค่า หรือสร้างคุณค่าของผลงานให้สูงขึ้น

ดังนั้นวงจรคุณภาพ (Deming's cycle) นี้จะต้องหมุนอยู่ตลอดเวลา เป็นวงจรที่ต่อเนื่องของกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อมุ่งสู่นาตโดยต้องมีการถ่ายทอดทักษะจากนักศึกษารุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งจะทำให้แก่นักศึกษารุ่นใหม่ ๆ ไม่ต้องเสียโอกาสและเสียเวลาในการเรียนรู้ฝึกทักษะเดิมที่ผ่านมา แต่สามารถทำงานต่อยอดจากทักษะในอดีตและพัฒนาเป็นทักษะใหม่ที่ดีกว่าเดิม

เกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา (2549-2565)

1. เกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2549

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2549 ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา จำนวน 3 ด้าน (มีตัวบ่งชี้รวม 12 ตัวบ่งชี้) ดังนี้ (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2560)

1) มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต บัณฑิตระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมืองและพลโลก (มี 3 ตัวบ่งชี้)

2) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา มีการบริหารจัดการการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และพันธกิจของการอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพ ก. มาตรฐานด้านธรรมาภิบาลของการบริหารการอุดมศึกษา (มี 3 ตัวบ่งชี้) และ ข. มาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษา (มี 4 ตัวบ่งชี้)

3) มาตรฐานด้านมาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ การแสวงหา การสร้างและจัดการความรู้ตามแนวทาง/หลักการอันนำไปสู่สังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ (มี 2 ตัวบ่งชี้)

2. เกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2554

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ได้กำหนดมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 2 ด้าน ดังนี้ (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2560)

1) มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ ด้านกายภาพ, ด้านวิชาการ, ด้านการเงิน, และด้านการบริหารจัดการ

2) มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต, ด้านการวิจัย, ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน, และด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

3. เกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา ระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 ได้กำหนดมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้ (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2560)

1) การประกันคุณภาพของหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรกำหนดระบบการประกันคุณภาพของหลักสูตร โดยมีองค์ประกอบในการประกันคุณภาพอย่างน้อย 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน

, องค์ประกอบที่ 2 บัณฑิต, องค์ประกอบที่ 3 นักศึกษา, องค์ประกอบที่ 4 อาจารย์, องค์ประกอบที่ 5 หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน, และองค์ประกอบที่ 6 สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

2) การพัฒนาหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยโดยมีการประเมินและรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตรทุกปีการศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยตามรอบระยะเวลาของหลักสูตรหรือทศรอบ ๕ ปี

3) ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวได้ หรือมีความจำเป็นต้องปฏิบัตินอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่จะพิจารณา และให้ถือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้นเป็นที่สุด

3. เกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ได้กำหนดมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้ (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2560)

1) การประกันคุณภาพของหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรกำหนดระบบการประกันคุณภาพของหลักสูตร โดยมีองค์ประกอบในการประกันคุณภาพอย่างน้อย 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน, องค์ประกอบที่ 2 บัณฑิต, องค์ประกอบที่ 3 นักศึกษา, องค์ประกอบที่ 4 อาจารย์, องค์ประกอบที่ 5 หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน, และองค์ประกอบที่ 6 สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

2) การพัฒนาหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยโดยมีการประเมินและรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตรทุกปีการศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยตามรอบระยะเวลาของหลักสูตร หรือทศรอบ 5 ปี

3) ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวได้ หรือมีความจำเป็นต้องปฏิบัตินอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่จะพิจารณา และให้ถือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้นเป็นที่สุด

4. เกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา ระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 ได้กำหนดมาตรฐาน ดังนี้ (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2565)

1) การประกันคุณภาพของหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรกำหนดระบบการประกันคุณภาพของหลักสูตรตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

2) การพัฒนาหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยโดยมีการประเมินและรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตรทุกปีการศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยตามรอบระยะเวลาของหลักสูตร หรือทศรอบ 5 ปี

3) ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวได้ หรือมีความจำเป็นต้องปฏิบัตินอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของกรรมการ และให้ถือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการนั้นเป็นที่สุด

บทวิเคราะห์การประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย กลุ่ม 4

การจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปตาม มาตรา 24 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 กำหนดให้มีการจัดสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่มได้ โดยคำนึงถึงจุดหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ศักยภาพและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละกลุ่ม โดยต้องกำหนดมาตรฐานการส่งเสริม สนับสนุน ประเมินคุณภาพ กำกับดูแล และจัดสรรงบประมาณกับการจัดกลุ่มดังกล่าว เป็นไปตามที่กำหนดในกระทรวงการอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 หมวด 1 หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ประกาศเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2564 มีจำนวน 6 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (2) กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (3) กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น (4) กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา (5) กลุ่มผลิตและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพและสาขาวิชาเฉพาะ และ (6) กลุ่มอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เมื่อมีการจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาใหม่ จึงมีความจำเป็นต้องเกณฑ์การประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย กลุ่ม 4 กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา (moral and intellectual cultivation) ซึ่งได้มีผู้เชี่ยวชาญทางหลักศาสนาและปัญญาที่มีประสบการณ์การบริการสถาบันอุดมศึกษา ทั้งศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลาม ได้ร่วมวิพากษ์แนวคิดและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 4 ตัว คือ (1) บัณฑิตมีคุณลักษณะทางสติปัญญาและคุณธรรม (2) บุคลากรที่มีบทบาทหรือผลงานที่ได้รับการอ้างอิง (3) ผลงาน งานวิจัยและ/หรือนวัตกรรมทางปัญญาและคุณธรรม และ (4) ผลงานทางวิชาการที่เกิดจากความร่วมมือกับเครือข่าย และตัวชี้วัดศักยภาพองค์กร 4 ตัว คือ (1) สัดส่วนของหน่วยกิตที่มุ่งเน้นการศึกษาหลักศาสนาหรือนำหลักศาสนามาบูรณาการหลักวิชาการ (2) ความเชี่ยวชาญของบุคลากรด้านศาสนาหรือการพัฒนาคุณธรรม (3) งบประมาณ/ทรัพยากรการวิจัยเพื่อการพัฒนาปัญญาและคุณธรรม และ (4) ความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน ส่วนระบบการประกันคุณภาพการศึกษาได้เปิดกว้างให้สถาบัน (มหาวิทยาลัย) เป็นผู้ออกแบบและมีความเป็นอิสระเพิ่มมากขึ้น เช่น ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน-ภายนอกทุกปีการศึกษา หรือการเข้าสู่ระบบ Quacquarelli Symonds (QS), U-Multirank, Times Higher Education (THE), EdPEx, AUN QA เป็นต้น โดยที่ยังคงมีองค์ประกอบในการประกันคุณภาพอย่างน้อย 6 องค์ประกอบ

ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 พบว่า การประกันคุณภาพอย่างน้อย 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน มี 1 ตัวบ่งชี้, องค์ประกอบที่ 2 บัณฑิต มี 2 ตัวบ่งชี้, องค์ประกอบที่ 3 นักศึกษา มี 3 ตัวบ่งชี้, องค์ประกอบที่ 4 อาจารย์ มี 3 ตัวบ่งชี้, องค์ประกอบที่ 5 หลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน มี 4 ตัวบ่งชี้, และองค์ประกอบที่ 6 สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มี 1 ตัวบ่งชี้ ส่วนแนวทางการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 พบว่า การประกันคุณภาพอย่างน้อย 6 องค์ประกอบตามเดิม

และได้ปรับเปลี่ยนตามแนวคิดการปฏิรูประบบอุดมศึกษา ที่เรียกว่า “4 R” (re-orientation, re-profiling, re-structure, re-organization) โดยการปรับปรุงเป้าหมายมหาวิทยาลัย กลุ่ม 3 จำนวน 3 เป้าหมาย คือ (1) มุ่งพัฒนาบัณฑิตให้เป็นผู้มีปัญญาและคุณธรรมด้วยการจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานหลักศาสนากับหลักวิชาการ (2) ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมโดยยึดหลักศาสนา ปรับใช้หลักศาสนาให้เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนไปและสร้างหลักวิชาการที่สอดคล้องกับหลักศาสนาเป็นทางเลือกคู่กับหลักวิชาการของประเทศตะวันตก และ (3) นำหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาต่าง ๆ มาชี้นำสังคมโดยมุ่งพัฒนาจิตใจ สติปัญญาและพฤติกรรมของสมาคมเพื่อให้เกิดสันติสุขและความสามัคคีของคนในชาติ พร้อมทั้งการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ระบบการศึกษาไทยผ่านเลนส์ (LENS) ดังภาพ Paradigm Shift L-E-N-S ต่อไปนี้



ภาพที่ 3 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ระบบอุดมศึกษาไทยผ่านเลนส์

ที่มาภาพ: <https://www.nxpo.or.th/th/11858/>

สรุป

เมื่อมีการจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาใหม่และมีการประกาศใช้กฎกระทรวง เรื่อง มาตรฐานหลักสูตร การศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 จึงมีความจำเป็นต้องเกณฑ์การประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา ของมหาวิทยาลัย กลุ่ม 4 กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา (moral and intellectual cultivation) ซึ่งประกอบด้วยประเด็นที่ 1 การพิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถาบัน (performance indicators) จำนวน 4 ตัวชี้วัด คือ (1) บัณฑิตมีคุณลักษณะทางสติปัญญาและคุณธรรม (2) บุคลากรที่มี บทบาทหรือผลงานที่ได้รับการอ้างอิง (3) ผลงานงานวิจัยและ/หรือนวัตกรรมที่พัฒนาปัญญาและคุณธรรม และ (4) ผลงานทางวิชาการที่เกิดจากความร่วมมือกับเครือข่าย และประเด็นที่ 2 การพิจารณาจากตัวชี้วัดศักยภาพ

องค์กร (Potential indicators) จำนวน 4 ตัวชี้วัด คือ (1) สัดส่วนของหน่วยกิตที่มุ่งเน้นการศึกษาหลักศาสนา หรือนำหลักศาสนามาบูรณาการหลักวิชาการ (2) ความเชี่ยวชาญของบุคลากรด้านศาสนาหรือการพัฒนา คุณธรรม (3) งบประมาณ/ทรัพยากรวิจัยเพื่อการพัฒนาปัญญาและคุณธรรม และ (4) ความเข้มแข็งของ เครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน ดังนั้นจะพบว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มี ตัวชี้วัดการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้ (1) การประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร จาก เดิม 14 ตัวชี้วัด ปรับเป็น 18 ตัวชี้วัด (2) การประกันคุณภาพการศึกษา ระดับสถาบัน จากเดิม 10 ตัวชี้วัด ปรับเป็น 21 ตัวชี้วัด และ (3) การประกันคุณภาพการศึกษา ระดับสถาบัน จากเดิม 11 ตัวชี้วัด ปรับเป็น 22 ตัวชี้วัด ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำต้องมีแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 บนพันธกิจของมหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนาผ่านบริบทแห่ง วิธีการพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) Re-Orientation คือ การกำหนดทิศทางการประกันคุณภาพการศึกษา ปรับทิศทาง บทบาท ความ รับผิดชอบ สถานะ เป้าหมาย รวมทั้งความชอบธรรมในการดำรงอยู่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อรองรับบริบทของโลกและของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป

2) Re-Profiling คือ การปรับยุทธศาสตร์ของการประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินตนเอง การ พัฒนาตนเองตามยุทธศาสตร์เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถนำเองจุดเด่นและศักยภาพความเข้มแข็งใน 4 พันธ กิจหลักมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ ทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต

3) Re-Structure คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตกำลังคน การวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม โครงสร้างบุคลากรและการบริหารงานบุคคล โครงสร้างต้นทุน รายได้ ค่าใช้จ่ายในระบบอุดมศึกษา โครงสร้าง การทำงานร่วมกันของภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชนกับสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตอบสนองภาคผู้ผลิตในฐานะผู้ใช้ผลผลิตที่เกิดจากสถาบันอุดมศึกษาเพื่อบูรณาการให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่าง หน่วยงานอย่างมีเอกภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งในเชิงนโยบายและคุณภาพ อุดมศึกษา

4) Re-Organization คือ การจัดองค์กรเพื่อการบริหารระบบอุดมศึกษาใหม่ โดยเฉพาะองค์กร ภาครัฐที่มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล กำหนดนโยบาย มาตรฐาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ การประเมินผลอุดมศึกษา การสร้างความเป็นอิสระในการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้ขับเคลื่อน ศักยภาพอุดมศึกษาใหม่ เป็นกลไกส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มขีดความสามารถและศักยภาพ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

5) การสร้างความเข้าใจหลักการของการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ จุดเน้นเชิงกลยุทธ์ เป้าหมายกลุ่ม สถาบัน ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดศักยภาพองค์กร รวมทั้งการใช้ผลการประเมินในการพัฒนา ศักยภาพของสถาบัน สร้างองค์ความรู้แห่งอนาคต สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและการเพิ่มศักยภาพ ของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการด้านการพลิกโณมมหาวิทยาลัย.(2564). **คู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา**.กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม.
- เดโช แสนภักดี. (2566). **ความสำคัญของประกันคุณภาพการศึกษา**. วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ขอนแก่น,สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2566 จาก: <https://sites.google.com/a/cas.ac.th/itsci/phaenkar-prakan-khunphaph/khwam-sakhay-khxng-kar-prakan-khunphaph-kar-suksa>.
- ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง.(2564).**กฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564**.ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 138.
- ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.(2566). **การกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาสังกัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2566**.กรุงเทพฯ:กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา.(2565).**เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565**.ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 139.
- พระเมธีปริยัติธาดา (บุญพรหม จารุปัญโญ) และคณะ. (2564). **การประกันคุณภาพการศึกษา.วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์**. 8(1), 375-389.
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2558). **งานประกันคุณภาพการศึกษา**. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2566,จาก: <https://qa.wu.ac.th/processPDCA.php>.
- ราชกิจจานุเบกษา.(2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา**.ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116
- ราชกิจจานุเบกษา.(2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เรื่อง การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136
- โรงเรียนสภาราชินี. (2566). **การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา**. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2566,จ า ก : <https://sites.google.com/site/fayprakankhunphaphspharachini/1/-prawati-khwam-pen-ma>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2561). **ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-ขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษา-ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561**.ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2550). **ความเป็นมาของ สมศ.**สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2566,จาก: <https://www.onesqa.or.th/th/profile/874/>.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **มาตรฐานการศึกษา พ.ศ. 2561.**

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2560). **เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558.**

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

Murgatroyd, Stephen & Morgan, Colin. (1994). **Quality management and the school.**

Buckingham: Open University Press.

องค์กรปกครองท้องถิ่นไทยกับการบริหารจัดการบริการสาธารณะ
Thai Local Government Organizations and Public Service Management

ภานุวัฒน์ เด็กหลี

สุรัชย์ มูลสาร

อดิศักดิ์ พรหมเมศ

ภาสกร ดอกจันทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Bhanuwat Dekhlee

Surachai Mulsan

Adisak Phommet

Passakorn Dokchan

Phibunsongkhram Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: surachai@uservices-thailand.com

วันที่รับบทความ: 10 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 17 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2566

Received: April 10, 2023; Revised: April 17, 2023; Accepted: April 18, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์กรปกครองท้องถิ่นไทยกับการบริหารจัดการบริการสาธารณะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาย่างยั่งยืน การจัดการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกิจการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเฉพาะท้องถิ่น และทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการได้รับบริการสูงสุด โดยใช้แนวทางการให้บริการอย่างเสมอภาค ตรงเวลา เพียงพอ ต่อเนื่อง และก้าวหน้า รูปแบบและประเภทของบริการสาธารณะที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปเป็นต้นแบบหรือแนวทางในการจัดการบริการสาธารณะแต่ละประเภทที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละท้องถิ่นได้ เช่น การจัดการบริการประเภทสาธารณสุขและการศึกษา การคมนาคมและขนส่ง เพื่อยกระดับบริการสาธารณะของท้องถิ่นในอนาคตได้อีกมาก

คำสำคัญ : องค์กรปกครองท้องถิ่นไทย, การบริหารจัดการบริการสาธารณะ

Abstract

This article aims to study Thai local government organizations and public service management. Local government organizations have duties and powers to supervise and provide public services and public activities for the benefit of local people in accordance with sustainable development principles. Public service provision of local government organizations is an activity that local government organizations provide to meet the needs of people in specific localities. And make the people satisfied in receiving the highest service. By using the guidelines for providing services that are equal, punctual, adequate, continuous and progressive. Forms and types of public services that can be a good model for local government organizations to be used as models or guidelines for the provision of each type of public service that is consistent with the context of each locality such as such as the provision of public health, education services, and transportation to greatly enhance local public services in the future.

Keywords: Thai Local Government Organizations; Public Service Management

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พุทธศักราช 2558 ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น ระบุไว้มาตรา 248 ภายใต้บังคับมาตรา 1 ให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ตามวิธีการและรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารการจัดการให้บริการสาธารณะ การส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง ซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์เป็นส่วนรวม โดยคำนึงถึง ความเหมาะสม และ มาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสรุปได้ว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

การจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือกิจการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเฉพาะท้องถิ่น และทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการได้รับบริการสูงสุด อีกทั้งคุณภาพของการจัดบริการสาธารณะที่ดีตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนส่วนรวม เพราะการจัดทำบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์โดยแท้จริงต้อง

รับทราบความต้องการบริการสาธารณะของประชาชนเสียก่อน โดยให้ประชาชนในชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรเป็นสิ่งที่ประชาชนต้องท้องถิ่นอย่างแท้จริง (สมาน รังสิโยภักดิ์, 2554) ดังนั้นการจัดบริการสาธารณะเป็นภารกิจใหญ่ที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ควรจัดบริการสาธารณะให้ได้อย่างครอบคลุมความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและมีคุณภาพที่ดี ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และ 2550 พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับอำนาจหน้าที่และขยายขอบเขตประเภทและรูปแบบบริการสาธารณะที่ท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ ดังนั้นบทความนี้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยกับการบริหารจัดการบริการสาธารณะ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลไกการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

ปรัชญา แนวคิด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยที่ "กฎหมายการปกครองท้องถิ่น" แสดงให้เห็นจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ ต้องการให้การจัดทำบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ จัดทำบริการสาธารณะให้ทั่วถึง และตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตามความจำเป็นในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้ จะสำเร็จลงได้ก็ด้วยวิธีการให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการด้วย และต้องการให้การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันสอนการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตย โดยผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้งของราษฎรในท้องถิ่นนั้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รากฐานระบบประชาธิปไตย จากเจตนารมณ์ของกฎหมายการปกครองท้องถิ่นไทยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย หรือกล่าวในอีกนัยหนึ่ง ก็คือ "ราชการส่วนท้องถิ่น" จึงถูกจัดตั้งขึ้นบนพื้นฐานของแนวความคิดในการพัฒนาระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่ต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น จึงถือได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และเป็นกลไกการปกครองที่จะ "บำบัดทุกข์ บำรุงสุข" ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมาจากราษฎร ดำเนินกิจการเพื่อประชาชนและโดยการกำกับดูแลของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกลไกของการมีส่วนร่วมในเชิงปกครอง หรือในเชิงโครงสร้างของชุมชนท้องถิ่น

อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้มแข็งได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับประชาชนได้อย่างยั่งยืน ประชาชนในท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการดำเนินงานในลักษณะ "ประชาสังคม" กล่าวคือ มีการรวมตัวของชุมชน เป็นองค์กรหรือชมรม หรือกลุ่มต่างๆ อย่างหลากหลาย ตามความต้องการของชุมชนเพื่อให้ทุกส่วนของชุมชนได้มีส่วนร่วม ทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การ

ดำเนินการ และติดตามกำกับ การ โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นจะเป็นองค์ภาคีหนึ่งที่สำคัญ และมีบทบาทร่วมกับองค์กรต่างๆ ของชุมชนนั้นในการดำเนินการพัฒนา (โกวิทย์ พวงงาม, 2550 : 6-12)

ความหมายการบริการสาธารณะ

ชาญชัย แสวงศักดิ์ (2558 : 19) ได้กล่าวถึง การบริการสาธารณะ (Public Services) ว่าเป็นการตอบสนองความต้องการของสังคมและปัจเจกชนที่เป็นสมาชิกของสังคมในอันที่จะได้รับบริการจากรัฐ ในเรื่องที่เอกชนหรือวิสาหกิจเอกชนไม่อาจตอบสนองได้ ไม่ว่าจะเป็นการจัดให้มีบริการสาธารณะในด้านให้ความคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคต่าง ๆ ขณะที่มานิตย์ จุมปา (2556 : 23) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่ฝ่ายปกครองกระทำเพื่อประโยชน์สาธารณะอันเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น การคมนาคมขนส่ง การศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น ขณะที่นันทวัฒน์ บรรณานันท์ (2555 : 16) กล่าวว่า เป็นการระบุถึงกิจกรรมที่ดำเนินการจัดทำโดยฝ่ายปกครองทั้งหลาย อันได้แก่ บรรดานิติบุคคลในกฎหมายมหาชน คือ รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรมหาชน หรือวิสาหกิจมหาชนทั้งหลาย หรืออาจเป็นกิจการที่ดำเนินการจัดทำโดยเอกชน แต่จะต้องเป็นกิจการที่ฝ่ายปกครองมอบให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการจัดทำแทนและฝ่ายปกครองยังคงมีความสัมพันธ์กับกิจการนั้นอยู่อีก ยังคงต้องเป็นผู้ควบคุมการดำเนินกิจกรรมของเอกชนให้อยู่ในสภาพเดียวกันที่ฝ่ายปกครองเป็นผู้จัดทำ และสอดคล้องกับศรินทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์ (2564) ที่ว่าการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนองความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวมการเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกโดยคำนึงถึงลักษณะที่ตั้ง การเดินทาง ความสะดวกสบายและสิ่งอำนวยความสะดวกของ แหล่งบริการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยุติธรรม ทุกคนได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน ต้องเป็นกิจการที่รัฐจัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน บริการสาธารณะจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อสาธารณะประโยชน์และเป็นกิจกรรมหรือบริการที่จัดให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมและตรงตามความต้องการของประชาชน

ดังนั้นการบริการสาธารณะจึงเป็นการบริการหรือกิจกรรมที่รัฐจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวม อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนและสร้างการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาประเทศชาติในภาพรวม

หลักการให้บริการสาธารณะ

วุฒิสาร ตันไชย (2559 : 14-15) กล่าวว่า เป้าหมายสำคัญของการบริการสาธารณะคือ การสร้างความพึงพอใจในบริการแก่ประชาชน โดยมีหลักหรือแนวทางดังนี้

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีพื้นฐานที่ว่าทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้นประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่มุม

ของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการ ประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

2. การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely Service) หมายถึง ในการบริการจะต้องมองว่าการ ให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิภาพถ้าไม่มีการให้บริการที่ตรงเวลา ซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะจะต้องมีลักษณะ จำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม มิฉะนั้นแล้วความเสมอภาคหรือการตรงเวลาจะไม่มี ความหมาย ถ้ามีจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้มารับบริการ

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลัก ไม่ใช่ความพึงพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน อีกนัยหนึ่ง คือ การเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

การบริการสาธารณะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะ (หรือที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อสนองความต้องการของประชาชนโดยรวม) ที่ดำเนินการจัดทำขึ้น โดยบุคคลในกฎหมายมหาชน หรือโดยเอกชน ซึ่งฝ่ายปกครองต้องใช้อำนาจกำกับดูแลบางประการและอยู่ภายใต้ระบบพิเศษ หลักเกณฑ์พื้นฐานของบริการสาธารณะประกอบไปด้วย เป็นกิจการที่ต้องมีความต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความต้องการของประชาชน เป็นกิจการที่ให้แก่นักทั่วไปโดยเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งอำนาจ บุนยัตนโมตรี. (2559 : 11-14) ได้เสนอหลักการให้บริการแบบครบวงจรหรือการพัฒนาให้บริการในเชิงรุก เรียกว่าหลัก Package Service ซึ่งมีเป้าหมายดังนี้ การมุ่งประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการทั้งผู้ที่มาติดต่อขอรับบริการ และผู้ที่อยู่ในข่ายที่ควรจะได้รับบริการเป็นสำคัญโดยผู้ให้บริการต้องตระหนักว่าการให้บริการเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั่วถึงอยู่ภายใต้ข้อกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติและการได้รับสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการ รวมถึงผู้ให้บริการจะต้องมองผู้มารับบริการว่ามีฐานะศักดิ์ศรีที่เท่าเทียมตน ความรวดเร็วในการให้บริการ โดยการพัฒนาข้าราชการให้มีทัศนคติ มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความชำนาญงาน มีความกระตือรือร้น การกระจายอำนาจ หรือการมอบหมาย อำนาจให้มากขึ้นและการนำพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะทำให้บริการได้รวดเร็วขึ้น การให้บริการจะต้องเสร็จสมบูรณ์ โดยความสำเร็จสมบูรณ์ของการให้บริการ หมายถึง การเสร็จสมบูรณ์ตามสิทธิประโยชน์ที่ผู้รับบริการพึงจะได้รับ ซึ่งลักษณะที่ดีของการให้บริการที่เสร็จสมบูรณ์ก็คือ การบริการที่แล้วเสร็จในการติดต่อเพียงครั้งเดียวหรือไม่เกิน 2 ครั้ง ความกระตือรือร้นในการให้บริการ การให้บริการด้วยความถูกต้องและสามารถตรวจสอบได้ การให้บริการด้วยความ

สุภาพอ่อนโยน โดยเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการจะต้องปฏิบัติต่อประชาชนผู้ มาติดต่อขอรับบริการด้วยความอ่อน น้อม ซึ่งจะทำให้ผู้มารับบริการมีทัศนคติที่ดีต่อข้าราชการและการติดต่อกับทางราชการ การให้บริการด้วย ความเสมอภาค ซึ่งข้าราชการมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชน จะต้องให้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทุกคน

หลักเกณฑ์ในการจัดทำบริการสาธารณะ ตามแนวคิดของ Louis Rolland มี ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (อานวย บุญรัตนโมตรี, 2559 :28) คือ หลักว่าด้วยความเสมอภาค หลักว่าด้วยความต่อเนื่อง และ หลักว่าด้วยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1) หลักว่าด้วยความเสมอภาค บริการสาธารณะเป็นกิจกรรมที่รัฐจัดทำขึ้น เพื่อประโยชน์ของ ประชาชนโดยส่วนรวมมิใช่ เพื่อประโยชน์ของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ ดังนั้นประชาชนทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับการ ปฏิบัติหรือ ได้รับผลประโยชน์จากบริการสาธารณะอย่างเสมอภาคกัน หลักความเสมอภาคกันที่มีต่อบริการ สาธารณะ มีที่มาจากหลักความเสมอภาคกันในสิทธิซึ่งบัญญัติไว้ในคำประกาศสิทธิมนุษยชน และ พลเมืองค.ศ. 1789 ของฝรั่งเศส ในมาตราที่ 1 ที่ว่า “มนุษย์ทุกคนเกิดมาและดำรงอยู่อย่างมีอิสระ และเสมอภาคกันในสิทธิ การแบ่งแยกทางสังคมจะกระทำใดๆก็แต่เพื่อประโยชน์ร่วมกัน” หลักว่าด้วยความเสมอภาคที่มีต่อบริการ สาธารณะนี้ เป็นการรองรับขึ้นพื้นฐานของสิทธิที่จะเสมอภาค กันทางกฎหมาย อันหมายถึงความเสมอภาคใน ส่วนที่เกี่ยวกับการเข้าไปใช้บริการสาธารณะ และการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

2) หลักว่าด้วยความต่อเนื่องบริการสาธารณะ เป็นกิจการที่จำเป็นสำหรับประชาชน หากเกิดการ หยุดชะงักไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ประชาชนผู้ใช้บริการสาธารณะย่อมได้รับความเดือดร้อน หรือเสียหายได้ ดังนั้นบริการสาธารณะจึงต้องมีความต่อเนื่องในการจัดทำหลักการสำคัญของหลักว่าด้วยความต่อเนื่องของ บริการสาธารณะ คือนิติบุคคลผู้มีหน้าที่จัดทำบริการสาธารณะจะต้องดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะอย่าง สม่าเสมอและต่อเนื่องตลอดเวลา หากมีกรณีเกิดการหยุดชะงักจะต้องมีการรับผิดชอบ ในกรณีเกิดการ หยุดชะงักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรมหาชนอิสระ องค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลจะต้องเข้า ดำเนินการแทนเพื่อเป็นหลักประกันการต่อเนื่องของบริการสาธารณะ หรือเกิดเหตุที่ไม่สามารถคาดหมาย ล่วงหน้าได้กับเอกชนที่เป็นคู่สัญญาในการจัดทำบริการสาธารณะ ฝ่ายปกครองจะต้องเข้าไปรับภาระบางส่วน เพื่อไม่ให้บริการสาธารณะต้องหยุดชะงักลง ส่วนสิทธิในการนัดหยุดงานจะต้องมีการกำหนดมาตรการ “การ ให้บริการขั้นต่ำ” รองรับเอาไว้ว่าจะไม่สามารถหยุดทั้งหมดได้ อย่างน้อยจะต้องมีบริการดังกล่าวอยู่บ้างใน บางส่วนจะหยุดบริการสาธารณะทั้งหมดไม่ได้ เช่น บริการสาธารณะเกี่ยวกับโรงพยาบาล ตำรวจ ยุติธรรม การ คมนาคมทางอากาศ หรือวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น

3) หลักว่าด้วยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง บริการสาธารณะที่ดีจะต้องสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ได้ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ให้ทันกับความต้องการของผู้ใช้บริการสาธารณะที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะสามารถแก้ไขกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขเพื่อให้บริการ

สาธารณะดำเนินต่อไปอย่างได้ผลดีที่สุด โดยผู้ใช้บริการสาธารณะไม่มีสิทธิคัดค้านการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แต่มีสิทธิเรียกร้องให้บริการสาธารณะดำเนินไปอย่างปกติตามเดิม หลังจากมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง

การจัดบริการสาธารณะโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 284 กำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจเพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะและการจัดสรรสัดส่วนภาษี และอากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนฝ่ายละเท่ากันเพื่อทำหน้าที่เป็นเหตุให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ขึ้น และมีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ตามความใน มาตรา 2 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สาระสำคัญของกฎหมาย ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2540 ; ราชกิจจานุเบกษา, 2542 ; สถาบันพระปกเกล้า, 2547)

กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 12 คน กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ในวาระเริ่มแรกให้นายกรัฐมนตรีจัดให้มีการเลือกผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการการกระจายอำนาจ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการจัดระบบการบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ปรับปรุงสัดส่วนภาษี และอากรและรายได้ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอน การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งทำข้อเสนอแนะ เสนอความเห็น และรายงานการดำเนินการตามแผนกระจายอำนาจ

กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะกฎหมายกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรุงเทพมหานครอำนาจและหน้าที่ในการจัดทำระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน ทั้งนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจร่วมมือกันดำเนินการหรืออาจร้องขอให้รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะแทนได้ รวมทั้งอาจมอบให้เอกชนดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะแทนได้

กฎหมายกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และ กรุงเทพมหานคร อาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้ต่าง ๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ค่าปรับในกิจการที่อยู่ในเขตอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นต้น นอกจากนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีรายรับจากทรัพย์สินจากสาธารณูปโภค จากการพาณิชย์และการทำกิจการ ค่าบริการ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เป็นต้น ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข อัตราการจัดสรร การนำส่งรายได้และการได้รับเงินรายได้สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในราชกิจจานุเบกษา

ในการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้ดำเนินการที่จำเป็นและต้องทบทวนการดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจทุก 5 ปี ภายใต้สาระสำคัญ คือ กำหนดให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ให้เสร็จสิ้น ภายใน 4 ปี กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะภายในระยะเวลา 10 ปี กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ให้รัฐทำหน้าที่ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ กำหนดการจัดสรรภาษีและอากรเงินอุดหนุน และรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 เป็นต้นไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 15 ของรายได้รัฐบาล กำหนดให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการจัดทำและเผยแพร่มาตรฐานการบริการ สาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและรักษา ความสงบเรียบร้อย และด้านการลงทุนทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและศิลปวัฒนธรรม รวม 48 มาตรฐาน เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดบริการสาธารณะตามภารกิจหน้าที่และภารกิจที่ท้องถิ่นได้รับถ่ายโอนจากรัฐ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้บริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นผู้ทำหน้าที่ในการให้ความเห็นทางกฎหมายแก่หน่วยงานของรัฐและมีบทบาทที่สำคัญในการชี้ถึงรูปแบบและประเภทบริการสาธารณะรูปแบบใดที่้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาก็ได้มีความเห็นที่สำคัญต่อการกำหนดทิศทางการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยทั้งประเทศเป็นอย่างมาก การบริการสาธารณะที่อยู่ในอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นกิจการที่เกี่ยวกับท้องถิ่นโดยเฉพาะและเป็นไปเพื่อสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น โดยมีลักษณะ ดังนี้ คือ จัดให้น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล บำบัดน้ำเสีย บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วางผังเมือง เป็นต้น (วุฒิสสาร ตันไชยม, 2564 : 3)

ในการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 รูปแบบด้วยกัน ดังนี้ อำนวนย บุญรัตน์มตรี. (2559 : 28)

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบริการสาธารณะเอง โดยเก็บค่าบริการหรือไม่ก็ได้ รายได้จากส่วนนี้อาจจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ก็ตาม แต่มีข้อดีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายด้านราคา คุณภาพการให้บริการได้เอง และจัดสรรบริการไปยังกลุ่มเป้าหมายได้แต่มีจุดอ่อนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับภาระด้านงบประมาณเอง ทั้งหมด

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบริการสาธารณะโดยการจ้าง (Contracting) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจเลือกใช้วิธีการจ้างองค์กรภายนอกให้จัดทำบริการสาธารณะ เช่น การจ้างหน่วยธุรกิจ การจ้างหน่วยงานอิสระนอกกระบวนการราชการ การจ้างรัฐวิสาหกิจ การจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น การจ้างอาจจะเป็นการจ้างให้จัดทำบริการสาธารณะนั้นทั้งหมด หรือการจ้างเป็นบางส่วนก็ได้ การจ้างให้จัดทำบริการสาธารณะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะไม่เก็บค่าบริการจากประชาชน แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นผู้จ่ายเงินให้กับผู้รับจ้าง

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สัมปทาน (Concession) เป็นการให้อำนาจการจัดทำบริการสาธารณะแก่หน่วยงานภายนอกลงทุนดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้หน่วยงานที่ได้รับสัมปทานเก็บค่าบริการตามสัญญาหรือเงื่อนไขที่ตกลงกัน รวมทั้งผู้รับสัมปทานต้องรับความเสี่ยงเอง

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมทุนกับหน่วยงานอื่น (Joint Venture) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถร่วมลงทุนกับองค์กรภายนอกรวมถึงการช่วยเหลือของต่างประเทศ หรือความเป็นหุ้นส่วนกับรัฐเพื่อดำเนินกิจกรรมหรือจัดทำบริการสาธารณะซึ่งส่วนใหญ่การร่วมทุนจะเกิดขึ้นกับโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้เงินลงทุนและเทคโนโลยีสูง เช่น ระบบการขนส่ง มวลชนโครงการพัฒนาระบบพลังงาน โครงการพัฒนาเขตอุตสาหกรรม การร่วมทุนกับหน่วยงาน อื่นมีข้อดีในเรื่องของการประหยัดงบประมาณในการลงทุนลดความเสี่ยงในการดำเนินการและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ

5. การจัดทำบริการสาธารณะโดยการร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำบริการสาธารณะร่วมกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่นได้โดยความสมัครใจและตามความพร้อมในการร่วมมือของแต่ละองค์กรลักษณะของความร่วมมือ เช่น การแลกเปลี่ยนบริการ (Trading Service) การให้เช่าอุปกรณ์ (Renting Equipment) การจ้าง (Contracting) การใช้บุคลากรร่วมกัน (Sharing Staff) การร่วมบริการ (Consolidating) การร่วมกันใช้สิ่งอำนวยความสะดวก (Joint Use of a Facility) การจัด ตั้งเขตบริการ พิเศษ (Special Purpose Districts) การจัดซื้อและเป็นเจ้าของอุปกรณ์ร่วม (Joint Purchase and Ownership of Equipment) หรือการจัดซื้ออุปกรณ์ร่วมกัน (Cooperative Purchasing)

รูปแบบและประเภทของบริการสาธารณะที่เป็นแบบอย่างที่ดี

รูปแบบและประเภทของบริการสาธารณะที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปเป็นต้นแบบหรือ แนวทางในการจัดบริการสาธารณะแต่ละประเภทที่สอดคล้องกับ

บริบทของแต่ละท้องถิ่นได้ เช่น การจัดบริการประเภทสาธารณสุขและการศึกษาถือเป็นบริการด้านสังคมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญมากขึ้น โดยด้านการสาธารณสุขที่ในปัจจุบันประเทศไทยมีความต้องการพัฒนาระบบ การสาธารณสุขและการเข้าถึงสุขภาพมากขึ้น ซึ่งการกระจายทรัพยากรและการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขสู่ท้องถิ่นมีความสำคัญ เพราะช่วยทำให้เกิดการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการของชุมชนมากขึ้นแม้ว่าการถ่ายโอนภารกิจด้านสุขภาพยังมีความล่าช้าและข้อจำกัด (โรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, 2558 : 31-32) เช่นเดียวกับด้านการศึกษาที่การศึกษาในระดับท้องถิ่นจะช่วย สร้างความเป็นธรรมทางสังคม เพราะจากประสบการณ์ในต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาได้ใช้มาตรการการกระจาย อำนาจและการกระจายงบประมาณสู่จังหวัด ท้องถิ่น และสถานศึกษา จากการศึกษาขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ในประเทศฟินแลนด์ สิงคโปร์ เบลเยียม เนเธอร์แลนด์ เยอรมนี ญี่ปุ่น แคนาดา (ออนตาริโอ) โปแลนด์ บราซิล เกาหลีใต้ จีน (เซี่ยงไฮ้) และโปรตุเกส ที่เสนอว่ามาตรการกระจายอำนาจการศึกษาเป็น มาตรการอันดับหนึ่งที่ต้องใช้และต้องให้ท้องถิ่นมีบทบาทมากขึ้น (ไกรยศ ภัทรวาท, 2558 : 43)

ที่ผ่านมาพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณสุขและการศึกษาตามมาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการ จัดการศึกษา และการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษา พยาบาล กับมาตรา 17 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ ตามมาตรา 16 และการจัดการศึกษาและการจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ส่วนกรุงเทพมหานครมีอำนาจจัดบริการด้านคมนาคมขนส่งตามมาตรา 16 และ 17

นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โรงเรียนมัธยมตากสินระยองภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิตากสินระยอง องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้จัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อให้บริการแก่ประชาชนในจังหวัดระยอง โดยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการจัดตั้งสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองขึ้นใน พ.ศ. 2551 โดยโรงเรียนมัธยมตากสินระยองเปิดการเรียนการสอนในระบบ 2 ภาษา (Bilingual School) ที่ใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอนรายวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและระเบียบ วิธีการบริหารงบประมาณของทางราชการ ทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทน ที่สูงเพื่อจ้างบุคลากรที่มีความสามารถในการบริหารจัดการและจัดการ เรียนการสอนให้กับทางโรงเรียนได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จึงอาศัยความช่วยเหลือจากมูลนิธิตากสินระยองซึ่งเป็นมูลนิธิที่ได้รับการ สนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (โดยผู้บริหารของมูลนิธิ มาจากคณะผู้บริหารของ อบจ. ระยองเอง) ทำหน้าที่บริหารงานโรงเรียน และจ้างผู้บริหารกับ

บุคลากรครูโดยอาศัยรายได้ของมูลนิธิแทนการตั้ง งบประมาณโดยตรงจาก อบจ. มูลนิธิตากสินระยองจะมีการบริหารงาน 2 ระบบ คือ ระบบการบริหารผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มสาระที่จัด จ้างโดยมูลนิธิตากสินระยอง ส่วนครูปฏิบัติการจัดจ้างเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

การคมนาคมและการขนส่งเป็นบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ จากทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เสนอให้มีการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมืองโดย “เตรียมความพร้อมรองรับความเป็นเมือง ทั้งด้านการบริหารจัดการด้านผังเมือง ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของคนในเมืองรวมทั้งเสริมสร้างความสามารถ ในการบริหารจัดการเมืองตามระดับการพัฒนา” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 : 20)

ที่ผ่านมาพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการด้านคมนาคมขนส่งตามมาตรา 16 ให้ เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุม ตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ และการขนส่งและการวิศวกรรม จราจร กับมาตรา 17 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ ตามมาตรา 16 และการจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และการขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร ส่วนกรุงเทพมหานครมีอำนาจจัดบริการด้านคมนาคมขนส่งตามมาตรา 16 และ 17

ยกตัวอย่าง ด้านคมนาคมขนส่ง เช่น โครงการขนส่งมวลชนรถไฟฟ้าระบบรางเบาของบริษัทขอนแก่นพัฒนาเมือง (KKTT) จำกัด บริษัท ขอนแก่นพัฒนาเมือง (KKTT) จำกัด เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มธุรกิจของจังหวัดขอนแก่น 20 บริษัท องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดขอนแก่น 6 แห่ง องค์กรทางเศรษฐกิจ 8 องค์กร องค์กรจีน ขอนแก่น 24 องค์กร และมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของจังหวัดขอนแก่น ทั้งการออกแบบและพัฒนาเมือง เพื่อส่งเสริมให้เมืองขอนแก่นสามารถเติบโตได้และรองรับความเจริญในอนาคต โดยการรวมตัวเพื่อก่อตั้งบริษัท ขอนแก่นพัฒนาเมือง (KKTT) จำกัด มีสาเหตุจากการกระจายงบประมาณของประเทศ ที่รวมศูนย์ในกรุงเทพมหานครเพียงอย่างเดียว ทำให้งบประมาณการพัฒนาความเจริญ ในต่างจังหวัดได้รับงบประมาณน้อยมาก กลุ่ม KKTT เห็นว่า “หากต้องรองงบประมาณจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว โดยตัวจังหวัดมีการเจริญเติบโต แบบก้าวกระโดดจะเป็นอุปสรรคในการเจริญเติบโตแบบยั่งยืน จึงจำเป็นต้องหางบประมาณจากด้านอื่น ในการพัฒนาจังหวัดของตนเองและนี่คือที่มาทำให้เกิดแนวทางในการระดมทุน ของคนในจังหวัด ขึ้นมาเพื่อใช้ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของตนเอง โดยยึดหลักประโยชน์ของจังหวัดตนเป็นที่ตั้ง” นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่นรวม 6 แห่ง ก็ให้การสนับสนุนการจัดตั้งบริษัทดังกล่าวเพื่อจัดบริการสาธารณะและพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน ได้แก่ องค์กร

บริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น เทศบาลเมืองศิลา เทศบาลตำบลสำราญ เทศบาลตำบลในเมือง เทศบาลตำบลเมืองเก่า และเทศบาลตำบลท่าพระ

จะเห็นได้ว่าการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ได้นำเสนอไปนั้นสามารถนำมาเป็นแบบอย่างสำหรับการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยได้ โดยหลักการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะได้ในหลายรูปแบบ เช่น การว่าจ้าง (Out Sourcing) การร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน (Public-Private Partnership - PPP) สหการ (Cooperative) และกิจการพาณิชย์ และกิจการเพื่อสังคม (Local Public Enterprise and Social Enterprise) อีกทั้งมีการจัดบริการสาธารณะในหลายประเภท เช่น การสาธารณสุขและการศึกษา การคมนาคมและขนส่ง เพื่อยกระดับบริการสาธารณะของท้องถิ่นในอนาคตได้อีกมาก

บทสรุป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสรุปได้ว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น การจัดบริการสาธารณะควรที่จะสอดคล้องกับบริบทของแต่ละท้องถิ่นได้ โดยการจัดบริการสาธารณะทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การว่าจ้าง การร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน สหการ และกิจการพาณิชย์และกิจการเพื่อสังคม อีกทั้งมีการจัดบริการสาธารณะในหลายประเภท เช่น การสาธารณสุขและการศึกษา การคมนาคมและขนส่ง เพื่อยกระดับบริการสาธารณะของท้องถิ่นในอนาคตและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนในท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

1. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะ ควรแยกภารกิจด้านการจัดบริการสาธารณะออกจากภารกิจด้านอื่นๆ อย่างชัดเจนและมีการส่งเสริมภารกิจโดยดำเนินการจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และจัดสรรบุคลากร การจัดบริการสาธารณะ ที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งสนับสนุนการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น หรือซักถามข้อสงสัย รวมทั้งอำนวยความสะดวก สร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้มารับบริการ

บรรณานุกรม

- ไกรยส ภัทราวาท. (2558). **รีเซ็ตการศึกษาท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน พระปกเกล้า.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2541). **การบริหารสาธารณะในระบบกฎหมายปกครองของฝรั่งเศส**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนิติธรรม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**. เล่ม 116/ตอนที่ 114 ก/17 พฤศจิกายน 2542.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2540). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**. เล่ม 114/ตอนที่ 55 ก/11 ตุลาคม 2540.
- วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร. (2558). การทบทวนระบบสุขภาพของ ประเทศไทย the Kingdom of Thailand Health System Review. *Health Systems in Transition*, 5(5):31-32.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2559). **รูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- วุฒิสาร ตันไชย. (ออนไลน์). **การกระจายภารกิจหน้าที่ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่**. สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <http://www.local.moi.go.th/webst/botfam1.htm>.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2547). **สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย. หมวด 2 โครงสร้างภายนอก ลำดับที่ 2 เรื่อง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.
- สมาน รังสิโยภุชญ์. (2554). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **ทิศทางของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, น. 20.
- อำนวย บุญรัตน์มตรี. (2559). **แนวคิดการจัดทำบริการสาธารณะของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. *วารสาร การเมืองการปกครอง*, 6(1): 28.
- Shamsul Haque. (2001). The Diminishing Publicness of Public Service under the Current Mode of Governance. *Public Administration Review* 61, 1 (1): 66-67.

การกระจายอำนาจด้วยการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)
สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)
The decentralization through transfer Sub-District Health Promoting Hospital
to Local Government Organizations

วัฒนา แก้วแย้ม
วัชรฯ แสงธิดา
พระครูใบฎีกาวันดี หนองทราย
ศรชัย ท้าวมิตร
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Wattana Kaewoyaem
Watchara Sangthima
PrakrubidikaWasan Nongsai
Sonchai Towmit
Doctor of Philosophy Program in Public Administration Pibulsongkram Rajabhat University
E-mail: wattanajoe@yahoo.co.th

วันที่รับบทความ: 9 เมษายน 2566; วันแก้ไขบทความ 12 เมษายน 2566; วันตอบรับบทความ: 16 เมษายน 2566
Received: April 9, 2023; Revised: April 12, 2023; Accepted: April 16, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการกระจายอำนาจด้วยการถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเตรียมความพร้อมการดำเนินการกระจายอำนาจด้วยการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจด้านสุขภาพในแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2543 คือ 1) เพื่อเพิ่มคุณภาพบริการ 2) เพื่อประสิทธิภาพของระบบบริการสาธารณสุข 3) เพื่อตอบสนองความต้องการและการตรวจสอบจากชุมชน 4) เพื่อความเสมอภาค และ 5) เพื่อความยั่งยืนและการยอมรับ ดำเนินงานด้านสุขภาพและการสาธารณสุข จึงเป็นกิจกรรมที่ผสมผสานกันในการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ และการดูแลผู้พิการ ซึ่งจากการดำเนินงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550-2565 พบว่าประเด็นปัญหาของการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ และสนับสนุน เวชภัณฑ์ 3) ด้านการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ 6) ด้านผู้บริบาล ดังนั้นการทำความเข้าใจหลักคิด และแนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง บรรลุสำเร็จลุล่วงและเกิดผลประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ

คำสำคัญ: การกระจายอำนาจ, ถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

The purpose of this academic paper is to the progress of decentralization by transferring sub-district health promotion hospitals to local government organizations. And the guidelines for the decentralization by transfer of power of sub-district health promotion hospitals. The concept of decentralization of health power in the Decentralization Plan for Local Administrative Organizations 2000 is 1) to increase service quality 2) to increase the efficiency of the health service system 3) to meet the needs and monitoring of the community 4) for equality and 5) for sustainability and acceptance. carry out health and public health work It is an activity that combines both health promotion. disease control and prevention medical treatment rehabilitation and care for the disabled. According to the implementation from 2007-2022, it was found that the issues of transferring missions of sub-district health promoting hospitals to local administrative organizations were: 1) Personnel 2) Budget and medical supplies support 3) Practice work 4) management aspect 5) customer satisfaction aspect and 6) management aspect. Therefore, understanding the principle and operational guidelines to drive the decentralization of power to local government organizations in transferring missions to sub-district health promotion hospitals for continuous operation Achieved and benefited the people in the area is important.

Keywords: decentralization, transferring of sub-district health promotion hospitals

บทนำ

การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเป็นแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และได้มีบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญ ได้แก่ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีหลักการสำคัญในการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการถ่ายโอนอำนาจจากรัฐส่วนกลางไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อย่างเป็นระบบ โดยมีแผนการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเป็นเครื่องมือสำคัญ แม้ว่าในภายหลังจะได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ในปี พ.ศ. 2550 หลักการการกระจายอำนาจ ให้แก่ท้องถิ่นยังคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นเหตุผลสำคัญที่ได้มีการกำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านสุขภาพเกิดขึ้น (สงครามชัย ลีทองดี, 2554)

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติ การกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2 ด้านการถ่ายโอนภารกิจ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัย โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสถานีนอนามัย โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ต้องถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ซึ่งหมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ในระยะแรก ให้ถ่ายโอนตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และระยะสุดท้ายของแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2 ด้านการถ่ายโอนภารกิจ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่พร้อมรับการถ่ายโอนก็ให้ถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ อย่างไรก็ตามพบว่า การถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขยังไม่ประสบความสำเร็จตามแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2552)

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2552) ได้ศึกษาติดตามการดำเนินงานและประเมินผลนโยบายกระจายอำนาจด้านสุขภาพโดยคณะกรรมการดำเนินการกระจายสุขภาพ ประกอบด้วย สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข และสำนักคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระยะเวลาตั้งแต่ปี 2551-2563 มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้มีการถ่ายโอนภารกิจไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 103 แห่ง รวมทั้งสิ้น 65 แห่ง จากจำนวนสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล 9,787 แห่งทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, ม.ม.ป) ซึ่งปัญหาของการถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนไปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ และสนับสนุน เวชภัณฑ์ 3) ด้านการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ 6) ด้านทักษะความสามารถบุคลากร ดังนั้นการทำความเข้าใจหลักคิด และแนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง บรรลุสำเร็จลุล่วงและเกิดผลประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ

การกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้แก่หน่วยงานปกครองท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการดูแลกิจการด้านต่าง ๆ ของกิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแล ได้แก่ การจัดบริการสาธารณะ การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การจัดการด้านระบบสุขภาพ ด้านการศึกษา และอื่น ๆ กฎหมายที่สนับสนุนการ

ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่รัฐธรรมนูญซึ่งระบุชัดเจนถึงการปกครองตนเอง ประกอบกับมีกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจและกฎหมายเฉพาะของการปกครองส่วนท้องถิ่น เฉพาะ ทั้งรูปแบบทั่วไปและรูปแบบพิเศษ การรวบรวมแนวคิดและความหมายของการกระจายอำนาจ ดังนี้

จรัส สุวรรณมาลา (2538) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดการกระจายอำนาจคือควรวาสัยหลักการร่วมกัน 2 ประการ คือ 1) หลักผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) คือกิจกรรมใดที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ภายในท้องถิ่นแห่งใดแห่งหนึ่งโดยเฉพาะไม่มีผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบต่อผู้คนในท้องถิ่น 2) หลัก ประสิทธิภาพในการจัดการ (Management Efficiency) ได้แก่ การจัดกิจกรรมใด ๆ ควรต้องประหยัดถ้า สามารถใช้เงินจำนวนน้อยที่สุดเพื่อทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้คนได้จำนวนมากที่สุด

ธนศร เจริญเมือง (2544) ให้ความหมายคำว่า การกระจายอำนาจคือคำที่มีความหมายเฉพาะและมีความหมายตรงกันข้ามกับการรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) ที่รัฐบาลกลางควบคุมอำนาจการตัดสินใจในการบริหารกิจการทั่วประเทศ แต่การกระจายอำนาจเป็นระบบการบริหารที่รัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ กระจายอำนาจบางส่วนแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอำนาจดำเนินกิจการภายในอาณาเขตของตนเอง โดยปราศจากการแทรกแซงในรูปของการโอนอำนาจให้หรือยกอำนาจให้ (Devolution) แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบอย่างเด็ดขาด ส่วนกลางจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกมิได้เพราะสัมพันธ์ภาพระหว่าง ส่วนกลางกับส่วนปกครองส่วนท้องถิ่นท้องถิ่นไม่ใช่เป็นแบบสายการบังคับบัญชาเพราะมีสถานะเป็นนิติบุคคล ที่แยกออกจากส่วนกลาง ซึ่งแตกต่างจากการแบ่งงานออกไปให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคตามหลักการแบ่งแยก อำนาจ (Deconcentration)

โกวิท พวงงาม (2554) ให้ความหมายคำว่า การกระจายอำนาจคือการที่องค์กรซึ่งมีอาณาเขต มีความเป็นอิสระในการปกครองและการบริหารตนเอง มีประชาชน มีอำนาจหน้าที่ มีรายได้ตามกฎหมาย รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนซึ่งประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการบริหารและ ปกครองตนเอง สามารถร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาชุมชน ซึ่งอาจกระทำผ่านตัวแทนของประชาชน

อภิชาติ สติณิรามย์ (2555) ให้ความหมายคำว่า การกระจายอำนาจคือการมีส่วนร่วมทางการเมือง ของประชาชน และการกระจายอำนาจภายใต้ระบอบประชาธิปไตยเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิผลของการสร้าง สถาบันอันเป็นกฎกติกาที่ดี กล่าวคือการมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจและประชาธิปไตยเป็นกรอบแม่บทของ การสร้างกฎที่ดีเนื่องจากการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชนจะเป็นกลไกหลักของ การรวบรวมความรู้ท้องถิ่น ซึ่งสำคัญต่อการสร้างสถาบันทางสังคม

วุฒิสาร ตันไชย (2557) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดการกระจายอำนาจคือเป็นกระแสความคิดที่ได้รับ ความสนใจอย่างกว้างขวางเพราะเป็นแนวคิดที่กำหนดรูปแบบการปกครองที่ใช้แก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่อง ของการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) ที่ให้ความสำคัญกับราชการส่วนกลางและส่วน ภูมิภาคในการบริหารราชการแผ่นดินทั้งในเชิงโครงสร้างและการตัดสินใจจากข้าราชการและผู้เชี่ยวชาญ

(Technocrat) เป็นผู้กำหนดทิศทางการนโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารราชการแผ่นดินแบบของอมตยาธิปไตย (Bureaucratic Polity)

ดังนั้นแนวคิดและความหมายการกระจายอำนาจคือการปกครองที่รัฐบาลกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง และองค์กรจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

การกระจายอำนาจด้านสุขภาพ

การกระจายอำนาจด้านสุขภาพเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการพัฒนาระบบสุขภาพที่อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เช่นเพิ่มประสิทธิภาพทำให้มีการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้รวดเร็วและตรงจุดมากขึ้น ตรวจสอบง่ายขึ้นและเพื่อแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนในเรื่องสุขภาพและเป็นการยกระดับสุขภาพของประชาชนให้ดีขึ้น ดังนั้นการมีสุขภาพดีคือการมีสุขภาพที่สมบูรณ์ และมีความสุขสมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา บทความวิชาการนี้ได้ทบทวนความหมายสุขภาพ ดังนี้

วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์ (2541) ให้ความหมายคำว่า สุขภาพคือคำที่มาจากภาษาอังกฤษ “health” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาเยอรมันว่า “health” มีความหมาย 3 ประการคือความปลอดภัย (safe) ไม่มีโรค (sound) หรือทั้งหมด (whole) ในพจนานุกรมออกซ์ฟอร์ดจึงให้ความหมายของ health ว่าความไม่มีโรคทั้งร่างกายและจิตใจ

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (2546) ให้ความหมายคำว่า สุขภาพคือภาวะที่มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย คือร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค ไม่พิการ ไม่มีอุบัติเหตุอันตราย มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

ประเวศ วะสี (2547) ให้ความหมายคำว่า สุขภาพคือภาวะดุลยภาพซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าสุขภาพประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 4 ได้แก่ กาย จิต สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งหากอยู่ในภาวะที่สมดุลก็มีสุขภาพดี หากมีการเสียดุลยภาพก็จะทำให้เจ็บป่วยจนถึงเสียชีวิตได้

ดังนั้นสุขภาพคือการมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บในทุกส่วนของร่างกาย มีสุขภาพจิตดี และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุขผู้มีสุขภาพดีถือว่าเป็นกำไรของชีวิตเพราะทำให้ผู้เป็นเจ้าของชีวิตดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขโดยมีองค์ประกอบ 4 ส่วน ด้วยกันคือ 1) สุขภาพกาย หมายถึงสภาพที่ดีของร่างกาย กล่าวคืออวัยวะต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่ดี มีความแข็งแรงสมบูรณ์ 2) สุขภาพจิต หมายถึงสภาพของจิตใจที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้มีจิตใจเบิกบานแจ่มใส สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุข 3) สุขภาพสังคม หมายถึงสภาวะที่ดีของปัญหาที่มีความรู้ทั่ว รู้เท่าทันและความเข้าใจอย่าง

แยกได้ในเหตุผลแห่งความดีความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่ความมีจิตอันดีงาม และเอื้อเพื่อพ่อแม่ และ 4) สุขภาพศีลธรรม หมายถึงบุคคลที่มีสภาวะทางกายและจิตใจที่สุขสมบูรณ์สามารถปฏิสัมพันธ์และปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดีและมีความสุข

กระบวนทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจในด้านสุขภาพที่กว้างครอบคลุมถึงสุขภาพหลายมิติที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2556) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดการกระจายอำนาจด้านสุขภาพคือ แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2543 โดยระบุภารกิจด้านสาธารณสุขหลายประการที่จะต้องมีการถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจด้านสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรมที่มีความสำคัญและส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของการปฏิรูประบบสุขภาพของไทย

วีระศักดิ์ เครือเทพ (2557) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดการกระจายอำนาจด้านสุขภาพคือในปี พ.ศ. 2551 กระทรวงสาธารณสุขกำหนดแนวทางการดำเนินนโยบายและภารกิจด้านสาธารณสุข จากการประกาศใช้แผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฉบับที่ 2 มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ซึ่งวิธีปฏิบัติที่เกิดขึ้นมีข้อสังเกตอย่างน้อย 2 ประการคือ 1) การกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (service devolution) จากฐานคิดการจัดสรรหน้าที่โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำภารกิจหน้าที่ในส่วนที่เหลือจากรัฐบาลกลาง (Residuality Principle) เป็นหลัก ซึ่งภารกิจที่จะมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจะต้องมีกฎหมายกำหนดไว้หรือให้อำนาจไว้เฉพาะโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถคิดริเริ่มการดำเนินการเองได้อย่างอิสระโดยปราศจากซึ่งข้อบัญญัติของกฎหมายให้การรองรับ และ 2) การกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจเป็นการดำเนินการแบบเหมาที่เหมือนกันหมดทั้งประเทศ คือหากเป็นเทศบาลเหมือนกันจะต้องได้รับการถ่ายโอนภารกิจเช่นเดียวกัน แม้ในความเป็นจริงเทศบาลบางแห่งอาจมีศักยภาพแตกต่างกัน มีบริบทพื้นฐานแตกต่างกัน หรือความต้องการรับการถ่ายโอนภารกิจบางประเภทแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับสภาพพื้นฐานของชุมชน และความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นต้น

บุสดี ไชยสุโพธิ์ (ม.ป.ป.) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ไว้ว่าการสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล เป็นภารกิจที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับชีวิต เป็นบริการที่มีความสลับซับซ้อนและต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญทางเทคนิควิชาการเฉพาะด้าน ต้องการความเป็นเอกภาพในการรักษาพยาบาล การส่งต่อผู้ป่วยทั้งจากระดับต้นสู่ระดับสูง หรือจากระดับสูงสู่การดูแลใกล้บ้านหรือในชุมชนรวมทั้งระบบการเฝ้าระวังโรคอย่างเข้มแข็ง มีความพร้อมตลอดเวลาสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการดำเนินการอย่างรอบรอบ โดยยึดแนวคิดดังนี้ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องสามารถตัดสินใจ และควบคุมทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ สามารถได้รับประโยชน์จากการแก้ปัญหา และการจัดบริการได้มากที่สุด มากกว่าการจำกัดเพียงการควบคุมกำกับ เพื่อให้เกิดการ

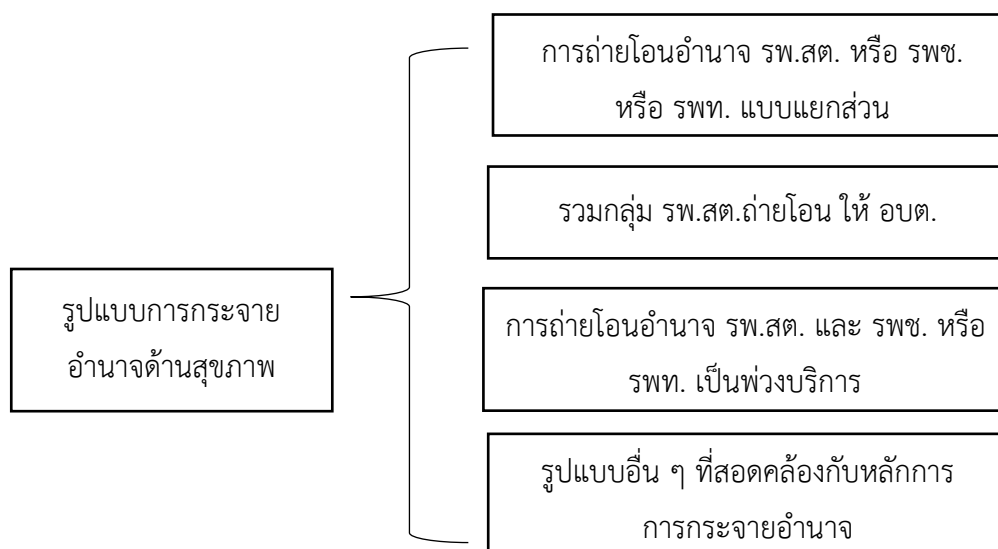
บริการในระดับใดระดับหนึ่ง หรือจำกัดเพียงระดับต้นเท่านั้น 2) การบริหารจัดการระบบบริการ ควรมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรเหมาะสมในทุกด้าน ทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ ตลอดจน การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม 3) ประชาชนในพื้นที่ควรมีบทบาท และโอกาสในการร่วมตัดสินใจ หรือตรวจสอบผลการดำเนินงานของระบบรัฐบาล โดยกระทรวงสาธารณสุขจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทไปเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน ผู้กำกับดูแล และเสนอแนะ รวมทั้งให้บริการทางวิชาการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ

1. เพื่อเพิ่มคุณภาพบริการ
2. เพื่อประสิทธิภาพของระบบบริการสาธารณสุข
3. เพื่อตอบสนองความต้องการและการตรวจสอบจากชุมชน
4. เพื่อความเสมอภาค
5. เพื่อความยั่งยืนและการยอมรับ

เป้าหมายของการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ

1. ประชาชนในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย มีสุขภาพดีโดยเท่าเทียมกัน ปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ได้รับการแก้ไข สอดคล้องกับสภาพความต้องการที่เป็นจริงในพื้นที่
2. ประชาชนในแต่ละพื้นที่สามารถเข้าถึงบริการและรับบริการที่มีคุณภาพเป็นที่พอใจ และมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรเพื่อจัดบริการ
3. ประชาชนในพื้นที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1 รูปแบบการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ
ที่มา: เปรมชัย ชโลบล, 2560

การดำเนินงานการกระจายอำนาจด้วยถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษาและติดตามผลการดำเนินงานภายหลังการประกาศใช้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 พบว่าการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ยังไม่มีความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากนัก แม้ว่าจะมีการกำหนดภารกิจด้านสาธารณสุขให้มีการถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่จากการติดตามประเมินผลพบว่าไม่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ตามแผนการพัฒนา ดังนั้นการกระจายอำนาจด้านสุขภาพของกระทรวงเริ่มจากการมอบอำนาจความรับผิดชอบโดยตรงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2484 และพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ปัจจุบันได้มีการกระจายอำนาจด้านสุขภาพสู่ท้องถิ่นมากขึ้น อีกทั้งได้ใช้แนวทางสาธารณสุขมูลฐานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการแก้ปัญหาด้วยตนเอง (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2556)

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการถ่ายโอนสถานีนอนามัย (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี) ในปี พ.ศ. 2550 มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ถ่ายโอนภารกิจไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.3 (จรรยาพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ, 2552) ปี 2553 ซึ่งเป็นปีสิ้นสุดของแผนปฏิบัติการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 มีจำนวน 35 แห่ง และปี 2554-2555 มีการถ่ายโอนเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 11 แห่ง จากจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีอยู่ทั้งหมด 9,787 แห่งทั่วประเทศ และข้อมูลล่าสุดมีองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่วประเทศส่งหนังสือมาขอรับการถ่ายโอน ทั้งหมด 49 แห่ง และปีงบประมาณ 2566 มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรอบแรก 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 รวม 3,384 แห่ง จำนวนข้าราชการที่ประสงค์ขอถ่ายโอน 12,037 คน จำนวนพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างถ่ายโอน 9,862 คน รวมบุคลากรประสงค์ถ่ายโอน 21,899 คน (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2564)

ลือชัย ศรีเงินยวง (2556) ศึกษาเรื่องการถ่ายโอนสถานีนอนามัยสู่ท้องถิ่น การสังเคราะห์บทเรียนจากกรณีศึกษาพื้นที่ถ่ายโอน ผลการวิจัยพบว่าผลที่เกิดจากการถ่ายโอนแตกต่างกัน เป็นไปตามบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ในภาพรวม ๆ บทบาทการทำงานของสถานีนอนามัยในพื้นที่ถ่ายโอนประมาณสองในสามไม่เปลี่ยนแปลงไปจากก่อนการถ่ายโอน เพียงหนึ่งในสี่ที่สามารถทำงานได้ตามอุดมคติ คือทั้งการบริการรักษา ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค อันเป็นหน้าที่พื้นฐาน การตอบโจทยนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการคิดค้นพัฒนางานที่ตอบโจทย ความต้องการสุขภาพของประชาชนในท้องถิ่น ในด้านการบริหารจัดการ พบปัญหาการเตรียมความพร้อมให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนการถ่ายโอนที่ทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวในการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

เปรมชัย สโรบล (2560) ศึกษาเรื่องการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อจัดทำบริการสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า กระทรวงสาธารณสุขไทยนำรูปแบบการกระจายอำนาจด้านสุขภาพให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการดำเนินงานตามแผนการกระจายอำนาจด้านสุขภาพให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2545-2550) พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติพ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 1) (พ.ศ. 2545-2550) และฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2555) ผลการศึกษาดังนี้ 1) การแบ่งอำนาจปกครอง หัวข้อวิทยานิพนธ์ การกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อจัดทำบริการ สุขภาพ 2) การโอนอำนาจการปกครอง (เครือข่ายบริการหลายระดับ) 3) การจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน และ 4) การจัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษจากนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ

ตุลยวดี หล่อตระกูล (2563) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษพบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ด้านการให้บริการงานสาธารณสุข ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารจัดการด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ สิ่งก่อสร้าง พบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

จากการทบทวนเอกสารทางวิชาการและผลการศึกษาของนักวิชาการที่รวบรวมได้ในครั้งนี้แสดงให้เห็นสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินงานตามนโยบายกระจายอำนาจด้านสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้การดำเนินงานตามนโยบายจึงไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งประเด็นปัญหาที่พบ ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ และสนับสนุน เวชภัณฑ์ 3) ด้านการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ 6) ด้านผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนโยบายการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ดังนั้นเมื่อการดำเนินนโยบายดังกล่าวไม่ได้บรรลุความสำเร็จสิ่งที่ตามมาคือผลการดำเนินงานด้านสุขภาพและการสาธารณสุข ดังนั้นบทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการกระจายอำนาจด้วยการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และเพื่อเสนอแนวทางการดำเนินการกระจายอำนาจด้วยการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2562) ได้ศึกษาติดตามการดำเนินงานและประเมินผลนโยบายกระจายอำนาจด้านสุขภาพโดยคณะกรรมการดำเนินการกระจายสุขภาพ พบว่าอำนาจบริหารส่วนกลางคือกระทรวงสาธารณสุขทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการดำเนินการ ความไม่ชัดเจนของทิศทางและนโยบายการดำเนินการของกระทรวงสาธารณสุข ผลที่เกิดขึ้นก็คือมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่รอการ

ถ่ายโอน และได้ดำเนินการจัดตั้งสถานบริการสาธารณสุขของตนเองในพื้นที่ ซึ่งเป็นการลงทุนที่ซ้ำซ้อน การดำเนินการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขนั้นไม่สามารถดำเนินการ สาเหตุสำคัญคือความไม่ชัดเจนในนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน ดังนั้นจึงมีการติดตามการดำเนินงานนโยบายกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ประกอบด้วย สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข และสำนักคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปประเด็นปัญหาของการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ่ายโอนไปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (จรวยพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ, 2552) และ (สงครามชัย ลีทองดี, 2554)

1. ด้านบุคลากร พบว่ามีบุคลากรถ่ายโอนมาไม่ครบ และเมื่อมีการโอนย้ายบุคลากรจากที่อื่น ทำให้ต้องใช้เวลาในการปรับตัว และเรียนรู้บริบทในพื้นที่ และการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ในช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านของการถ่ายโอนบุคลากรสาธารณสุขที่ยังไม่ใช่ข้าราชการโดยเฉพาะสายสนับสนุน อาจมีความไม่ชัดเจนของความรู้ความก้าวหน้า จึงเกิดความกังวล

2. ด้านงบประมาณ และสนับสนุน เวชภัณฑ์ ในบางพื้นที่ที่มี รพ.สต.จำนวนมาก และมีการถ่ายโอนมาไม่ครบ ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน เช่นการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรต่าง ๆ ระเบียบราชการที่ยังไม่ชัดเจน เช่นระเบียบเงินบำรุง เป็นต้น ขาดความไม่ชัดเจนในแนวทางปฏิบัติในหลาย ๆ ด้าน

3. ด้านการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการของกระทรวงสาธารณสุข และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน ยังไม่มีแนวทางร่วมในการปฏิบัติ

4. ด้านการบริหารจัดการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ยังไม่มีความชัดเจน ขาดการเชื่อมโยง และแนวทางไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

5. ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประชาชนในพื้นที่ยังคงไม่เห็นฉกัทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงจากการถ่ายโอน แสดงถึงขาดการการบูรณาการ

6. ด้านผู้บริหารขาดการการบูรณาการระหว่างผู้บริหารด้านสาธารณสุข และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการเสริมพลังและ เป็นทีมที่แข็งแกร่งในการดูแล และแนะนำด้านบริหารจัดการ ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

ปัญหาและอุปสรรคจากการกระจายอำนาจด้านสุขภาพกรณีการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จรวยพร ศรีศศลักษณ์ และคณะ, 2552)

1. บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในภาวะที่หวั่นไหวเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการสนับสนุนทางวิชาการ

2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีการถ่ายโอนไปแล้วจำนวนหนึ่ง ส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานได้เช่นเดิมแต่พบปัญหาด้านระเบียบต่าง ๆ และการประสานงานกับหน่วยบริการอื่น ๆ ในระยะแรกพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการต่อจากกระทรวงสาธารณสุข ได้การสนับสนุนจากระดับท้องถิ่นพบว่าส่วนใหญ่ “เหมือนเดิมหรือดีขึ้น” คุณภาพการบริการประชาชนยังไม่พบว่าแตกต่างจากเดิม

3. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีการถ่ายโอนแล้วพบว่าด้านศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานด้านสุขภาพนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับการถ่ายโอนรวมทั้งเทศบาลที่มีการดำเนินการศูนย์บริการสาธารณสุขของประชาชนได้ระดับหนึ่ง แต่จะมีข้อจำกัดเรื่องการประสานงานระหว่างพื้นที่ การส่งต่อส่งกลับ การสนับสนุนวิชาการและการโยกย้ายของบุคลากร

4. ความสำเร็จในการถ่ายโอนที่ผ่านมาของแต่ละแห่งขึ้นอยู่กับบริบท สถานการณ์ เงื่อนไข ปัจจัยด้านต่าง ๆ ของแต่ละพื้นที่ รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ต่อกันของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งก่อนถ่ายโอนและการอยู่ร่วมกัน เนื่องจากงานบริการสาธารณสุขต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขาวิชาชีพ ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีความพร้อมด้านงบประมาณสนับสนุนแต่ขาดองค์ความรู้ด้านการบริหารการแพทย์และสาธารณสุข

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งที่พร้อมจะดำเนินการแต่เมื่อการถ่ายโอนจากกระทรวงสาธารณสุขไม่ราบรื่น หรือล่าช้า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งจัดตั้งสถานบริการสาธารณสุขของตนเองขึ้นเพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

6. ปัจจุบันแนวนโยบายการกระจายอำนาจยังเน้นไปที่การถ่ายโอนสถานบริการเป็นหลักแต่ในความเป็นจริงภายใต้บริบทการกระจายอำนาจด้านสุขภาพมีประสบการณ์จริงในประเทศไทยอยู่แล้วและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามาดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการในหลายรูปแบบเช่น 1) การจัดบริการสุขภาพโดยสถานบริการของเทศบาลและกรุงเทพ ฯ 2) โรงพยาบาลองค์การมหาชน (บ้านแพ้ว) 3) การจัดการด้านสุขภาพสิ่งแวดล้อม 4) การสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่ 5) อนุกรรมการหลักประกันสุขภาพเขต 6) กองทุนหลักประกันสุขภาพพื้นที่เป็นต้นซึ่งมีรูปแบบหลากหลายที่สามารถต่อยอดหรือเลือกดำเนินการต่อไปได้

7. หนึ่งในข้อขัดแย้งและข้อกังวลของผู้มีส่วนได้เสีย ก็คือทัศนคติหรือความเข้าใจต่อแนวคิดหลักการและรูปแบบการกระจายอำนาจที่แตกต่างกันระหว่างส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชน (ฝ่ายคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการถ่ายโอนสถานบริการและความเป็นเจ้าของสถานบริการฝ่ายกระทรวงสาธารณสุขเห็นว่ายังมีรูปแบบอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการกระจายอำนาจโดยไม่จำเป็นต้องโอนสถานบริการขณะที่ประชาชนเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมลดช่องว่าง และสร้างความเป็นธรรม

การถอดบทเรียนสำคัญบนเส้นทางการกระจายอำนาจด้านการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นับตั้งแต่ปี 2550 กระทั่งปี พ.ศ.2565 ของการกระจายอำนาจสาธารณสุขสู่ท้องถิ่นของประเทศไทย มีการสรุปบทเรียนสำคัญ ๆ บนเส้นทางการกระจายอำนาจด้านสุขภาพกรณีการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ระหว่าง

รัฐบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจำแนกบทบาทหน้าที่และภารกิจระหว่าง หน่วยงานรัฐบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะนำมาซึ่งสู่การวางแผนการดำเนินงานด้านสุขภาพและการสาธารณสุข เป็นกิจกรรมที่ผสมผสานกันในการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และการดูแลผู้พิการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณ ที่มีความสอดคล้องกับประเภทและขนาด ของภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ และประเด็นอีกอย่างที่ไม่ควรมองข้ามคือการกระจายอำนาจด้านสุขภาพกรณีการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนสำคัญต่อการแก้ไขข้อจำกัดในมิติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการรวมศูนย์อำนาจและบทบาทของหน่วยงานส่วนภูมิภาคบางแห่งจะเปลี่ยนไปจากเดิม เนื่องจากไม่ได้ใช้อำนาจในการสั่งการ แต่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) ก็ยังสามารถให้การสนับสนุน ติดตามการดำเนินงานได้ และถึงแม้ว่าจะมีการถ่ายโอนไปแล้วก็ตามก็ยังคงต้องมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานอยู่เหมือนเดิม ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) สสจ. หรือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) สสอ. ก็ต้องปรับบทบาทในการทำงานร่วมกับหน่วยบริการที่ถ่ายโอนไปยัง อบจ. ด้วย เพราะการทำงานร่วมกันในพื้นที่เป็นสิ่งสำคัญ

ข้อเสนอแนะสู่การกระจายอำนาจด้วยการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างประสบความสำเร็จ

1. ด้านบุคลากร กำหนดแบบแผนการปฏิบัติงานที่เน้นงานด้านส่งเสริม และป้องกัน ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรทุกสายวิชาชีพ สายงานอย่างเท่าเทียมกัน
2. ด้านงบประมาณ และสนับสนุนเวชภัณฑ์ สนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรต่าง ๆ ตลอดจนระเบียบราชการที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว
3. ด้านการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้แต่ละหน่วยบริการตามบริบทพื้นที่ เพื่อตอบสนองประชาชนได้อย่างตรงประเด็นปัญหา
4. ด้านการบริหารจัดการ กำหนดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
5. ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ
6. ด้านผู้บริหาร มีการร่วมกับหน่วยบริการในการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนิน ตามบริบทพื้นที่ เพื่อตอบสนองประชาชนได้

สรุป

การกระจายอำนาจเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้ปกครองตนเอง สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างอิสระ ดังนั้นการกระจายอำนาจด้วยการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในรูปแบบการกระจายอำนาจเช่นกัน นั่นคือการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ดังนั้นการวางแผนการดำเนินงานด้านสุขภาพและการสาธารณสุข จึงเป็นกิจกรรมที่ผสมผสานกันในการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และการดูแลผู้พิการ โดยยึดแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ คือ 1) เพื่อเพิ่มคุณภาพบริการ 2) เพื่อประสิทธิภาพของระบบบริการสาธารณสุข 3) เพื่อตอบสนองความต้องการและการตรวจสอบจากชุมชน 4) เพื่อความเสมอภาค และ 5) เพื่อความยั่งยืนและการยอมรับ ถึงแม้ว่าการดำเนินงานการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ตลอดระยะเวลา 10 กว่าปีที่ผ่านมา พบว่ายังคงมีปัญหา 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ และสนับสนุน เวชภัณฑ์ 3) ด้านการปฏิบัติงาน 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ 6) ด้านผู้บริหาร แต่ทว่าการดำเนินงานการกระจายอำนาจด้านสุขภาพโดยเฉพาะการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยที่กำลังขับเคลื่อนอยู่ในขณะนี้ คงไม่เกินความสามารถและความตั้งใจจริงของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งกระทรวงสาธารณสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป้าหมายหลักคือสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ และประโยชน์ต่อสุขภาพของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม.(2554).รายงานการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศ เพื่อรับรางวัลพระปกเกล้าประจำปี 2554. ม.ม.พ.
- กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.(2556). แนวทางการดำเนินงานสุขภาพภาคประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖. ม.ม.พ.
- จรวพร ศรีศัลลักษณ์, จเร วิชาไทย และรพี แก้ววิเชียร.(2552).ประสบการณ์การกระจายอำนาจด้านบริการสาธารณสุขในรูปแบบการถ่ายโอนสถานีนอนมัย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 3(1), 16-24.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2538).ปฏิรูประบบการคลังไทย: กระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น.สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. ม.ม.พ.
- ตุลยวดี หล่อตระกูล. (2563). ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา สาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา, 12(1).
- ธนสวรรค์ เจริญเมือง. (2544). 100 ปี การปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ. 2440-2540. ม.ม.พ.

- บุสดี ไชยสุโพธิ์ (ม.ป.ป.). การกระจายอำนาจด้านสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/323219>
- ประเวศ วะสี. (2547). ทฤษฎีใหม่ทางการแพทย์. เอกสารประชุมวิชาการเรื่องการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ ม.สงขลานครินทร์. ม.ม.พ.
- เปรมชัย สโรบล. (2560). การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อจัดทำบริการสุขภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลือชัย ศรีเงินยวง. (2556). การถ่ายโอนสถานีนอนมัยสู่ท้องถิ่น การสังเคราะห์บทเรียนจากกรณีศึกษาพื้นที่ถ่ายโอน และข้อเสนอเชิงนโยบาย. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. ม.ม.พ.
- วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์. (2541). นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ. สถาบันระบบสาธารณสุข. ม.ม.พ.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2547). ศึกษาผลกระทบต่อภาคประชาชนจากการจัดบริการสาธารณะ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นศึกษา เฉพาะกรณีองค์กร บริหารส่วนตำบล(อบต.). สำนักพิมพ์ดิจิทัลเวิลด์ก็อปปีจำกัด.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ.(2557).รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการกระจายอำนาจของไทย. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ม.ม.พ.
- สงครามชัย ลีทองดี. (2554).การประเมินความก้าวหน้าและวิเคราะห์ผลกระทบในการดำเนินงานตามแผนกระจายอำนาจด้านสุขภาพ. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. ม.ม.พ.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาาระบบสุขภาพชุมชน.(2552).รายงานการติดตามประเมินผลนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.). สถาบันพัฒนาสาธารณสุขอาเซียนมหาวิทยาลัยมหิดล. ม.ม.พ.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2564).รายงานการติดตามประเมินผล นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.). ม.ม.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (ม.ม.ป)
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2546). สารสำคัญหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ. ม.ม.พ.
- อภิชาติ สถิตนิรามัย. (2555). รัฐธรรมนูญ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพมหานคร: แผนงานการเสริมสร้างนโยบายสาธารณะที่ดีสถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ม.ม.พ.

สัญญาใจของผู้ไร้อำนาจ : ประชานิยมกับการเลือกตั้ง
The Promises Made by Populist Leaders who Claim to
Represent the Powerless in Elections

พระมหาศุภชัย ญาณธีโร (นามแก้ว)

กนต์ ศรีหล้า

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

Phramaha Supachai Namgaew

Kanta Srilah

Mahamakut Buddhist University Yasothon Buddhist Collage

Email: ekkaphong.pattanakul@gmail.com

วันที่รับบทความ: 22 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 26 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 27 เมษายน 2566

Received: April 22, 2023; Revised: April 26, 2023; Accepted: April 27, 2023

บทนำ

การใช้นโยบายประชานิยมเพื่อเข้าสู่อำนาจทางการเมืองอาจเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและมีผลกระทบที่สำคัญต่อการดำเนินการของรัฐบาลและสังคมโดยรวม การใช้นโยบายประชานิยมมักจะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีความไม่พอใจกับสภาพปัจจุบันและการอุทิศตนเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานะความเป็นไปได้ของสังคมและรัฐบาล บทความนี้ต้องการสะท้อนลักษณะของการสัญญาใจและสัญญาประชาคมของประชาชนรากหญ้าที่ยอมมอบอำนาจองค์อธิปัตย์ของตนให้กับนักการเมืองผ่านนโยบายประชานิยมและการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยแบบไทย ๆ กระบวนการให้และการรับผลประโยชน์ต่างตอบแทนทางการเมือง การรอคอยผลต่างตอบแทนของประชาชนผู้ไร้อำนาจจากจากที่ได้มอบอำนาจให้นักการเมืองไปแล้ว พฤติกรรมของความกล้าหาญทางจริยธรรมที่อ่อนแรงของนักการเมือง การแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ไร้อำนาจที่ตนเคยหอบกราบขอคะแนนเสียงสนับสนุนทางการเมืองแบบสัญญาประชาคมในยามที่อำนาจใกล้สูญสิ้นสลาย และพฤติกรรมการทรยศต่อคำมั่นสัญญาที่ตนเคยให้ไว้กับประชาชนเมื่อมีอำนาจ การเลือกตั้งที่ซ่อนกลและมนต์มายาเพื่อที่จะได้อำนาจมาครองและการได้รับผลประโยชน์ต่างตอบแทนจากระบบอุปถัมภ์ รวมทั้งการลี้ภัยกับความเห็นแก่ได้จากสัญญาใจแบบจอมปลอมของนักการเมืองผ่านโครงการรัฐและนโยบายประชานิยม ทั้ง ๆ ที่ประชาชนสังคมรู้อยู่เต็มอกว่าเขาหลอก แต่ยังเต็มใจให้หลอกผ่านบทละครมายาทางการเมืองในคราที่เศรษฐกิจ ผู้ดีและนักการเมืองสยบยอมกราบไว้ประชาชนเพื่อการได้มาซึ่งอำนาจทางการเมือง

คำสำคัญ : ผู้ไร้อำนาจ, ประชานิยมกับการเลือกตั้ง, สัญญาประชาคม

Abstract

The use of populist policies to gain political power can be complex and have significant implications for how governments and society as a whole operate. Populist policies often arise in situations where there is dissatisfaction with the current state of affairs and a desire to change the status quo of society and government. This article examines the nature of promises made to the community by politicians who gain power through populist policies and elections in a Thai-style democratic system. It explores the process of giving and receiving political benefits, as well as the waiting for reciprocity from the powerless people who have already surrendered their sovereign power to the politicians. The article also discusses the behavior of politicians who lack moral courage, seeking benefits from powerless people whom they used to prostrate themselves to for political support in the form of a social contract when their power was nearing extinction. These politicians often betray the promises they made to the people when in power, resorting to hidden elections and other tactics in order to gain power and reap benefits from the patronage system. Furthermore, they easily forget their selfishness and false promises, made through state programs and populist policies, even though civil society is fully aware of their deception. Despite this, civil society is also willing to be deceived by the drama of political illusion, when millionaire aristocrats and politicians bow down to the people in order to gain political power.

Keyword: Powerless, Populism and Elections, Social Contract.

บทนำ

เส้นทางการเมืองการปกครองบนวิถีของประชาธิปไตยแบบไทย ๆ บนร่องรอยของระยะเวลาอันนานโขซึ่งมีที่มาที่ไปอันเริ่มต้นตั้งแต่คณะราษฎร ได้เปลี่ยนแปลงการปกครองของสยาม (Siam) จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ (Absolute Monarchy) มาเป็นระบอบประชาธิปไตย (Democracy) เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 โดยหวังว่าจะก่อให้เกิดความเสมอภาค (Equality) เสรีภาพ (Liberty) และภราดรภาพ (Fraternity) ตามหลักสัญญาประชาคม (Social Contract) หรือหลักแห่งสิทธิทางการเมือง (Democracy) แต่ดูเหมือนว่าตลอดระยะเวลากว่า 91 ปี ที่ผ่านมาสังคมไทยไม่เคยได้รับสิ่งเหล่านี้อย่างแท้จริงเลย ด้วยเหตุผลที่เห็นได้อย่างชัดเจนก็คือชนชั้นผู้ที่มีอำนาจ (Elite) เข้ามาปกครองบ้านเมืองนั้น ส่วนใหญ่มิได้มุ่งเน้นการทำงานเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนส่วนใหญ่อย่างแท้จริง หากแต่มุ่งประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องหรือเครือข่ายที่เป็นที่ตั้ง จุดเปลี่ยนของการปกครองระบอบประชาธิปไตยของสังคมไทยเกิดขึ้นเมื่อ

คณะราษฎรซึ่งกลุ่มบุคคลที่ดำเนินการปฏิวัติยึดอำนาจจากพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 7) และเปลี่ยนแปลงการปกครองของสยามประเทศจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ (Absolute Monarchy) มาเป็นระบอบประชาธิปไตย (Democracy) เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 (BBC News, 2563) ทั้งนี้ เพราะในกลุ่มผู้ต้องการเห็นบ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักเรียนนอก นักเรียนทุน และนักเรียนทหารที่ศึกษาและทำงานอยู่ในทวีปยุโรป ได้ทำการประชุมครั้งแรกเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2469 ณ หอพัก Rue du Summerard ในกรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส และได้ตกลงที่จะทำการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ (ที่กษัตริย์อยู่เหนือกฎหมาย) มาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (ที่มีกษัตริย์อยู่ใต้กฎหมาย) โดยตกลงที่ใช้วิธีการ “ยึดอำนาจโดยฉับพลัน” รวมทั้งพยายามหลีกเลี่ยงการนองเลือด ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันการถือโอกาสเข้ามาแทรกแซงจากมหาอำนาจที่มีอาณานิคม อยู่ล้อมรอบสยามในสมัยนั้นคืออังกฤษและฝรั่งเศส ในการประชุมครั้งนี้กลุ่มผู้ก่อการคณะราษฎรได้ตั้ง ปณิธาน (Resolution) ในการเปลี่ยนแปลงการปกครองเพื่อให้สยามประเทศบรรลุเป้าหมาย 6 ประการ ซึ่ง ต่อมาหลังจากปฏิวัติยึดอำนาจได้แล้วก็ได้ประกาศเป้าหมาย 6 ประการ ไว้ในประกาศคณะราษฎร ฉบับที่ 1 และต่อมาได้เรียกว่าเป็น “หลัก 6 ประการ ของคณะราษฎร” โดยสาระสำคัญทางการเมือง 6 ประการ คือ (ทศพนธ์ นรทัศน์, 2553, ออนไลน์)

ประการที่หนึ่ง จะต้องรักษาความเป็นเอกราชทั้งหลาย เช่น เอกราชในบ้านเมือง ในทางศาล ในทาง เศรษฐกิจของประเทศไว้ให้มั่นคง

ประการที่สอง จะรักษาความปลอดภัยในประเทศ ให้การประทุษร้ายต่อกันลดน้อยลงให้มาก

ประการที่สาม จะต้องบำรุงความสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจไทย รัฐบาลใหม่จะพยายามหา งานให้ราษฎรทำโดยเต็มความสามารถ จะร่างโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ ไม่ปล่อยให้ราษฎรอดอยาง

ประการที่สี่ จะต้องให้ราษฎรได้มีสิทธิเสมอภาคกัน (ไม่ใช่ให้พวกเจ้ามีสิทธิยิ่งกว่าราษฎรเช่นที่เป็นอยู่)

ประการที่ห้า จะต้องให้ราษฎรได้มีเสรีภาพ มีความเป็นอิสระ เมื่อเสรีภาพนี้ไม่ขัดต่อหลัก 4 ประการ ดังกล่าวแล้วข้างต้น

ประการที่หก จะต้องให้มีการศึกษาอย่างเต็มที่แก่ราษฎร

หลังจากการประชุมนั้นเมื่อคณะผู้ก่อการได้กลับมาประเทศสยาม (Siam) ก็ได้พยายามหาสมาชิกเพื่อ เข้าร่วมการก่อการปฏิวัติ (Revolution) โดยได้ติดต่อประชาชนทุกอาชีพ ทั้งพ่อค้า ข้าราชการพลเรือน และ ทหาร จนได้สมาชิกทั้งสิ้น 102 คน แบ่งเป็นสาย คือ สายพลเรือน นำโดย หลวงประดิษฐมนูธรรม (ปรีดี พนม ยงค์) สายทหารเรือ นำโดย น.ต. หลวงสินธุสงครามชัย สายทหารบกชั้นยศน้อย นำโดย พ.ต. หลวงพิบูล สงคราม และสายนายทหารชั้นยศสูง นำโดย พ.อ. พระยาพหลพลพยุหเสนา พร้อมนี้เมื่อกระบวนการคิดการ ใหญ่และการทำการใหญ่ของเหล่าคณะราษฎรสำเร็จตามเจตนารมณ์ กาลต่อมาแทนที่พลวัตรทางการเมืองจะ เป็นไปตามเป้าหมายหรือตามสัญญาใจของกลุ่มคณะราษฎรที่จะมอบความเป็นใหญ่ให้กับประชาชนกลับ

ตาลปัตรเป็นการกระหายอำนาจและแย่งชิงอำนาจทางการเมืองกันเสียเอง หากจะถามว่าวงจรอุบาทว์ในทางการเมืองไทย ที่มีการรัฐประหารแทบจะทุกทศวรรษ และมีระบอบการเมืองที่ไม่เป็นประชาธิปไตยเต็มใบได้เสียทีตลอดจนระบบเศรษฐกิจที่เหลื่อมล้ำสุดขีดอย่างที่เป็มาจนถึงทุกวันนี้ เริ่มต้นขึ้นที่ไหน คำตอบหนึ่งย่อมหนีไม่พ้นจาก “การรัฐประหาร ปี 2490” หรือความพยายามโต้กลับและการช่วงชิงอำนาจคืนของกลุ่มนิยมเจ้า (Royalist) เป็นครั้งแรกที่ประสบความสำเร็จในการขุดรากถอนโคนสิ่งที่คณะราษฎรพยายามวางรากฐานเอาไว้ให้คนรุ่นต่อมา

คณิน บุญสุวรรณ (2536) สะท้อนมุมมองว่า การเมืองการปกครองสยามประเทศก่อนที่ประเทศไทยจะเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ประชาชนคนไทยส่วนใหญ่ยอมรับการสืบทอดอำนาจของผู้นำประเทศโดยการสืบสายโลหิต (Divine Right) แต่หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 แล้ว คณะราษฎรไม่ยอมรับการสืบทอดอำนาจในลักษณะดังกล่าว จึงได้ยกเลิกการสืบทอดอำนาจในลักษณะนี้เสีย โดยมีความคิดว่าอำนาจที่แท้จริงควรได้รับการยินยอมจากประชาชน จึงได้นำไปสู่การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยมาใช้ แต่ประชาชนยังไม่มีความพร้อมจึงไม่เห็นความสำคัญของอำนาจที่แท้จริงว่าเป็นของประชาชน ประกอบกับการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยเป็นรูปแบบที่หยิบยืมมาจากประเทศตะวันตกซึ่งจะต้องมีพื้นฐานการสนับสนุนจากประชาชนเป็นสำคัญแต่รูปแบบการปกครองดังกล่าวถูกนำมาโดยบุคคลกลุ่มน้อยซึ่งมีการศึกษาและมีความตื่นตัวทางการเมืองสูง และบุคคลเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นบุคคลในระบบราชการ โดยเฉพาะกลุ่มทหาร จึงทำให้การเมืองไทยตกอยู่ภายใต้การครอบงำและการแทรกแซงจากทหารโดยการรัฐประหารมาโดยตลอด (เบญจพล เปรมปรีดา, 2536) จากนั้นก็มีการปกครองแบบเผด็จการทหาร และต่อมาก็มีการร่างและประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ต่อมาจัดให้มีการเลือกตั้งและจัดตั้งรัฐบาล หลังจากนั้นก็เกิดวิกฤตการณ์ในการขัดแย้งของนักการเมืองแล้วทหารต้องเข้ามารัฐประหารอีกและก็ปกครองโดยทหารวนอยู่เรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุด (สมบูรณ์ ดุลยกาญจน์, 2539)

กษิดิศ อนันทนากร (2565) อธิบายว่า ถ้าเราจะบอกว่ารัฐประหาร 2490 เป็นจุดตัดทางการเมืองที่สำคัญ ระหว่างยุคคณะราษฎรที่เปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อปี 2475 ที่กินเวลาถึง 15 ปี กับยุคที่มีพัฒนาการอีกแบบหนึ่งที่แตกต่างจากประชาธิปไตยของราษฎร พุดให้ถึงที่สุดแล้วพัฒนาการประชาธิปไตยที่ล้มลุกคลุกคลาน ไม่ได้มาจากการชิงสุกก่อนห่ามของคณะราษฎร แต่มาจากการที่มีกลุ่มคนที่ไม่ยอมให้พัฒนาการนี้เดินต่อไปได้ ด้วยการก่อการรัฐประหาร 2490 เรียกได้ว่าเป็นจุดตั้งต้นของระบอบการปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตย หากเราตั้งต้นว่าประชาธิปไตยไทยในระบอบรัฐธรรมนูญ เริ่มขึ้นเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 เราจะเห็นได้ว่าการต่อสู้ทางการเมืองมาตลอดนับตั้งแต่นั้น ไม่ใช่เมื่อ 2475 เป็นการยึดอำนาจที่ไม่นองเลือดแล้วทุกอย่างจะจบลงตรงนั้น ดังจะเห็นได้ว่าหลังการปฏิวัติเพียงแคปีเดียว ในเดือนเมษายน 2476 พระยามโนปกรณนิติธาดา ได้ยึดอำนาจโดยใช้อำนาจนายกรัฐมนตรีปิดรัฐสภา งดใช้รัฐธรรมนูญบางมาตรา เป็นการกั้นรวบอำนาจในทางกฎหมายครั้งแรก หลังจากนั้น พระยาพหลพลพยุหเสนา จึงทำการยึดอำนาจเพื่อให้กลับมาใช้รัฐธรรมนูญต่อ หลังจากนั้นก็ยังมีการต่อสู้ขับเคี่ยวเรื่อยมา เกิดกบฏบวรเดชในเดือนตุลาคม 2476 ต่อมาใน

ปี 2477 รัชกาลที่ 7 ได้สละราชสมบัติ มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจากรัฐบาลพระยาพหลพลพยุหเสนา มาเป็นรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม ก็เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 หลังจากนั้นก็มีความขัดแย้งระหว่างฝ่ายจอมพล ป. พิบูลสงคราม กับฝ่ายของหลวงประดิษฐมนูธรรม (ปรีดี พนมยงค์) ที่มีขบวนการเสรีไทยเป็นผู้สนับสนุน จนกระทั่งทำให้เกิดเหตุการณ์รัฐประหาร 2490 ขึ้น

หากเมื่อเราศึกษาเปรียบเทียบบริบททางการเมืองของไทยที่ทหารเรื่องอำนาจกับวรรณกรรมเรื่อง “The Prince” ของ นิโคโล แมคเคียเวลลี (Niccolo McChiavelli) ที่กล่าวไว้ว่า “มันช่างไม่มีเหตุผลเอาเสียเลยที่คนถืออาวุธจะเชื่อฟังคนไร้อาวุธ : It is not reasonable for an armed man to obey an unarmed one” ยังคงสะท้อนปรัชญาทางการเมืองได้เสมอ อย่างไรก็ตาม ในโลกความเป็นจริงนั้นต่างจากมุมมองของแมคเคียเวลลี (McChiavelli) ในหลายเหตุผล ดังนั้น จึงไม่ใช่ทุกประเทศที่กองทัพมีอำนาจเหนือรัฐบาลพลเรือน รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างพลเรือนกับทหาร (Civil-military Relation) ในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนในหลายประเทศ โดยเฉพาะประเทศพัฒนาแล้ว กองทัพอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลพลเรือน (Civilian Control) ขณะที่ในประเทศกำลังพัฒนาจำนวนมากทั้งในเอเชีย แอฟริกา และตะวันออกกลาง กองทัพหรือทหารกลับมีบทบาทสูงเป็นอย่างมากเลยทีเดียว ประเทศเหล่านี้จึงต้องเผชิญกับการแทรกแซงทางการเมืองของทหารในบางประเทศ (เช่น ประเทศไทย) เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นบ่อยครั้งและต่อเนื่องจนกระทั่งทหารกลายเป็นฉากหลังที่ทรงอิทธิพล (Influentia) ต่อการเมืองในที่สุด

พลอย ธรรมาภิรานนท์ (2560) กล่าวว่า การควบคุมทหารโดยพลเรือน คือ การที่รัฐบาลพลเรือนมีอำนาจตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ ในขณะที่กองทัพมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับจากรัฐบาลพลเรือนที่มีฐานความชอบธรรมมาจากประชาชนและมีความรับผิดชอบ (Accountable) ต่อประชาชน การควบคุมทหารโดยพลเรือนเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีเสถียรภาพ ปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองโดยกองทัพ หากอำนาจการตัดสินใจด้านความมั่นคงเป็นของรัฐบาลพลเรือน การดำเนินนโยบายด้านความมั่นคงก็ต้องยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก เนื่องจากรัฐบาลพลเรือนเป็นตัวแทนทางการเมืองของประชาชน ในทางตรงกันข้ามหากกองทัพซึ่งให้คุณค่ากับการรักษาความมั่นคงของประเทศในแบบทหาร มีอำนาจทางการเมืองเหนือรัฐบาลพลเรือน การดำเนินนโยบายต่าง ๆ ก็จะเป็นไปเพื่อให้เกิดความมั่นคงตามนิยามกองทัพเป็นหลัก เพราะไม่มีกลไกที่จะทำให้ทหารเกิดความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่างจากในกรณีของรัฐบาลพลเรือน อีกนัยหนึ่งก็คือเป้าหมายของการบริหารประเทศจะกลายเป็นความมั่นคงของ “กองทัพ” แทนที่ความมั่นคงของ “ประชาชน” หากเราต้องการระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีเสถียรภาพ ปราศจากการแทรกแซงโดยกองทัพ คำถามสำคัญจึงอยู่ที่อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการควบคุมทหารโดยพลเรือน สองคำตอบสำคัญที่ถกเถียงกันในทางวิชาการ คือ “ความเป็นทหารอาชีพ” และ “แรงจูงใจของกองทัพ”

จากที่กล่าวมาเบื้องต้นกล่าวได้ว่าประชากรที่รวมตัวกันเป็นชาติพันธุ์ หรือการรวมหลาย ๆ ชาติพันธุ์ที่มีความต้องการจำเป็น มีแนวคิดและอุดมการณ์ทางการเมืองที่ตรงกัน รวมตัวกันสร้างรัฐชาติของตนขึ้นโดย

วิธีการสันติคือการรวมเผ่าพันธุ์กันเพื่อความอยู่รอดตามธรรมชาติของมนุษย์ หรือบางรัฐชาติการมีใช้กำลังทางทหารที่เข้มแข็งกว่าชิงเอาทรัพยากรมนุษย์ (ประชากร) ทรัพยากรธรรมชาติและพื้นที่เป็นของตนเองแล้วรวมตัวกันเป็นรัฐ ประเทศและทวีป ผู้เขียนมีมุมมองว่าไม่ว่าชาติพันธุ์ใดก็ตามเมื่อมีเหตุการณ์การรุกรานจากรัฐอื่นหรือชาติพันธุ์อื่น ประชากรในรัฐนั้น ๆ จะรวมตัวกัน รักสามัคคีกันและเสียสละเพื่อที่จะรักษาชาติพันธุ์และความเป็นเอกราชของเผ่าพันธุ์ตนเองไว้อย่างเด็ดเดี่ยวโดยมีสัญลักษณ์และผู้นำที่ชัดเจน เช่น กษัตริย์ ผู้นำรัฐและกองทัพ แต่ว่าเมื่อยามที่บ้านเมืองและรัฐของตนมีความปกติและสงบสุข สัญลักษณ์และผู้นำของชาติพันธุ์นั้น ๆ กลับหันมาสร้างมิตรและศรัทธาทางการเมืองในรัฐของตน (แย่งคู่กันสวาท-แย่งอำนาจกันครอง) เช่น การขัดแย้งระหว่างสถาบันพระมหากษัตริย์กับศาสนจักรและประชาชนของประเทศในแถบยุโรป เป็นต้น ดังนั้น ในเมื่อมีความต้องการที่หลากหลายและการตอบสนองความต้องการที่มีสมดุล (Imbalance of Power) จึงเกิดแนวคิด ทฤษฎี (Theory) หลักการ (Principle) และปรัชญาการเมือง (Philosophy) ของนักคิดหลายสำนัก เช่น โทมัส ฮอบส์, (Thomas Hobbes) จอห์น ล็อก, (John Locke) มอนเตสกีเออ (Montesquieu) และฌอง ฌาค รุสโซ (Jean Jacques Russo) เป็นต้น และมีการนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศต่าง ๆ รวมทั้งนำปรัชญาการเมือง (Political Philosophy) มาใช้ตามอุดมการณ์ทางการเมือง (Political Ideology) ของประเทศและประชาชนในรัฐนั้น ๆ เช่น การปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราช (Absolute Monarchy) สังคมนิยม (Communist) เผด็จการนิยม (Authoritarianism) และระบอบประชาธิปไตย (Democracy) เป็นต้น ดังนั้น รูปแบบการเมืองการปกครองในโลกปัจจุบัน มีลักษณะการปกครองแบ่งคร่าว ๆ ได้เป็น 2 แบบ คือ ระบอบประชาธิปไตย ซึ่งแบ่งย่อยออกได้อีกเป็น 2 ประเภทคือ แบบมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและแบบมีประธานาธิบดีเป็นประมุข ส่วนระบอบการเมืองการปกครองอีกประเภทหนึ่งก็คือระบอบเผด็จการซึ่งแบ่งย่อยอีกได้เป็น 3 ประเภท คือ เผด็จการทหาร (Military Dictatorship) เผด็จการฟาสซิสต์ (Fascist) และเผด็จการคอมมิวนิสต์ (Communist)

แนวคิดสัญญาประชาคม (Social Contract)

ปรัชญาการเมือง (Political Philosophy) ที่มีนักนิยมนามว่า “Social Contract” หรือ “สัญญาประชาคม” เป็นหนึ่งในศาสตร์วิธีการอธิบายว่าทำไมมนุษย์ถึงต้องมาอยู่ร่วมกันเป็น “รัฐ” ในบางงานวิชาการมักจะใช้คำว่า “Commonwealth” โดยหลักการแล้วจะอธิบายได้ว่าเพราะมนุษย์ทำความตกลงกันว่า จะอยู่ร่วมกัน ดังนั้น รัฐ (Commonwealth) รูปแบบการปกครอง (Domination) ผู้ปกครอง (Sovereign) และกฎหมาย (Legislation) จึงเกิดขึ้น มีนักคิดนักปรัชญาที่สำคัญในสำนักนี้ ได้แก่ โทมัส ฮอบส์, (Thomas Hobbes) จอห์น ล็อก, (John Locke) มอนเตสกีเออ (Montesquieu) และฌอง ฌาค รุสโซ (Jean Jacques Russo) เป็นต้น กล่าวได้ว่าทฤษฎีสัญญาประชาคมเป็นการนำเสนอความคิดที่อธิบายความชอบธรรมใหม่เกี่ยวกับที่มาของอำนาจอธิปไตย (Sovereignty) จากเดิมที่เชื่อกันโดยทั่วไปว่าผู้ปกครองซึ่งก็คือกษัตริย์มีความชอบธรรมในการใช้อำนาจปกครองที่ได้รับมาจากพระเจ้า (God) ที่เรียกว่า “อำนาจอธิปไตย” (Divine Right)

อำนาจจากสวรรค์นี้ผู้ปกครองได้รับผ่านมาจากศาสนจักร ตามความเชื่อแบบเดิมนี้อำนาจของอาณาจักร (kingdom) และอำนาจของศาสนจักร (Religion) จึงเป็นอันเดียวกัน แต่อำนาจรัฐตามแนวคิดของนักปรัชญา กลุ่มสัญญาประชาคมเสนอขึ้นมาใหม่อ้างที่มาของอำนาจรัฐว่าเกิดจากการยินยอมพร้อมใจกันของมนุษย์ในสังคมมาตกลงจัดระเบียบการอยู่ร่วมกันด้วยการมอบอำนาจให้ผู้ทำหน้าที่แทนตนในนามของส่วนรวม (Sovereignty) นักปรัชญาทั้งสามคนให้เหตุผลแตกต่างกันในการอธิบายถึงความจำเป็นที่มนุษย์ยินยอมมาอยู่ร่วมกันเป็นสังคมและยอมมอบอำนาจให้ผู้อื่นปกครอง โดยนักทฤษฎีแต่ละคนมีคำอธิบายอ้างถึงพื้นฐานธรรมชาติของมนุษย์ในแง่มุมที่แตกต่างกัน แต่ที่มีทัศนะเหมือนกันคือธรรมชาติของมนุษย์เป็นเหตุแห่งการทำข้อตกลงยินยอมในการจัดตั้งและมอบอำนาจให้ผู้ผู้นำ

1. โทมัส ฮอบส์, (Thomas Hobbes)

โทมัส ฮอบส์ (Thomas Hobbes) (ค.ศ. 1588-1679) ได้เสนอแนวคิดซึ่งเป็นบริบทที่ทำทลายอำนาจของศาสนจักรที่เชื่อว่าพระเจ้าเป็นผู้สร้างมนุษย์และกฎต่าง ๆ รวมทั้งมอบเทวสิทธิ์ให้แก่กษัตริย์เป็นผู้ปกครอง แต่ ฮอบส์ (Hobbes) เองก็มีแนวคิดที่เห็นแย้งว่าสังคมและรัฐบาลไม่ได้ถูกบวชหรือสร้างขึ้นมาจากพระเจ้าหรือโดยธรรมชาติ หากแต่มนุษย์เองมีความจำเป็นต้องสร้างรัฐขึ้นอย่างไม่เป็นธรรมชาติ เพราะโดยธรรมชาติมนุษย์เป็นสัตว์ที่เห็นแก่ตัว ละโมบ อยู่ไม่สุข และไม่มั่นคง พฤติกรรมของมนุษย์ถูกผลักดันไปโดยตัณหาของตนและพยายามใช้เหตุผลที่จะทำทุกอย่างเพื่อความอยู่รอดและความมั่นคงของตนเอง การป้องกันตัวที่ดีที่สุดคือการโจมตีก่อน ทำให้เกิดการแย่งชิงและสงคราม ภาวะทางธรรมชาติของมนุษย์ก็คือสงคราม ชีวิตมนุษย์จึงอยู่อย่างโหดร้าย ยากไร้และอายุสั้น ในภาวะธรรมชาติมนุษย์มีความเท่าเทียมกันทั้งในความสามารถของร่างกายและสติปัญญา ความเสมอภาคที่สำคัญที่สุดคือ “ความเท่าเทียมในการประหัตประหารกัน” เพราะความกังวล (Phobia) สูงสุดของมนุษย์คือการปกป้องรักษาตนเอง ความเสมอภาคด้วยความสามารถนำไปสู่ความเสมอภาคด้านความหวังและการแข่งขันซึ่งเกิดจากความโลภของมนุษย์ ความเป็นศัตรูกันโดยธรรมชาติของมนุษย์จึงเกิดขึ้น ฮอบส์ (Hobbes) มีความเห็นว่า ความกลัวตาย ความปรารถนา และความหวัง ได้นำมนุษย์ไปสู่อันตรธานโดยชี้นำให้มีกฎสำหรับใช้ชีวิตร่วมกันอย่างสันติ มนุษย์จึงเริ่มสร้างเงื่อนไขให้เกิดสันติภาพ มนุษย์แต่ละคนควรจะเต็มใจละสิทธิของตนที่มีต่อสิ่งทั้งปวง การยินยอมละสิทธิร่วมกันนี้เรียกว่าสัญญาประชาคม (Social Contract) ประชาชนสังคมเกิดขึ้นได้โดยสัญญาประชาคม โดยที่แต่ละคนมีพันธะผูกพันกับตนเองด้วย มนุษย์ร่วมกันทำสัญญาว่าจะไม่ขัดแย้งคำสั่งของตัวบุคคลหรือคณะบุคคลที่พวกเขายอมรับว่ามีอำนาจในองค์อธิปัตย์ (Sovereign) ของพวกเขา มนุษย์ต้องยอมละสิทธิที่จะปกป้องตัวเองและตกลงให้องค์อธิปัตย์ ผู้มีอำนาจใช้สิทธินี้แทนปัจเจกชน ดังนั้น องค์อธิปัตย์ (Sovereign) จึงทำหน้าที่เป็นตัวแทนของมนุษย์ทุกคนเพื่อปกป้องไม่ให้เกิดความขัดแย้ง การแย่งชิง และการประหัตประหารกัน ปัจเจกชนต้องเชื่อฟังรัฐและมีเสรีภาพได้เท่าที่องค์อธิปัตย์จะอนุญาต ปัจเจกชนจะกบฏต่อรัฐได้ถ้าองค์อธิปัตย์ทำลายสิทธิทางธรรมชาติในการป้องกันตนเองของปัจเจกชน (ชาญโชติ ชมพูนุท, 2556)

2. จอห์น ล็อก, (John Locke)

จอห์น ล็อก (John Locke) (ค.ศ.1632-1704) มีทัศนะมุมมองเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างจาก โทมัส ฮอบส์ (Thomas Hobbes) โดยส่วนตัวของ ล็อก (Locke) เองกลับมองว่ามนุษย์มีเหตุผลและจิตสำนึกที่จะแยกความถูกผิดได้ ภาวะธรรมชาติของมนุษย์มีความสมบูรณ์และมีเสรีภาพเต็มที่ที่จะจัดการกับชีวิตของตนเองตามแนวทางที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุด มนุษย์มีอิสระจากการแทรกแซงจากคนอื่น อย่างไรก็ตามมนุษย์เองก็ไม่ได้มีอิสระที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามความพึงพอใจของตนทุกประการ กฎแห่งธรรมชาติถือว่าเป็นพื้นฐานของศีลธรรมที่พระเจ้าประทานมาให้ด้วยคำบัญชา มนุษย์เราจะต้องไม่ทำอันตรายชีวิต เสรีภาพและทรัพย์สินของคนอื่น ดังนั้น เพื่อสันติภาพมนุษย์จึงต้องสละภาวะธรรมชาติออกไปโดยมาทำสัญญาประชาคมร่วมกัน (Social Contract) เพื่อสร้างรัฐบาลของชาวประชาขึ้นเพื่อปกป้องชีวิตและทรัพย์สิน เป็นการสร้างสังคมการเมืองขึ้นมาจากเจตจำนง (Will) ร่วมที่มีฐานะเป็นองค์อธิปัตย์ (Sovereign) มนุษย์ได้สร้างองค์ทางการเมืองขึ้นมาเป็นรัฐบาลที่ผ่านการยินยอมตามข้อตกลงของมนุษย์ มนุษย์ได้รับของสามสิ่งที่ไม่อยู่ในภาวะธรรมชาติแต่ได้จากการทำสัญญาร่วมกันคือ อำนาจทางกฎหมาย (นิติบัญญัติ) อำนาจการพิจารณาโทษผู้ทำผิด (ตุลาการ) และอำนาจในการนำกฎหมายไปบังคับใช้ (บริหาร) มนุษย์แต่ละคนจึงยอมมอบตนเองให้กับอำนาจทั้งสามนี้เพื่อปกป้องตนเองและลงโทษผู้ละเมิดกฎแห่งธรรมชาติ และยอมมอบอำนาจนี้ให้กับรัฐบาลที่ได้สร้างขึ้นมาโดยผ่านการทำข้อตกลง ล็อก (Locke) สะท้อนมุมมองว่าเป้าหมายปลายทางของการอยู่ร่วมกันก็เพื่อพิทักษ์ความมั่นคงของชีวิต เสรีภาพ และความอยู่ดีมีสุขโดยทั่วไปของมนุษย์ อย่างไรก็ตามข้อตกลงที่ทำสัญญากับรัฐบาล (Social Contract) นี้สามารถทำลายลงได้ เมื่อมนุษย์มีเหตุผลในการต่อต้านอำนาจของรัฐบาลได้เมื่อผู้ปกครองแปลงร่างทำตัวเป็นทรราช (Tyrant) ดังนั้น ประชาชนมีสิทธิที่จะปกป้องตนเองตามภาวะธรรมชาติเหมือนเมื่อก่อนจะตกลงสร้างสังคมขึ้นมา กล่าวคือเมื่อรัฐบาลไม่ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ทรราชกลับทำตัวเป็นปรปักษ์กับผลประโยชน์ของประชาชน ดังนั้น ประชาชนก็ย่อมมีสิทธิที่จะแสดงออกด้วยการต่อต้านอำนาจรัฐ หรือตอบโต้ผู้ปกครองโดยล้มสัญญาประชาคมแล้วเข้าสู่กระบวนการสร้างสังคมการเมืองขึ้นมาใหม่ (ชาญโชติ ชมพูนุท, 2556)

3. มงเตสกีเยอ (Montesquieu)

ทฤษฎีการแบ่งแยกอำนาจของ มงเตสกีเยอ (Montesquieu) คือการแยกอำนาจปกครองสูงสุดหรืออำนาจอธิปไตยออกเป็น 3 ฝ่าย อำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหารและอำนาจตุลาการ ซึ่งเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยทฤษฎีการแบ่งแยกอำนาจนั้นเกิดขึ้นจากแนวคิดที่ไม่ต้องการให้อำนาจอยู่ในมือบุคคลเพียงคนเดียว เพราะบุคคลใดก็ตามซึ่งมีอำนาจอยู่ในมือ มักจะใช้อำนาจเกินเลยอยู่เสมอ เขาได้บัญญัติคำว่า “ระบบอำนาจเด็ดขาด” หรือ “Depotism” ขึ้นมา ทั้งนี้เขาเห็นว่าขุนนางควรมีอำนาจออกและยับยั้งกฎหมายร่วมกับสภาจากประชาชน รวมถึงการกำหนดงบประมาณแต่ไม่ควรเข้ามาทำงานด้านอำนาจบริหาร ส่วนกษัตริย์ไม่มีอำนาจออกกฎหมายมีแต่อำนาจยับยั้ง แต่สภาก็ยังตรวจสอบได้ว่าการใช้อำนาจบริหาร

เป็นอย่างไรกล่าวหาและเอาผิดที่ปรึกษาของกษัตริย์และเสนาบดีในฐานะฝ่ายบริหารแทนกษัตริย์ได้ (ทฤษฎีการใช้อำนาจ, Tonkit, 2561)

4. ฌอง ฌาคส์ รูสโซ (Jean Jacques Russo)

ฌอง ฌาคส์ รูสโซ (Jean Jacques Russo) (ค.ศ.1712-1778) อธิบายและสะท้อนมุมมองถึงกระบวนการทางประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติตั้งแต่เริ่มต้นที่อยู่ในภาวะธรรมชาติจนกระทั่งก้าวหน้าสู่ความเป็นประชาสังคม (Civil Society) รูสโซ (Russo) มีความเห็นว่าตามภาวะแห่งธรรมชาติมนุษย์อยู่ในภาวะสันติภาพและเป็นช่วงที่มีคุณธรรมสูงสุด (Quixotic time) มีชีวิตเรียบง่ายและโดดเดี่ยว ความต้องการเล็กน้อย ๆ สามารถหาสร้างความพอใจได้อย่างสบาย ๆ ตามที่หาได้ในธรรมชาติเพราะธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีประชากรไม่มากจึงไม่มีการแข่งขันแย่งชิง มนุษย์ไม่ค่อยสนใจพฤติกรรมของกันและกัน เหตุผลที่จะนำไปสู่ความกลัวและความขัดแย้งมีน้อยมาก มนุษย์อยู่กันอย่างเรียบง่ายและมีศีลธรรมอันบริสุทธิ์ทำให้มนุษย์มีความเมตตาสงสารต่อผู้อื่น จึงไม่มีเหตุผลให้มนุษย์ต้องทำร้ายผู้อื่น แต่เมื่อเวลาผ่านไปมนุษย์ได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงมีประชากรเพิ่มมากขึ้น วิธีการหาความพึงพอใจของมนุษย์ก็เปลี่ยนไปด้วย มวลมนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นครอบครัวและชุมชน พร้อมกับการคิดค้นและประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ ขึ้นเพื่อใช้ชีวิตได้ง่ายขึ้น ทำให้มนุษย์มีเวลาว่างที่จะครุ่นคิดเปรียบเทียบกับตนเองกับคนอื่น ๆ อันเป็นผลมาจากค่านิยมสาธารณะ (Public Value) สิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์ไม่มีความเรียบง่ายอีกต่อไปก็คือการมีสมบัติส่วนตัว ทำให้มนุษย์เปลี่ยนจากภาวะอันบริสุทธิ์ไปสู่ลักษณะที่มีความโลภ การแข่งขัน ความทะนงตน ความไม่เท่าเทียมกันและความชั่วร้าย มนุษย์จึงหลุดหายไปจากภาวะแห่งธรรมชาติ การมีทรัพย์สินส่วนตัวนำไปสู่สภาพความไม่ยุติธรรม บางคนสะสมทรัพย์สินมากขึ้น ขณะที่คนอื่น ๆ ถูกบังคับให้ทำงานเพื่อสร้างทรัพย์สินให้คนอื่น พัฒนาการของชนชั้นทางสังคมก็เริ่มต้นขึ้น ผู้มีทรัพย์สินได้แสดงเจตนาออกมาว่าฉันจะเป็นประโยชน์ต่อพวกเขามากถ้าสังคมได้สร้างรัฐบาลขึ้นมาเพื่อปกป้องทรัพย์สินของปัจเจกชนจากการลักขโมยและจากการใช้กำลังบังคับเอาทรัพย์สินของคนอื่น ดังนั้น สังคมจึงตกลงกันจัดตั้งรัฐบาลขึ้นมาโดยการทำสัญญา (Social Contract) ซึ่งอ้างเหตุผลว่า จะเป็นการรับประกันความเท่าเทียมกันและปกป้องทุกคน ซึ่งหลักการนี้นับว่าเป็นการสร้างรัฐบาลขึ้นมาโดยการทำสัญญาประชาคมเป็นข้อตกลงว่า มนุษย์จะมีเสรีภาพและอยู่ร่วมกันอย่างไร โดยไม่ยอมให้มีการใช้กำลังและการบีบบังคับจากคนอื่น รูสโซ (Russo) ยืนยันว่าสามารถทำได้โดยการทำให้เจตจำนงเฉพาะตนเป็นเจตจำนงร่วม (General Will) ด้วยการทำข้อตกลงกับคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมและมีเสรีภาพที่จะแสดงเจตจำนง มนุษย์จึงยอมสละทั้งสิทธิและเสรีภาพที่มีอยู่ตามธรรมชาติ การยินยอมมอบตนเองให้กับเจตจำนงร่วมที่มนุษย์ได้สร้างองค์กรหรือกายใหม่ขึ้นมาเป็นกายร่วม สมมุติกันขึ้นมาว่าเปรียบเสมือนกับเป็นบุคคลหรือกายใหม่เรียกว่า “องค์อธิปัตย์” (Sovereign) มนุษย์จึงมีพันธะต่อเจตจำนงร่วม (ชาญโชติ ชมพูนท, 2556)

กล่าวโดยสรุปได้เมื่อพิจารณาจากแนวความคิด (Concept) ตามปรัชญาการเมืองว่าด้วยสัญญาประชาคม (Social Contract) ของปรัชญาเมธีดังกล่าวนี้ว่ามีอิทธิพลทางความคิดต่อประเทศยุโรปในช่วงปลายศตวรรษที่ 17 ถึงต้นศตวรรษที่ 18 ความเชื่อในเรื่องเทวสิทธิ (Divine Right) มีน้อยลง แต่หันมาให้ความสำคัญ

เชื่อว่ารัฐมาจากการร่วมมือของประชาสังคมในการร่วมตกลงสร้างกฎ (Rules) กติกา (Convention) เพื่อจัดระเบียบทางสังคมและยินยอมมอบอำนาจให้แก่ผู้ปกครองทำหน้าที่ในองค์อธิปัตย์ (Sovereign) ดังนั้น เมื่อนักการเมืองหรือรัฐบาลได้รับมอบอำนาจจากประชาชนผ่านนโยบายพรรคและการหาเสียงแล้ว การรักษาสัญญาและการปฏิบัติตามองค์อธิปัตย์ของ ส.ส. และ ส.ว. ผู้ทรงเกียรติจะแสดงบทละครการเมืองได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนได้หรือไม่ อย่างไร ดังนั้น วาทกรรม (Discourse) เวทีการแสดง (Performance) และสัญญาณทางการเมือง (Political Signal) ที่เป็นไม่ได้ตาย (ของหวานหรือยาพิษ) ที่เหล่าผู้กระหายอำนาจทางการเมืองใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าสู่อำนาจครั้งแล้วครั้งเล่าด้วย “นโยบายประชานิยม”

แนวคิดประชานิยม

1. คำนิยามของประชานิยม (Populism)

ในปัจจุบันเป็นยุคสมัยแห่งสังคมออนไลน์ที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถรับและกระจายข้อมูลอย่างไร้พรมแดน สังคมทุกระดับสามารถรับรู้ เข้าถึงและมีอิสระในการบริโภคข่าวสารต่าง ๆ และปฏิเสธไม่ได้ว่าเรื่องราวที่ผู้คนให้ความสนใจขณะนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเมืองและประเด็นที่กำลังร้อนแรงและกล่าวขวัญถึงกันมากที่สุดก่อนการเลือกตั้งที่จะมีขึ้นในวันที่ 14 พฤษภาคม 2566 คือ นโยบายประชานิยม (Populist Policy) ที่พรรคการเมืองและผู้ลงสมัครของพรรคต่าง ๆ กำลังชูประเด็นหาเสียง วิพากษ์ วิวิจารณ์และข่มขวัญพรรคฝ่ายตรงข้าม ซึ่ง ธีรยุทธฤกษ์ เจริญพานิช (2564) อธิบายว่า นโยบายประชานิยมคือการกระทำหรือความต้องการของประชาชนตามวิถีประชาธิปไตยอย่างแท้จริง เป็นแนวคิดที่ชูเจตจำนงของประชาชนทั่วไปเป็นหลัก ก่อตัวขึ้นจากการที่ชนชั้นนำหรือชนชั้นปกครอง ซึ่งรวมถึงพรรคการเมืองและสถาบันการเมืองไม่รับฟังหรือเพิกเฉยต่อเสียงของประชาชน หรือกลุ่มคนชายขอบ (Marginalized) ที่เข้าไม่ถึงนโยบายหรือผลประโยชน์ในระบบประชาธิปไตย อีกทั้งยังเป็นพลังเชิงบวกที่ใช้ขับเคลื่อนสังคมไปสู่การพัฒนา ความยุติธรรม และความเท่าเทียม ซึ่งการกระทำเหล่านี้ถือเป็นการทำลายอำนาจของชนชั้นนำ แต่ในขณะเดียวกัน ประชานิยมอาจหมายถึงยุทธศาสตร์ทางการเมืองที่ผู้นำทางการเมืองพยายามใช้อำนาจที่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนจำนวนมากเพื่อพยายามรวมศูนย์อำนาจ หรือช่วงชิงความนิยมทางการเมือง นำสู่การยอมรับและการสร้างความชอบธรรมให้แก่ตนเองโดยใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นแรงสนับสนุน และ เอนก เหล่าธรรมทัศน์ (2560) ได้จำแนกประชานิยมออกเป็น 5 ความหมายด้วยกัน ดังนี้

1) ประชานิยมในรัสเซียและอเมริกา (Russia and America) เป็นประชานิยมในความหมายดั้งเดิมที่เกิดขึ้นในรัสเซียและอเมริกาในปลายศตวรรษที่ 19 โดยมีนัยว่าหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เห็นว่าประชาชนสำคัญที่สุดโดยทั้งในรัสเซียและสหรัฐอเมริกาเน้นขบวนการประชานิยมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นคือชาวนา ซึ่งเป็นชนส่วนใหญ่ของสังคม

2) ประชานิยมในละตินอเมริกา (Latin America) เป็นขบวนการประชานิยมที่เริ่มต้นขึ้นในอาร์เจนตินาตั้งแต่ทศวรรษ 1920 โดยเป็นขบวนการที่มีผู้นำสูงสุดคือ ฮวน เปรอน (Juan Peron) ที่มีความโดดเด่น

เด่น มีเสน่ห์ มีบาร์มีเป็นที่จับตาจับใจประชาชน และมีนโยบายสงเคราะห์คนยากจนเพื่อใช้เป็นฐานเสียงและฐานนโยบายทางการเมือง มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้นำกับประชาชน

3) ประชานิยมในประเทศตะวันตก (Western Country) คือการเมืองที่มีพรรคการเมืองบางพรรคได้รับความสนับสนุนจากสามัญชนจากนโยบายที่เป็นที่ชื่นชอบหรือมีอุดมการณ์ตรงกัน

4) ประชานิยมในฐานะแนวทางการพัฒนา ใช้เรียกแนวคิดการพัฒนาที่เน้นภาคชนบทเน้นภาคเกษตร เน้นการพัฒนาไร่นาขนาดเล็ก ขนาดกลางของเกษตรกรอิสระหรือสหกรณ์ที่ชาวไร่ชาวนามารวมกัน และเป็นทางเลือกของการพัฒนาที่ไม่เน้นการพัฒนาให้เป็นเมืองแบบตะวันตกนั่นเอง

5) ประชานิยมคือการให้ความสำคัญหรือให้คุณค่าแก่ประชาชน คือการเมืองที่ให้คุณค่าแก่ประชาชน โดยเฉพาะประชาชนทั่วไปหรือชนชั้นล่าง การเมืองที่เห็นความสำคัญของประชาชนทั่วไปจึงเป็นประชานิยมเสมอ

จากหลักการดังกล่าว ผู้เขียนแบ่งประชานิยมออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่แรกเป็นประชานิยมแบบต่อต้านอำนาจชนชั้นนำ (Populism in Opposition) ซึ่งมักจะเป็นการฟื้นฟูประชาธิปไตย เพราะเป็นการต่อสู้เพื่อคืนอำนาจการปกครองให้ประชาชนซึ่งเกิดจากการตื่นรู้ของประชาชนและนำไปสู่การแสดงออกถึงความ เป็นประชาชนหรือประชานิยมแบบเสรี เช่น การต่อสู้ของขบวนการนารอดนิก (Narodichestvo) ในรัสเซีย ช่วง ค.ศ. 1860-1890 หรือการเคลื่อนไหวของกลุ่มเกษตรกรในประเทศสหรัฐอเมริกาเมื่อ ค.ศ.1850-1890 และบทบาทของนักการเมืองในลาตินอเมริกา (Latin America) ช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20 ที่ให้ความสำคัญกับ คนรากหญ้าและชนชั้นแรงงาน และกลุ่มที่สองเป็นประชานิยมในทางอำนาจ (Populism in Power) ซึ่งอาจลดทอนความเป็นสังคมนิยม (Pluralism) ที่ยอมรับความหลากหลายและเป็นพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยเพราะการถือเจตจำนงของคนส่วนใหญ่ตามนิยามของคำว่าประชานิยม อาจเป็นการปกป้องเสียงข้างมากแบบสุดโต่งโดยไม่รับฟังเสียงส่วนน้อยและกระทบต่อสถาบันอิสระที่มีหน้าที่ในการปกป้องสิทธิพื้นฐานของประชาชนทุกคน และนำไปสู่การปกครองแบบอำนาจนิยม (Authoritarianism) เพราะมีการยึดติดในตัวผู้นำมากเกินไป เช่น กรณีของ ออดอล์ฟ ฮิตเลอร์ (Adolf Hitler) อดีตผู้นำเยอรมนี หรืออัลเบร์โต ฟุจิโมริ (Alberto Fujimori) อดีตประธานาธิบดีเปรู เป็นต้น

2. ข้อดี-ข้อเสีย ของนโยบายประชานิยม

ภูวกฤต เหมหาชาติ (2558) กล่าวถึงข้อดีของนโยบายประชานิยม คือ (1) ได้คะแนนเสียงไว เป็นที่ชื่นชอบของประชาชน จดจำนโยบายได้ง่าย นโยบายสามารถฝังเข้าไปในจิตใจของประชาชนได้ง่าย (Easy to Remember) (2) ประชาชนคนไทยจะได้รับในส่วนของรัฐที่ได้สัญญาว่าจะให้ ทำให้ในระยะสั้น ๆ ประชาชนคนไทยได้หลงใหล ได้ปลื้มกับความสุขสบายที่จะเกิดขึ้นเป็นเบื้องต้นที่รัฐได้ยียุ่นให้กับประชาชน และ (3) เพิ่มรายได้ให้กับประชาชน ลดภาระค่าใช้จ่ายเพื่อให้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ในทางกลับกันหลายนโยบายใช้เงินหลายหมื่นล้านบาทซึ่งหวังว่าหากสภาพคล่องทางการเงินและหากเงินกองคลังมีไม่เพียงพอก็อาจจะส่งผลให้เกิดเงินเฟ้ออย่างรุนแรง รวทั้งปัญหาเศรษฐกิจในระยะยาวด้วย ส่วนข้อเสียของนโยบายประชานิยม คือ (1)

ความเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ยากมาก ต้องใช้งบประมาณที่สูง ต้องเป็นรัฐบาลที่มีความเข้มแข็ง และเป็นปีกแผ่นจึงจะสามารถผลักดันนโยบายและนำไปปฏิบัติได้จริง (2) ทำให้ประชาชนคนไทยเกิดการมอมเมาหรือลุ่มหลงในสิ่งที่ได้รับและมีความคิดที่อยากจะได้เพิ่มขึ้น หากมีคนหยิบยื่นให้จนเป็นลัทธิการบริโภคนิยม ซึ่งในท้ายที่สุดแล้วแหล่งที่มาของรายได้ที่รัฐต้องหามาเพื่อใช้บริหารโครงการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องหามาเพิ่มมากขึ้นเป็นหลายเท่า ซึ่งเป้าหมายหลักใหญ่ ๆ ที่รัฐต้องหาคือ ไม่กั๊กผลประโยชน์ของชาติเพื่อนำเงินเข้ามาใช้ในโครงการ รวมถึงการเก็บภาษีรายได้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นเพื่อมาชดเชยรายจ่ายที่เสียไปกับโครงการประชานิยม

3. อดีต ปัจจุบัน และอนาคตของประชานิยมในประเทศไทย

ขบวนการประชานิยมในไทยเริ่มชัดเจนในช่วงเหตุการณ์ 6 ตุลาคม 2519 ที่มีกลุ่มชาวนา นักศึกษา รวมถึงพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยออกมาเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิ เสรีภาพ ความเท่าเทียม และความ เป็นธรรมให้แก่คนในสังคม แต่ที่เด่นชัดสุดคงเป็นในสมัยของรัฐบาลพรรคไทยรักไทยเรื่องอำนาจทางการเมือง ภายใต้รัฐบาลของ ทักษิณ ชินวัตร ซึ่งเข้ามาบริหารประเทศหลังวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 หรือวิกฤติต้มยำกุ้ง ในช่วงนั้นคนไทยรู้เบื่อหน่ายกับอำนาจทางการเมืองเดิมที่มีอยู่ จึงต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ ซึ่งพรรคไทยรักไทยมาพร้อมกับการชูสโลแกน “คิดใหม่ ทำใหม่” และชูนโยบายต่าง ๆ ของพรรคส่วนหนึ่งก็เกิดการจาก พุดคุยกับภาคประชาสังคม เอ็นจีโอ (NGOs: non-governmental organizations) และนักกิจกรรม ทำให้ นโยบายส่วนหนึ่งตอบสนองต่อเสียงของคนรากหญ้า คนที่ด้อยโอกาสในสังคม ไปจนถึงกลุ่มคนชนชั้นกลางใหม่ ซึ่งสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในชนบทที่เป็นทุนนิยมมากขึ้น อีกทั้งการที่นโยบายต่าง ๆ ของพรรค ไทยรักไทยประสบความสำเร็จ เช่น 30 บาทรักษาทุกโรค กองทุนหมู่บ้าน โครงการบ้านเอื้ออาทร สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของเชิง ทุนนิยมของประชาชนในชนบทที่มีวิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไปตามการพัฒนาและมีความต้องการรวมถึงวิถีการ บริโภคที่ไม่แตกต่างจากชนชั้นกลางในเมือง และที่สำคัญนโยบายประชานิยม (Populist Policy) ที่ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนเหล่านี้ทำให้ความนิยม (Popularity) ในตัวของ ทักษิณ ชินวัตร มีเพิ่มขึ้นตามไป ด้วยและเป็นการสร้างการเมืองรูปแบบใหม่ที่สร้างความสัมพันธ์ระบอบอุปถัมภ์โดยตรงระหว่างผู้นำและ ประชาชน ซึ่งเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของระบอบอุปถัมภ์ดั้งเดิมของการเมืองไทย ส่วนนโยบายประชานิยมใน ยุครัฐบาลพรรคเพื่อไทย ภายใต้การนำของรัฐบาล ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นการสานต่อแนวนโยบายของพรรค ไทยรักไทยเดิมโดยมีนโยบายเด่น ๆ ที่เน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น เพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ เพิ่ม เบี้ยยังชีพ รดยนต์คันแรก การปรับปรุงระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่ให้ความเป็นเอกภาพ รวมถึงโครงการ จ้างนำข้าวที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร เป็นต้น ต่อมาในยุคปัจจุบันที่พรรคพลังประชารัฐ เป็นรัฐบาล การดำเนินนโยบายส่วนใหญ่ของพรรคพลังประชารัฐจะเห็นได้ว่าบางนโยบายอาจไม่ได้ตอบโจทย์ ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง แต่เป็นการให้แบบสงเคราะห์ (ธัญญ์ณรัทร์ เจริญพานิช, 2564) เมื่อ พิจารณาถึงความเป็นนโยบายประชานิยมในอนาคตหลังการเลือกตั้งกับการใช้งบประมาณแผ่นดิน ดังนี้

นโยบายเกษตรและอาหาร เลือกตั้ง 2566



พืชผลเกษตรขึ้นยากแพง

- นำเทคโนโลยีเกษตรแม่นยำ AI มาช่วย
- ปรับปรุงหน้าดิน และใช้ปุ๋ยเท่าที่จำเป็น
- การตลาดน้ำการผลิต
- นำสินทรัพย์ดิจิทัล (NFT) มาใช้ขายสินค้าเกษตรล่วงหน้า



เกษตรไร้ราย

- Contract Farming 4 พืชเศรษฐกิจ+ กำหนดราคาล่วงหน้า
- พืชมั่น 3 ปี หยุดต้น ปลอดภัย คนละไม้ละมือ 1 ล้านบาท



สร้างเงิน สร้างคน สร้างชาติ

- ประกันรายได้จ่ายเงินส่วนต่าง ข้าว มัน ยาง ปาล์ม และข้าวโพด
- ชาวนารับ 30,000 บาทต่อ 1 ไร่ต่อรอบ
- พร้อมโรงเรียน 365 วัน
- อุดหนุนกลุ่มประมง กลุ่มละ 100,000 บาท/ปี
- ปลดล็อกประมงพาณิชย์ ภายใต้ IUP
- ออกโฉนดที่ดิน 1 ล้านแปลง ภายใน 4 ปี



เกษตรไทยก้าวหน้า ด้วยกรณี 5 เม็ด

- ปฏิรูปที่ดิน คืนที่ดินประชาชน 10 ล้านไร่ ระบายที่ดิน
- ปลดหนี้เกษตรกร ยกหนี้เกษตรกรสูงวัย
- เข้าเกษตรกรปลูกไม้ยืนต้น
- เพิ่มงบพัฒนาแหล่งน้ำท้องถิ่น 25,000 ล้านบาท ต่อปี 90 ล้านไร่นอกเขตชลประทาน
- ดอกเบี้ย 0% เครื่องจักร/เครื่องมือการเกษตร
- นวัตกรรม สุราก้าวหน้า อาหารโรงเรียนจากชุมชน
- รับรองมาตรฐาน(GAP/อินทรีย์)ฟรี กองเทียวเกษตร
- ส่งออกสินค้าเกษตรคุณภาพดี



นโยบาย 3 ลด 3 เพิ่ม

- โดย 3 ลด ได้แก่
 - ลดความเสี่ยงด้านราคา 4 พืชหลัก
 - ลดต้นทุนการผลิต โดย “โครงการปุ๋ยประชารัฐ”
 - ลดหนี้ให้เกษตรกร
- ส่วน 3 เพิ่ม ได้แก่
 - เพิ่มรายได้
 - เพิ่มช่องทางทำเกษตร
 - เพิ่มนวัตกรรม



WOW Thailand (Wealth Opportunity Welfare)

- พัฒนาเกษตรกรสมัยใหม่ ส่งเสริมเกษตรยั่งยืน
- ขยายคาร์บอนเครดิต
- แจกพันธุ์ข้าวฟรีทั่วประเทศ 60 ล้านไร่ พร้อม
- เงินทุนเพาะปลูกพืช ไร่ละ 1,000 บาท
- ขยายเขตไฟฟ้าการเกษตร หนึ่งละ 2 บาท
- มอบตลาดขนาดใหญ่ทุกตำบล เพื่อบริโภค/เกษตร



เกษตรสร้างชาติ เพิ่มมูลค่าด้วยเทคโนโลยี - อุตสาหกรรม

- พัฒนาเกษตรพรีเมียม เพิ่มคุณภาพ ขายราคาสูง
- ใช้เทคโนโลยีช่วยเกษตรกรแปรรูป โดย cloud factory
- สอนเกษตรกรให้เป็นผู้ประกอบการ ค้าออนไลน์
- ปรับโครงสร้างสหกรณ์เกษตรกรไทย รวมเป็น
- บริษัท และผลักดันเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์



เกษตรกรไทยหาเงิน หมดหนี้ รายได้ตลอดปี

- เปิดตลาดเกษตร ศูนย์แปรรูปและขนส่งทุกจังหวัด
- ปรับโครงสร้างการผลิตให้สอดคล้องกับอุปทาน
- เก็บอย่างยั่งยืน ด้วย โฟน ซี มูล นู่น้ำ 1 ล้าน
- บ่อ บ่อบาดาล 1 แสนบ่อ ธนาคารน้ำใต้ดินเติมน้ำ
- เกษตรรักษาสิ่งแวดล้อม : ลดโลกร้อน BCG Model
- นวัตกรรมลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต สร้างมูลค่าเพิ่ม
- เกษตรอุตสาหกรรม/แปรรูป อาหาร พลังงาน อื่นๆ
- แก้ไขปัญหาสิทธิที่ดิน และปฏิวัติการใช้ที่ดินสกปรก
- กองทุนวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาของเกษตรกร



Bi:Thai

หมายเหตุ : ยังไม่พบนโยบายของพรรคการเมืองสร้างชาติ

ประมวลสรุป ณ 24/2/2566

ภาพที่ 1 ภาพรวมนโยบายประชานิยม การเลือกตั้งทั่วไป พ.ศ. 2566

ที่มาภาพ: กองบรรณาธิการ TCIJ. <https://www.tcijthai.com/news/2023/3/scoop/12838>

นโยบาย ประชานิยม

พรรคไทยสร้างไทย (ทสช.)

- เพิ่มสิทธิบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เป็น 1,000 บาท/เดือน
- ปรับเงินอุดหนุน 500 บาท/คน/วัน
- ทุนเรียนวิชาชีพ จากคณะ 100 ทุน
- รถผ่าน/รถคนพิการ ส่วนประกันตน 30% ไร้ต้นทุน

พรรคพลังประชาชน (พปช.)

- บัตรประชาชน 700 บาท/เดือน
- อายุ 60 ปี รับ 3,000 บาท
- อายุ 70 ปี รับ 4,000 บาท
- อายุ 80 ปี รับ 5,000 บาท
- ตั้งงบ 5-9 เดือน
- ช่วยเหลือผู้สูงอายุ 10,000 บาท
- รถจักรยานยนต์ 3,000 บาท
- รถจักรยานยนต์ 6 ปี

พรรคเพื่อไทย (พท.)

- บำนาญเกษตรกร
- รายได้ขั้นต่ำ 30,000 บาท/ปี/ไร่
- ค่าแรงขั้นต่ำ 500 บาท/วัน
- เงินอุดหนุน 25,000 บาท/ปี
- โรงเรียน 2 คาบในภาคใต้
- โครงการเงินกู้ 100,000 บาท

พรรคไทยสร้างไทย (ทสช.)

- รายได้ไม่เกิน 4 หมื่นบาท/เดือน
- ไม่ต้องเสียภาษีรายได้บุคคลธรรมดา
- เงินเดือน 3 ปี
- บำนาญประชาชน 3,000 บาท
- เงินอุดหนุน 5 ล้านคน
- แก้หนี้ เกษตร ไร่
- SMEs และ 500 up 3 แสนล้านบาท

พรรคก้าวไกล (ก.ก.)

- กองทุนรวม 3,000 บาท
- เงินอุดหนุน 1,200 บาท
- ค่าแรงขั้นต่ำปรับขึ้นทุกปี รับวันละ 450 บาท
- เงินอุดหนุน 3,000 บาท
- ค่าจ้างขั้นต่ำ 10,000 บาท
- เงินอุดหนุน 3,000 บาท

พรรคชาติพัฒนา (ชพท.)

- ยกเลิกการขึ้นค่าจ้าง
- ปรับขึ้นเงินเดือน 4 หมื่นบาท/ปี
- สร้างบ้านผู้สูงอายุ ปรับปรุงบ้าน 5 หมื่นล้านบาท

พรรคประชาธิปัตย์ (ปชป.)

- ช่วยเหลือยากไร้ 30,000 บาท/1 ครั้ง/เดือน
- เงินอุดหนุน 1 แสนบาท /ปี 2.8 พันคน
- ธนาคารหมู่บ้านและชุมชน แห่งละ 2 ล้านบาท

ภาพที่ 2 ภาพนโยบายประชานิยม สำหรับการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 14 พฤษภาคม 2566

ที่มาภาพ: <https://www.google.com/search?q>

ว่าด้วยการเลือกตั้ง

การเลือกตั้ง (Election) เป็นกระบวนการสำคัญในการปกครองระบอบประชาธิปไตยทางผู้แทนเพื่อกำหนดว่าใครจะเป็นผู้เข้าไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองเพื่อใช้อำนาจอธิปไตยแทนประชาชนที่เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย อาจกล่าวได้ว่า “หากระบอบการปกครองใดไม่มีการเลือกตั้งย่อมไม่ใช่การปกครองระบอบประชาธิปไตย” แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า “ประเทศใดมีการเลือกตั้งจะเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง” เพราะการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยต้องเป็นการเลือกตั้งที่ให้ความเป็นธรรมและผลการเลือกตั้งสามารถสะท้อนได้ตรงตามเจตจำนง (Will) ของประชาชนมากที่สุด โดยเป็นไปตาม

หลักการพื้นฐานของการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตย ในทางทฤษฎีถือว่าการเลือกตั้งที่แท้จริงตามระบอบประชาธิปไตยต้องสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของการเลือกตั้ง สำหรับประเทศไทยรัฐธรรมนูญฉบับต่าง ๆ ที่ผ่านมามีจนถึงปัจจุบันมีบทบัญญัติรับรองให้การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับประกอบกับศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัยที่ให้การรับรองหลักการพื้นฐานของการเลือกตั้งไว้หลายประการซึ่งเป็นหลักประกันที่สำคัญต่อความชอบธรรมของการเลือกตั้งและส่งผลให้การได้มาซึ่งจำนวนผู้แทนของประชาชนสอดคล้องกับเป้าหมายของการเลือกตั้งอย่างแท้จริง ซึ่งได้ปรากฏความตามคำวินิจฉัย (Pronouncement) ของศาลรัฐธรรมนูญที่สำคัญดังต่อไปนี้ (ปฐมพงษ์ คำเขียว, 2565)

องค์ประกอบที่หนึ่ง หลักการเลือกตั้งโดยทั่วไป (General Election Principles) คือการให้พลเมืองทุกคนมีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนได้ แต่อาจมีข้อยกเว้นที่จำกัดสิทธิเลือกตั้งได้บ้างตามความจำเป็น (Necessity) เช่น เรื่องอายุ ความวิกลจริต เป็นต้น สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคซึ่งรับรองให้พลเมืองทุกคนต้องสามารถใช้สิทธิได้อย่างเท่าเทียมกันตามรูปแบบเท่าที่จะเป็นไปได้

องค์ประกอบที่สอง หลักการเลือกตั้งโดยเสรี (Principles of Free Elections) คือ การเลือกตั้งที่ผู้มีสิทธิเลือกตั้งทุกคนสามารถใช้สิทธิของตนได้โดยปราศจากการใช้กำลังบังคับ กดขี่ข่มเหง จ้างวานหรือใช้อิทธิพลใด ๆ ให้มีผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง รวมถึงการเลือกตั้งที่ต้องมีผู้สมัครรับเลือกตั้งหลายคนหรือมีพรรคการเมืองหลายพรรคเป็นทางเลือกของการใช้สิทธิเลือกตั้ง

องค์ประกอบที่สาม หลักการเลือกตั้งโดยตรง (Direct Election Principle) คือการเลือกตั้งที่หากผู้มีสิทธิเลือกตั้งต้องการเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งคนใดหรือพรรคการเมืองใดแล้วผู้มีสิทธิเลือกตั้งต้องสามารถเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งคนนั้นหรือพรรคการเมืองนั้นได้โดยตรงและเมื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งคนใดหรือพรรคการเมืองใดแล้วคะแนนเสียงที่ลงไปจะต้องเป็นของผู้สมัครรับเลือกตั้งคนนั้นหรือของพรรคการเมืองนั้นอย่างแท้จริง

องค์ประกอบที่สี่ หลักการเลือกตั้งโดยเสมอภาค (Principles of Equal Elections) คือผู้มีสิทธิเลือกตั้งทุกคนจะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเลือกตั้ง โดยผู้มีสิทธิเลือกตั้งทุกคนต้องมีคะแนนเสียงเท่ากัน และคะแนนเสียงทุกเสียงต้องมีน้ำหนักเท่ากันและรัฐต้องจัดการเลือกตั้งโดยให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งสามารถใช้สิทธิได้โดยสะดวกอย่างเท่าเทียมกันและต้องไม่ให้อภิสิทธิ์แก่ผู้หนึ่งผู้ใดเป็นพิเศษหรือไม่กีดกันผู้หนึ่งผู้ใดไม่ให้มีสิทธิเท่าเทียมกันกับผู้อื่นอันเป็นการสร้างภาระเกินสมควร

องค์ประกอบที่ห้า หลักการเลือกตั้งโดยลับ (Confidential Election principle) คือการเลือกตั้งที่ไม่มีผู้อื่นนอกจากผู้ลงคะแนนเสียงจะทราบได้ว่าการลงคะแนนเสียงนั้นเป็นอย่างไร เพื่อเป็นการป้องกันการใช้อิทธิพลต่าง ๆ บิดเบือน (Distort) เจตจำนง (Will) ที่แท้จริงของผู้มีสิทธิเลือกตั้งสอดคล้องกับหลักการเลือกตั้งโดยเสรีและทำให้การเลือกตั้งเป็นไปโดยบริสุทธิ์ยุติธรรม

สรุปได้ว่าศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดและรับรองหลักการพื้นฐานของการเลือกตั้งที่สำคัญทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ หลักการเลือกตั้งโดยทั่วไป หลักการเลือกตั้งโดยตรง หลักการเลือกตั้งโดยเสรี หลักการเลือกตั้งโดยเสมอ

ภาค และหลักการเลือกตั้งโดยลับ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของการเลือกตั้งตามหลักสากลที่ต้องการให้การเลือกตั้งที่มีขึ้นในรัฐเสรีประชาธิปไตยเป็นการเลือกตั้งที่คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนในการมีส่วนร่วมทางการเมือง หากการเลือกตั้งใดหรือบทบัญญัติแห่งกฎหมายใดไม่สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของการเลือกตั้งย่อมเป็นการเลือกตั้งหรือบทบัญญัติที่ไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ และเป็นอำนาจหน้าที่ของศาลรัฐธรรมนูญ (Constitutional Court) ในการวินิจฉัยคดีเพื่อคุ้มครองหลักการพื้นฐานของการเลือกตั้งตามหลักประชาธิปไตย

บทสรุป

การใช้นโยบายประชานิยม (Populist Policy) เพื่อเข้าสู่อำนาจทางการเมืองอาจเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและมีผลกระทบที่สำคัญต่อการดำเนินการของรัฐบาลและสังคมโดยรวม กระบวนการใช้นโยบายประชานิยมมักจะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีความไม่พอใจกับสภาพปัจจุบันและการอุทิศตนเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานะความเป็นไปได้ของสังคมและรัฐบาล แต่การใช้นโยบายประชานิยมในการเข้าสู่อำนาจทางการเมืองอาจก่อให้เกิดการแตกแยกของสังคมและเป็นต้นตอของการแต่งตั้งรัฐบาลที่ไม่มีความเป็นธรรมหรือไม่สามารถดำเนินงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การใช้นโยบายประชานิยมเพื่อเข้าสู่อำนาจทางการเมืองอาจเป็นการละเมิดหลักการปฏิบัติตามกฎหมายและการเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน (Rights and Liberties of the People) ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อประชาธิปไตยและสันติภาพของสังคม ดังนั้น การใช้นโยบายประชานิยมเพื่อเข้าสู่อำนาจทางการเมืองควรได้รับการตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายและหลักการประชาธิปไตย และควรยึดถือค่านิยมที่ยึดหลักประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ นักการเมืองต้องแสดงออกถึงจริยธรรมทางการเมือง มีความกล้าหาญทางจริยธรรมทางการเมือง การเคารพเสียงของประชาชน และที่สำคัญการรักษาวินัยทางการเงินและการคลังเป็นเรื่องสำคัญมากที่สุด ความล้มเหลวแห่งรัฐ (Failed State) จากน้ำมือการบริหารของนักการเมืองมีตัวอย่างให้เป็นเป็นจำนวนมาก เช่น ประเทศเวเนซุเอลา ประเทศศรีลังกา เป็นต้น นักการเมืองพึงตระหนักเป็นอย่างยิ่งว่า “ประชานิยมคือยารักษาโรคความยากจนหรือยาพิษร้ายแรงกันแน่” ซึ่งสถานการณ์ด้านการคลังของประเทศคือสัญญาณเตือนที่สำคัญ

ผู้เขียนมีมุมมองว่าประชานิยมเป็นนโยบายทางการเมือง (ที่เป็นไม้ตายสำหรับนักการเมือง) และเป็นที่กล่าวถึงอย่างกว้างขวาง ซึ่งเปรียบเหมือนอุดมการณ์และนโยบายทางการเมืองที่เป็นที่นิยมของประชาชน และหลายพรรคซึ่งจะเห็นได้ว่าการเมืองในประเทศไทยได้ใช้นโยบายประชานิยมในการหาเสียงเลือกตั้งกระทั่งปัจจุบันยังเป็นประเด็นที่ถกเถียงกันอยู่และยังหาข้อสรุปไม่ได้ว่า นโยบายประชานิยมที่แท้จริงแล้วเป็นนโยบายในแง่บวกหรือแง่ลบต่อประชาชนและประเทศชาติกันแน่ อย่างไรก็ตาม อุดมการณ์และนโยบายประชานิยมถือเป็นหัวใจของพรรคการเมือง โดยเฉพาะนโยบายประชานิยมที่สามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) ประชานิยมสนับสนุนเกษตรกร และ (2) ประชานิยมสนับสนุนการเมือง นอกจากนี้นโยบายประชานิยมยังส่งผลกระทบต่อประเทศชาติทั้งแง่บวกและแง่ลบ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม รวมทั้ง

การสืบทอดของสัญญาประชาคมของนักการเมืองเมื่อได้อำนาจ (องค์อธิปัตย์) แล้ว กับความเห็นแก่ได้เฉพาะหน้าหรือผลประโยชน์ต่างตอบแทน (Reciprocal Benefits) จากสัญญาใจแบบจอมปลอมของนักการเมืองผ่านโครงการรัฐและนโยบายประชานิยม ทั้ง ๆ ที่ประชาสังคมรู้อยู่เต็มอกว่าเขาหลอก แต่ยังเต็มใจให้หลอกผ่านบทละครมายาทางการเมืองในคราที่เศรษฐกิจ ชาติ และนักการเมืองสยบยอมกราบไว้ประชาชนเพื่อการได้มาซึ่งอำนาจทางการเมือง ดังนั้น การยับยั้งชั่งใจ ความฉลาดทางอารมณ์ การรู้เหตุรู้ผล รู้ตน รู้กาล รู้เท่าทันมายาทางการเมือง ความกล้าหาญทางจริยธรรม การควบคุมคนไม่ดีและส่งเสริมคนดีให้มีอำนาจปกครองจึงเป็นคำตอบที่ประชาชนและนักการเมืองรู้อยู่เต็มอกทั้งยามที่ตนมีอำนาจและทั้งในยามที่อำนาจสูญสิ้นสลาย



ภาพที่ 3 กรอบงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570

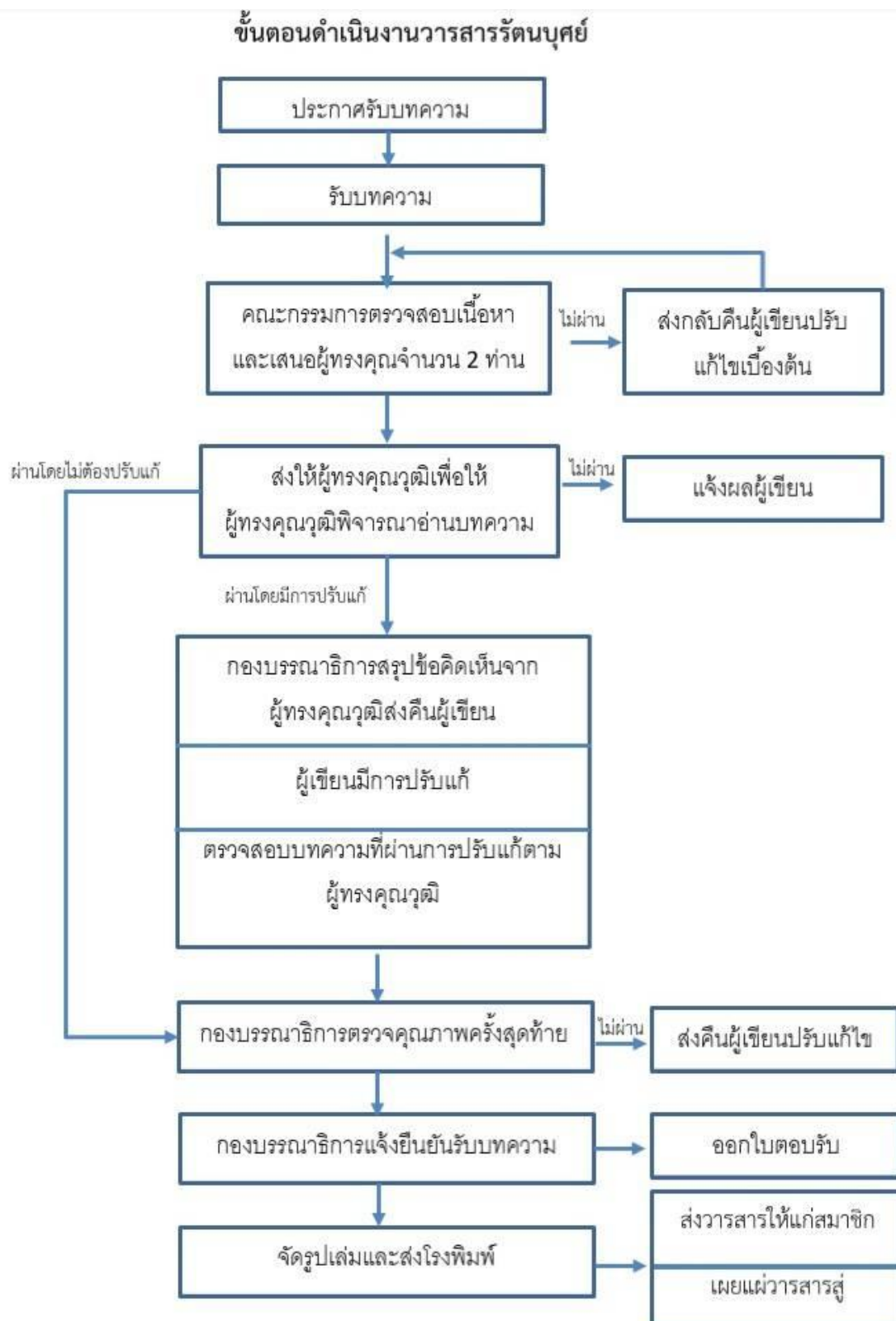
ที่มาภาพ: <https://www.google.com/search?q>

บรรณานุกรม/อ้างอิง

- กษิติศ อนันท์นาทกร. (2565). ประชาธิปไตยไทยล้มลุกคลุกคลานไม่ใช่เพราะ “ชิงสุกก่อนห่าม” แต่เพราะการกลับมาของฝ่ายนิยมเจ้าในการรัฐประหาร 2490. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 จาก: <https://progressivemovement.in.th/article/common-school/6455/>.
- กองบรรณาธิการ TCJ. (2566). เวทีวิเคราะห์นโยบายเกษตรกรเลือกตั้ง 66. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 จาก: <https://www.tcijthai.com/news/2023/3/scoop/12838>.
- คณิน บุญสุวรรณ. (2536). ปัญหาการถ่ายทอดอำนาจทางการเมือง. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ชาญโชติ ชมพูนท, หม่อมหลวง. (2556). **ทฤษฎีสัญญาประชาคม**. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2566 จาก: www.thaiihdc.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id.
- เบญจพล เปรมปรีดา. (2536). **ทหารกับการสืบทอดอำนาจทางการเมือง กรณีศึกษา คณะรักษาความสงบและความเรียบร้อยแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปฐมพงษ์ คำเขียว. (2565). **หลักการพื้นฐานของการเลือกตั้งตามคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่สำคัญ**. ศาลรัฐธรรมนูญ. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2566 จาก: https://occ_th.constitutionalcourt.or.th/article_detail.
- ทศพนธ์ นรทัศน์. (2553). **สัญญาประชาคมกับประชาธิปไตยประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 <https://www.gotoknow.org/posts/336702.>
- ธัญญ์ณภัทร์ เจริญพานิช. (2564). **ประชานิยม หนังสือพิมพ์ประชาไทออนไลน์**. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2566 จาก: <https://prachatai.com/journal/2021/08/94738.>
- พลอย ธรรมาภิรานนท์.(2560). **นายทุนไทยในการเมือง: ผู้สนับสนุนประชาธิปไตยแบบมีเงื่อนไข**. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2566 จาก: <https://www.the101.world/thai-capitalist.>
- ภูวกฤต เหมหาชาติ. (2558). **นโยบายประชานิยม**. วารสารพุทธจักร. 69(4). 1-30.
- รวมภาพหาเสียง. (2566). **รูปภาพสำหรับหาเสียง ปี 2566**. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 จาก: <https://www.google.com/search?client=firefox-b.>
- วิกิพีเดีย สารานุกรม. (2553). **คณะราษฎร**. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 จาก: <http://th.wikipedia.org/wiki/คณะราษฎร.>
- วิกิพีเดีย.(2553). **เสรีภาพ เสมอภาค ภราดรภาพ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 จาก: [http://th.wikipedia.org/wiki/เสรีภาพ เสมอภาค ภราดรภาพ.](http://th.wikipedia.org/wiki/เสรีภาพ_เสมอภาค_ภราดรภาพ.)
- สมบูรณ์ ดุลยกาญจน์. (2539). **การลุกฮือของประชาชนในการต่อต้านการครอบงำทางการเมืองกรณี เหตุการณ์เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2535**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอนก เหล่าธรรมทัศน์ (2560). **ทักษิณา-ประชานิยม**. กรุงเทพฯ: มติชนรายสัปดาห์.
- หลังปฎิวัติสยาม. **24 มิถุนายน 2475**. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 จาก: <https://www.bbc.com/thai/thailand-53160098.>
- Tonkit. (2561). **รู้จักมงเตสลีกกับทฤษฎีการใช้อำนาจ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2566 จาก: <https://tonkit360.com/12290.>

ภาคผนวก





หลักเกณฑ์การเสนอบทความ

เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)

เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นคู่มือในการเขียนต้นฉบับผลงานทางวิชาการสำหรับผู้ที่มีความประสงค์ในการส่งบทความเข้าร่วมตีพิมพ์ลงวารสารรัตนบุศย์ โดยจะกำหนดทั้งรูปแบบและแนวทางในการพิมพ์บทความ ซึ่งจะใช้ในการจัดทำวารสารฯ ในแบบรูปเล่ม ดังนั้น เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพและเพื่อให้การจัดทำเอกสารเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ผู้ส่งบทความควรพิมพ์บทความตามรูปแบบและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของวารสาร

1.1 วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และเพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเผยแพร่งานวิชาการและนำเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

1.2 ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์ ประกอบด้วยบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยอยู่ในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือและบทความปริทัศน์ และการใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการของราชบัณฑิตยสถาน

1.3 ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.4 กำหนดพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคมและกรกฎาคม-ธันวาคม) ของทุกปี

2. นโยบายการพิจารณาถ้อยแถลงบทความ

2.1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด

2.2 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางวิชาการ และมีประโยชน์ในเชิงทฤษฎีหรือเชิงปฏิบัติ โดยผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ จำนวนอย่างน้อย 2 ท่าน ขึ้นไปต่อบทความและเป็นผู้มีผลงานทางวิจัยอย่างต่อเนื่อง

2.3 กองบรรณาธิการ อาจส่งผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนแก้ไข เพิ่มเติม หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

2.4 กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขรูปแบบบทความที่ส่งมาตีพิมพ์

2.5 การยอมรับเรื่องที่ตีพิมพ์เป็นสิทธิของกองบรรณาธิการ และกองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้อหา หรือความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง

3. รูปแบบการเขียนบทความผลงานวิจัยฉบับเต็ม (Full Paper)

3.1 การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1) ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาดเอ 4 ($8\frac{1}{4} \times 11\frac{1}{4}$ นิ้ว = 21×29.7 ซม.) เว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบน 3.8 เซนติเมตร ด้านล่าง ขวามือและซ้ายมือ 2.5 เซนติเมตร

2) ตำแหน่งของแท็บหยุด ตั้งค่าเริ่มต้นที่ 1.25 เซนติเมตร และตั้งเพิ่มขึ้นทีละ 0.5 เซนติเมตร

3.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ระยะระหว่างบรรทัดเป็นแบบบรรทัดเดียว (Single Space) โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่ง ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกลางหน้ากระดาษ
- 2) ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกลางหน้ากระดาษ
- 3) ชื่อผู้เขียน เว้น 1 บรรทัด ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษขวาได้ชื่อเรื่อง

4) ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา/ผู้วิจัยร่วม ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ชิดขอบกระดาษขวา ต่อจากชื่อผู้เขียน/ผู้วิจัยคนที่ 1 ตามลำดับ

5) หัวข้อใหญ่ในบทความ ขนาด 16 ชนิดตัวอักษรหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย ก่อนขึ้นหัวข้อต่อไป เว้น 1 บรรทัด และจัดย่อหน้าเป็นแบบกระจายแบบไทย

6) หัวข้อย่อย เว้นระยะห่างตามลำดับของแท็บหยุด ขนาด 16 ชนิดตัวอักษรหนา

7) รายการอ้างอิง (ดูในตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง)

8) ท้ายกระดาษ จัดพิมพ์แบบ 1 คอลัมน์ ประกอบด้วย

นักศึกษาหลักสูตร... สาขาวิชา.. สถาบันการศึกษา... ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย

ตำแหน่งทางวิชาการประจำ/พิเศษ สถาบันการศึกษา... ขนาด 12 ชนิดตัวอักษรธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษซ้าย

3.3 จำนวนหน้า ต้นฉบับควรมีความยาวไม่น้อยกว่า 8 หน้า แต่ไม่ควรเกิน 15 หน้า

4. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

เนื้อหา ภาษาไทยที่มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ควรแปลเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด (ในกรณีคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ทับศัพท์ได้) และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน เนื้อหาต้องเรียงลำดับดังนี้

4.1 บทความวิจัย

1) **ชื่อเรื่อง** ควรสั้นและกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2) **ชื่อผู้เขียน** เป็นภาษาไทยและระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

3) **บทคัดย่อ** เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะคำศัพท์วิทยาศาสตร์

4) **คำสำคัญ** เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3-5 คำ โดยให้คำสำคัญภาษาอังกฤษตรงกับคำสำคัญภาษาไทย

5) **บทนำ** เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัยและควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

6) **วัตถุประสงค์** ใช้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

7) **วิธีการดำเนินงานวิจัย** ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีหัวข้อ ดังนี้

7.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงกลุ่มประชากร วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ที่มาของกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่มาของข้อมูล

7.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

7.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

7.4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

8) **สรุปผล** สรุปผลที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับอาจแสดงด้วยตารางกราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้นขอบ ตารางด้านซ้ายและขวา หัวตารางแบบธรรมดาไม่มีสี ตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาวดำ ที่ชัดเจนและมีคำบรรยายได้รูป กรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสีได้

9) **อภิปรายผล** การอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงไร และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

10) ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

10.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

11) ตาราง รูปภาพหรือแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็นและต้องมีคำอธิบายสั้นๆ แต่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วน ในกรณีที่เป็นตารางคำอธิบายต้องอยู่ด้านบน ในกรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิคำอธิบายต้องอยู่ด้านล่าง

12) รายการอ้างอิง เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA. citation Styls ให้เริ่มต้นด้วยเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยเอกสารภาษาต่างประเทศหากผู้เขียนมีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนแรกแล้วตามด้วย “และคณะหรือ and others”

4.2 บทความวิชาการ

1) ชื่อเรื่อง ควรสั้นและกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2) ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทยและระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

3) บทคัดย่อ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่องอ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (ABSTRACT) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง จะใช้ตัวเอนเฉพาะคำศัพท์วิทยาศาสตร์

4) คำสำคัญ เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คำ โดยให้คำสำคัญภาษาอังกฤษตรงกับคำสำคัญภาษาไทย

5) เนื้อหา มีองค์ประกอบดังนี้

5.1) บทนำ ความน่าสนใจของเรื่องที่น่าสนใจ ก่อนเข้าสู่เนื้อหา

5.2) เนื้อความ ควรนำเสนอพัฒนาการของเรื่องได้อย่างน่าสนใจและเนื้อเรื่องมีเนื้อหาใหม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

5.4) บทสรุป ควรย่อเฉพาะข้อมูลในเนื้อความให้สั้น ได้เนื้อหาสาระของเนื้อความครบถ้วน

5.3) เอกสารอ้างอิง ให้ระบุเฉพาะเอกสารที่ผู้เขียนบทความได้นำมาอ้างอิงในบทความวิชาการอย่างครบถ้วน โดยใช้ระบบการอ้างอิง APA citation styles ดูรายละเอียดและตัวอย่างการอ้างอิงในเนื้อความและการอ้างอิงท้ายเล่มในตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง

4.3 บทวิจารณ์หนังสือ

1) ข้อมูลทางบรรณานุกรม/อ้างอิง

2) ชื่อผู้วิจารณ์

3) บทวิจารณ์

ตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง (การอ้างอิงภาษาอังกฤษใช้เช่นเดียวกับภาษาไทย)

1. การอ้างอิงในเนื้อหา เป็นระบบนาม-ปี ให้ข้อมูลผู้แต่ง ปีพิมพ์และเลขหน้าที่มีข้อความที่อ้างถึง ซึ่งมีรูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา ดังนี้

(ผู้แต่ง, ปีพิมพ์, เลขหน้า) ไว้ท้ายข้อความที่อ้างอิง

(สุนีย์ มัลลิกะมาส, 2549, : 200-205)

(McCartney & Phillips, 2006: 498-499)

(Murphy, 1999, p. 85)

กรณีที่ไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีพิมพ์ไว้ในวงเล็บเดียวกัน

(สุนีย์ มัลลิกะมาส, 2549)

2. เอกสารอ้างอิง

● หนังสือ

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. ครั้งที่พิมพ์, เมืองที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

มนตรี แย้มกสิกร.(2549). การวิจัยและทฤษฎีเทคโนโลยีการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

Norman, D, A. (2002). *The design of everyday things*. New York, NY: Basic books.

● วารสาร

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่พิมพ์ (ฉบับที่), หน้า.

มนตรี แย้มกสิกร. (2551). เกณฑ์ประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนาสื่อการสอน: ความแตกต่าง 90/90 Standard และ E1/E2. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 19(1), 1-16.

Rinke, C. R. (2011). Career trajectories of urban teachers: A continuum of perspectives, participation, and plans shaping retention in the educational system. *Urban Education*, 46(4), 639-662.

● หนังสือพิมพ์

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปี เดือน วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์, เลขหน้าซึ่งปรากฏบทความ.

ไตรรัตน์ สุนทรประภัสสร. (2540, 8 พฤศจิกายน). อนาคตจีน-อเมริกา. *เดลินิวส์*, น. 6.

Schwartz, J. (1993, September 30). Obesity affects economic, social status. *The Washington Post*, pp. A1, A4.

● วิทยานิพนธ์

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. สถานที่พิมพ์: ชื่อสถาบันศึกษา.

ดร.ณนา นาคชัยฤทธิ์. (2550). ผลการเรียนรู้จากบทเรียนมัลติมีเดียบนระบบเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการศึกษาในห้องเรียน ของนิสิตปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Darling, C. W. (1976). *Giver of due regard: The poetry of Richard Wilbur*.

Unpublished doctoral dissertation, University of Connecticut, USA.

● รายงานการประชุม

ชื่อ//นามสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเอกสารรวมเรื่องที่ได้จากรายงานการประชุม. วันเดือนปีที่จัด. สถานที่จัด. สำนักพิมพ์. หน้า.

กรมวิชาการ. (2538). การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน. 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. 7-8.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Densifier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol.38. Perspectives on Motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press. 237-288.

● สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง. (ปี เดือน วันที่เผยแพร่สารสนเทศบนอินเทอร์เน็ต). ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความ. วันที่สืบค้น : URL:<http://>

อานวย สุขเวชช์. (2542, 3 พฤษภาคม). เพื่อคิดประกันชีวิต : ตัวแทนประกันมีบทบาทสำคัญอย่างไร. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2542 จาก: <http://www.thainews.th.com>.

Wollman, N. (1999). *Influencing attitudes and behaviors for social change*. Retrieved from <http://www.radpsynet.org/docs/wollman-attitude.html>.

5. การส่งบทความ

5.1 กำหนดการรับบทความ สามารถส่งบทความถึงกองบรรณาธิการ ได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

5.2 วิธีการส่งบทความ ผู้เขียนลงทะเบียนเพื่อใช้งานระบบ Thaijo 2.0 และส่งบทความทางออนไลน์ผ่านระบบ ที่ <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/index>

6. ติดต่อสอบถามข้อมูล

ติดตามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ เบอร์โทรศัพท์ บรรณาธิการ 09-3562-9856, ผู้ช่วยบรรณาธิการ 08-0169-6593,



สมาคมวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
Association of Area-based Academics and Researchers of Local Development

202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลคูหุ้ง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/index>