

กำหนดเผยแพร่ :

วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น
JOURNAL OF LOCAL GOVERNANCE AND INNOVATION
ISSN (Print) : 2673-0839 ISSN (Online) : 2673-0405

มีกำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน) / (January – April)

ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) / (May – August)

ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม) / (September – December)

วัตถุประสงค์ :

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม

เงื่อนไขการตีพิมพ์ :

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยสองท่าน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกคนละ 1 ท่าน ส่วนบทความผู้นิพนธ์ภายในได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร ทั้งนี้ บทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างพิจารณาเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ หากมีการใช้ภาพหรือตารางของผู้นิพนธ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้นิพนธ์ต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อกองบรรณาธิการก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์ สำหรับทัศนะและข้อคิดเห็นของบทความในวารสารฉบับนี้ เป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

คณะกรรมการที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง สุขทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัมพาพรรณ พงศ์ผลาดิสัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.อัคราพร สุขทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวุธ ทรัพย์สิน

ผู้ช่วยบรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม

กองบรรณาธิการ :

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
อาจารย์ ดร.สิริพัฒน์ ลาภจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
อาจารย์ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Reviews)

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลับกรองภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.สารภี วรรณตรง
รองศาสตราจารย์ ชงชัย วงศ์เสนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง สุขทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณินนิตย์ ไสยโสภณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเศษ ชินดวงษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา รัตนธรรมเมธี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันทนา กุลรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป แพร่มย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา พิณศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไร จันทมัตตุการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์พัชร ศรีเพ็ญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุทัศน์ กองทรัพย์
อาจารย์ ดร.อัชราพร สุขทอง
อาจารย์ ดร.อภิชาติ แสอัมพร
อาจารย์ ดร.คำเกิง โถทอง
อาจารย์ ดร.อิทธิวัตร ศรีสมบัติ
อาจารย์ ดร.ชาติรี เกษโพหนอง
อาจารย์ ดร.จิราวรรณ อยู่เกษม
อาจารย์ ดร.วันดีชัย กากแก้ว
อาจารย์ ดร.เบญจวรรณ วงษาวดี
อาจารย์ ดร.พนา จินดาศรี

[illegible]

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลับกรองภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ อิศราศวัต
รองศาสตราจารย์ ดร.สัมมา มูลสาร
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉินฉัตร ปะโคทั้ง
รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนงามูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกพงษ์ วงศ์คำจันทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
รองศาสตราจารย์ สมหมาย ชินนาค
รองศาสตราจารย์ บุญยัง หนันตี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา คำพุกกะ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศรพนธ์ เนื้อไม้หอม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิ่งแก้ว ปะติตังโย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ แจ่มใส
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเสนอ ตริวิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ เนตรกลาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรวิทย์ จันทศิริสิริ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร แสนภูวา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเพ็ญ อัดไพบูลย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ ปัญญาแก้ว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ด้านประดิษฐ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย ยศโสธร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติ บติรัฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธาดารี มหันตรัตน์
อาจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันนทนาถ
อาจารย์ ดร.จักรพันธ์ ชัดขุ่มแสง
อาจารย์ ดร.ปรารถนา แซ่อึ้ง
อาจารย์ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

เลขานุการ : นางปิยนุช ผมพันธ์

ผู้ช่วยเลขานุการ : นางสาวภทพร ศรีโกตะเพชร

ศิลปกรรม : นายอนันต์ แสงมี / นายณัฐนันท์ แสงสว่าง / นายพัทธ์ สุทธิประภา

ฝ่ายประชาสัมพันธ์ : นางนุตสรา มิ่งมงคล / นางสาวศศิธร จันครา / นางสาวอุษณีย์ จะมัวดี

สำนักงาน :

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ อาคาร 38 ชั้น 1
186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์ – ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisru>
E-mail : jlgisru@sru.ac.th
ISSN (Print) : 2673-0839
ISSN (Online) : 2673-0405

จัดพิมพ์โดย : ร้านพีดีไซน์ 172/1 ถนนเทศบาล 4 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000

Periodicity :

JOURNAL OF LOCAL GOVERNANCE AND INNOVATION

ISSN (Print) : 2673-0839 ISSN (Online) : 2673-0405

Three issues per year (January–April, May–August and September–December)

Objective :

To promote and support lecturers, academicians, students and other interested people to have the opportunity to disseminate academic works and research works in Political science, Public Administration, Management and Interdisciplinary Studies in Humanities and Social Sciences. In addition, the analytical studies presenting the problem solution to society.

Publishing Conditions :

Each article will be considered by the peer review committee from 2 experts. The external author's articles are considered by 1 internal expert and 1 external expert. The internal author's articles are considered by experts from outside agencies that create journals with expertise in relevant fields and received approval from the editorial boards before publication. The form of article consideration will be a Double-Blind Peer Review. The original article that has been printed must never be published in any journal or publication before or not in the process of considering proposals for publication in journals or other publications. If using tables, images or charts of other authors that appear in other publications, the author must first ask permission of the copyright owner. The official letter must be presented with the consent of the editorial boards before the article is published. For the views and opinions of the articles in this Journal. Belongs to each author. Not considered editorial views and responsibilities.

Editorial Advisor :

Asst. Prof. Dr. Chalong Sukthong

Surin Rajabhat University

Asst. Prof. Amphapan Phongphadadisai

Surin Rajabhat University

Dr. Atchara Sukthong

Surin Rajabhat University

Managing Editor : Asst. Prof. Dr. Jirayu Supsin

Assistant Editor : Asst. Prof. Dr. Wanchai Suktam

Editorial Board :

Assoc. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom

Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasung

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Asst. Prof. Dr. Chot Bodeerat

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Asst. Prof. Dr. Sathaporn Wichairam

Buriram Rajabhat University, Thailand

Asst. Prof. Dr. Seksan Sonwa

Roi Et Rajabhat University, Thailand

Dr. Siriphat Lapchit

Surin Rajabhat University, Thailand

Dr. Chartnarongsak Suthamdee

Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

Mr. Surasak Chamaram

Roi Et Rajabhat University, Thailand

Peer Reviewers :

Internal Peer Reviewers :

Assoc. Prof. Dr. Saraphi Wantrong	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Chalong Sukthong	Surin Rajabhat University, Thailand
Assoc. Prof. Thongchai Wongsena	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Kanuengnit Saiyasophon	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Wiset Chinnawong	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Suwanna Ruttanathummatee	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Jirayu Supsin	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Santhana Goonrat	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Prateep Khaeram	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Kritsada Pinsri	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Urai Jantamattukarn	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Theerawat Purateeranrath	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Saranpat Sripen	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Suthat Kongsup	Surin Rajabhat University , Thailand
Dr. Atchara Sukthong	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Aphichart Sangamporn	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Damkeng Tothong	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Itthiwat Srisombat	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Chatree Ketphonthong	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Jirawan Yookasem	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Wasanchai Gargkeow	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Benchawan Wongsawadee	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Pana Jindasri	Surin Rajabhat University, Thailand

External Peer Reviewers :

Prof. Dr. Suwit Theerasasawat	Khon kaen University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Summana Moolsam	Ubon Ratchathani University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Jinnawat Pakotang	Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Sommart Phonkerd	Buriram Rajabhat University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom	Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Phakdee Phosing	Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Akekapong Wongkamjan	Sisaket Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Jitti Kittilertpaisan	Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
Assoc. Prof. Sommai Chinnak	Ubon Ratchathani University, Thailand
Assoc. Prof. Boonyoung Mundee	Independent Scholar, Thailand
Asst. Prof. Dr. Paweena Khampukka	Ubon Ratchathani University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Akkarapon Nuemaihom	Buriram Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Kingkaew Patitungkho	Buriram Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Thanwarut Jamsai	Sisaket Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Sompong Suwannaphuma	Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

Asst. Prof. Dr. Bunsanoe Triwiset	Buriram Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Kant Netklang	Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Patcharawit Jansirisi	Maha Sarakham University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Emon Saenphuwa	Sisaket Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat	Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Sukhumwit Saiyasophon	Khon kaen University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Siripen Attapailoon	Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Peerasak Worachat	Maha Sarakham University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Wasan Panyagaew	Chiang Mai University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasung	Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Busakorn Watthanabut	Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand
Asst. Prof. Dr. Pramote Danpradit	Maha Sarakham University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Weerachai Yossothorn	Buriram Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Chot Bodeerat	Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Thatri Mahantarar	Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand
Dr. Anurat Anantanatom	Burapha University, Thailand
Dr. Jaggapan Cadchumsang	Khon kaen University, Thailand
Dr. Prathana Sae-ung	Nakhon Pathom Rajabhat University, Thailand
Mr. Surasak Chamaram	Roi Et Rajabhat University, Thailand

Secretary : Mrs. Piyanut Phomphan

Assistant Secretary : Miss Phataphon Srigotapet

Journal Design and Artworks: Mr. Anan Sawaengmee / Mr. Nattanan Saengsawang / Mr. Phat Sutthiprapha

Public Relations: Mrs. Nutsara Mingmongkol / Miss Sasithon Jankra / Miss Utsanee Jamuadee

Office : Editorial Board, Journal of Local Governance and Innovation
Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajabhat University,
1st floor 38 building, Surin Rajabhat University,
186 moo 1 Surin-Prasart Rd. Nork Muang Sub-District, Muang District,
Surin Province 32000, Thailand.
Tel/Fax. (+66) 44-513369, (+66) 91-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisru>
ISSN (Print) : 2673-0839
ISSN (Online) : 2673-0405

Published by : P.P.Design Shop 172/1 Thetsaban 4 Rd., Nai Mueang, Muang Surin, Surin, Thailand 32000

บทบรรณาธิการ (Editorial)

วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น เป็นวารสารทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของเครือข่ายสิ่งตีพิมพ์อีสานสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์คุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index : TCI) ในการดำเนินการ ซึ่งวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 นี้ ทางกองบรรณาธิการได้ใช้รูปแบบการนำเสนอบทความพร้อมกับข้อเสนอแนะสำหรับผู้ตีพิมพ์ให้คุณภาพและมาตรฐานที่เข้มข้นกว่าเดิมเช่นเดียวกันกับฉบับที่ 1 ตามหลักเกณฑ์และข้อเสนอแนะของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ในคราวประชุมเพื่อชี้แจงเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2561 ณ โรงแรมอวานี จังหวัดขอนแก่น ที่ผ่านมา เช่น การระบุวันรับ การแก้ไข และตอบรับบทความ การกำหนดนโยบาย จริยธรรม และเงื่อนไขของวารสารที่ชัดเจนมากกว่าเดิม เป็นต้น เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพวารสารและยกระดับขึ้นสู่ฐานข้อมูลสากล ทั้งนี้ ช่องทางการนำเสนอบทความเพื่อพิจารณาเผยแพร่นั้น สามารถนำเสนอออนไลน์ได้ที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru> ซึ่งเป็นระบบการบริหารงานวารสารออนไลน์ด้วยงานระบบ ThaiJo2.0

โดยบทความในวารสารฉบับนี้มีผู้ตีพิมพ์มาจากหลากหลายหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ซึ่งผลงานทางวิชาการดังกล่าวทางกองบรรณาธิการได้จัดส่งไปให้คณะกรรมการกลั่นกรองบทความทางวิชาการที่มาจากหลากหลายหน่วยงานของแต่ละสาขาเป็นผู้พิจารณาเพื่อความสมบูรณ์ของบทความ และมอบให้ผู้ตีพิมพ์นำบทความไปปรับปรุงแก้ไขเป็นการเรียบร้อยแล้วก่อนการตีพิมพ์ตามกติกาและรูปแบบการตีพิมพ์เผยแพร่ สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ ประกอบไปด้วยจำนวนบทความรวม 8 บทความ โดยแบ่งเป็นบทความวิจัย 7 บทความ และบทความวิชาการ 1 บทความ

ขอขอบคุณคณาจารย์ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ในวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น และขอขอบคุณกองบรรณาธิการ เครือข่ายสิ่งตีพิมพ์อีสานสัมพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ่วงดุลบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน
บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า (Page)
กองบรรณาธิการ (Editorial Board)	I
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Reviewers)	II
บทบรรณาธิการ (Editorial)	VII
บทความวิจัย (Research Articles)	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี Human Resources Development for Thailand 4.0 Policy in Pathumthani Provincial Administrative Organization ปิยนุช ชมบุญ และพรนภา เตียสุธิกุล Piyanuch Chomoon and Pornapa Tiasuthiku	1
การพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา The Development of Potentiality and Business learning of Community Enterprise in Nakhonratchasima Province อัมพร เจือจันทร์ และวรณูช แบนนา Aumporn Cherchen and Voranuch Baebna	13
การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรม ของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ Organization Development to be Driven Organization by Innovation Culture of Surin Educational Institute โชติพงษ์พันธุ์ สุขศิริมหาไพศาล, สิริพัฒน์ ลาภจิตร และวันชัย สุขตาม Chotpongpan Suksirimahaphaisarn, Siriphat Lapjit and Wanchai Suktam	25
ยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี Reform Strategies for Buddhism Propagation of Buddhist Monks in Nonthaburi Province พระพิภพ แพงท้าว และสุพจน์ ทรายแก้ว PhraPhiphop Phagntaw and Supot Saikaew	39
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Relationship between Characteristics of School Administrators and the Effectiveness of School under Primary Educational Service Area Office นที กอบการนา, ช่อเพชร เบ้าเงิน และเมษา นวลศรี Nathee Kobkarnna, Chorphach Bowngean and Masa Nualsri	47

สารบัญ (Content)

	หน้า (Page)
รูปแบบการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจ เพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด Model of Agricultural Development of Pracharath Raksamakee Social Enterprise (Thailand) Co., Ltd. เกรียงไกร ทรัพย์แสนมา และสิริ ลภัสลดา ปันสาน Kreangkrai Supsanma and Siri Lapaslade Pansan	67
การศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่ม เวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 The Study Perception and Participation in The Implementation Following The Policy of Moderate Class More Knowledge of Academic Teachers in School under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 เสาวลักษณ์ พนะสันต์, อีระวัฒน์ มอนไธสง และพรเทพ รุ่งแผน Saowaluk Panasan, Theerawat Monthaisong and Pornthep Rupan	77
บทความวิชาการ (Academic Articles)	
หลักการและแนวทางการสังเคราะห์งานวิชาการ Principle and Approach of Academic Synthesis สัญญา เคนาภูมิ Sanya Kenaphoom	89
ภาคผนวก (Appendix)	
ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น	107
หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์เพื่อตีพิมพ์ ในวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น	108
แบบฟอร์มการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ ลงวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น	120
ใบตอบรับการเป็นสมาชิกวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น	121

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี**
**Human Resources Development for Thailand 4.0 Policy
in Pathumthani Provincial Administrative Organization**

ปิยนุช ชมบุญ¹ และพรนภา เตียสุธิกุล²
Piyanuch Chomoon¹ and Pornapa Tiasuthiku²

Received : April 28, 2019; Revised : July 15, 2019; Accepted : August 12, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยจะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน ใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการหาค่าความเชื่อถือได้ที่ระดับ 0.923 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และวิธีวิเคราะห์หาค่าความถี่ ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดเป็น

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์; Mastor of Public Administration Program in Public Administration, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand; e-mail : anattap1@hotmail.com

²มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์; Mastor of Public Administration Program in Public Administration, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand.

ลำดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการจัดการ, ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีระดับความคิดเห็นลำดับน้อยสุด คือ ด้านการสัมมนา/การศึกษาตลอดชีวิต ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้แก่ (1) ลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ (2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน

3. ข้อเสนอแนะที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คือ ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาและเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะหรือความชำนาญ ความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และการธำรงรักษาบุคลากรเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และความยั่งยืนขององค์กร

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, นโยบายประเทศไทย 4.0

Abstract

The objectives of this research are 1) to study human resource development according to Thailand 4.0 policy of Pathum Thani Provincial Administration Organization 2) to study factors affecting human resource development according to Thailand 4.0 policy of Pathum Thani Provincial Administration Organization and 3) To propose guidelines for human resource development in accordance with Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization This research uses quantitative research methods. The population and the sample group are personnel working within the Pathum Thani Provincial Administration Organization, consisting of civil servants, employees and employees of Pathum Thani Provincial Administration Organization. By using a sample of 224 people in this research Using questionnaires that have been evaluated at the level of 0.923 as a tool for data collection Which received 224 complete questionnaires, representing 100 percent of the sample group Statistics used in data analysis were percentage, mean, variance. And multiple regression analysis methods with statistical significance level of 0.05. The research found that.

1. Human resource development according to the Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization found that the development of human resources in accordance with Thailand 4.0 policy of Pathum Thani Provincial Administration Organization as a whole, in 4 aspects, opinions were at a high level And every aspect has a high level of opinion as well When considering each aspect The highest level of opinion is the career development, followed by the development of management, training. And the least level of opinion is the seminar / education for life, respectively

2. Factors affecting human resource development according to Thailand 4.0 policy of Pathum Thani Provincial Administrative Organization, which are (1) desirable characteristics consisting of people who are well-versed Conceptual style Having a shared vision Team learning And system thinking (2) change management consists of leadership, organizational structure Information technology, digital age and organizational culture, found that the factors mentioned above Is a factor that affects personnel development according to Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization in all aspects

3. Important suggestions for human resource development in accordance with Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization is that the organization administrators should formulate a policy and a continuous plan on personnel training at all levels. Encourage personnel to be educated and continue to receive training to improve their performance. Increase skills or expertise, knowledge and good attitude towards work And should focus on development And maintaining personnel To enhance motivation Advancement in job positions for personnel in the organization Which will lead to success in the work, progress and sustainability of the organization

Keywords : Development, Human Resources, Thailand Policy 4.0

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันประเทศไทยได้ปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจโดยการขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพและนวัตกรรม ซึ่งกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนไปสู่เศรษฐกิจยุคประเทศไทย 4.0 คือ การพัฒนาบุคลากรในมิติต่าง ๆ ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างกลไกขับเคลื่อนและยกระดับผลผลิตภาพ ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล 4.0 จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ให้เข้ากับประชาชนทุกคน เพื่อให้เป็นประเทศไทย 4.0 สิ่งแรกที่ต้องดำเนินการเพื่อ

ขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล คือ การพัฒนาบุคลากรของรัฐ ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงบุคลากรเอกชนและรัฐวิสาหกิจต่อเนื่องไปด้วย เพื่อให้คนเหล่านี้ทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติและประชาชนมากที่สุด

ในการพัฒนาองค์กรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรและผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย การพัฒนาภาวะผู้นำ, การปรับโครงสร้างองค์กร, รูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม, การบริหารจัดการ, การคัดเลือก, พัฒนาและรักษาบุคลากร, ปัญหาการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน, องค์กรแห่งการเรียนรู้สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่, การกำหนดวันเวลาทำงานให้เหมาะสมกับคนหลาย และความสำคัญประโยชน์ของบุคลากร ดังนั้น พื้นฐานสำคัญในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร คือ ความคิดของบุคลากรต้องพร้อมในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปองค์กร ซึ่งองค์กรเองก็ต้องสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีทีมงานที่ช่วยในการผลักดันและส่งเสริม ทำให้คนในองค์กรสามารถผสมผสานทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกับการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากร ทุกระดับมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง พัฒนานตนเองและก้าวไปข้างหน้าพร้อม ๆ กับองค์กรในยุค 4.0 ได้อย่างมั่นคง (Ministry of Information and Communication Technology, 2016)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา อำเภอลาดหลุมแก้วอำเภอสามโคก และอำเภอหนองเสือ จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัดตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในท้องถิ่น ปัจจุบัน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 507 คน ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรบางคนไม่พัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะไม่สามารถพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน เช่น การนำเทคโนโลยีการสื่อสารแบบใหม่เข้ามาปรับใช้ นอกจากนี้ ยังพบปัญหาว่า การพัฒนาผลงานวิชาการไม่เป็นไปตามแผน ความรู้ความสามารถบางคนมีไม่เพียงพอในการทำงานที่ซับซ้อนหรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายใหม่ ๆ ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งยังปฏิบัติงานแบบไม่กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงาน การปฏิบัติงานผู้ที่เป็นหัวหน้ามักจะเอาความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก บางครั้งการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นขาดความสามัคคี เป็นต้น ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะและความชำนาญ สามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อนได้ดี มีศักยภาพสูงขึ้น และสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ได้แก่ การให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเข้ารับการศึกษาอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การให้โอกาสเปลี่ยนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ การโอนย้ายบุคลากรให้ตรงตาม

ความสามารถ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทั้งด้านความคิด ความสามารถ ความรู้ความชำนาญ เกิดผลผลิตทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม บุคลากรที่ทำงานที่ตนเองรัก จะเกิดความรู้สึกดีหรือรักในการทำงานไม่เฉื่อยชา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งและก้าวสู่ความเป็นเลิศในทุกด้าน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร มีปัจจัยในด้านใดบ้าง ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 และเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนได้ทันทั่วทั้งที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาจะใช้กลุ่มตัวอย่างในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 โดยใช้การคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน Akakul, 2000) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าความเที่ยงตรงรายข้อคำถามอยู่ในช่วง 0.60-1.00 และได้ทำการทดสอบจำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามหรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1984 อ้างถึงใน Creswell, 2011: 161) ของแบบสอบถามทั้งฉบับซึ่งอยู่ที่ระดับ 0.923

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และวิธีวิเคราะห์หาค่าคุณการถดถอย

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 224 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2

2. ผลการวิเคราะห์ลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านบุคคลที่รอบรู้ รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม, ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน, ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านรูปแบบความคิด

3. ผลการวิเคราะห์การจัดการการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ, ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และด้านโครงสร้างองค์การ

4. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการจัดการ, ด้านการฝึกอบรม และด้านการสัมมนา/การศึกษาตลอดชีวิต

5. ผลการวิเคราะห์ลักษณะที่พึงประสงค์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้ง

5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านบุคคลที่รอบรู้ (2) ด้านรูปแบบความคิด (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ (5) ด้านการคิดเชิงระบบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\beta = 0.055$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ($\beta = 0.020$), ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\beta = -0.012$), ด้านบุคคลที่รอบรู้ ($\beta = -0.015$) และด้านรูปแบบความคิด ($\beta = -0.019$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 น้อยที่สุด

6. ผลการวิเคราะห์การจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านภาวะผู้นำ (2) ด้านโครงสร้างองค์การ (3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และ (4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านภาวะผู้นำ ($\beta = 0.059$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล ($\beta = 0.058$), ด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\beta = -0.057$) และด้านโครงสร้างองค์การ ($\beta = -0.026$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 น้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดเป็นลำดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการจัดการ, ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีระดับความคิดเห็นลำดับน้อยสุด คือ ด้านการสัมมนา/การศึกษาตลอดชีวิต เนื่องจาก ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะความรู้ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ว่าจะเป็นผลการประเมินที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือการเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ถือเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าบุคลากรจึงเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรก้าวสู่ทศวรรษ 4.0 ได้ แต่ต้องได้รับการพัฒนาและได้เรียนรู้สิ่งใหม่ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thienphut (2002) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะ

ครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกัน คือ การพัฒนา (Development) การฝึกอบรม (Training) และ การศึกษา (Education) เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาที่ครอบคลุมจนมีความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chairsa (2012) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์การมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kittitharo (2013) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้แก่ (1) ลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ (2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน เนื่องจากปัจจัยที่สองข้อไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับ (1) ลักษณะที่พึงประสงค์ และ (2) การจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนประกอบสำคัญในการพัฒนาคน และเมื่อนำไปปรับใช้ปฏิบัติในทุกตำแหน่งงาน ผลสัมฤทธิ์ ความเข้มแข็ง ความก้าวหน้า ตลอดจนความเป็นเลิศในทุกด้านที่เกี่ยวกับองค์กรก็จะเกิดขึ้น แต่ถ้าเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรสามารถเผชิญปัญหา นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน รวมทั้งมีความใส่ใจความคืบหน้าในการทำงาน ซึ่งแสดงถึงลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี ส่วนในด้านของโครงสร้างองค์การนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากรที่สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ มีการวางแผนทางการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นทางการ มีการปรับโครงสร้างกำลังคนทางด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบในลักษณะของการบูรณาการ เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านกำลังคนร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริการงานนั้นบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้มีการกำหนดกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรในภาพรวมให้มีศักยภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการ

บริหารงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ในการวางแผนการจัดองค์กร การนำและการควบคุมซึ่งผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการนำแผนงานที่กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกับทรัพยากรขององค์กร ซึ่งงานวิจัยภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุค 4.0 ผู้นำจะต้องมีความสามารถชักจูงชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาวิวัฒน์ ต่างมุ่งเน้นพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ อันเป็นปัจจัยแห่งการพัฒนาภายนอก จนลืมพัฒนาด้านจิตใจ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรเริ่มปรับระบบความคิด คำพูด และการกระทำเปลี่ยนรูปแบบการบริหารองค์กรโดยมุ่งเน้นพัฒนาด้านนวัตกรรมเพียงอย่างเดียว แต่ควรนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่องเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ และควรประเมินผลด้วยว่า พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้มากน้อยเพียงใด และควรจัดการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความชำนาญเพิ่มศักยภาพของพนักงานทุกสายงานให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ควรมีการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือมีวุฒิการศึกษา ความชำนาญเฉพาะด้านสาขาอาชีพ เข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงกับสายงาน ซึ่งจะส่งผลด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

1.3 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่มาจากข้อมูลพื้นฐานความต้องการที่จะพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง และนอกจากนี้ควรจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วนในองค์กรเข้ามาเป็นคณะกรรมการเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติพร้อมทั้งการติดตามและประเมินผลหลังจากการปฏิบัติแล้ว

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำในการบริหารงานของภาครัฐแนวใหม่ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0

2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อนำผลที่ได้มาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). **แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**. กรุงเทพฯ : กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- दनัย เทียนพุม. (2545). **การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กรโดยมีอาชีพเพื่อมีอาชีพ**. กรุงเทพฯ : นาโกตา.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล . (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิตยรัตน์ ใจอาษา. (2555). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี**. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า). (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Cresswell J.W.&Plano Clark V.L. (2011) . **Mixed Methods Research**. 2nd Sage Publications, Inc.UK.
- Conbach, L. Joseph. (1984). **Essential of Psychology and Education**. New York: Mc–Graw Hill.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.

Translated Thai References

- Akakul, T. (2000). **Behavioral Science and Social Sciences Research Methodology**. Ubon Ratchathani : Ubon Ratchathani Rajabhat Institute. [In Thai]
- Chaiarsa, N. (2012). **Attitudes of Personnel toward the Management Process in Chanthaburi Provincial Administration Organization**. Master of Public Administration (Public and Private Management) Burapa university. [In Thai]
- Kittitharo, E. (2013). **The human resource development of sub-district administrative organization in Kantharak district, Sisaket province**. Master of Buddhism thesis (Public Administration) Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]

- Ministry of Information and Communication Technology. (2016). **Digital Development Plan for Economy and Society**. Bangkok : Ministry of Information and Communication Technology. [In Thai]
- Thienphut, D. (2002). **The knowledge Design and development in Organization by Professionals for Professionals**. Bangkok : Nagoya. [In Thai]

การพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

The Development of Potentiality and Business learning of Community Enterprise in Nakhonratchasima Province

อัมพร เจือจันทร์¹ และวรณูช แบบบนา²
Aumporn Cherchen¹ and Voranuch Baebna²

Received : April 28, 2019; Revised : July 5, 2019; Accepted : August 25, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเสนอแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ใช้วิธีการวิจัยแบบคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครราชสีมาที่ครอบคลุม 32 อำเภอ โดยมีสภาพปัญหาของผู้ประกอบการต่าง ๆ 2) กระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งกระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจนั้นต้องพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เช่น ด้านภาวะผู้นำของผู้ประกอบการกับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกของวิสาหกิจชุมชน ด้านการดำเนินงานของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการติดตามและประเมินผล และ 3) เสนอแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวทางดังนี้ แนวทางขั้นที่ 1 แนวทางกาพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของวิสาหกิจชุมชนในระดับพื้นฐาน (เริ่มต้น) และแนวทางที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาในระดับความก้าวหน้า

คำสำคัญ (Keywords) : พัฒนาศักยภาพ, การเรียนรู้เชิงธุรกิจ, นครราชสีมา

¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา;
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Ratchasima Campus, Thailand; e-mail :
mcunkr@gmail.com

²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา;
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Ratchasima Campus, Thailand.

Abstract

Objectives of this research are to the Development of potentiality and Business learning of Community Enterprise in Nakhonratchasima Province. To study the problems of SME entrepreneurs in the province. To study the process of learning potential of the business community and province. And to propose ways to strengthen the learning potential and business community of the province. Using research quality 44 key informants were used in the research included interviews the researchers found. 1 Study of Problems of SME entrepreneurs in the province. Community Enterprise in the province of entrepreneurs, small and medium enterprises (SMEs) in the province, covering 32 districts, with the problems of the operators of 2) Process Development Learning business community and province. The process of learning potential to develop the business, entrepreneurial leadership and the involvement of community groups such as the Leadership of entrepreneurs with teamwork. The participation of members of the community. Operational aspects of the community. The beneficiaries And the monitoring and evaluation, and 3) propose strengthening the potential and learning of community enterprise in Nakhon Ratchasima. The guidelines are as follows: The Stage 1 guidelines and check development of learning communities at the grassroots level (default), and approach 2 development and learning potential of the business community in the province in progress.

Keywords : Development of potentiality, Business learning, Nakhonratchasima

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาสังคมและประเทศชาติจะให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขนั้น จะต้องมุ่งเน้นทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไป ด้านเศรษฐกิจคือการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ลดหนี้สิน ซึ่งจะสามารถเพิ่มทรัพย์สินได้ ด้านสังคมคือ การพัฒนาด้านความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้ปราศจากความขัดแย้ง มีความสามัคคีกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เมื่อประชาคมในสังคมมีเศรษฐกิจที่ดี สังคมมั่นคงอบอุ่นก็จะส่งผลให้การเมือง การปกครองมีความมั่นคง มีเสถียรภาพด้วยเช่นกัน ในที่สุดประชาชนก็จะมีชีวิตอยู่เย็นเป็นสุขได้ ดังนั้นรัฐบาลในทุกยุคสมัยต่างให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาความยากจนในประเทศไทยซึ่งเป็นปัญหาสังคมที่เรื้อรังมายาวนาน โดยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ต่างกัน พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมอย่างเป็นธรรม ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ประชาชนมีการพัฒนาความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยเฉพาะในชุมชนโดยสนับสนุนให้แต่ละชุมชนมีการรวมกลุ่มในลักษณะของ “กลุ่มอาชีพ” และส่งเสริมให้มีการนำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้า หรือบริการ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน ซึ่งเป็นการดำเนินการพัฒนาไปสู่วิถีชีวิตที่พึ่งพาวัตถุดิบบริโภค แทนที่จะพัฒนาสู่ความเป็นอิสระยิ่งขึ้น กลายเป็นการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน (Phrathampidok (P.A. Payutto), 1997)

รัฐบาลได้ออกกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน คือพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 มีการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ 18 มกราคม 2548 และมีผลบังคับใช้ 19 มกราคม 2548 เพื่อส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การพัฒนาความสามารถในการจัดการและพัฒนารูปแบบวิสาหกิจเพื่อให้ชุมชนพึ่งตนเองได้และพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไปสู่ความเป็นผู้ประกอบการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (Office of the Community Enterprise Promotion Board Secretariat, 2005)

วิสาหกิจชุมชน (Small and Micro Community Enterprise : SMCE) เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการแก้ปัญหาหนี้สินของประชาชน โดยมีหลักคิดที่ว่า หากประชาชนสามารถนำทรัพยากรต่าง ๆ มาทำให้เกิดมูลค่า ก็จะสามารถสร้างรายได้อาชีพที่มั่นคงยั่งยืนและขจัดปัญหาความยากจนได้ในที่สุด โดยวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน คือ การให้ประชาชนในชุมชนมีการรวมตัวกันประกอบกิจการด้านการผลิตสินค้าและบริการ เป็นการสร้างรายได้และการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน ตามนโยบายขจัดความยากจนของประเทศ (Office of the Community Enterprise Promotion Board Secretariat, 2005)

อย่างไรก็ตาม แม้รัฐบาลจะพยายามส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน แต่ก็ยังพบว่าวิสาหกิจชุมชนยังมีข้อจำกัด มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการมาก ทั้งในแง่การตลาด การบริการจัดการ เงินทุน ทรัพยากร เทคโนโลยี การผลิต เป็นต้น (Charupatt, 2005) ดังนั้นในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้ก้าวสู่มาตรฐานและมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการจัดกระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนด้วย กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนมีความหลากหลายอาทิ การถ่ายทอดโดยวิธีบอกเล่าความรู้ เรียนรู้บทเรียนประสบการณ์จากพื้นที่อื่นโดยการศึกษาดูงาน การสรุปบทเรียนในกลุ่มสนทนาอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงท่ามกลางการปฏิบัติ การเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม ผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ และยังมีจัดการความรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหา ยกระดับ การพัฒนาและประยุกต์ใช้ความรู้ โดยเริ่มต้นจากการศึกษาสภาพปัญหาต่าง ๆ การทบทวนความรู้ ภูมิปัญญาชาวบ้านตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน การจัด/ปรับให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาต่าง ๆ การจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนและผู้นำ การสรุปปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

วิสาหกิจชุมชนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจาก สามารถพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการสร้างงานและสร้างอาชีพให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชน มีการนำเอาทรัพยากร วัตถุดิบ และภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า สามารถแก้ปัญหาความยากจนและยกระดับคุณภาพ

ชีวิตของคนในประเทศให้อยู่ดีมีสุข ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) จึงยังอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” อย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่สมดุล เป็นธรรม และยั่งยืนในที่สุด (Office of the National Economic and Social Development Board, 2006) มาใช้เป็นแนวทาง ซึ่งเน้นการสร้างคามเข้มแข็งของชุมชน และสังคมให้เป็นรากฐานการพัฒนาที่สำคัญของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจชุมชน เน้นการผลิตเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียงภายในชุมชน รวมทั้งพัฒนาระบบการบ่มเพาะวิสาหกิจชุมชน ควบคู่ไปกับการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ด้วยการพัฒนาความรู้และในการจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วมการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่เน้นการบ่มเพาะวิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ต่าง ๆ ที่เน้นการพัฒนาระบบและการสร้างเครือข่ายสหกรณ์ การเพิ่มทักษะความรู้ในการเป็นผู้ประกอบการควบคู่กับการขยายโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนทั้งระดับชุมชนและระดับชาติ ที่รวมทั้งการสร้างกลไกให้ภูมิปัญญาและนวัตกรรมต่าง ๆ เป็นแหล่งทุนที่สำคัญ (Office of the National Economic and Social Development Board, 2011) ทักษะด้านการจัดการ การตลาด องค์ความรู้เกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะท้องถิ่น การพัฒนามาตรฐานสินค้า การสร้างตราสินค้า การจัดการเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา และการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพของกลุ่มต่างๆ ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของชุมชนเพื่อลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ

จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดใหญ่ มีทรัพยากรทางธรรมชาติหลายชนิดอยู่กระจายทั่วทุกอำเภอ และยังมีราษฎรที่มีความรู้ ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน ที่สามารถช่วยส่งเสริมกิจการวิสาหกิจชุมชนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะภูมิปัญญา วิถีชีวิต ที่ได้สั่งสม อีกทั้งการเรียนรู้เชิงธุรกิจซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การฝึกฝน และประสบการณ์ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดกระบวนการผลิตสินค้า การซื้อขายแลกเปลี่ยน หากได้รับการพัฒนาไปในแนวทางที่ถูกต้อง ผสมผสานกับนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประกอบจัดทำเป็นแนวทางในการส่งเสริมก็สามารถสร้างงานสร้างอาชีพให้กับราษฎรในจังหวัดได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารของจังหวัดทั้งส่วนราชการ และภาคเอกชนให้ความสนใจกำหนดแผนงานสนับสนุน ทั้งทางด้านวิชาการและงบประมาณดำเนินการ และผู้วิจัยจึงสนใจการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งมีตลาดจำหน่ายที่แน่นอนทำให้วิสาหกิจในบางกลุ่มสามารถผลิตสินค้า จำหน่ายได้ตลอดทั้งปี สินค้าได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาด ดังนั้นเพื่อส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงให้ได้รับการส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาศักยภาพความสามารถในการจัดการ การพัฒนาชุดการเรียนรู้ในการเสริมสร้างศักยภาพของวิสาหกิจชุมชน พร้อมทั้งประเมินศักยภาพของชุดการเรียนรู้และพัฒนาารูปแบบของวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อเสนอแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อทราบถึงแนวคิด หลักการ มุ่งเน้นการเสริมสร้างการพัฒนา ศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา โดยการใช้ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนกิจกรรม ขั้นตอนใน การดำเนินโครงการวิจัย ประกอบด้วย

1. การศึกษาวิเคราะห์เอกสารควบคู่กับการสำรวจภาคสนามเครือข่ายทางธุรกิจของ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา
2. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Observations Participant) เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ และการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา
3. การสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) สماعิ กกลุ่มวิสาหกิจชุมชน พัฒนาการอำเภอ ผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสังคมของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา
4. การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายทางธุรกิจของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา
ดังนี้

5. สรุปและนำผลการศึกษาที่ได้ทั้งจากการศึกษาในเชิงเอกสารและภาคสนาม โดยนำมา วิเคราะห์ตามประเด็นที่สำคัญ คือ แนวคิด หลักการ ความเป็นมา การพัฒนาศักยภาพและการ เรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา มุ่งเน้นการนำผลการศึกษาวិชา ยมา เผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

5. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน จำนวน 4 คน และสมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มละ 10 คน จำนวน 4 กลุ่ม รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลจำนวน 44 คน

พื้นที่ในการวิจัย

มุ่งศึกษากลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ศึกษา ได้แก่ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 4 กลุ่ม โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีในการรวมเป็นกลุ่มคลัสเตอร์ Cluster ในจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ 1) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเครื่องปั้นดินเผา ตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา 2) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้ประกอบการไหมปักธงชัย ตำบลเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา 3) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเส้นไหมตราดอกจิก ตำบลพะวงด อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา 4) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนสมุนไพร ตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. สภาพปัญหาของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การดำเนินธุรกิจใช้เงินลงทุนจำนวนไม่สูงและมีการใช้วัตถุดิบภายในประเทศเป็นปัจจัยการผลิต มีความคล่องตัวในการบริหาร ทำให้เกิดการจ้างงานสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ตอบสนองความต้องการภายในประเทศได้ ซึ่งการพัฒนาพื้นที่และรูปแบบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ จัดทำเป็นตลาดผลิตภัณฑ์ที่ดี หรือที่มีขนาดใหญ่ และมีคุณภาพมาตรฐานสากล ส่งผลให้ผู้ประกอบการจำหน่ายสินค้าได้ลดลงส่งผลกระทบต่อการค้าอยู่และปัญหาหนี้สินในกลุ่มผู้ประกอบการ สภาพปัญหาของผู้ประกอบการสรุปได้โดยสังเขป ดังนี้ (1) สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการผลิต (2) สภาพปัญหาด้านการจัดการ (3) สภาพปัญหาด้านสถานที่จัดจำหน่าย (4) สภาพปัญหาด้านเงินทุน และการพัฒนาศักยภาพทางธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา เกิดจากหน่วยงานของรัฐในจังหวัดนครราชสีมาเป็นแกนกลางในการเชื่อมโยงเครือข่ายโดยจัดทำฐานข้อมูลและสร้างกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของรัฐ เช่น การเข้ามาร่วมงานฉลองชัยชนะท้าวสุรนารีหรืองานยาโม ซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี หน่วยงานของรัฐจะเชิญผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้ประกอบการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดงานและร่วมแสดงผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในงาน เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะพัฒนาชุมชนจังหวัดจะเป็นแกนกลางในการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ทางธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจและประสานการดำเนินกิจกรรมครอบคลุมทุก 32 อำเภอ

2. กระบวนพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยการพัฒนาพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนถือว่าเป็นเศรษฐกิจระดับชุมชน คือ รากฐานที่หล่อเลี้ยงเศรษฐกิจของประเทศ ประชาชนได้พึ่งพาและใช้ประโยชน์จากความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น เพื่อการดำรงชีวิตและสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว การเสริมสร้างโอกาสให้สมาชิกในชุมชนได้นำความรู้ ภูมิปัญญาและทรัพยากรในท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ของชุมชนเพื่อพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว โดยสมาชิกในชุมชนมีโอกาสในการจำหน่ายสินค้าและบริการของชุมชนเพิ่มมากขึ้น และการส่งเสริมโดยการสร้างองค์ความรู้และสนับสนุนให้

ผู้ประกอบการได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน และสนับสนุนด้านเงินทุนพร้อมสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ภายใต้การกำกับของหน่วยงานภาครัฐ และกระบวนการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ด้านภาวะผู้นำของผู้ประกอบการกับการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานระหว่างหัวหน้ากลุ่มและสมาชิกในกลุ่มในการขับเคลื่อนกลุ่ม ร่วมกันปรึกษา แก้ไข ปัญหาอย่างมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกของวิสาหกิจชุมชนสมาชิกของวิสาหกิจชุมชน ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับหน้าที่ของตนเองมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม ด้านการดำเนินงานของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ด้านการรับผลประโยชน์ โดยภาพรวมสมาชิกวิสาหกิจชุมชน และด้านการติดตามและประเมินผล และกระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจด้วยการจัดการที่ดีของวิสาหกิจชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนด้านการจัดการที่ดีนั้น ซึ่งในสภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคของวิสาหกิจ (SWOT) และนำจุดอ่อนมาแก้ปัญหา ทำเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ครอบคลุมระบบการจัดการของวิสาหกิจชุมชน มุ่งสู่คุณภาพการจัดการที่ดีของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งจากการวิเคราะห์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็น กระบวนการส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการหลากหลายมิติ

3. เสนอแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา จากการได้รวบรวมข้อมูลด้านเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ สมาชิก และผู้นำต่าง ๆ การเข้าไปมีส่วนร่วมในทำกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ประกอบการ พบว่า กิจกรรมส่วนมากเกิดขึ้นจากการสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และประเด็นที่น่าสนใจผู้ประกอบการมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การแบกรับภาระและพัฒนาตนเองเป็นส่วนมาก ดังนั้น แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้เครือข่ายและกิจกรรมของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนมีความมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไปสู่การสร้าง ความมั่นคงของกลุ่มแบบยั่งยืน วิสาหกิจชุมชนควรเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับเปลี่ยนแกนและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มแกนซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ แนวทางขั้นที่ 1 แนวทางการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของวิสาหกิจชุมชนในระดับพื้นฐาน (เริ่มต้น) แนวทางที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาในระดับความก้าวหน้า

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. สภาพปัญหาของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครราชสีมาที่ครอบคลุม 32 อำเภอ เนื่องจากการดำเนินธุรกิจใช้เงินลงทุนจำนวนไม่สูงและมีการใช้วัตถุดิบภายในประเทศเป็นปัจจัยการผลิต มีความคล่องตัวในการบริหาร ทำให้เกิดการจ้างงาน

สามารถสร้างผลิตภัณฑ์ตอบสนองความต้องการภายในประเทศได้ ซึ่งการพัฒนาพื้นที่และรูปแบบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ จัดทำเป็นตลาดผลิตภัณฑ์ที่ดี หรือที่มีขนาดใหญ่ และมีคุณภาพมาตรฐานสากล สอดคล้องกับ Khanthichote and Rodyim (2015) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการตลาดกลุ่ม OTOP จังหวัดนนทบุรี : กรณีศึกษากลุ่มสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร อาหาร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งผู้ประกอบการ OTOP ขาดความรู้ความเข้าใจการพัฒนาผลิตภัณฑ์-บรรจุภัณฑ์ และการสร้างแบรนด์ ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการตลาด เครือข่าย OTOP ไม่เข้มแข็งขาดความร่วมมือของบุคคลในเครือข่าย ขาดเงินทุนในการดำเนินงาน การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนจากส่วนกลางและภายในจังหวัดยังไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพ ผู้ประกอบการร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายผู้ประกอบการกลุ่ม OTOP ประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร เพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองกับผู้จัดจำหน่ายและหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดกิจกรรมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ OTOP สินค้าของกลุ่มมีลักษณะคล้ายกัน ต้องมีการคัดเลือกสินค้าเด่นของกลุ่มเพื่อทำการประชาสัมพันธ์ในลักษณะของกลุ่มหรือเครือข่าย และยังส่งผลให้ผู้ประกอบการจำหน่ายสินค้าได้ลดลงส่งผลกระทบต่อรายได้และปัญหาหนี้สินในกลุ่มผู้ประกอบการ

2. กระบวนพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เป็น การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนถือว่าเป็นเศรษฐกิจระดับชุมชน คือ รากฐานที่หล่อเลี้ยงเศรษฐกิจของประเทศ ประชาชนได้พึ่งพาและใช้ประโยชน์จากความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น เพื่อการดำรงชีวิตและสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว การเสริมสร้างโอกาสให้สมาชิกในชุมชนได้นำความรู้ ภูมิปัญญาและทรัพยากรในท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ของชุมชนเพื่อพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว โดยสมาชิกในชุมชนมีโอกาสนำสินค้าและบริการของชุมชนเพิ่มมากขึ้น และการส่งเสริมโดยการสร้างองค์ความรู้และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน และสนับสนุนด้านเงินทุนพร้อมสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ภายใต้การกำกับของหน่วยงานภาครัฐ สอดคล้องกับ Thimachai (2006) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของลูกค้านาคาเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จประกอบด้วย คุณสมบัติของผู้นำ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการดำเนินงานของกลุ่ม บทบาทของคณะกรรมการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ การบริหารจัดการกลุ่ม การบริหารด้านการผลิต การตลาดและด้านเงินทุน และยังสอดคล้องกับ Ploydee (1997) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของธุรกิจชุมชน : เปรียบเทียบ ระหว่างภาพรวมและภาพย่อย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจชุมชนไว้ 9 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิต ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านแรงงาน ปัจจัยด้านการเงิน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์กับภายนอก ปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ และปัจจัย

เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับขององค์กร และการจัดให้สถานศึกษาได้เข้าไปทำการวิจัยและพัฒนาให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3. เสนอแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา จากการได้รวบรวมข้อมูลด้านเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ สมาชิก และผู้นำต่าง ๆ การเข้าไปมีส่วนร่วมในทำกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ประกอบการพบว่า กิจกรรมส่วนมากเกิดขึ้นจากการสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และประเด็นที่น่าสนใจผู้ประกอบการมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การแบกรับภาระและพัฒนาตนเองเป็นส่วนมาก ดังนั้น แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมาเพื่อให้เครือข่ายและกิจกรรมของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนมีความมั่นคงและยั่งยืน ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นสำคัญกลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรมีการพัฒนาและปรับทิศทางการสร้างความมั่นคงของกลุ่มให้มากขึ้นแทนการรอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อให้เกิดการพัฒนาของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนไปสู่การสร้างความมั่นคงของกลุ่มแบบยั่งยืน วิสาหกิจชุมชนควรเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับเปลี่ยนและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มแกนซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ แนวทางขั้นที่ 1 แนวทางการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของวิสาหกิจชุมชนในระดับพื้นฐาน (เริ่มต้น) แนวทางที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาในระดับความก้าวหน้า สอดคล้องกับ Imruang and Mongkolsrisawas, (2011) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าไหมบ้านห้วยหลิม พบว่าวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าไหมบ้านห้วยหลิมเกิดขึ้นจากการรวมตัวของสตรีที่มีฝีมือในการทอผ้าไหมเพื่อหารายได้เสริมจากฤดูทำนา ประกอบกับชุมชนมีสภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำเกษตรกรรมเท่าที่ควรส่งผลให้ประชาชนหันมาทอผ้าไหมเป็นอาชีพเสริมเพิ่มมากขึ้น การบริหารจัดการกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นด้านการดำเนินงาน ด้านการผลิต ด้านการตลาดและด้านเงินทุน เป็นไปอย่างมีระบบ ส่วนด้านเงินทุนมีข้อจำกัดของแหล่งเงินทุนที่มีผลต่อปัจจัยการผลิต ปัจจัยแห่งความสำเร็จของกลุ่มจะมาจากการบริหารจัดการกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะขั้นตอนการผลิตที่กลุ่มมีสมาชิกที่มีทักษะฝีมือการผลิตที่ได้มาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ที่ออกมาจึงมีคุณภาพ พร้อมกันนั้นกลุ่มก็มีกระบวนการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา มีการเชื่อมโยงเครือข่ายในด้านต่าง ๆ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของกลุ่ม ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการบันทึกตลาดผ้าไหมมัดหมี่ลายต่าง ๆ ลงในสื่อ เพื่อเป็นหลักฐานถ่ายทอดให้ลูกหลานได้ศึกษาเรียนรู้ถึงภูมิปัญญาอันล้ำค่าของบรรพบุรุษ ประกอบกับมีการพัฒนาความรู้ของคณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม ในด้านการผลิต การตลาด ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะพัฒนาและสามารถแข่งขันกับวิสาหกิจกลุ่มอื่นได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การส่งเสริมการเรียนรู้ในครัวเรือนให้มากขึ้น โดยให้สมาชิกในครอบครัวร่วมกันปลูกฝังให้ลูกหลานเห็นคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ

1.2 การส่งเสริมในด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มในการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มให้มากขึ้น เนื่องจากที่ผ่านมาการบริหารกลุ่มจะยึดหลักการให้อิสระแก่สมาชิกในการเข้าร่วมประชุม ซึ่งอาจทำให้สมาชิกยังไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งทางกลุ่มควรมีการหาแนวทางในการให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจได้หลากหลายช่องทางมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสมุนไพร ด้านเครื่องปั้นดินเผา ด้านหัตถ์และด้านผ้าไหมในเชิงบูรณาการ เพื่อให้สามารถนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปใช้ในกลุ่มองค์กรชุมชนที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านอื่น ๆ ได้มากขึ้น

2.2 ควรมีการนำรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนหรือวิสาหกิจชุมชนควรมีแผนการพัฒนาและสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา ด้านสมุนไพร ด้านหัตถ์และด้านผ้าไหมอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

เอกสารอ้างอิง (References)

- ใจมานัส พลอยดี. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของธุรกิจชุมชน : เปรียบเทียบระหว่างภาพรวมและภาพย่อย (อำเภอคาเชื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร และอำเภอลานสกาจังหวัดนครศรีธรรมราช)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช อิ่มเรือง. (2554, เมษายน-มิถุนายน). “แนวทางการพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าไหมบ้านห้วยหลิม”. **วารสารการบริหารท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 4(2).
- พนิดา สัตโยภาส บุญชนิด วิงวอน และบุญทวรรณ วิงวอน. (2555). ศักยภาพผู้ประกอบการและนวัตกรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบน, **ในเอกสารการประชุมวิชาการวิจัยรำไพพรรณี**. ครั้งที่ 6. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2540). **ไฉนที่ภายใต้วัฒนธรรมแห่งปัญญา**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : บริษัทสหธรรมิกจำกัด.

- วรกันต์ จารุพัฒน์. (2548). การวัดประสิทธิภาพกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสินค้าพื้นเมืองในโครงการ “หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP). วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะเศรษฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิเชียร ธิมาชัย. (2549). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมบูรณ์ ชันธิโชติ และชัชสรชัย รอดยิ้ม. (2558). “การพัฒนาศักยภาพด้านการตลาดกลุ่ม OTOP จังหวัดนนทบุรี : กรณีศึกษากลุ่มสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร”. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10(1).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2548). พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.

Translated Thai References

- Ploydee, J. (1997). Factors effecting the success and failure of community business in comparison of macro and micro levels (Khamkheankaew districy, Yasothorn and Lanska district, Nakhorn Si Thammarat). Master of Economics Thesis. : Chulalongkorn University.
- Phrathampidok (P.A. Payutto). (1997). IT under the culture of wisdom. 7th edition. : Sahamahik Company Limited.
- Sattayopat, P., Wingworn, B. and Wingworn, B. (2012). “Potential of Entrepreneurs and the Organizational Innovation toward for Competitiveness of Small and Medium Enterprises”. The 6th Rambhai Barni Research Conference, 19-20 December 2012. Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.
- Charupatt, W. (2005). Measurement of efficiency handmade clothing of local enterprise in One Tumbon One Product Project (OTOP). Master of Economics Thesis: Thammasat University.

- Thimachai, W. (2006). **The Factors Relating to the Success of Operating the Small and Micro Community Enterprise of Customers' Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Saimun District, Yasothon Province.** Master of Agriculture Thesis (Agricultural and Cooperative Promotion) : Sukhothai Thammathirat Open University.
- Khanthichote, S. and Rodyim, C. (2015) "The Development of The Compete as in Marketing of OTOP Groups in Nonthaburee : Case Study of Herbal Group Which Are Not Feed". **Phranakhon Rajabhat Research Journal (Humanity and Social Science)**. 10(1).
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2011) **National Economic and Social Development Plan No. 11 (2012-2016)**. Bangkok : Office of the Prime Minister.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2006). **National Economic and Social Development Plan No. 10 (2007 – 2011)**. Bangkok : Office of the Prime Minister.
- Office of the Community Enterprise Promotion Board Secretariat. (2005). **Community Enterprise Promotion Act 2005**. Bangkok : Office of the Community Enterprise Promotion Board Secretariat.
- Imruang, N. and Mongkolsrisawas, S. (2011, April-June). "Potential Development of Community Enterprise of Wailum Village". **Journal of Local Administration**, 4(2).

การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรม ของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์

Organization Development to be Driven Organization by Innovation Culture of Surin Educational Institute

โชติพงษ์พันธุ์ สุขศิริมหาไพศาล¹ สิริพัฒน์ ลากจิต² และวันชัย สุขตาม³
Chotpongpan Suksirimahaphaisarn¹, Siriphat Lapjit² and Wanchai Suktam³

Received : March 28, 2019; Revised : June 18, 2019; Accepted : July 5, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ และศึกษาข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างการเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยเลือกสถานศึกษา 16 แห่ง เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน/อาจารย์ และบุคลากรของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.958 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด คือ มีระบบปฏิบัติการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว รองลงมา คือ มี

¹คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajathat University, Thailand; e-mail : siriphat.lapjit@gmail.com

²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajathat University, Thailand.

³คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajathat University, Thailand.

โปรแกรมคอมพิวเตอร์/ซอฟต์แวร์เพื่อช่วยจัดเก็บข้อมูล/วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล และการประกันคุณภาพ มุ่งปริมาณเพียงพอต่อการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีและระบบโปรแกรม การจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีระบบสารสนเทศ/โปรแกรมการบริหารงานสถานศึกษาครอบคลุมการทำงานทุกฝ่าย มีนวัตกรรมเทคโนโลยี และซอฟต์แวร์สำหรับให้บริการรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น มีนวัตกรรมใหม่ๆ ระบบโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับศักยภาพแต่ละคน การจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ มุ่งปริมาณสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอนและการบริการ

3. ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างการเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า 1) ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เช่น นโยบายในการพัฒนาระบบ การพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นส่งเสริมจัดหากระบวนการทำงานที่พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) เพื่อให้การพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูได้สร้างและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนให้ครบทุกขั้นตอนเพื่อที่จะช่วยให้นวัตกรรมเมื่อนำไปใช้กับผู้เรียนใช้ได้อย่างมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน 3) สถานศึกษาควรจัดงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีและระบบโปรแกรม และจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีรองรับภาระงานและการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ (Keywords) : องค์กร, นวัตกรรม, วัฒนธรรมองค์กร, สถาบันการศึกษา

Abstract

This research aimed to study level and factors affecting the organization development to be the driven organization by innovation culture, including study the suggestion for strengthening the innovation culture driving, this was hold in Surin educational institute. The sample 400 key informants consist of administrators, teachers, and school personnel from 16 educational institutes; they were selected by multi-stage sampling. The instrument was questionnaire with .958 of reliability. The statistics were percentage, mean, standard deviation. The research results were found that;

1. The organization development to be the driven organization by innovation culture as overall and all aspect were at high level.

2. The factors affecting the organization development to be the driven organization by innovation culture as overall was at high level, considering each aspect was high level as well raking mean from highest to lowest ; the operating system promotes operations to be able to perform quickly, the computer program/software to help data storage/analysis and data processing and quality assurance, the sufficient budget for the development of innovation/technology and program systems, the recruitment of knowledgeable/skilled personnel for innovation and technology, the information system/educational administration program covers all departments, the innovations/technology and software for faster and more quality services, the innovations/programs to help learning and teaching management more interesting and effective, the promoting development of knowledge, abilities and skills of teachers and educational personnel suit to competency, the recruitment who has knowledgeable, capable, expertise in innovation and technology to support operations. The last one was the budget to support software and technology innovation for teaching and services respectively.

3. The useful suggestions found that; 1) the executives should play an important role in promoting the development of innovation and technology such as system development, innovation policy, stimulate and promote the development of innovation and technology to increase work efficiency. 2) Development of quality teaching and learning ; should promote the teachers to create and develop the teaching and learning innovation appropriately in order to increase the quality of teaching and learning. 3) Budget sufficiently to support the development of innovations, technology and program systems, and provide personnel with knowledge, ability, expertise in innovation and technology to support all operations, and develop the innovation and technology to support the workload and teaching management.

Keywords : Organization, Innovation, Organizational Culture, Educational Institution

บทนำ (Introduction)

จากการที่โลกในยุคปัจจุบันได้เคลื่อนเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งได้ก่อให้เกิดผลกระทบที่แผ่ขยายวงกว้างไปทั่วโลกโดยไม่จำกัดพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง ทำให้โลกมีลักษณะไร้พรมแดน และเกิดความเชื่อมโยงถึงกันซึ่งกันและกันในระหว่างสังคมโลก เทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นเครื่องมือใหม่ที่ปฏิวัติความสัมพันธ์ภายในสถาบันและวิธีการดำเนินงานของสังคมในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคคล ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมทั้งในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการผลิต

(Lemaire, 2016) เช่น การจำลองสถานการณ์เพื่อฝึกอบรมพนักงาน เทคโนโลยีเพื่อห้องประชุม (Meeting Room Technology) ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถแบ่งปันข้อมูลการประชุมร่วมกันได้อย่างปลอดภัยมากขึ้น เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ การบริหารองค์การยุคดิจิทัลจึงมีอาจที่จะใช้วิธีการแบบดั้งเดิมที่เคยใช้มาในอดีตมาใช้ในการบริหารองค์การในยุคนี้ได้ องค์การจำเป็นจะต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตลอดเวลา ดังนั้นนวัตกรรม (Innovation) จึงเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหารองค์การในยุคนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และยังเป็นพื้นฐานของความได้เปรียบในการแข่งขันทั้งหมดอีกด้วย โดยนวัตกรรมหรือการคิดใหม่ทำใหม่ การประดิษฐ์คิดค้นวิธีการทำงานหรือผลิตภัณฑ์เครื่องมือใหม่ เพื่อแก้ปัญหาเดิมหรือปัญหาใหม่ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การในยุคนี้จำเป็นจะต้องคิดค้นขึ้น (Barbosa, 2014 : 37; Muanguayporn, 2017) มาอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากว่าองค์การจะใช้นวัตกรรมที่ล้ำสมัยเพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ (Schumpeter, 1934) อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จย่อม ขึ้นอยู่กับการปรับตัวทางวัฒนธรรมขององค์การ (Barbosa, 2014 : 39) โดยเฉพาะการปรับตัวสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรม (An Innovative Culture-Oriented Organization) ทั้งนี้ องค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรม มักจะให้ความสำคัญกับการแสวงหาโอกาสในการทดลองใช้แนวคิดใหม่ ๆ หรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ (Wei, O'Neill, Lee and Zhou, 2013 : 1027) ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขันและเกิดความคุ้มค่ากับการลงทุนอย่างแท้จริง

นวัตกรรมทางการศึกษาในอดีตมักถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน คือนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานการพัฒนาครูให้สามารถนำรูปแบบของนวัตกรรมทางการศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัย จะช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ในด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง ซึ่งควรมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการทำวิจัยควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างและพัฒนาความรู้ (Office of the Education Council, 2001) และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the National Education Commission, 2002) เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ถือว่าผู้เรียนเป็นผู้มีความสำคัญที่สุดส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนการเรียนและประเมินผลการเรียนของตนแสดงออกอย่างอิสระเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ เรียนรู้จากสภาพจริงจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว และมีประสบการณ์ตรงที่สัมพันธ์กับสังคม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและสร้างสรรค์ ซึ่งการจัดการเรียนการสอนต้องสอดคล้องความต้องการ ความสามารถ ความสนใจ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้ของผู้เรียน ต้องพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอนเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การใช้นวัตกรรมสื่อการสอน เป็นตัวกลางหรือช่องทางถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะ รวมไปถึงประสบการณ์จากแหล่งความรู้ไปสู่ผู้เรียนและทำให้เกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ โดยสื่อการเรียนก็นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนผู้สอนได้แสดงบทบาทและเกิดความเข้าใจในวิชาที่เรียนที่สอนกันได้มากขึ้น

จังหวัดสุรินทร์ ปัจจุบันมีสถานศึกษาจำนวน 117 แห่ง จำแนกเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพื้นฐานจำนวน 16 แห่ง สังกัดเทศบาล จำนวน 3 แห่ง โรงเรียนเอกชนจำนวน 6 แห่ง โรงเรียนปริยัติธรรม จำนวน 3 แห่ง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและตามอัธยาศัย(กศน.) จำนวน 1 แห่ง ระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 84 แห่งและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาจำนวน 5 แห่ง (Surin Province, 2018) ซึ่งจังหวัดสุรินทร์ถือว่าสถานศึกษาทุกระดับทั้งในระบบและนอกระบบ แต่ละสถานศึกษาต่างมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมขึ้นเพื่อให้รองรับกับการใช้งานและจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นการพัฒนาภายใต้ศักยภาพของบุคลากรและงบประมาณของสถานศึกษา บุคลากรขาดความพร้อมและความเชี่ยวชาญขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะที่จะช่วยพัฒนาระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรม อีกทั้งมีการพัฒนาแบบแยกส่วนขาดการบูรณาการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาทำให้การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมยังไม่สามารถก้าวข้ามกักตักแบบเดิม ๆ ได้ (Surin Provincial Education Office, 2018) ขณะเดียวกันเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการศึกษาหลายประการทั้งนี้เนื่องจากในโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) การเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาในบางเรื่อง เช่น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลงเพื่อนำนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาในเรื่องการเรียนการสอน นำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญอีกประการคือ การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษา เพื่อรองรับระบบการศึกษายุคใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จากสถานการณ์ สภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น การที่จะบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นการวางระบบการบริหารงาน การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การวิจัยในครั้งนี้ จึงได้ให้ความสำคัญในการศึกษา การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนงานที่เป็นกลไกหลักสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรในการคิดค้นสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ออกสู่สังคมเพื่อส่งมอบบริการเป็นเลิศให้แก่ผู้เรียน ผู้รับบริการหรือประชาชนเพื่อให้เกิด

ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา ครูผู้สอน อาจารย์และสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรม ของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างการเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน/อาจารย์และบุคลากรจากสถานศึกษา จำนวน 116 แห่ง จำนวน คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คัดเลือกสถานศึกษามา 16 แห่ง เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและหลายขั้นตอน แบ่งเป็นระดับประถมศึกษา 5 แห่ง ระดับมัธยมศึกษา 5 แห่ง และระดับอุดมศึกษา 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลปราสาทศึกษาคาร โรงเรียนปราสาท โรงเรียนเมืองสุรินทร์ โรงเรียนอนุบาลสุรินทร์ โรงเรียนวณิชยกุล โรงเรียนเทศบาล 1 (สุรินทร์วิทยาคม) โรงเรียนประสาทวิทยาคาร โรงเรียนสุวรรณวิจิตรวิทยา โรงเรียนวิวัฒโนโยธิน โรงเรียนสุรวิทยาคาร โรงเรียนสิรินธร โรงเรียนหนองโตง “สุรวิทยาคม” มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสุรินทร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน [กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสุ่มของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน Srisai, 2008 : 132-133) ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 และเพื่อให้ง่ายต่อการดำเนินการในกรณีนี้ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรม เนื้อหาที่ศึกษามี 4 ด้าน คือ 1) ความพร้อมของนวัตกรรม (Innovation Readiness) 2) ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ (Creativity and Learning) 3) ภาวะผู้นำและการเป็นผู้ประกอบการ (Leadership and Entrepreneurship) และ 4) การมุ่งเน้นตลาดและบริการ (Market Orientation & Services) ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรม ขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษาภายใต้หลักทฤษฎี 4 M ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ หาค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถามได้เท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลมาเรียบเรียงเขียนเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, S.D.=0.535) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพร้อมของนวัตกรรม ($\bar{x}=3.93$, S.D.= 0.551) รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำและการเป็นผู้ประกอบการ ($\bar{x}= 3.91$, S.D. = 0.595) ด้านการมุ่งเน้นตลาดและบริการ ($\bar{x}=3.90$, S.D.= 0.615) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจและความสัมพันธ์ ($\bar{x}=3.83$, S.D.= 0.681) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาจังหวัดสุรินทร์

การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาจังหวัดสุรินทร์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความพร้อมของนวัตกรรม (Innovation Readiness)	3.93	0.551	มาก
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ (Creativity and Learning)	3.91	0.595	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำและการเป็นผู้ประกอบการ (Leadership and Entrepreneurship)	3.91	0.595	มาก
4. ด้านการมุ่งเน้นตลาดและบริการ (Market Orientation & Services)	3.90	0.615	มาก
5. ด้านแรงจูงใจและความสัมพันธ์ (Motivation and Relations)	3.83	0.681	มาก
6. ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาจังหวัดสุรินทร์	3.91	0.590	มาก
ภาพรวม	3.90	0.535	มาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.91$, S.D.=0.590) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุดคือ มีระบบปฏิบัติการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x}= 3.97$, S.D. = 0.755) รองลงมา คือ มีโปรแกรมคอมพิวเตอร์/ซอฟต์แวร์เพื่อช่วยจัดเก็บข้อมูล/วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล และการประกันคุณภาพ ($\bar{x}= 3.95$, S.D.=0.795) มีงบประมาณเพียงพอต่อการ

พัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีและระบบโปรแกรม ($\bar{x}=3.93$, S.D. = 0.792) การจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{x}=3.92$, S.D.=0.708) มีระบบสารสนเทศ/โปรแกรมการบริหารงานสถานศึกษาครอบคลุมการทำงานทุกฝ่าย ($\bar{x}=3.90$, S.D=0.833) มีนวัตกรรม เทคโนโลยี และซอฟต์แวร์ สำหรับให้บริการรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{x}=3.90$, S.D=0.764) มีนวัตกรรมใหม่ๆ ระบบโปรแกรมเพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.88$, S.D.=0.795) การส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับศักยภาพแต่ละคน ($\bar{x}=3.88$, S.D. = 0.679) การจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.87$, S.D.=0.774) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีงบประมาณสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรม ซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอนและการบริการ ($\bar{x}=3.86$, S.D=0.798)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรม ของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรม ของสถาบันการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความพร้อมของนวัตกรรม มีความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา สนับสนุนให้คณาจารย์ บุคลากร และผู้เรียน พัฒนาทักษะและความสามารถในการใช้นวัตกรรมและระดับความพร้อมในการรับรู้ถึงนวัตกรรม การปฏิรูปการศึกษาที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิรูปทั้งระบบ คือ ปฏิรูปในทุกด้านเพื่อให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติในการปฏิรูปสถานศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ การปรับหลักสูตรให้ผู้เรียนมีทักษะในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นแนวทางการศึกษาที่ได้รับความสนใจในยุคปัจจุบันมาก โดยนำแนวคิดเรื่องจัดการนวัตกรรมการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพของครูมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของครูมากยิ่งขึ้น การเรียนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ทำให้การจัดการเรียนการสอนสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นต่อการเรียนมากขึ้น มีส่วนทำให้ผลการเรียนดีขึ้น มีข้อมูลข่าวสารตามความต้องการ ทันโลก ทันเหตุการณ์ การเรียนโดยใช้สื่อมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนและผู้สอนควรมีเจตคติที่ดีต่อการใช้สื่อ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของลับเบอร์ส (Lubbers, 2014) ที่ได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ และรวบรวมมาในประเด็นของเสนอแนะให้มีแนวทางในการสนับสนุนนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูในด้านหลักสูตรที่เป็นดิจิทัลและการสนับสนุนด้านห้องสมุดสาธารณะและฐานข้อมูลออนไลน์ต่าง ๆ ครูทุกคนจะได้รับนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนผ่านคอมพิวเตอร์ เพื่อพัฒนาและสนับสนุนนวัตกรรมเหล่านี้แก่ผู้สอนให้

สามารถจัดการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถเลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมให้ตรงกับความต้องการผู้เรียน สอดคล้องตามเนื้อหาที่เรียนมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัย Prasertsin, Jiotraku and Thongklomsee (2017) ที่เห็นว่า การจัดนวัตกรรมการศึกษาเป็นเรื่องที่ดี และจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา ควรมีการพัฒนาต่อยอดและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดอบรมให้เกิดการนำไปใช้อย่างจริงจังเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา โดยการนำเสนอประดิษฐ์หรือแนวความคิดใหม่ๆ เผยแพร่เป็นตัวอย่างให้ครูได้นำแนวคิดไปประยุกต์ใช้หรือผลิตสื่อการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

1.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนด้วยกระบวนการคิดสร้างสรรค์ เป็นรูปแบบการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น เพราะเป็นลักษณะการฝึกเร้าให้ผู้เรียนมีความคิดที่ออกนอกกรอบ โดยมีฐานความคิดเริ่มจากตนเองก่อน ใช้ประสบการณ์เดิมของตนเองเป็นที่ตั้ง ทำให้เกิดความมั่นใจในงานของตนเอง เรียนรู้อย่างมีความสุข เกิดทัศนคติที่ดี จากความภาคภูมิใจในผลงานของตน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิดซึ่งกันและกัน ได้รับประสบการณ์ใหม่ มีผลงานมากขึ้นไปกว่าเดิม เป็นวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามที่ได้ฝึกจินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกมากขึ้น ได้ออกแบบผลงานที่เป็นผลมาจากการดัดแปลงชิ้นงานเก่าให้เกิดขึ้นงานใหม่ ได้ผลงานที่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงถึงการคิดค้นแนวทาง หรือวิธีการใหม่ๆ เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ได้แนวคิดในการพัฒนางานให้เกิดความคิดแปลกใหม่ พระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ระบุไว้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้นักเรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียน และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565) เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาในระยะยาว เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจสังคมของประเทศและของโลกที่เป็นพลวัต และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ภายใต้สังคมแห่งปัญญา สังคมแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tantivachayanon (2017) ที่พบว่าปัจจัยภายนอกองค์การเป็นแรงกระตุ้นสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความรู้ใหม่ เช่น การแข่งขัน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี แนวทางในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่สำคัญ คือ การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์การพัฒนาที่ชัดเจน ความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร

1.3 ด้านภาวะผู้นำและการเป็นผู้ประกอบการ ผู้บริหารเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นสำคัญ สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีการคิดวิธีการใหม่นำมาใช้ในขั้นตอนของการดำเนินงาน ในองค์กรและเน้นการสร้าง ความเข้าใจในความเห็นพ้องกัน ในเรื่องเป้าหมายขององค์กร ให้ความสำคัญกับคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้สอนมีแรงจูงใจที่จะคิดสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนสิ่งใหม่ โดย

มีการให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับคณาจารย์ บุคลากร บนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน มีการประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อขอความช่วยเหลือในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี และการจัดกิจกรรมสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pirunnet (2008) ที่เห็นว่า 1) พนักงานปฏิบัติการรับรู้ ผู้บริหารมีลักษณะการคิดสร้างสรรค์ 2) ลักษณะการคิด สร้างสรรค์ของผู้บริหารทั้ง 2 ด้านแบบปรับเปลี่ยน และด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ผู้บริหารที่มีลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของผู้นำเชิงนวัตกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.4 ด้านการมุ่งเน้นตลาดและบริการ สถานศึกษาต้องมีการวางแผนการตลาด และมีกลยุทธ์การตลาดที่ชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อป้องกันความสับสนของผู้รับสาร หากเป้าหมายทางการตลาดไม่มีความชัดเจน จะทำให้การดำเนินกิจกรรมทางการตลาดผิดเพี้ยนไปจากความเป็นจริง ทำให้เสียเวลาในการแก้ไขและสิ้นเปลืองงบประมาณเป็นจำนวนมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจ ในการศึกษาและวางแผนกลยุทธ์การตลาดที่ถูกต้องเหมาะสมมีการปรับแนวทางการดำเนินงานในองค์กรไปสู่รูปแบบใหม่ทั้งการเปลี่ยนแปลงหลักปฏิบัติทางธุรกิจ การจัดสถานที่ทำงาน หรือความสัมพันธ์ภายนอกองค์กรหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ การจัดการเรียนการสอนมีนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของผู้เรียนให้ตอบสนองต่อตลาดแรงงานผู้ใช้บัณฑิต สอดคล้องกับแนวคิดของ Barbosa (2014 : 37) โดยนวัตกรรมหรือการคิดใหม่ทำใหม่ การประดิษฐ์คิดค้นวิธีการทำงานหรือผลิตเครื่องมือใหม่ เพื่อแก้ปัญหาเดิมหรือปัญหาใหม่ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรในยุคนี้จำเป็นต้องคิดค้นขึ้น (Muanguayporn, 2017) มาอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากว่า องค์กรจะใช้นวัตกรรมที่ล้ำสมัยเพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ (Schumpeter, 1934) อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับ การปรับตัวทางวัฒนธรรมขององค์กร (Barbosa, 2014 : 39) โดยเฉพาะการปรับตัวสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรม

1.5 ด้านแรงจูงใจและความสัมพันธ์ มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้เหมาะสมกับศักยภาพแต่ละคน สถานศึกษามีการให้รางวัลเพื่อจูงใจบุคลากรในการพัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรม มีการส่งเสริมให้ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษาดูงานในประเทศ และต่างประเทศเพื่อนำมาพัฒนางาน มีการประกวดผลงานนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาและสร้างสรรค์งาน และจัดให้มีช่วงเวลาและมุม/ห้องให้ผู้สอนให้พักผ่อนและได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยสอดคล้องกับ Robbins (1983 : 212-213) กล่าวว่า การจูงใจหรือ Motivation ไว้ว่า หมายถึง ความยินดีที่ใช้ความพยายามสูงสุดในการปฏิบัติงานสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีเงื่อนไขในการตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วย หมายความว่า บุคคลอาจจะไม่มีแรงจูงใจหรือไม่มีความพยายามที่ทุ่มเทในการทำงานขององค์กร ถ้าหากความพยายาม และความทุ่มเทดังกล่าวไม่ตอบสนองความต้องการส่วนตัวของบุคคลด้วย

2. ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม เห็นว่า สถานศึกษาต้องมีระบบปฏิบัติการหรือระบบโปรแกรมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีโปรแกรมคอมพิวเตอร์/ซอฟต์แวร์เพื่อช่วยจัดเก็บข้อมูล/วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และการประกันคุณภาพการศึกษา มีงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี และระบบโปรแกรม การจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอน (มีระบบสารสนเทศ/โปรแกรมการบริหารงานสถานศึกษาครอบคลุมการทำงานทุกฝ่าย ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pruksakorn (2015) นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมด 12 นวัตกรรม ตามขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) นวัตกรรมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) นวัตกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) นวัตกรรมการบริหารแบบการสอนงาน 4) นวัตกรรมการสอนนักเรียนเป็นรายบุคคล 5) นวัตกรรมการบริหารตามหลักการประกันคุณภาพการศึกษา 6) นวัตกรรมการบริหารแบบผสมผสาน 7) นวัตกรรมการบริหารโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร 8) นวัตกรรมการบริหารโดยใช้ภาคีเครือข่าย 9) นวัตกรรมการบริหารแบบทีมงาน 10) นวัตกรรมการบริหารตามแนว Tip Co 11) นวัตกรรมการบริหารแบบพัฒนาคุณภาพศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ 12) นวัตกรรมการบริหารแบบศูนย์การเรียนรู้คอมพิวเตอร์

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เช่น นโยบายในการพัฒนาระบบ การพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นส่งเสริม จัดหากระบวนการทำงานที่พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

1.2 เพื่อให้การพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูได้สร้างและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนให้ครบทุกขั้นตอน เพื่อที่จะช่วยให้นวัตกรรมเมื่อนำไปใช้กับผู้เรียน ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

1.3 สถานศึกษาควรจัดงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอต่อการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี และระบบโปรแกรม และจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีรองรับภาระงาน และการจัดการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมมุ่งเน้นกระบวนการปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และจังหวัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบ

2.3 ควรศึกษาการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรมของหน่วยราชการอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและหาแนวทางพัฒนา

2.4 ควรศึกษาวิเคราะห์ตัวแปรอื่น ๆ ที่สำคัญหรือเป็นตัวแปรส่งผ่านให้เกิดการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- จังหวัดสุรินทร์. (2561). **ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดสุรินทร์**. สุรินทร์ : สำนักงานจังหวัดสุรินทร์.
- ปิยะ ตันติเวชยานนท์. (2560, กรกฎาคม - ธันวาคม). “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา : บริษัท ซุปเปอร์ริช อินเทอร์เน็ตชั่นเนล เอ็กซ์เชนจ์ 1965”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**. 9(2) : 102-111.
- พัชรินทร์ พิรุณเนตร. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิไล ปริกขากร. (2558). **นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2551). **สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์. (2561). **การรายงานผลการพัฒนาภายใต้ศักยภาพของบุคลากรและงบประมาณของสถานศึกษาจังหวัดสุรินทร์**. สุรินทร์ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์.
- อัสตรา ประเสริฐสิน และคณะ. (2560, กรกฎาคม - ธันวาคม). “การศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู”. **วารสารบรรณศาสตร์ มศว**. 10(2) : 78-88.
- Barbosa, E. (2014). **Organizational culture oriented for innovation : Influencing variables**. The Matopolska School of Economics in Tarnów Research Papers Collection. 25(2) : 37-45.
- Lemaire, A. (2018). “Forging a digital society”. [Online]. Available : [http : //www.oecd.org/innovation/forging-a-digital-society.htm](http://www.oecd.org/innovation/forging-a-digital-society.htm). Retrieved March 19, 2019.

- Lubbers, C. (2014). "Supporting innovation in education". **Public Libraries**. 53(3) : 36-41.
- Robbins, S. P. (1983). **Essentials of organization behavior**. Englewood Cliffs, NJ : McGraw-Hill.
- Schumpeter, J.A. (1934). **The Theory of Economic Development**. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Yamane, Taro.(1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. 3rd edition, New York : Harper and Row.
- Wei, Y.,O'Neill, H., Lee, R.P. and Zhou, N. (2013). **The Impact of Innovative Culture on Individual Employees : The Moderating Role of Market Information Sharing**. J PROD INNOV MANAG. 30(5) : 1027-1041.

Translated Thai References

- Muangyaporn, N. (2017). "Driving Innovation in Government Organizations". [Online]. Accessible : [http : //rcim.rmutr.ac.th/?p=11572](http://rcim.rmutr.ac.th/?p=11572). Retrieved March 19, 2019. [In Thai]
- Office of the Education Council. (2001). **Kan wichai phuea phatthana kan rianru tam naeo phraratchabanyat kansueksa haeng chat phoso 2542 (Research for the development of learning under the National Education Act of B.E. 2542)**. Bangkok : Author. [In Thai]
- Office of the National Education Commission. (2002). **Research of learning development according to National Education Act of B.E. 2542**. Bangkok : Author. [In Thai]
- Pirunnet, P. (2008). **The Study of Relationship between Creative Characteristics, Transformational Leadership and Effectiveness of Supervisors of Factory in Samut Sakhon Province**. Master of Arts Thesis (Industrial and Organizational Psychology) Thammasat University. [In Thai]
- Prasertsin, U., Jiotraku, T. and Thongklomsee, J. (2017, July-December). "A Studying Guidelines of the Educational Innovation Management Used for Improving Teacher's Teaching and Research". **Journal of Library and Information Science Srinakharinwirot University**. 10(2) : 78-88. [In Thai]
- Pruksakorn, W. (2015). **The Academic Affairs Administration Innovations of Basic Education School Administrator**. Doctor of Philosophy Thesis (Educational Administration) Silpakorn University. [In Thai]

- Srisai, S. (2008). **Applied Statistics for Social Sciences Research**. 3rd edition.
Bangkok : Chulalongkorn University. [In Thai]
- Surin Province. (2018). **Basic information of Surin Province**. Surin : Office of Surin Province. [In Thai]
- Surin Provincial Education Office. (2018). **Reporting of Development Results under the Competency of Personnel and Budget of Surin Province Schools**.
Surin : Surin Provincial Education Office. [In Thai]
- Tantivachayanon, P. (2017, July-December). “Factors Affecting Innovative Organization : Case study of Super Rich International Exchange (1965) Co.,Ltd”. **Pathumthani University Academic Journal** 9(2) : 102-111. [In Thai]

ยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี

Reform Strategies for Buddhism Propagation of Buddhist Monks in Nonthaburi Province

พระพิภพ แพงท้าว¹ และสุพจน์ ทรายแก้ว²
PhraPhiphop Phagntaw¹ and Supot Saikaew²

Received : May 8, 2019; Revised : July 25, 2019; Accepted : August 15, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการณ์ปัญหาและทิศทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี และเพื่อนำเสนอแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้แก่ จำนวนพระเผยแผ่มีไม่เพียงพอ เน้นการบริหารเชิงรับ การเผยแผ่เป็นไปตามยถากรรม ไม่มียุทธศาสตร์ ขาดงบประมาณสนับสนุน ซึ่งควรกำหนดทิศทางการเผยแผ่ให้มียุทธศาสตร์ที่เท่าทันยุคสมัย พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เน้นการเผยแผ่ในเชิงรุก และมีการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ และ 2) ยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของจังหวัดนนทบุรี ด้วยเทคนิค Balanced Scorecard 4 มุมมอง ด้วย 4 ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่ 1) มุมมองด้านการเงิน ใช้ยุทธศาสตร์จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการเผยแผ่กิจการพระพุทธศาสนา ด้วย โครงการจัดตั้งกองทุนเพื่อการเผยแผ่ 2) มุมมองด้านลูกค้า ใช้ยุทธศาสตร์สร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา ด้วยการเผยแผ่เชิงรุก เพิ่มศักยภาพทางปัญญา ปลุกฝังศรัทธาที่มั่นคง 3) มุมมองด้านกระบวนการบริหาร ใช้ยุทธศาสตร์ยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน ด้วยร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่

คำสำคัญ (Keywords) : ยุทธศาสตร์, การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, Doctor of Public Administration Program in Public Administration, Valaya Aongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand; e-mail : vrurdijournal@hotmail.com

²มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, Valaya Aongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand; e-mail : vrurdijournal@hotmail.com

Abstract

The purposes of this study were to examine conditions, problems, and directions of Buddhism propagation of Buddhist monks in Nonthaburi Province, and to propose reform strategies for Buddhism propagation of Buddhist monks in Nonthaburi Province. This paper applied qualitative methodology by investigating relevant documents, observing, and conducting in-depth interview and focus group. The findings were presented as follows: 1) there were several problems with Buddhism propagation, for example, lack of sufficient number of monks, too much focus on reactive management, lack of strategies for propagation, and lack of budget. Therefore, the effective strategies should be defined to suit current situations and to develop personnel for proactive propagation. Also, adequate budget should be provided; 2) the reform strategies for Buddhism propagation of Nonthaburi Province should implement balanced scorecard including four important perspectives: 1) finance – a fund should be established to provide resources to Buddhism propagation; 2) customer – the proactive propagation should be promoted to reinforce Buddhism, enhance intellectual potential, and foster solid faith; 3) internal process – internal management should be improved by promoting collaboration between networks, developing good governance system, and implementing technology for Buddhism propagation; and 4) personnel – Buddhist learning in organizations should be encouraged by arranging projects to increase capabilities of Buddhist personnel and strengthen knowledge of Buddhism.

Keywords : Buddhism propagation, Strategies

บทนำ (Introduction)

พระพุทธศาสนาได้อุบัติขึ้นเพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษย์โลกมากกว่า 2562 ปีแล้ว นับว่าเป็นศาสนาหนึ่งที่มีอายุกาลยังยืนยาวนาน ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งทำให้ พระพุทธศาสนาดำรงอยู่นาน คือ มีการประกาศเผยแผ่สืบทอดศาสนธรรมในหมู่พุทธสาวกกันมา การเผยแผ่พระพุทธศาสนาทำให้พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองและขยายไปอย่างกว้างขวาง เป็นศูนย์รวมจิตใจของสังคมไทยเป็นหลักในการพัฒนาชาติไทย พระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญกับวิถีชีวิตของคนไทยเป็นส่วนใหญ่ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต เป็นจุดประทีปส่องนำทางในการดำเนินชีวิต เป็นหนึ่งในสามสถาบันหลักของชาติไทย จนกล่าวได้ว่าประวัติศาสตร์ของไทย เป็นชนชาติที่นับถือพระพุทธศาสนา และช่วยประคับประคองสังคมไทยให้เป็นปึกแผ่น เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนไทยอีกทั้งยังเป็นแหล่งให้การศึกษาที่สอนให้คนไทยมีนิสัยรักอิสรภาพ มีจิตใจรักสงบและยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ ให้มีความเมตตา กรุณา เสียสละ ไม่เบียดเบียนบุคคลอื่น และชี้แนวทางเพื่อนำหลักธรรมคำ

สอนไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันในการแก้ไขปัญหาชีวิตตามระดับสติปัญญาและความประสงค์ของแต่ละบุคคลในสังคม (Klinchan, 2016 : 3)

สภาพปัจจุบัน บทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนาซึ่งได้แก่ วัดและพระสงฆ์ในฐานะศูนย์กลางของชุมชนเริ่มสูญหายไป เพราะความเจริญแบบตะวันตกเข้ามาสู่สังคมไทย ทำให้การเปลี่ยนแปลงของชุมชนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี (Tuntichula, 2011 : 2-3) ในขณะเดียวกันสถานการณ์ของวัดเริ่มมีผลกระทบจากความแปลกแยกหลากหลายในความคิดและประชาชนมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป วิถีชีวิตของคนไทยส่วนใหญ่ถูกปรับเปลี่ยนให้หลงใหลมัวเมาเสพบริโภควัตถุ โดยตกเป็นทาสของอารยธรรมที่ไหลบ่ามาจากต่างประเทศอย่างรวดเร็ว จนหลงลืมวิถีพุทธไปอย่างไม่รู้ตัวโดยขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะศึกษาปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพราะไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของพระพุทธศาสนาที่มีอยู่คู่ชาติไทยมาช้านาน ทั้งนี้อาจเป็นสาเหตุ 3 ประการ ดังนี้ (National Buddhism Office, 2011) (1) การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์มีลักษณะต่างรูปต่างทำการเผยแผ่ไปตามความถนัด ในรูปแบบและวิธีการที่สืบทอดและต่อเนื่องอย่างเคยชินของแต่ละรูปและแต่ละสำนัก โดยขาดการนำนโยบายและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่หลากหลายมาบูรณาการและปฏิบัติอย่างเป็นเอกภาพ จึงไม่ส่งผลดีในการเผยแผ่เท่าที่ควร (2) พระภิกษุมิถิลปะในการถ่ายทอดประกาศพุทธธรรมได้เป็นอย่างดีมีคุณภาพเป็นที่ดึงดูดประทับใจของประชาชนมีอยู่จำนวนจำกัด ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของคนไทยในสังคมปัจจุบัน ซึ่งพระภิกษุสงฆ์ที่มีความเพียบพร้อมในด้านทักษะและวิธีการเผยแผ่นั้น จะต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น และ (3) ขาดการสนับสนุนด้านนโยบาย วิธีการที่เป็นระบบ และแผนแม่บทที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันทำให้การดำเนินงานยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในจังหวัดนนทบุรีก็ได้รับผลกระทบจากสภาพสังคมที่มีความเจริญขึ้นมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมากขึ้น คนสนใจธรรมะน้อยลง เมื่อมีความทุกข์เกิดขึ้นก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาชีวิตตนเองได้จะเข้าวัดก็ไม่มีแรงจูงใจ ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในจังหวัดนนทบุรี จึงต้องมีแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี โดยมี 4 ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่ 1) สร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา 2) ยกระดับกระบวนกระบวนการบริหารจัดการภายใน 3) พัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ และ 4) มีทรัพยากรเพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์ปัญหาและทิศทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อนำเสนอแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการศึกษ เอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 28 รูป/คน ซึ่งเป็นบุคลากรฝ่ายสนับสนุนคณะ สงฆ์ พระสังฆาธิการ พระฝ่ายเผยแผ่ และพุทธศาสนิกชนและนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา และ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ด้วยเทคนิค Balanced Scorecard (BSC) กับผู้ให้ ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 รูป/คน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. สภาพการณ์ปัญหาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ จำนวนพระเผยแผ่มีจำนวนน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อการกิจการการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ไม่สามารถ ตอบสนองกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายได้ กิจการด้านการเผยแผ่ของคณะสงฆ์เน้นการบริหารเชิงรับ ไม่มีการเผยแผ่ในเชิงรุก การเผยแผ่เป็นไปตามยถากรรมตามแต่พระสงฆ์แต่ละรูปจะทำได้ ไม่มีการ บริหารจัดการโดยส่วนกลางหรือโดยคณะสงฆ์ในภาพรวม ไม่มียุทธศาสตร์ด้านการเผยแผ่ที่ชัดเจน ขาดงบประมาณสนับสนุน

การกำหนดทิศทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี ควรมีการ จัดทำยุทธศาสตร์ร่วมกันของคณะสงฆ์ ให้มีความเท่าทันยุคสมัย ร่วมกันพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายได้ เช่น กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มพนักงานบริษัท กลุ่มข้าราชการ กลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น เน้นการเผยแผ่ในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น และ มี การสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ และ

2. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของจังหวัดนนทบุรี ด้วยเทคนิค Balanced Scorecard 4 มุมมอง ด้วย 4 ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่

1) มุมมองด้านการเงิน ใช้ยุทธศาสตร์จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการเผยแผ่กิจการ พระพุทธศาสนา ด้วย โครงการจัดตั้งกองทุนเพื่อการเผยแผ่

2) มุมมองด้านลูกค้า ใช้ยุทธศาสตร์สร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา ด้วยการเผยแผ่เชิงรุก เพิ่มศักยภาพทางปัญญา ปลูกฝังศรัทธาที่มั่นคง

3) มุมมองด้านกระบวนการบริหาร ใช้ยุทธศาสตร์ยกระดับกระบวนการบริหารจัดการ ภายใน ด้วยร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล และระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่ และ

4) มุมมองด้านบุคลากร ใช้ยุทธศาสตร์พัฒนาผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ ด้วย โครงการเพิ่มขีดความสามารถศาสนบุคคล เสริมสร้างความรู้ด้านพระพุทธศาสนาให้เข้มแข็ง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. สภาพปัญหาในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ จำนวนพระเผยแผ่มีไม่เพียงพอ ไม่มีกระบวนการพัฒนาศักยภาพของพระเผยแผ่อย่างเป็นระบบ เป็นกิจจะลักษณะ คณะสงฆ์จึงควรมีการสร้างบุคลากรด้านการเผยแผ่ ทั้งกระบวนการฝึกฝนอบรม ที่เป็นระบบ ทั้งอาจารย์ของผู้เผยแผ่ วิธีการในการเผยแผ่ การใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการเผยแผ่ เพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการเผยแผ่ที่มีคุณภาพให้มากขึ้น เพียงพอต่อการตอบสนองกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Saksong (2016 : 1) ที่ศึกษาแนวทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในโลกตะวันตก ซึ่งพบว่า แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในโลก ตะวันตกมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วิธีการเผยแผ่ ควรสร้างบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ควรสร้างสถานที่สำหรับปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมกับวิถีชาวตะวันตก และควรผลิตสื่อที่เหมาะสมกับความต้องการของชาวตะวันตก

ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีที่ผ่านมาเน้นการบริหารเชิงรับ เป็นไปตามยถากรรม ไม่มียุทธศาสตร์ ขาดงบประมาณสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องตรงกันกับผลการศึกษาของ ทั้งนี้คณะสงฆ์ ควรกำหนดทิศทางการเผยแผ่ ให้มียุทธศาสตร์ที่เท่าทันยุคสมัย เน้นการเผยแผ่ในเชิงรุกให้มากขึ้น ควรมีการจัดงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอสำหรับงานด้านการเผยแผ่ในเชิงรุก ให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่เป็นยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Piyatussi (2017) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกไว้ 4 ประเด็นหลักประกอบด้วย 1) หลักการวิเคราะห์แบบสวอต (SWOT Analysis) 2) การใช้ทฤษฎี 4 ส. ประกอบด้วย สัทพัสสนา-แจ่มแจ้ง สมาทปนา-จงใจ สมุเตชนา-แก้แค้น สัมปหังสนา-ร่าเริง 3) หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ได้แก่ เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เป็นที่ยกย่อง รู้จักชี้แจง เป็นผู้อดทน พูดด้วยคำลึกซึ้งได้ ไม่ชักนำในทางเสื่อม และ 4) การสร้างเครือข่ายการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ที่พบว่า Klinchan (2016) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกของคณะสงฆ์ไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันพระสงฆ์ได้ปรับปรุงรูปแบบการเผยแผ่พุทธธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป เช่น การปรับเป็นรูปแบบการเทศน์การปาฐกถาธรรม การอภิปรายธรรม การสนทนาธรรม การสอน สมถกรรมฐานหรือวิปัสสนากรรมฐาน การใช้สื่อ และอุปกรณ์ประกอบการสอนธรรม การเทศน์มหาชาติหรือการเทศน์แหล่ การเทศน์ปุจฉา-วิสัชนา การสอนพุทธศาสนาในโรงเรียน การเป็นพิธีกรรายการ การเขียนบทความทางวิทยุและโทรทัศน์ การเขียนบทความลงวารสารหรือหนังสือพิมพ์การเป็นมัคคุเทศก์การเป็นครู อาจารย์ หรือวิทยากร การจัดรายการวิทยุและโทรทัศน์และการสอนธรรมผ่านกิจกรรม

2. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการเผยแผ่กิจการพระพุทธศาสนา ซึ่งควรมีการจัดทำโครงการจัดตั้งกองทุนเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 2) ยุทธศาสตร์สร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา ด้วยการเผยแผ่เชิงรุก เพิ่มศักยภาพทางปัญญา

ปลูกฝังศรัทธาที่มั่นคง 3) ยุทธศาสตร์ยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน ด้วยร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่ และ 4) ยุทธศาสตร์พัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ ด้วยโครงการเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล เสริมสร้างความรู้ด้านพระพุทธศาสนาให้เข้มแข็ง ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีการให้ความสำคัญกับมุมมอง ด้วยเทคนิค Balanced Scorecard 4 มุมมอง ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการบริหาร และด้านบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Saseng, Niyomyaht, Pairindra and Srivipasatit (2017) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตอาสา ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตอาสา ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำของพระธรรมทูตในการเป็นแบบอย่างและให้ประชาชนไว้วางใจ โดยการทำความเข้าใจ ศึกษาวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ (2) การบริหารทั่วไป ยึดหลักความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา เพื่อลดความขัดแย้งสร้างความปรองดอง จัดกิจกรรมและทำงานร่วมกับคนในพื้นที่ ออกตรวจเยี่ยมสร้างกำลังใจ (3) ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ สื่อเพื่อการเผยแผ่ และ (4) วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเน้นการเข้าถึงประชาชนในท้องถิ่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Trongtiang, Naressenie and Pakdeewong (2017 : 170 -181) เรื่อง การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งพบว่าด้านการบริหารจัดการ มีปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านกลยุทธ์การจัดการองค์การ (2) ด้านโครงสร้างองค์การ (3) ด้านระบบการปฏิบัติการองค์การ (4) ด้านการจัดการบุคลากร (5) ด้านทักษะความรู้ความสามารถองค์การ (6) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และ (7) ด้านค่านิยมร่วม ยังต้องได้รับการจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ ควรมีการจัดการแนวทางการนำนโยบายเชิงยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ไปใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ควรมีระบบกำกับติดตาม ประเมินผลเชิงยุทธศาสตร์ แล้วนำมาสรุปบทเรียน ในการนำยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปใช้ ในแต่ละช่วงเวลา เช่น ระยะเวลา 6 เดือน ระยะเวลา 1 ปี เป็นต้น

1.3 ในการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เนื่องจากงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นงานอาสา เพื่อประสิทธิผลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จึงควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ มีตัวชี้วัดในการประเมิน มีกระบวนการตรวจสอบประเมินที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และควรมีมาตรการในการจูงใจที่ชัดเจนมากขึ้น เช่น การใช้งานเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นหลักในการพิจารณาสมณศักดิ์ และตำแหน่งทางการปกครอง เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบกับคณะสงฆ์จังหวัดอื่น ๆ ประกอบ

เอกสารอ้างอิง (References)

- พระครูญาณเพชรรัตน์ (เทวินทร์ ปิยะทสฺสี). (2560). “ยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 2(2) : 80 – 93.
- พระประเสริฐศักดิ์ รตนญาโณ (ตันติชูหา). (2554). การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดขอนแก่น แห่งที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาปรีชา สาเส็ง และ คณะ. (2560). “ประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตอาสา ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้”. วารสารวิจัยและพัฒนาโลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 12(3) : 23 - 34.
- พระมหาสมชาย กลิ่นจันทร์. (2559). “การเผยแผ่พระพุทธศาสนา : การพัฒนารูปแบบและวิธีการเชิงรุกของคณะสงฆ์ไทย”. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. 12(3) : 15 – 31.
- พระทินวัฒน์ จันทปญโญ (สุขสง). (2559). “แนวทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในโลกตะวันตก”, วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. 12(3) : 1 – 14.
- ไพฑูรย์ ตรงเที่ยง, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และภาณุวัฒน์ รักดีวงศ์ (2560) “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศอินโดนีเซีย : รูปแบบที่ควรจะเป็น” รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ (Proceedings) การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17 (21 กรกฎาคม 2560). 170 - 181.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2554). คู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ,

Translated Thai References

- Klinchan, S. (2016). “The Propagation of Buddhism : The Development of The Format and Method of Proactive Strategy of Thai Sangha in Chiang Mai Thailand”. **Journal of Graduate Studies Review**. 12(3) : 15 – 31. [In Thai]
- National Buddhism Office. (2011). **Development Partners Measure to be Standardized**. Bangkok : Division of Buddhism, National Buddhism Office. [In Thai]
- Piyatussi, T. (2017). “Approach Strategies of Buddhist Proagation”. **Journal of MCU Peace Studies**. 2(2) : 80 – 93. [In Thai]

- Saseng, P., Niyomyaht, S., Pairindra, B. and Srivipasatit, K. (2017). “Effectiveness of The Buddhism Propagation of Volunteer monks in The Five Southern Border Provinces”. **VRU Research and Development Journal (Humanities and Social Science)**. 12(3) : 23 - 34. [In Thai]
- Suksong, T. (2016). “Guidelines for Propagation of Buddhism in Western World”. **Journal of Graduate Studies Review**. 12(3) : 1 – 14. [In Thai]
- Trongtiang, P., Naressenie, K. and Pakdeewong, P. (2017) “ The propagation of Buddhism in Indonesia: The possible approach” . **Report of academic conference (Proceedings) National research presentations, Graduate network Northern Rajabhat University No. 17(21 July 2017)**. 170 -181. [In Thai]
- Tuntichula, P. (2011). **A Study of Buddhist Propagation of the First Unit Meditation Centre of Khon Kaen Province**. Master of Buddhism Thesis (Buddhism) : Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
Relationship between Characteristics of School Administrators
and the Effectiveness of School under Primary Educational
Service Area Office

นที กอบการนา¹ ช่อเพชร เบ้าเงิน² และเมษา นวลศรี³
Nathee Kobkarnna¹, Chorphach Bowngan² and Masa Nualsri³

Received : April 20, 2019; Revised : July 18, 2019; Accepted : August 3, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 412 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน วิธีการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 ค่าความเชื่อมั่นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์; Master of Education Program in educational administration, Walaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand;
e-mail : Natee_not_21@hotmail.com

²⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์; Walaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand.

2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบูรณาการ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords) : คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1) study characteristics of school administrators under Primary Educational Service Area Office 2) study the effectiveness of school under Primary Educational Service Area Office, and 3) study relationship between characteristics of school administrators and the effectiveness of school under Primary Educational Service Area Office. The sample used in this study were administrators and teachers schools under Primary Educational Service Area Office of 412 obtained. Random sample stratified random compare proportions and simple. Research methods: The research instrument used for collecting data was a 5-level rating scale questionnaire. The IOC is 1.00, the reliability of 0.99, the reliability of school administrators was 0.98 and the effectiveness of the school's reliability was 0.98. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson product moment correlation coefficient. The research found that:

1) Characteristics of school administrators under Primary Educational Service Area Office in the overall was at high levels. The highest average value was moral and ethical and the lowest was academic leadership.

2) The effectiveness of school under Primary Educational Service Area Office in the overall was at highest levels. The highest average value was achieving organizational objectives and the lowest was integration.

3) Relationship between characteristics of school administrators and the effectiveness of school under Primary Educational Service Area Office overall, there was a very high level of positive relationship with statistical significance at 0.01 level.

Keywords : Characteristics of School Administrators, The Effectiveness of School

บทนำ (Introduction)

ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดการไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดการแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีแม้การจัดการถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตามผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมมีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ทางวิชาการ และด้านความสามารถในการบริหาร ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประเมินผล นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักประชาสัมพันธ์ (Thanupprayoon, 2016 : 3)

จากการศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะการบริหาร และด้านความสามารถทางสติปัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพราะสามารถจูงใจให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (Sakchaisomboon, 2014 : 3) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Monkalakiri, Khumsri, Piarodwong and Charoensuk (2008 : 85) พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณลักษณะเฉพาะ/ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว ควรมีความสามารถปรับระบบงานให้สอดคล้องกับแผน กลยุทธ์ของหน่วยงานจัดให้บุคลากรระดับต่าง ๆ มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน เพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีความสามารถในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการทันต่อเหตุการณ์ มีความสามารถทางวิชาการ โดยมีผลงานวิชาการให้ปรากฏ และเป็นที่ยอมรับของสังคมและคนทั่วไป ฝึกฝนสามารถนำเอาความหลักการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ และมีความสามารถปรับตัวได้เร็ว เมื่อรู้ว่าสถานการณ์รอบตัวจะเกิดปัญหา ปัญหาในด้านการบริหารจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับบทบาท

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ซับซ้อนแปลกใหม่ และมีความท้าทายต่อการบริหารงาน การบริหารบุคคล ตลอดจนการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีศิลป์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนให้ก้าวหน้าต่อไป สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และในขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้ในที่สุด (Inthusamith, 2005 : 3) ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างานหลายท่านที่ประสบปัญหาการดำเนินงานในสถานศึกษาเพราะการบริหารคนและการอยู่ร่วมกันในที่ทำงานกับบุคคลอื่นย่อมเสี่ยงที่จะไม่เผชิญหน้ากับความขัดแย้งในเรื่องของคน โดยเฉพาะลูกน้องไม่ได้ เพราะผู้ร่วมงานล้วนมาจากสภาพแวดล้อมและการศึกษาต่างกัน ถ้าหากเจ้านายหรือผู้นำองค์กรไม่สามารถเข้าใจหรือเอาชนะใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้นั้นก็จะเกิดปัญหา และอุปสรรคในการทำงานหรืออาจเป็นการขัดขวางความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งเหตุเกิดเพราะเจ้านายและลูกน้องไม่ลงรอยกัน รวมทั้งเกิดจากการที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความสามารถด้านการบริหารงาน การไม่จัดระบบหรือแบบแผนในการปฏิบัติงาน ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขาดความยุติธรรม ขาดการพัฒนาด้านบุคลิกภาพขาดภาวะในการเป็นผู้นำ ขาดความรอบคอบในการตัดสินใจ มีความเสื่อมเสียในเรื่องส่วนตัว รวมทั้งไม่มีเครือข่ายในการเป็นต้นแบบที่ดี และถูกต้อง ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารทั้งสิ้น หากผู้บริหารท่านใดขาดทักษะหรือคุณลักษณะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วจะส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้จักตนเองรู้จักลูกน้องและรู้จักการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะได้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา (Phuangthong, 2011 : 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้นผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (Kaewdang, 2003 : 25) ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคน และวัตถุประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (Phengsawat, Ariratana, Pongboriboon and Surakitborvorn, 2006 : 3) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอ และมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และ

สิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นระบบสังคมที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์กรให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของสถานศึกษาจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (Suriyo, 2009 : 3) ดังนั้นประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (Wancham, 2012 : 3)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่าสถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งจากการพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และอื่น ๆ เช่น บรรยาการของสถานศึกษา การดำเนินการบริหารจัดการในแนวคิดของมอท (Mott, 1972 : 72) กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะผู้บริหารทุกระดับของสถานศึกษา เพราะผู้บริหาร คือ กลไกสำคัญในอันที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ และบทบาทหน้าที่ตลอดจนเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ ซึ่งหากผู้บริหารมีแนวทางจัดการที่ดีมีมาตรฐานย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาแบบใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลของการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการให้มีประสิทธิผลยิ่ง ๆ ขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปีการศึกษา 2561 รวม 183 เขตพื้นที่การศึกษา รวม 279,209 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1967 อ้างถึงใน Wongrattana, 2010 : 75) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้ปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 450 คน เพื่อป้องกันการสูญหายตามคืน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ โดยแนบซองจดหมายที่ติดอากรแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 412 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.56

3.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาศึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้ เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 55.34 วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 63.11 และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 28.88

2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำในการทำงาน และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.91	0.67	มาก
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.92	0.68	มาก
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.96	0.61	มาก
4. ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร	3.95	0.59	มาก
5. ด้านความเป็นผู้นำในการทำงาน	3.90	0.61	มาก
6. ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.89	0.69	มาก
รวม	3.92	0.60	มาก

2.1 ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง และเป็นคนใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง

2.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเคารพต่อความสามารถของผู้ร่วมงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้ความสนใจกับปัญหาในการทำงานของผู้ร่วมงาน และรู้จักเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ

2.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความเสียสละ และมีความเที่ยงธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความพอใจในงานที่ทำ

2.4 ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นนักวิจัย รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนยุทธศาสตร์ และมีความ สามารถใช้เทคโนโลยีมาพัฒนางาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้คนได้เหมาะสมกับงาน

2.5 ด้านความเป็นผู้นำในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการควบคุม กำกับ ติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสม รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจผู้ร่วมงานได้ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสามารถกระจายอำนาจในการทำงาน

2.6 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความใฝ่การเรียนรู้อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รองลงมาคือการปรับตัว การมีจิตมุ่งต่อองค์กร และประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบูรณาการ ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปรับตัว	3.91	0.67	มาก
2. การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.94	0.61	มาก
3. การบูรณาการ	3.88	0.61	มาก
4. การมีจิตมุ่งต่อองค์กร	3.89	0.63	มาก
รวม	3.91	0.59	มาก

3.1 การปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร รองลงมาได้แก่ ครูมีความเข้าใจโดยสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูมีความสามารถในการประเมินผลได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนการสอน

3.2 การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมเสริมหลักสูตร

3.3 การบูรณาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการปรับภูมิทัศน์บริเวณอาคารสถานที่ให้สะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายภายในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้อย่างทันเหตุการณ์ และครูมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็วทันเวลาต่อการติดต่อประสานงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สุขภัณฑ์ บริเวณสถานศึกษาให้ถูกสุขลักษณะ

3.4 การมีจิตมุ่งต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ในการนำเสนอแนวความคิดการปฏิบัติงานใหม่ๆ ตามที่ตนสนใจ และครูปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถตามศักยภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำในการทำงาน ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษากับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การปรับตัว และการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการบูรณาการ และการมีจิตมุ่งต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	0.861**	0.827**	0.727**	0.746**	0.850**
X ₂	0.961**	0.848**	0.771**	0.812**	0.912**
X ₃	0.874**	0.945**	0.776**	0.792**	0.909**
X ₄	0.814**	0.838**	0.905**	0.785**	0.896**
X ₅	0.804**	0.794**	0.812**	0.916**	0.893**
X ₆	0.884**	0.862**	0.767**	0.771**	0.882**
X	0.933**	0.916**	0.849**	0.862**	0.956**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านและทุกรายข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างเห็นว่าคุณลักษณะทั้ง 6 ด้าน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยมี

ความเห็นว่าคุณสมบัติผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ควรมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในการบริหาร จึงจะทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังที่ Jankoson (2014) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจจริง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี ร่างกายแข็งแรง มีคุณธรรมและต้องมีภาวะผู้นำจึงจะสามารถสร้างศรัทธาในที่ทำงานได้ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thipjantha (2010) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องงานวิจัยของ Insuk, Krutluang and Bunmut (2009) ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการจัดระบบงาน ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 มีคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sriyathep (2016) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านสังคมและชุมชน ด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดระบบ

เมื่อพิจารณารายด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมากมีคะแนนอยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออก ซึ่งคุณงามความดีเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงชุมชน มีพฤติกรรมที่ดีงาม เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปในสังคม มีความยุติธรรมกับผู้ร่วมงาน มีความเมตตากับผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนร่วมเป็นสำคัญ ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน มีจิตใจเผื่อแผ่เอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความสุ่มรอบคอบ และตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ประพฤติปฏิบัติและวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ministry of Education (2007) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมาตรฐานที่ 11 ตัวบ่งชี้ที่ 11.1 กล่าวว่า ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมและ

เมตตาธรรม มีความรับผิดชอบหน้าที่และบทบาทของการเป็นผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วยความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหาร มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Insuk, Krutluang and Bunmut (2009) ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ มีวินัยในตนเอง สามารถควบคุมตนเองและผู้อื่นได้ รักและเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการโดยเสมอหน้า

ส่วนด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากมีคะแนนอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ใช้หลักทฤษฎีในการบริหารงานชี้แนะและให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานได้ดี เป็นผู้ใส่ใจในการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เป็นผู้มีความรู้และทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความสามารถในการนิเทศการสอนและการนิเทศภายใน มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Runchaen (2010) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ทุกฝ่ายกำลังร่วมมือกันปฏิรูปการศึกษา ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาตนเอง นอกจากนั้นยังต้องส่งเสริมให้ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phungrew (2015) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษา และผู้บริหารสนับสนุนครูในการอบรม พัฒนาวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง มีการกำกับ นิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ของคณะครูอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานการจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการหลักสูตร ตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ กำหนดสายบังคับบัญชาโดยเน้นการกระจายอำนาจในการทำงาน ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายภายในองค์กรเพื่อให้

สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้อย่างทันเหตุการณ์ และส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาและพัฒนางานวิชาชีพ ดังที่ Steers (1991) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่น และสมาชิกในองค์กรมีความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suriyo (2009) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล พบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Serepanitkarn (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wongkhamloa (2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาแก้งโนนกาเ็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก เช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นภาพรวมของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมากมีคะแนนอยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้มุ่งสู่เป้าหมายโดยมีการเร่งระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มีการกำหนดสายบังคับบัญชาโดยเน้นการกระจายอำนาจในการทำงาน กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากรทราบ จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ดังที่ Hoy & Miskel (1991) ได้เสนอไว้ว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thuenthong (2010) ได้ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ ของโรงเรียนให้บุคลากรทราบวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้คณะครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม

ส่วนด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับมากมีคะแนนอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการปรับภูมิทัศน์บริเวณอาคารสถานที่ให้สะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม จัดบรรยากาศในการทำงานให้สดชื่นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายภายในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้อย่างทันเหตุการณ์ ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษาด้วยความสามัคคี และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (1991) ได้เสนอไว้ว่า การบูรณาการ เป็นการประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศ การสื่อความหมาย และความขัดแย้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khamarunrataphat (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เขต 8 ผลการวิจัย พบว่าการบูรณาการ มีการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู สร้างบรรยากาศสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มที่ และบุคลากรร่วมมือกันแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดีมีเหตุผลและเหมาะสม

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสูง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาก็จะสูงตามขึ้นด้วย หรืออาจกล่าวในทางกลับกันได้ว่า หากสถานศึกษามีประสิทธิผลก็เป็นผลมาจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่ดีนั่นเอง ดังนั้นหากต้องการพัฒนาสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาก็จำเป็นต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำก่อนด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำให้ภารกิจของสถานศึกษาสำเร็จและมีการพัฒนาขึ้นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญที่สุดเป็นลำดับแรก เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถจัดระบบการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถในการบริหาร ความเป็นผู้นำในการทำงานและการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการปรับตัว การใช้นวัตกรรมในการบริหาร และพัฒนาคุณภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศองค์กร มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร รวมถึงแก้ปัญหาความขัดแย้ง และสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร สร้างแรงจูงใจให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน นำและพัฒนาครูให้เป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากผู้บริหารขาดทักษะภาวะผู้นำแล้วย่อมไม่สามารถจะพัฒนาและบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ ส่งผลให้สถานศึกษาไม่มีคุณภาพและไม่มีการพัฒนาที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับแนวคิดของ พัฒนาที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (1996) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่จะต้องมีความสามารถ ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และความเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาที่ดี เป็นผู้มีความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จ

ทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้ มีความรับผิดชอบ ได้แก่ เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทน กล้าพูดกล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Serepanitkarn (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wongkhamloa (2017) ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.516$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวแต่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสถานศึกษา เช่น ที่ตั้งของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถในการบริหารงาน ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ระดับการศึกษา การมุ่งเน้นทางวิชาการ และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านครู ได้แก่ ความผูกพันของบุคลากรภายในสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามบทบาท และการตั้งใจ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศภายในสถานศึกษาที่มีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งสนับสนุนต่างๆ ที่สถานศึกษาได้รับ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมานี้นับได้ว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา สนับสนุนการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้นำทางการศึกษา มีการกำหนดนโยบาย วางแผน ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อย สามารถวิเคราะห์ปัจจัย ปัญหาและแนวโน้มทางวิชาการ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สนับสนุน ส่งเสริมการผลิตสื่อการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่ออื่น ๆ เพื่อการศึกษาอย่างหลากหลาย ส่งเสริมการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ และใช้วิธีการประนีประนอมในการแก้ปัญหา รวมทั้งข้อขัดแย้งต่างๆ และควรจัดให้มีการประชุมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อการรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ให้ความสนใจกับปัญหาในการทำงานของผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติตนกับ

ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อจะได้นำส่วนที่บกพร่องมาปรับปรุงและพัฒนาในองค์การบริหารลุ่มตู่ประสงคฺ์ที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคคลอื่น เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

จรัส พิงเร็ว. (2558). คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชลนรินทร์ วงศ์คำเหลา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐชนันท์ ธนพประยูร. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธงชัย เจนโกศล. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ธีระ รุญเจริญ. 2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

เต็มสิริ ทิพย์จันทา. (2553). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- นฤมล ศรียาเทพ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). **ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มณฑนา อินทุสมิต. (2548). **การรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รังสิทธิ มังคละศิริ. (2552). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : เอลโล่การพิมพ์ (1998).
- วิม ขำอรุณรัตน์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เขต 8**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549, พฤษภาคม-สิงหาคม). “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน”. **วารสารวิทยบริการ**. 17(2).
- ศิริพร เสรีพาณิชย์การ. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สุนันท์ ศักดิ์ชัยสมบูรณ์. (2557). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- สุนันทา พ่วงทอง. (2554). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทระศนะของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เหมรัฐส์ อินสุข, นิรุติ ครุทหลวง และสมชาติ บุญมัติ. (2552). **คุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อมรรัตน์ เกื่อนทอง. (2553). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G . (1991). **Educational Administration : Theory - Research – Practice**. Singapore: McGraw – Hill, Inc.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1996). **Educational Administration : Theory - Research – Practice**. (3rd ed.) New York: Random House.
- Mott, Paul. E. (1972). **The Characteristic of efficient organizations**. New York: Harper & Row.
- Yamane, Taro. 1967. **Statistics, An Introductory Analysis**, 2nd Edition, New York : Harper and Row.
- Steers, R. M. (1991). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**. Monica: Good Year.

Translated Thai References

- Insuk, H., Krutluang, N. and Bunmut, S. (2009). **Characteristics of Professional Administrators of School Administrators under the Phitsanulok Educational Service Area Office, Area 1**. Master of Education Thesis (Educational Administration) : Naresuan University. [In Thai]
- Inthusamith, M. (2005). **Perception and work performance as a role of basic education commission in schools under the jurisdiction of loei educational service area office 1**. Master of Education Thesis (Educational Administration) Loei Rajabhat University. [In Thai]
- Jankoson, T. (2014). **The Characteristics of Professional Administrators as Perceived by Teachers in Kanchanaburi Scecondary Schools Under Secondary Educational Service Area Office 8**. Master of Education (Educational Administration) Kanchanaburi Rajabhat University. [In Thai]

- Kaewdang, R. (2003). **Administration for Learning Reform**. Bangkok : Yellow Printing (1998). [In Thai]
- Khamarunrataphat, W. (2013). **The Relationship between Strategic Management and School Effectiveness under the Office of Secondary Educational Service Area Kanchanaburi Area 8**. Master of Education Thesis (Educational Administration) North Bangkok University. [In Thai]
- Ministry of Education . (2007). **Guidelines for Bringing the Basic Education Standards into Practice**. Bangkok : Teachers Council of Thailand, Ladprao. [In Thai]
- Monkalakiri, R., Khumsri, S., Piarodwong, P. and Charoensuk, P. (2008). **The Characteristics of Professional Educational Institution Administrators in the Schools under Nongkhai Office of Educational Service Area 3**. Rajabhat Maha Sarakham University Journal; RMU.J. 2 (3) : September - December 2008 : 127-138. [In Thai]
- Phengsawat, W., Ariratana, W., Pongboriboon, Y. and Surakitborvorn, S. (2006). "The Structural Equation Modeling of Administrator's Leadership Effectiveness in Influencing on The School Effectiveness". **Academic Services Journal**. 17(2) : 1-17. [In Thai]
- Phuangthong, S. (2011). **Desirable Characteristics of School Administrators in Teacher Viewpoints under Phuket Provincial Administrative Organization**. Master of Education Thesis (Educational Administration) Suan Dusit Rajabhat University. [In Thai]
- Phungrew, J. (2015). **Realistic and Desirable Characteristics of School Administrators of Ratchaprachanukroh School, Group 6 The upper Northern Region, under the Office of Special Education Administration**. Master of Education Independent Study (Educational Administration) : Phayao University. [In Thai]
- Runcharoen, T. (2010). **Professionalism of Organizing and Managing Education in the Age of Education Reform**. 5th edition, Bangkok: Sorghum. [In Thai]
- Sakchaisomboon, S. (2014). **Desirable Characteristics of School Administrators According to the Opinion of Teacher and Basic School Board Committee Member under the Jurisdiction of Sing Buri Primary Education Service Area Office**. Master of Education Thesis (Educational Administration) Thepsatri Rajabhat University. [In Thai]

- Sereepanitkarn, S. (2012, July - December 2012). "The Relationship Between Administrator's Change Leadership Characteristics and School's Effectiveness Under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2". **Journal Of Rajanagarindra, Journal of Rajanagarindra**. 9 (22) : 18-29. [In Thai]
- Sriyathep, N. (2017). **The Relationship between Characteristics of Professional Administrators and Effectiveness of School under Phattalung Municipality Office**. Master of Education Thesis (Educational Administration) Hat Yai University. [In Thai]
- Suriyo, P. (2009). **School Administrators Factors Affecting the Effectiveness of Municipal School Local Education Group 9, Department of Local Administration**. Master of Education Thesis (Educational Administration) Loei Rajabhat University. [In Thai]
- Thanupprayoon, N. (2016). **Characteristics of School Administrators under the Office of Chonburi Educational Service Area, Area 1**. Master of Education Independent Study (Educational Administration) : Burapa university. [In Thai]
- Thipjantha, T. (2010, July – December). "Desirable Characteristics of Management as Perceived by Teachers: A Case Study of Schools under the Phuket Municipality". **EAU Heritage Journal Social Science and Humanities**. 1(2) : 139-147. [In Thai]
- Thuenthong, A. (2010). **The strategic Management and Effectiveness of Schools under the Office of Prachuapkhirikhan Educational Service Area 2**. Master of Education Thesis (Educational Administration) : Phetchaburi Rajabhat University. [In Thai]
- Wancham, Y. (2012). **School Management and Effectiveness of School Amphoe Klongluang under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1**. Master of Education Thesis (Educational Administration Technology) Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [In Thai]
- Wongkhamloa, C. (2017). **Relationship between leadership of administrator with effectiveness of school under the Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5**. Master of Education Thesis (Educational Administration), Rajathanee University. [In Thai]
- Wongrattana, C. (2010). **The Using Techniques for Research Statistics**. Bangkok: Faculty of Education Srinakharinwirot University. [In Thai]

รูปแบบการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจ เพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด

Model of Agricultural Development of Pracharath Raksamakee Social Enterprise (Thailand) Co., Ltd.

เกรียงไกร ทรัพย์แสนมา¹ และสิริ ลภัสลดา ปันสาน²
Kreangkrai Supsanma¹ and Siri Lapaslade Pansan²

Received : May 15, 2019; Revised : August 20, 2019; Accepted : August 28, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

ผู้วิจัยในการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้การศึกษาวิจัยแบบผสมผสานวิธีสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยสอบถามความคิดเห็นจากกรรมการหรือตัวแทนบริษัทประชารัฐจำนวน 15 ท่าน นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังใช้เทคนิคสนทนากลุ่มในการยืนยันรูปแบบแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม ส่วนสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ข้าราชการจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มที่สองเจ้าหน้าที่บริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม และกลุ่มสุดท้ายประชาชนหรือเกษตรกรที่เข้าร่วมกับบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมจากจังหวัดที่มีการจดทะเบียนตั้งบริษัทประชารัฐในระยะที่ 1 ประกอบด้วยเชียงใหม่ อุดรธานี บุรีรัมย์ เพชรบุรีและภูเก็ต

ผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่สำคัญอันดับ 1 คือการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ต่อมาอันดับ 2 คือการสนับสนุนจากหัวหน้าชุมชน ปัจจัยที่สำคัญอันดับที่ 3 คือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและปัจจัยสำคัญอันดับสุดท้ายคือการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

คำสำคัญ (Keywords) : รูปแบบการพัฒนาสินค้าเกษตร, บริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด

¹Doctor of Public Administration Program in Public Administration, Burapha University, Thailand; e-mail : Anuwat_2022@hotmail.com

²Faculty of Public of Management, Burapha University, Thailand.

Abstract

In the study of model of agricultural development of Pracharath rksamakee (Thailand) co., Ltd. the objective is to study the model of success of agricultural development. The researcher used the survey from three sample groups of five provinces in Thailand that were established as companies in the early stages. Provinces in Thailand established as a company in the early stages are Chiang Mai, Udon Thani, Buriram, Phetchaburi and Phuket. The researcher collected data from three sample groups of 450 samples. Three sample groups were the farmers who joined the company, the civil servants related to the company and the company officials. The researcher used the in-depth interviews to find relevant factors. Then use statistical analysis is multiple linear regression analysis method. The research found that the most important factor is human resource management. The second most important factor is Support from local leaders; the third most important factor is the participation of people in the community and the last most important factor is the environmental management.

Keywords : Model of agricultural development, Pracharath rksamakee (Thailand) co., Ltd.

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันการช่วยเหลือประชาชนในระดับรากหญ้าถือเป็นจุดมุ่งหมายหลักและเป็นหน้าที่สำคัญที่รัฐบาลต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ทั้งในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลมีความพยายามในการแก้ปัญหาความยากจนในระดับฐานรากโดยใช้นโยบายยกร้างหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า นโยบายประชานิยม เช่น โครงการจำนำข้าว โครงการธนาคารประชาชน โครงการบ้านเอื้ออาทร โครงการพักชำระหนี้เกษตรกร โครงการโคล้านตัว และการปล่อยสินเชื่อที่มีเงื่อนไขที่ผ่อนปรนให้แก่ผู้ประกอบการรายย่อยและสินเชื่อรายบุคคล เป็นต้น (Boontree, 2012) โครงการประชานิยมที่หลายรัฐบาลที่ผ่านมาเลือกมาใช้นั้นทำให้เกิดผลที่ตามมาโดยมีทั้งผลดีและผลเสียตามมา กล่าวคือ นโยบายประชานิยมมีผลดีคือจะช่วยเพิ่มความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการดำเนินนโยบายของรัฐบาล ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง เนื่องจากนโยบายทางการคลังที่มีขั้นตอนในการเสนอของบประมาณรายจ่ายที่ใช้เวลานาน ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทัน่วงที (Pholjarern, 2017) แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดผลเสียอย่างมากเนื่องจากเป็นภาระการคลังแบบต่อเนื่อง ผลกระทบของนโยบายประชานิยมต่อสถานการณ์การคลังมีมากมาย เช่น การไม่สามารถสะท้อนถึงสถานะที่แท้จริงของฐานะการคลังของรัฐบาล สถานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจ (State enterprise) และสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (Specialized financial institutions: SFIs) ถูกบั่นทอน การผลักภาระงบประมาณไปในอนาคต การบิดเบือนกลไกราคาของ

ตลาดและการเพิ่มขึ้นของหนี้สาธารณะ เป็นต้น (Santiprapob, 2014) รัฐบาลในช่วงที่ผ่านมาได้มีการดำเนินนโยบายประชานิยมผ่านรัฐวิสาหกิจ สถาบันการเงินเฉพาะกิจ และธนาคารกลาง ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าในความเป็นจริงแล้ว รัฐบาลไม่อาจหลีกเลี่ยงภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินนโยบายประชานิยมได้ แม้จะดูเหมือนว่ารัฐบาลจะสามารถผลักภาระดังกล่าวให้แก่รัฐวิสาหกิจและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ แต่ก็ยังเป็นเพียงการประวิงเวลาในการรับภาระดังกล่าวของรัฐบาลออกไปในอนาคตเท่านั้น หากแต่ในระยะยาวแล้ว รัฐบาลก็ยังต้องเป็นผู้รับภาระอยู่ดี โดยอาจอยู่ในรูปแบบของการให้เงินอุดหนุน (Subsidies) หรือชดเชยผลการขาดทุนจากการดำเนินของโครงการต่าง ๆ ที่เกิดจากนโยบายประชานิยม

จากความสำคัญข้างต้น ทำให้รัฐบาลปัจจุบันได้สนับสนุนการจัดตั้งบริษัท ประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด โดยหน่วยงานของรัฐอย่างกระทรวงมหาดไทยและภาคประชาสังคม มาจับมือกันเป็นภาคีตั้งบริษัท ประชารัฐรักสามัคคี จำกัด ทั้ง 76 จังหวัดทั่วประเทศ ที่จะจัดตั้งให้ครบภายในสิ้นปี 2559 โดยมีภาระระดมทุนจากภาคเอกชนมาผลักดันให้เกิดขึ้น โดยบริษัทประชารัฐจะมีภาระหน้าที่เข้าไปช่วยเหลือให้ความรู้แก่เกษตรกรเพื่อเพิ่มความสามารถในการขายในตลาดและคอยช่วยเหลือเกษตรกรในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในการอบรมพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพและเพิ่มราคาสินค้าเกษตรพร้อมทั้งหาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตรแบบใหม่ เมื่อกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการเข้าไปสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ ของบริษัทประชารัฐ บริษัทก็จะได้รับรายได้จากร้อยละที่เพิ่มขึ้นแล้วนำมาขยายงานต่อโดยไม่มีการปันผลซึ่งเป็นไปตามรูปแบบของวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social enterprise : SE) บริษัทเข้าไปช่วยเหลือเกษตรกรซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มสินค้าเกษตร 2) กลุ่มแปรรูป 3) กลุ่มท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยผู้วิจัยได้สนใจทำการวิจัยในส่วนของพัฒนาากลุ่มสินค้าเกษตร

โดยหลักการของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด คือการรวมตัวของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระรายจ่ายของรัฐบาลในการช่วยเหลือประชาชนและคิดหาทางสร้างอนาคตให้ประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีความพยายามช่วยสร้างรายได้ให้ประชาชนสูงขึ้นผ่านโครงสร้างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่มุ่งมั่นคงความเหลื่อมล้ำ เพิ่มความสุขและพัฒนาคุณภาพคนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงมีเป้าหมายในการขจัดความยากจนและช่วยกันแก้ปัญหาการติดกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle-Income Trap) โดยมียุทธศาสตร์ที่แน่นอนและหนึ่งในนั้นคือคณะทำงานสานพลังประชารัฐซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันคือการสร้างเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีความสุขและมีรายได้เพิ่มขึ้น (Pracharath raksamakee (Thailand) co., Ltd., 2017)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึกได้แก่กรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคี วิสาหกิจเพื่อสังคมจังหวัดเชียงใหม่อุดรธานีบุรีรัมย์เพชรบุรีและภูเก็ตจำนวน 15 ท่านซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่อ้อมตัว โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถามจำนวน 450 ตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่เกษตรกรที่เข้าร่วมงานกับบริษัทประชารัฐ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่บริษัทประชารัฐ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Quota sampling) โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามจังหวัดที่มีการจัดตั้งบริษัทประชารัฐรักสามัคคี จำกัด ในระยะที่ 1 ที่อยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย คือ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดภูเก็ต เนื่องจากบริษัทฯ ใน 5 จังหวัดนี้ได้ผ่านการดำเนินงานครบ 1 ปี และได้มีการปิดงบดุลบริษัท จึงทำให้ได้ผลการดำเนินงานบริษัทอย่างชัดเจน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถาม

ผลการวิจัย (Research Results)

สรุปสาเหตุที่เป็นปัจจัยที่ทำให้บริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) ในการพัฒนาสินค้าเกษตรประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยจากข้อมูลผลการปฏิบัติของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม จำกัดและศูนย์ประสานงานสานพลังประชารัฐรักสามัคคี กรมพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นและข้อมูลจากการวิเคราะห์สมมติฐาน ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการเข้าถึงปัจจัยการผลิตสินค้าเกษตร ได้แก่ การช่วยปรับปรุงพื้นที่เกษตรเดิม การช่วยพัฒนาพื้นที่การเกษตรใหม่ การจัดหาเงินทุนในการเพาะปลูก ซื้อปุ๋ย วัสดุ หรืออุปกรณ์ทางการเกษตร การจัดอบรมพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพและเพิ่มคุณค่าสินค้าเกษตร การจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาทางการเพาะปลูก และการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเกษตร อาทิ การช่วยเหลืออุปกรณ์ทางการเกษตรมูลค่าสูง

2) ปัจจัยด้านการสร้างองค์ความรู้ทางการเกษตรสมัยใหม่ ได้แก่ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (นวัตกรรมทางการเกษตร) การช่วยสร้างมาตรฐานคุณภาพและการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การช่วยวิจัย การช่วยขึ้นทะเบียนหรือการจดสิทธิบัตรกระบวนการผลิตสินค้าเกษตร การช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อขีดความสามารถในการแข่งขันการผลิตสินค้าเกษตร การให้สิทธิพิเศษกับเกษตรกร อาทิ ให้บัตรสินเชื่อปลอดดอกเบี้ยในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์ทางการเกษตร และการพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ อาทิ การไปดูงานที่ประสบความสำเร็จ

3) ปัจจัยด้านการสื่อสารการตลาดสินค้าเกษตร ได้แก่การออกแบบบรรจุภัณฑ์สินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐาน การสร้างเอกลักษณ์และภาพลักษณ์สินค้าเกษตร การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดแบบออนไลน์ การส่งเสริมการรวมกลุ่มชุมชนเกษตรกรการเกษตร และการส่งเสริมการรวมกลุ่มชุมชนเกษตรกรการเกษตร

4) ปัจจัยด้านการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนด้านการพัฒนาการเกษตรอย่างได้แก่ การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเกษตร การสร้างจิตสำนึกในชุมชนเกษตร การน้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง

5) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักการบริษัทประชารัฐวิสาหกิจเพื่อสังคม ได้แก่ การช่วยสร้างแผนทางการเงินให้เกษตรกร อาทิ บัญชีครัวเรือน การเปลี่ยนเป็นบริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) การบริหารจัดการภายใน อาทิการคัดเลือกเพื่อให้บุคลากรที่เหมาะสม การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และการช่วยสร้างแผนธุรกิจ

สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะดังนี้ จากลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต่างกันมีผลต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมที่แตกต่างกันหรือไม่ จะพบว่าระยะเวลาในการประกอบอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับงานประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมที่แตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการควรเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการมาน้อยกว่า 5 ปี เนื่องจากมีคุณสมบัติการปรับตัวเข้ากับงานดี นอกจากนี้การพัฒนาสินค้าเกษตรตามแนวทางของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมที่แตกต่างกันหรือไม่ จะพบข้อมูลว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมการเข้าถึงปัจจัยการผลิตสินค้าเกษตร ปัจจัยด้านการสร้างองค์ความรู้ทางการเกษตรสมัยใหม่ ปัจจัยด้านการสื่อสารการตลาดสินค้าเกษตร ปัจจัยด้านการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนด้านการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน และปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักการบริษัทประชารัฐวิสาหกิจเพื่อสังคม มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

สาเหตุที่เป็นปัจจัยที่ทำให้บริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาสินค้าเกษตร ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยจากข้อมูลผลการปฏิบัติของบริษัท ประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม จำกัดและศูนย์ประสานงานสานพลังประชารัฐรักสามัคคี กรมพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นและข้อมูลจากการวิเคราะห์สมมติฐาน ทำให้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการตามหลักการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมซึ่งถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญ อันดับ 1 โดยจากการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของกรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม จำกัด โดยกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ ส่วนใหญ่ต่างแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่บริษัทฯ ที่ต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ มีหน้าที่ประสานงานระหว่างชุมชนกับหน่วยงานราชการ โดยควรเป็นบุคลากรในพื้นที่หรือคนในชุมชน นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรในส่วนกรรมการผู้จัดการบริษัทของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีตามจังหวัดต่าง ๆ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจการดำเนินงานของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีในจังหวัดนั้น ๆ ควรเป็นคนที่ทุ่มเทและกระตือรือร้นการทำงานและเป็นบุคคลที่เสียสละอย่างแท้จริง

สำหรับประเด็นด้านการคัดเลือกบุคลากรมารับผิดชอบทั้งตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานธุรกิจและตำแหน่งกรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐประจำจังหวัดนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีผลต่อความประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Juijaingam and Teppaya (2014) ได้ทำการศึกษา เรื่องกิจการเพื่อสังคม แนวโน้มระบอบทุนนิยมสมัยใหม่กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จจากภายในประเทศไทยและต่างประเทศ

2) ด้านการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนโดยจากการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของกรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด โดยกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ ส่วนใหญ่ต่างแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่หรือชุมชนเกษตรกรและการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาลอย่างต่อเนื่อง โดยจากการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเกษตรกรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันในประเด็นนี้คือ การที่นโยบายภาครัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย เปลี่ยนแปลงไวและไม่ต่อเนื่อง อาทิ โครงการเก่ายังไม่เสร็จ โครงการใหม่ก็เข้ามา ทำให้เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการฯ ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน ซึ่งสอดคล้อง NISE Research Center. (2014). ที่กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการทำโครงการเพื่อสังคมคือการการมีส่วนร่วมของชุมชนและการสนับสนุนของผู้นำชุมชนอย่างจริงจังและการสนับสนุนรัฐบาลอย่างต่อเนื่องและให้ระยะเวลาในการดำเนินโครงการอย่างเหมาะสม

3) ด้านการสื่อสารการตลาดสินค้าเกษตรตามหลักการของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยจากการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของกรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมโดยกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ ส่วนใหญ่ต่างแสดงความคิดเห็นว่าเป็นประเด็นที่สำคัญสูงมาก เนื่องจากบริษัทประชารัฐฯ มีความชำนาญทางด้านการตลาด อาทิ การสร้างความต้องการซื้อ การสร้างคุณค่าและความพึงพอใจในสินค้าเกษตร รวมถึงการสร้างเครือข่ายทางการตลาด ดังนั้นสิ่งที่ต้องการให้บริษัทฯ เข้ามาช่วยให้มากคือเรื่องการออกแบบบรรจุภัณฑ์สินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐาน รูปแบบที่ทันสมัย มีความชัดเจนเรียบง่ายเหมาะสมกับสินค้าเกษตรชุมชน มองดูและดูดีตามีความหลากหลายในรูปแบบต่าง ๆ และใช้งานง่าย เนื่องจากในปัจจุบัน มีการแข่งขันกันอย่างมากในตลาดสินค้าเกษตร (Agricultural market competition) ทั้งในประเทศและ

ต่างประเทศ มาตราการการกีดกันสินค้าเกษตร (Barriers of International Trade) ของแต่ละประเทศทำให้สินค้าเกษตรท้องถิ่นต้องมีการปรับตัวให้ทันกับโลกาภิวัตน์ (Adjustment under Globalization) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nitayakasetwat (2012). ได้ทำการศึกษาโครงการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจการเพื่อสังคม:กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในต่างประเทศ และการประยุกต์ใช้ในประเทศไทย พบว่า ในปัจจุบัน ซึ่งงานวิจัยพบว่าผู้บริหารงานกิจการเพื่อสังคมว่าควรต้องรู้ทันสถานการณ์ด้านการตลาดของผู้บริโภคที่มีเปลี่ยนแปลงโดยตลอด ดังนั้นผู้บริหารกิจการเพื่อสังคมควรมีความรู้ความเข้าใจด้านการตลาดอย่างลึกซึ้ง โดยสามารถใช้หลักการสื่อสารการตลาดได้รวมถึงการรู้สร้างความต้องการของสินค้าในตลาดรวมถึงการสร้างสร้างเอกลักษณ์และภาพลักษณ์ของสินค้าเกษตรนั้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า กิจกรรมทางการตลาดของงานกิจการเพื่อสังคมไม่ได้มีความแตกต่างจากงานการตลาดของภาคเอกชนแต่อย่างใด

4) ด้านการส่งเสริมการเข้าถึงปัจจัยการผลิตสินค้าเกษตร จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) พบว่าการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเกษตร อาทิ การช่วยหาอุปกรณ์ทางการเกษตรมูลค่าสูง เช่นเครื่องเกี่ยวข้าว เครื่องสีข้าว ได้รับการให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 เนื่องจากการทำการเกษตรในหลายพื้นที่ยังขาดอุปกรณ์ เครื่องมือทางการเกษตรที่สำคัญ เนื่องจากเครื่องมือเหล่านี้มีราคาสูง นอกจากนี้กลุ่มเกษตรกรยังต้องการให้บริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้กระบวนการทางสถิติ พบว่าการส่งเสริมการเข้าถึงปัจจัยการผลิตสินค้าเกษตร อาทิ การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเกษตร อาทิ การช่วยหาอุปกรณ์ทางการเกษตรซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในหัวข้อนี้มีผลอย่างเป็นนัยสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัดอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fraser Valley Centre for Social Enterprise. (2008). ได้บรรยายรายงานวิจัยเรื่อง Nurturing Social enterprise for poverty reduction ซึ่งได้พบว่าปัจจัยที่จะมีผลต่อความสำเร็จของงานด้านกิจการเพื่อสังคม อาทิ การช่วยทำให้ประชาชนเข้าถึงปัจจัยที่สำคัญที่สามารถสร้างเป็นรูปแบบความสนใจได้อย่างชัดเจน

5) ด้านการสร้างองค์ความรู้ทางการเกษตรสมัยใหม่จากการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของกรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม(ประเทศไทย) จำกัด รวมถึงการเก็บสำรวจความคิดเห็นโดยการเก็บข้อมูลภาคสนามของผู้วิจัยพบว่าปัจจัยนี้ได้รับความสำคัญไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งปัจจัยภายในปัจจัยหลักตัวนี้คือการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่หรือนวัตกรรมทางการเกษตร (Agricultural innovations) อาทิ การออกแบบพื้นที่เกษตรกรรมด้วยการปลูกพืชหลากหลายชนิดได้จำนวนมากขึ้น ระบบเกษตรกรรมที่มาจากเป้าหมายหลักคือ การพึ่งพาซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต่างกัันมีผลต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมในการพัฒนาสินค้าเกษตร ผู้วิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่บริษัท ประชากรัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด ที่จะเข้ามารับหน้าที่ประสานงาน ทำงานร่วมกับทุกฝ่ายทั้งฝ่ายหน่วยงานราชการต่าง ๆ และฝ่ายบริษัทเอกชน ควรต้องมีลักษณะเป็นคนในท้องถิ่นหรือในชุมชนที่มีความมุ่งมั่น มุมเท หากเป็นข้าราชการควรเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการมาน้อยกว่า 5 ปี เนื่องจากมีคุณสมบัติการปรับตัวเข้ากับงานได้ดี

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเทียบกับบริษัทประชารัฐรักสามัคคีจำกัดอื่น ๆ เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ประสบความสำเร็จหรือต้องพัฒนา

เอกสารอ้างอิง (References)

- ADB. (2013). **Country Economic Review : Thailand**. Asian : Development Bank.
- Aungreu Tai. (2012). "Poverty Resolution". [Online]. Available : http://pan-ha-khuam-yak-jon.blogspot.com/2012/02/blog-post_17.html. Retrieved December 25, 2012.
- Boontree, K. (2012). **Risk and Fiscal Burden**. Documents for academic seminars, stage of the Fiscal Policy Office. Fiscal Policy Office. July. [In Thai].
- Fraser Valley Centre for Social Enterprise. (2008). "Analysis of L3C and CIC social enterprise models". [Online]. Available : <http://www.centreforsocialenterprise.com/index.html>. Retrieved December 25, 2012.
- Juijaingam J. and Teppaya P. (2014). **Trend of Social Enterprise in case of Success and Failure**. Bangkok: \ Post Publishing. [In Thai].
- NISE Research Center. (2014). "Success of Social Enterprise". [Online]. Available : <http://www.makemoneyclub.com/newnip/images/pdf/nip22.pdf>. Retrieved December 25, 2012.
- Nitayakasetwat, A. (2012). "Social Enterprise of Thailand". [Online]. : <https://www.scribd.com/document/81293552>. Retrieved December 27, 2012. [In Thai].
- Pholjarern, V. (2017). **The Impact of Populist Policies on the Economy Thai Society and Politics**. Faculty of Political : Thammasat University. [In Thai].

- Pracharath rksamakee (Thailand) co., Ltd. (2017). “Pracharath Rksamakee News”.
[Online]. Online : <http://www.prsthailand.com>. December 27, 2012. [In Thai].
- Santiprapob, V. (2014). **Sethasart Mee Jarith**. Bangkok : Post Publishing. [In Thai].

การศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลา
เรียนเพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

The Study Perception and Participation in The
Implementation Following The Policy of Moderate Class
More Knowledge of Academic Teachers in School under
Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area
Office 1

เสาวลักษณ์ พนะสันต์¹ ธีระวัฒน์ มอนโธสง² และพรเทพ รุ่งแผน³
Saowaluk Panasan¹, Theerawat Monthaisong² and Pornthep Rupan³

Received : April 20, 2019; Revised : July 18, 2019; Accepted : August 3, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของครูวิชาการ 2) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของครูวิชาการ และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ กับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูวิชาการ จำนวน 117 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น ด้านการรับรู้ เท่ากับ 0.98 และด้านการมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; Master of Education Educational Administration Program, Faculty of Education, Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand; e-mail : edu@aru.ac.th

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; Faculty of Education, Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand.

³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; Faculty of Education, Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand.

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทดสอบหลังการปฏิบัติ 2) ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรม และ 3) ระดับการรับรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords) : การรับรู้, การมีส่วนร่วม, นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

Abstract

The purposes of this research are: 1) to study perception level in the implementation following the policy of moderate class more knowledge of academic teachers; 2) to study participation level in the implementation following the policy of moderate class more knowledge of academic teachers; and 3) to find the relationship between perception level and participation level in the implementation following the policy of moderate class more knowledge of academic teachers in school under Phra Nakhon Si Ayutthaya primary educational service area office 1. The sample was selected from 117 academic teachers, who were selected by a stratified random sampling. The research instrument in the study was a 5-level rating scale perception questionnaire with a reliability at 0.98 and participation questionnaire with a reliability at 0.95. The statistical tools used for data analysis are mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results indicates that: 1) perception in the implementation following the policy of moderate class more knowledge of academic teachers overall aspect were found in a most level. The highest mean was found in curriculum, followed by learning management. The lowest mean was the post-practice test; 2) participation in the implementation following the policy of moderate class more knowledge of academic teachers overall aspect were found in a most level. The highest mean was found in participation in evaluation, followed by participation in planning. The lowest mean was participation in activities; and 3) perception level showed positive relationship with participation level in the implementation following the policy of

moderate class more knowledge of academic teachers in a high level at a statistical significant level of .01.

Keywords : Perception, Participation, The policy of moderate class more knowledge

บทนำ (Introduction)

รัฐบาลมีนโยบายด้านการศึกษาในระดับพื้นฐานด้วยการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เป็นไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าว อีกทั้งกระแสของการวิจารณ์การใช้หลักสูตรปัจจุบัน ว่านักเรียนใช้เวลาเรียนในห้องเรียนมากกว่าประเทศอื่น ๆ แต่ผลการเรียนรู้กลับไม่สัมพันธ์ในทางบวกกับเวลาเรียน นโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” จึงน่าจะเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับกระแส ปรับลดเวลาเรียนในห้องเรียนลงบ้าง แล้วจัดกิจกรรมที่จะทำให้เด็กได้เรียนรู้ตามสภาพจริงนอกห้องเรียนด้วย การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้เรียนมาในห้องในลักษณะของการบูรณาการสหวิชา วางแผนจัดกิจกรรม มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เป็นผลผลิตตามที่นักเรียนสนใจ เน้นการปฏิบัติงานตามสภาพจริงในรูปของทักษะชีวิตที่เหมาะสมกับระดับของนักเรียน ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน และมีความสุขเป็นหลัก โดยยึดหลักทักษะการทำการกิจกรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต (Office of the Basic Education Commission, 2015 : 1 - 2) ดังนั้นครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ โดยต้องเป็นผู้สร้างแรงจูงใจนักเรียนให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ จัดการเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ร่วมเสวนา ทบทวนหลังการปฏิบัติ และนำผลมาพัฒนาการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ประเมินและพัฒนานักเรียนเต็มตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Office of the Basic Education Commission, 2015 : 11)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของโรงเรียนในสังกัด โดยกำหนดให้สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนอย่างหลากหลาย เพื่อเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์ความมีน้ำใจต่อกัน การทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำถามและความชอบของตนเอง (Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area, Area 1, 2016 : 1 - 4) อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ได้แก่ ครูบางคนยังไม่เข้าใจในเรื่องของการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ มาใช้ในโรงเรียน ครูบางคนไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการจัดกิจกรรม เพราะครูแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันในเรื่องของการจัดกิจกรรม บางท่านไม่มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมที่นอกเหนือจากรายวิชาสอนของตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มภาระแก่ครูผู้สอนต้องเตรียมการสอนเพิ่มและการจัดหากิจกรรมเพิ่ม (Boonpeng and Nantapetch, 2017 : 276)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีสนใจที่จะศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ กับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Correlational research) โดยผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 180 คน จากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 180 โรง (Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area, Area 1, 2018 : 2)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 123 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 123 คน มาแบ่งสัดส่วนโดยจำแนกตามอำเภอ แล้วจึงใช้การสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery method) โดยการเขียนชื่อสถานศึกษาลงในสลากตามจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด แยกตามอำเภอ แล้วทำการจับสลากขึ้นมาตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้
2. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

 - 2.1 ระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดและประเมินผล และ 4) ด้านการทบทวนหลังการปฏิบัติ

2.2 ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน 2) ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรม 3) ด้านการมีส่วนร่วมระดมทรัพยากร และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ คือ 1) ด้านหลักสูตร จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 13 ข้อ 3) ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 4 ข้อ และ 4) ด้านการทบทวนหลังการปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 26 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรม จำนวน 7 ข้อ 3) ด้านการมีส่วนร่วมระดมทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล จำนวน 4 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.95

4. สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม

การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ด้านหลักสูตร	4.79	0.32	มากที่สุด
2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.68	0.34	มากที่สุด
3. ด้านการวัดและการประเมินผล	4.67	0.41	มากที่สุด
4. ด้านการทดสอบหลังการปฏิบัติ	4.46	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย	4.65	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตร มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทดสอบหลังการปฏิบัติ มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม

การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน	4.69	0.35	มากที่สุด
2. ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรม	4.51	0.37	มากที่สุด
3. ด้านการมีส่วนร่วมระดมทรัพยากร	4.56	0.36	มากที่สุด
4. ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล	4.74	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.62	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรม

3. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ กับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับการรับรู้ กับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้	ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้				
	ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน	ด้านการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรม	ด้านการมีส่วนร่วมระดมทรัพยากร	ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล	รวมเฉลี่ย
1. ด้านหลักสูตร	0.82**	0.79**	0.64**	0.52**	0.83**
2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้	0.69**	0.68**	0.57**	0.38**	0.70**
3. ด้านการวัดและการประเมินผล	0.45**	0.53**	0.44**	0.47**	0.58**
4. ด้านการทดสอบหลังการปฏิบัติ	0.78**	0.66**	0.63**	0.27**	0.69**
รวมเฉลี่ย					0.86**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการรับรู้ กับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.86$) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย โดยระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านหลักสูตร ($r = 0.83$) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ($r = 0.70$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการวัดและการประเมินผล ($r = 0.58$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับการรับรู้การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ได้อย่างครอบคลุมรอบด้าน ทั้งในด้านหลักสูตร ที่มีการจัดทำและวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับวัยและระดับชั้นเรียน ด้านกระบวนการเรียนรู้ มีการออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตามกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระดับชั้นเรียน ด้านการวัดและการประเมินผล มีการวัดและประเมินผลเพื่อปรับโครงสร้างเวลาเรียนรวมถึงมีการจัดทำตารางเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจการนำนโยบายสู่การปฏิบัติแก่ครู ในด้านการทดสอบหลังการปฏิบัติ ครูรับรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นผลให้ระดับการรับรู้ในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mingkhuang (2012 : 146) เรื่อง สภาพการและปัญหาตามนโยบายการลดเวลาเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติตามนโยบายการลดเวลาเรียนในสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก เป็นศึกษาในช่วงเวลาเวลาที่ต่างกัน และศึกษาในสำนักงานเขตที่ต้นสังกัดคนละพื้นที่

เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตร ซึ่งครูวิชาการมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก หลักสูตรเป็นหน้าที่หลักของงานวิชาการ หลักสูตรสถานศึกษา เป็นแบบแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการ ที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนรวมถึงระดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสมซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคม และโลกอย่างมีความสุข

2. ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอยุธยา เขต 1 เห็นความสำคัญและให้ครูวิชาการได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ตั้งแต่ด้านร่วมการวางแผน ที่มีการร่วมกันศึกษาและวิเคราะห์นโยบายจนมีความรู้และเข้าใจสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ด้านร่วมกิจกรรม ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนำไปสู่การประเมินการเรียนการสอนและไปสู่การพัฒนานักเรียนได้ทั้งในรายกลุ่มและบุคคล ด้านร่วมระดมทรัพยากร ครูได้ร่วมกันจัดและพัฒนาห้องเรียนและห้องวิชาการต่างๆในโรงเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และในด้านร่วมประเมินผล ครูมีส่วนร่วมในการเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลเป็นผลให้สามารถประเมินผลได้ครอบคลุมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ความคิด จนถึงการปฏิบัติของนักเรียน จึงเป็นผลให้ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ngarmthaweekul (2017 : 82) วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกิจกรรมและประสิทธิผลของกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ กรณีศึกษาโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าปัจจัยความสำเร็จในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ พบว่า เกิดจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบโครงการและจัดสรรงบประมาณโครงการ ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ

3. ระดับการรับรู้ กับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ของครูวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Darapanit (2012 : 101) วิจัยเรื่อง การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วม กับการยอมรับมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Vachararangsril and Piluk (2015) วิจัยเรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ และคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของประชากรโดยรวม และทุกองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ในระดับมาก และความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vanijaiva and Oumaree (2015 : 25) วิจัยเรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การรับรู้เป็นกระบวนการทางความคิด และจิตใจของมนุษย์ที่แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ ถ้าครูวิชาการมีความรู้ความเข้าใจกับนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ว่ามีแนวทางการดำเนินงานอย่างไร ย่อมทำให้ครูวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในทางกลับกันถ้าครูวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ก็จะทำให้เกิดความรับรู้ ความรู้ความเข้าใจมากขึ้นเช่นกัน จึงเป็นเหตุผลที่ว่า ระดับการรับรู้มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างเวลาเรียน ตารางเรียน ให้เหมาะสม โดยมีการประชุมระดมความคิดจากครูวิชาการ ครูผู้สอน รวมถึงการนำเทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดทำตารางเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการระบบสารสนเทศ ที่สามารถเก็บข้อมูล ประมวลผล และนำข้อมูลออกมาใช้ได้โดยง่าย อย่างเพียงพอ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบนิเทศ ติดตามให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โดยอาจจะประสานกับสำนักงานเขตพื้นที่ต้นสังกัด ในการสนับสนุนการนิเทศของโรงเรียน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดโครงการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน โดยอาจจะให้ความรู้กับผู้ปกครองในการดัดศักยภาพที่นักเรียนมีออกมา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ของครู วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนในโรงเรียนที่ดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้

เอกสารอ้างอิง (References)

- กชกร ดาราพาณิชย์. (2555). “การรับรู้ การมีส่วนร่วม และการยอมรับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา”. วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. 5 : 101 - 109.
- เกษอมร มิ่งขวัญ. (2555). สภาพการและปัญหาตามนโยบายการลดเวลาเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรีศนา นามทวีกุล. (2560). การบริหารจัดการกิจกรรมและประสิทธิผลของกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ กรณีศึกษาโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- พนิดา วัชรรังสี และพัชร พิธิ์ก. (2556). การรับรู้และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพ การศึกษาของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วิลาวัลย์ บุญเพ็ญ. (2560). .การจัดการเรียนรู้ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ในโรงเรียน สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา.. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. 13(2) : 276 - 286.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2559). ระเบียบวาระการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา. พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2561). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- โองการ วณิชชีวะ และชนิษฐา อุ่มอารีย์. (2558). การรับรู้และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพ การศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

Translated Thai References

- Boonpeng, W. and Nantapetch, K. (2017, June). “Learning Management according to Moderate Class, More Knowledge Policy in Schools under Local Government Organizations, Ayutthaya Municipality”. **Journal of Graduate Review**. 13 (Special Issue 2) : 276 - 286. [In Thai]
- Darapanit, K. (2012). “Perception participation and acceptance of staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi toward the educational quality assurance”. **RMUTI JOURNAL Science and Technology**. 5 : 101 - 109. [In Thai]
- Mingkhuan, K. (2012). **Conditions and problems in accordance with the school time reduction policy in schools under the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 4**. Master of Education Thesis (Educational Administration) Ubon Ratchathani Rajabhat University. [In Thai]
- Ngarmthaweekul, P. (2017). **Tech Less Learn More Activities and Effectiveness Affecting : A Case Study of Prankrataipittayakom Schools, Kamphaeng Phet**. Master of Education Thesis (Educational Administration), Kamphaeng Phet Rajabhat University. [In Thai]

- Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area, Area 1. (2016). **The Agenda of the School Administrators Meeting**. Ayutthaya : Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area, Area 1. [In Thai]
- Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area, Area 1. (2018). **Budget Action Plan for the Year 2019**. Ayutthaya : Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area, Area 1. [In Thai]
- Office of the Basic Education Commission. (2015). **Manual for Study Time Management, Reduce Study Time, Increase Knowledge Time**. Bangkok : Office of the Basic Education Commission. [In Thai]
- Vachararangsil, P. and Piluk, P. (2015, June-September). "Perception and participation of lecturer, Faculty of management sciences Valaya Alongkorn Rajabhat University, Faculty of business administration Rajapruk University, in quality assurance". **Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University**. 1(2) : 93-103. [In Thai]
- Vanijaiva, O. and Oumaree, K. (2015). Perception and Participation Quality Assurance in Higher Education of Phranakhon Rajabhat University. **The 4th National Academic Conference Phranakhon Rajabhat University, "Integrating research into sustainable local development"** 24 August 2015 at Phra Nakhon Rajabhat University. [In Thai]

หลักการและแนวทางการสังเคราะห์งานวิชาการ

Principle and Approach of Academic Synthesis

สัญญา เคนาภูมิ¹
Sanya Kenaphoom¹

Received : April 21, 2019; Revised : July 2, 2019; Accepted : August 21, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

งานวิชาการเป็นงานที่ว่าด้วยการค้นหาความจริง การพิสูจน์ความจริง ตลอดจนการอธิบายความจริงที่แท้จริง การดำเนินงานเหล่านี้ตั้งอยู่บนหลักการของระเบียบวิธีการวิจัยเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาให้เห็นภาพลึกลงไปจะเห็นว่า คำตอบที่ได้จำเป็นต้องผ่านกระบวนการและวิธีการวิเคราะห์และการสังเคราะห์เป็นอย่างดี ดังนั้นการพัฒนางานวิชาการที่สำคัญอย่างหนึ่งเพื่อยกให้สูงขึ้น คือ ระเบียบวิธีการวิเคราะห์งานวิชาการซึ่งประกอบด้วยแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์ (2) การวางกรอบแนวคิดการนำเสนอ (3) การสังเคราะห์ข้อมูล (4) การวางลำดับประเด็นการสังเคราะห์ (5) การอธิบายความ (6) การตีความ และ (7) สรุปเป็นองค์รวมใหญ่

คำสำคัญ (Keywords) : งานวิชาการ, การสังเคราะห์

Abstract

Academic work is issue about finding, proof as well as explanation as the real truth; these operations are based on principles of research methodology. However, when considering the deeper image to see that the answers need to go through process and methods of analysis and synthesis well. Therefore, the development of the important academic work higher is methodology for academic analysis which includes the implementation guidelines following; (1) Objectives Defining, (2) Conceptual Framework Making, (3) Condensation, (4) Birth Order Defining, (5) Explanation, (6) Interpretation, and (7) Unity Package Synthesis respectively.

Keywords : Academic, Synthesis

¹คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Faculty of Political Science and Public Administration, Thailand; e-mail : zumsa_17@hotmail.com

บทนำ (Introduction)

เรามักเคยได้ยินการถกเถียงกันมาบ้างเกี่ยวกับความเป็นวิชาการหรือไม่เป็นวิชาการ นอกจากนั้นยังมีการกล่าวถึงนักวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการกล่าวจากความรู้สึกนิยมชมชื่น ประเด็นคำถามจึงมีว่าวิชาการคืออะไร คนส่วนใหญ่มักมุ่งมองไปยังศาสตร์สาขาต่าง ๆ โดยที่เข้าใจว่าเป็นวิชาการ (Sakrik, 2017) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาคำนิยามของผลงานทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2017 (Government Gazette, 2017 : 53) จำแนกประเภทของผลงานทางวิชาการ ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (เอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2017)

กลุ่ม 1 งานวิจัย หมายถึง ผลงานวิชาการที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบ ด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น ๆ และมีที่มาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวม ที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ (งานวิจัยพื้นฐาน) หรือการนำวิชาการนั้นมาใช้ประโยชน์ (งานวิจัยประยุกต์) หรือการพัฒนาอุปกรณ์หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดขึ้นประโยชน์

กลุ่ม 2 ผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม หมายถึง ผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมที่มีห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ส่วนใหญ่อยู่ภายในประเทศ เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาของอุตสาหกรรม เช่น ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ กรณีศึกษา (Case Study) งานแปล พจนานุกรม สารานุกรม นามานุกรม และงานวิชาการในลักษณะเดียวกัน ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะศิลป์ สถาปัตยกรรม และซอฟต์แวร์

กลุ่ม 3 ผลงานรับใช้สังคม หมายถึง ผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมนี้ต้องเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทางด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านเกี่ยวกับ ชุมชน วิถีชีวิต ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม อาชีพ เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง คุณภาพชีวิต หรือสุขภาพ หรือเป็นผลงานที่นำไปสู่การจดทะเบียนสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบอื่นที่สามารถแสดงได้เป็นที่ประจักษ์ว่าสามารถใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคม และก่อให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงจากการตระหนักและการรับรู้ปัญหาและแนวทางแก้ไขของชุมชน

กลุ่ม 4 ตำรา หนังสือ และบทความวิชาการ หมายถึง งานวรรณกรรมทางวิชาการที่ผู้แต่งได้สร้างสรรค์โดยการแต่งหรือเรียบเรียงตามหลักวิชาการ ได้แก่ ตำราที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนของรายวิชาใดวิชาหนึ่ง เอกสารคำสอนที่มีความสมบูรณ์ที่สุด หนังสือที่เกิดจากการค้นคว้าศึกษาความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างรอบด้านและลึกซึ้ง บทความวิชาการซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามดังที่กล่าวมาถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของผลงานวิชาการ ซึ่งก็มีการนิยามผลงานทางวิชาการอย่างอื่นอีก เช่น งานวิจัยที่ดำเนินการเสร็จแล้ว ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสาร (Publications) ผลงานวิจัยที่นำเสนอในที่ประชุมวิชาการ (Proceedings) บทความวิชาการ บทความวิชาการ (Reviewed Articles) ตำรา หนังสือ เอกสารคำสอน คู่มือต่าง ๆ ตำราชั้นสูงในวิชาใดวิชาหนึ่ง (Monograph) สื่อการเรียนการสอนทางคอมพิวเตอร์ (CAI) การเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์โดยใช้ช่องทางของระบบการสื่อสารและอินเทอร์เน็ต (Virtual Classroom) สิ่งประดิษฐ์ สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร ผลงานที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน เป็นต้น

หากพิจารณาการจำแนกประเภทของผลงานทางวิชาการและการให้คำนิยามแต่ละประเภทแล้ว อาจสรุปได้ว่า วิชาการ หมายถึง วิชาความรู้สาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายสาขาซึ่งประกอบด้วยหลักการ (Principle) องค์ประกอบ (Elements) เงื่อนไข (Variables) กลไกการทำงาน (Performance system) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องเกี่ยวข้องกันอาจจำแนกออกเป็นสองลักษณะ คือ ลักษณะที่เกิดเองตามธรรมชาติ หรือ เรียกว่าศาสตร์ธรรมชาติหรือศาสตร์บริสุทธิ์ (Natural Science/Pure Science) และ ลักษณะที่วิวัฒนาการโดยมนุษย์จัดกระทำขึ้น เรียกว่ามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (Humanity and Social Science) วิชาการเป็นความพยายามอธิบายความจริงที่แท้จริง ซึ่งเมื่อมนุษย์ค้นพบหรือกระทำความจริงที่แท้จริงได้แล้ว มนุษย์เราก็นำมาอำนวยการประโยชน์สำหรับการเนินชีวิตให้สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น วิชาการจึงมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษยชาติและมนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาวิชาการให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ดีวิธีการจัดกระทำทางวิชาการเพื่อให้ได้ความจริงที่แท้จริงอย่างหนึ่งคือระเบียบวิธีการสังเคราะห์ (Synthesis Methodology) การสังเคราะห์งานวิชาการมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากช่วยจัดระบบข้อมูลให้มีความชัดเจนในประเด็นและเป็นระเบียบมากขึ้น ทำให้มีข้อมูลที่จำเป็นครบถ้วน การสังเคราะห์งานจะช่วยให้หาทางออกของปัญหาโดยไม่ต้องเริ่มต้นใหม่สามารถนำสิ่งที่คนอื่นคิดหรือปฏิบัติมาแล้วมาผสมผสานกันเป็นทางออกในการแก้ปัญหาได้ ช่วยให้มีความเข้าใจที่คมชัดและครบถ้วนมากขึ้น ช่วยขยายขอบเขตสาระวิชาการให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนข้อมูลที่สังเคราะห์จะเป็นประโยชน์ในการคิดต่อยอดความรู้ ตลอดจนช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการใหม่

การสังเคราะห์ (อังกฤษ: Synthesis) มาจากคำว่า syn- แปลว่า ร่วม และคำว่า thesis แปลว่า ปรากฏการณ์ใหม่ มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกโบราณว่า σύνθεσις โดยคำแรก σύν มีความหมายในภาษาอังกฤษว่า with ส่วนคำหลัง θέσις มีความหมายในภาษาอังกฤษว่า placing (synthesis :ในกรีกโบราณรวมความแล้วมีความหมายคือ ประชุม)การสังเคราะห์ เป็นกระบวนการบูรณาการปัจจัยต่าง ๆ ตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไปซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคน สัตว์ สิ่งของรวมทั้งเหตุการณ์และสิ่งที่อยู่ในรูปของแนวคิดเข้ามาเป็นองค์ประกอบร่วมกันเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่หรือเกิดปรากฏการณ์ใหม่ที่อาจเรียกได้ว่าเป็นการบูรณาภาพ โดยปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เข้ามาสู่กระบวนการบูรณาการในการสังเคราะห์นั้นบางปัจจัยอาจจะได้ผ่านการวิเคราะห์แยกแยะสืบค้นมาก่อนแล้วขณะที่บางปัจจัยก็อาจจะยังไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์แยกแยะสืบค้นมาก่อน สภาวะรูปของปัจจัย

และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาเป็นปัจจัยและองค์ประกอบในการสังเคราะห์นั้นอาจเป็นไปได้ทั้งแบบรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งบูรณาภาพที่เป็นปรากฏการณ์ใหม่หรือสิ่งใหม่อันเกิดขึ้นจากการสังเคราะห์นั้นก็เป็นไปได้ทั้งแบบรูปธรรมและนามธรรมเช่นกัน (Wikipedia, Free Encyclopedia. 2018) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความพยายามที่จะค้นหาความสอดคล้องและพิจารณาความเปลี่ยนแปลงหรือความแตกต่างของผลงานวิชาการที่คล้ายกันให้สามารถที่จะสรุปอ้างอิงได้ (Cooper and Hedges. 1997) โดยดำเนินการด้วยเทคนิควิธีตามระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติหรือวิธีการเชิงคุณภาพและนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบเพื่อให้ได้คำตอบหรือแนวทางโดยภาพรวมที่เป็นข้อยุติ (Light & Pillemer, 1984 ; Glass, McGaw & Smith, 1981 ; Wiratchai, 1999) ดังนั้นการสังเคราะห์งานวิชาการจึงหมายถึงกระบวนการที่นำไปสู่การสร้างข้อสรุปรวมเกี่ยวกับผลงานวิชาการที่มีอยู่ภายใต้ประเด็นเดียวกันแต่อาจมีสภาพบริบทเงื่อนไขที่ต่างกันซึ่งวัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์งานวิชาการเพื่อให้ได้ข้อความรู้ในเชิงสรุปที่มีอยู่กระจุกกระจายให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นตามลักษณะประเภทของงานวิชาการที่จะนำเสนอ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอระเบียบวิธีการสังเคราะห์งานวิชาการเพื่อเป็นแนวทางการสังเคราะห์งานวิชาการให้กับนักวิชาการได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

องค์ความรู้เกี่ยวกับการสังเคราะห์

การสังเคราะห์งานวิชาการเป็นกระบวนการวิจัยที่มีระยะการดำเนินการตั้งแต่กำหนดปัญหาเพื่อรวบรวมคำถามการวิจัยโดยหาหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ตรงกับกรณีหรือตั้งสมมติฐานของการสังเคราะห์ หลังจากนั้นทำการประเมินรายงานวิจัยทั้งในส่วนของวิธีการ วิจัยและการดำเนินการศึกษาแล้ววิเคราะห์หาหลักฐานจากแต่ละการศึกษาต่อมาทำการตีความผลที่ได้จากหลักฐานการวิจัยทั้งหมดและนำเสนอผลสังเคราะห์ (Cooper, 2007) รูปแบบของการสังเคราะห์ 2 รูปแบบ ดังนี้ (Jamaramarn and Thanaratchataphoom, 2003; Wongwanit, 2002)

1. การสังเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Synthesis) หมายถึง การสังเคราะห์เนื้อหาสาระ เฉพาะส่วนที่เป็นข้อค้นพบของรายงานการวิจัย โดยใช้วิธีการสังเคราะห์ด้วยวิธีการบรรยายจะได้บทสรุปรวม ข้อค้นพบของรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์โดยอาจยังคงสาระของงานวิจัยแต่ละเรื่องไว้ด้วย หรืออาจจะนำเสนอบทสรุปรวมลักษณะภาพรวมโดยไม่คงสาระของงานวิจัยแต่ละเรื่องก็ได้ การสังเคราะห์วิธีเชิงคุณภาพจะช่วยให้เข้าใจการวิจัยเชิงระบบได้ดีขึ้นผ่านกระบวนการที่ได้เห็นมุมมองและการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญเพื่อที่จะสรุปทิศทาง แนวโน้มหรือข้อเสนอที่ควรจะเป็นและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่วิจัย (Gilson, 2014) ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative research synthesis) ขั้นตอนสำคัญดังนี้

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์งานวิจัย เป็นการคัดเลือกงานวิจัยหรืองานวิชาการที่จะนำมาสังเคราะห์ซึ่งต้องพิจารณาความน่าเชื่อถือของผลงานวิจัยการนั้น สำหรับเกณฑ์การพิจารณาความน่าเชื่อถือของงานวิจัยหรืองานวิชาการที่จะนำมาวิเคราะห์ เช่น ขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรอบแนวคิดการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย เป็นต้น

1.2 จัดหมวดหมู่ของงานวิจัยที่มีเป้าหมาย กล่าวคือ ผลลัพธ์ของงานวิจัยที่ต้องการให้เกิดกับกลุ่มตัวอย่างเป็นลักษณะเดียวกัน เช่น งานวิจัยที่เน้นการพัฒนาความสามารถผู้บริหารในการวางระบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผลการต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงานท้องถิ่น ดังนั้นเมื่อนโยบายเปลี่ยนแล้ว วิธีคิดของผู้จัดการระบบเปลี่ยนด้วยหรือไม่

1.3 วิเคราะห์เนื้อหาในรายงานวิจัย โดยการจัดวางสาระของเนื้อหา (ประเด็นเดียวกัน) ไว้ในหมวดหมู่เดียวกัน เช่น สภาพปัญหาเชิงพื้นที่ที่เกิดขึ้น วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุถึงสาเหตุของปัญหาเพื่อนำไปสู่การคิดวิธีการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา แนวคิดหลักการหรือวิธีการที่ใช้ในออกแบบการพัฒนา กระบวนการวางแผน กระบวนการทดลองแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา กระบวนการและวิธีการเก็บข้อมูล กระบวนการประเมินผล ผลการวิจัยเหมือนหรือต่างของสาระในงานวิจัย และการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงระบบโดยการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้น

1.4 การนำเสนอข้อมูลผลการสังเคราะห์เชิงคุณภาพมักจะใช้วิธีการนำเสนอแบบบรรยาย

2. การสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis) หมายถึง การใช้ระเบียบวิธีทางสถิติ เป็นการนำเสนอข้อค้นพบจากงานวิจัยทุกเรื่องในหน่วยมาตรฐานเดียวกัน และบูรณาการข้อค้นพบของ รายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทั้งหมด พร้อมทั้งแสดงให้เห็นความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะงานวิจัย การสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงเป็นการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (Analysis of analysis) หรือการวิเคราะห์เชิงผสมผสาน (Integrative analysis) หรือการวิจัยงานวิจัย (Research of research) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทอิกมาน (Meta-analysis) โดยมีการประเมินคุณภาพงานศึกษาโดยใช้เกณฑ์วัดคุณภาพงานวิจัย ส่วนสำคัญของงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับกรณีอื่น ๆ และพัฒนาเป็นการวางลำดับตามโครงสร้าง (Hierarchical structure) ของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และข้อมูลจากการสรุปของผู้วิจัย จากการสังเคราะห์งานวิจัย (Systematic review) มักใช้กับกรณีงานวิจัยเป็นเชิงคุณภาพทั้งหมด ส่วนการวิเคราะห์ทอิกมาน (Meta-analysis) เป็นส่วนหนึ่งของการสังเคราะห์งานวิจัย เป็นการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติในการรวบรวมผลของงานวิจัยในแต่ละเรื่องมาสรุปรวมกันมีการให้ค่าเชิงปริมาณที่แน่นอน มักใช้กับกรณีงานวิจัยเป็นเชิงปริมาณ ที่มีความเป็นเนื้อเดียวกัน (Sukjaroen, 2014 : 44) อย่างไรก็ตามขั้นตอนการสังเคราะห์ด้วยวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative research synthesis) เริ่มต้นด้วยการอาศัยรายงานการวิจัยที่ต้องการนำมาสังเคราะห์ควรมีอย่างน้อย 2-3 เรื่อง หรือยิ่งมีมากก็ยิ่งทำให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ได้กว้างขึ้นขั้นตอนการสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

2.1 ตรวจสอบคุณภาพของรายงานการวิจัย ในส่วนของวิธีดำเนินการวิจัย คุณภาพของข้อมูล ตลอดจนความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย เพื่อให้มั่นใจว่าผลการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพ โดยหากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ไม่มีคุณภาพจะนำไปสู่ข้อสรุปรวมที่ไม่มีคุณภาพไปโดยปริยาย

2.2 การกำหนดประเด็นประเด็นหรือตัวแปรที่แสดงลักษณะของงานวิจัย เช่น คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย พื้นที่ดำเนินการวิจัย ระยะเวลาของการดำเนินการวิจัย ประชากรและ

กลุ่มตัวอย่าง (หน่วยวิเคราะห์อาจเป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม) กรอบแนวคิดการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย เป็นต้น

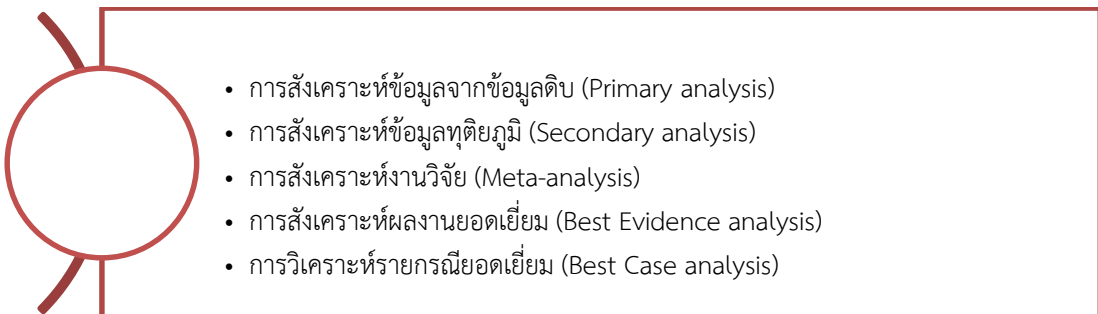
2.3 การจำแนกงานวิจัยออกตามประเด็นหลักสำคัญที่สนใจ เช่น ความสำคัญหรือปัญหาเชิงพื้นที่ วิธีการออกแบบการแก้ปัญหา กระบวนการแก้ปัญหา เป็นต้น

2.4 การวิเคราะห์ลักษณะงานวิจัย จัดหมวดหมู่และทำการสังเคราะห์โดยการเจนนับตามประเด็นหรือตัวแปรที่กำหนดไว้ สรุปผลการสังเคราะห์ด้วยค่าสถิติที่นำมาช่วยในการสังเคราะห์ข้อมูล

2.5 การนำเสนอข้อมูลผลการสังเคราะห์มีวิธีเสนอได้หลายแบบ ได้แก่ การบรรยาย การเสนอด้วยค่าสถิติ การเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย

2.6 แปรผลและการนำเสนอผลการวิจัยโดยการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

อย่างไรก็ตามนอกจากนั้นลักษณะของการสังเคราะห์งานวิชาการแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ (Poolsuwan, 1998) ดังผังมโนทัศน์



ภาพที่ 1 ลักษณะของการสังเคราะห์งานวิชาการ

1. การสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลดิบ (Primary analysis) หมายถึง การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลดิบที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง แล้ววิเคราะห์จำแนกแยกแยะจัดหมวดหมู่แล้วสรุปผล วิธีการลักษณะนี้อาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้ หากวิธีการดำเนินการวิจัยมีความคลาดเคลื่อน (Error) เช่น ขั้นตอนออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัย ขั้นตอนแหล่งข้อมูล ขั้นตอนสร้างเครื่องมือ และโดยเฉพาะขั้นตอนการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎี และการจำแนกข้อมูลซึ่งหากผู้วิจัยขาดความเข้าใจในข้อมูลแล้วก็อาจทำให้ผลการสังเคราะห์มีความคลาดเคลื่อนได้

2. การสังเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary analysis) หมายถึง การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลที่มีผู้อื่นได้ทำการเก็บรวบรวมไว้แล้ว มิยังไม่เป็นสารสนเทศที่ตรงตามความต้องการที่จะใช้ ดังนั้นนักวิจัยก็สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ต่อยอดได้เพื่อให้ได้สารสนเทศใหม่ตรงตามต้องการที่อยากจะได้ เช่น ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูลจากตลาดหลักทรัพย์ ข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

3. การสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-analysis) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลงานงานวิจัยที่มีนักวิจัยอื่นได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อวัตถุประสงค์ที่นักวิจัยกำหนดใหม่ซึ่งเป็นการอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของข้อมูลในงานวิจัยเหล่านั้นให้เห็นภาพองค์รวมและหรืออีกมิติใหม่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับการสังเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary analysis) เพียงแต่ข้อมูลชนิดนี้คือรายงานการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว

4. การสังเคราะห์ผลงานยอดเยี่ยม (Best Evidence analysis) หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-analysis) แต่ใช้งานวิจัยเฉพาะที่มีคุณภาพมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังนั้นจึงเกิดคำถามว่า การใช้เฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพจะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการวิจัยทั้งหมดหรือไม่ เนื่องจากอาจมีการละเลยงานวิจัยบางเรื่องไป หรือในขั้นของการประเมินคุณภาพงานวิจัยอาจเกิดความลำเอียง (Bias) จากผู้วิจัยได้

5. การวิเคราะห์รายกรณียอดเยี่ยม (Best Case analysis) หมายถึง การสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-analysis) ที่ไม่ได้ใช้ข้อมูลจากงานวิจัยหรือจากรายงานการวิจัย แต่ย้อนกลับไปใช้ข้อมูลดิบจากงานวิจัยเดิมซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการสังเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary analysis) แต่ข้อมูลเหล่านี้มาจากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง โดยสมมุติว่างานวิจัยเดิมอาจมีการวิเคราะห์ข้อมูลผิดพลาดหรือให้ค่าสถิติผิดพลาดซึ่งวิธีการนี้สามารถแก้ปัญหาในประเด็นนี้ได้

แนวทางการสังเคราะห์งานวิชาการ

โดยทั่วไปลักษณะสำคัญของแนวทางการสังเคราะห์จึงได้แก่ (1) การนำแนวคิด ทฤษฎี และหลักการของศาสตร์ที่หลากหลายในหัวข้อเรื่องเดียวกันมาทำการสรุปให้เห็นเป็นแนวคิด ทฤษฎี ตัวแบบใหม่ขึ้นมา (2) การสังเคราะห์งานวิชาการจะเป็นการสังเคราะห์มาจากผลงานวิชาการตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไปในหัวข้อเรื่องเดียวกัน (3) การสังเคราะห์งานวิชาการมีจุดประสงค์เพื่อหาข้อสรุปรวมจากผลงานวิชาการต่าง ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการตกผลึกความคิดที่ได้มาจากผลงานวิชาการหลายชิ้นเพื่อให้ได้ข้อสรุปรวมในหัวข้อเรื่องที่ศึกษา (4) การสังเคราะห์งานวิชาการเป็นการมุ่งหาข้อสรุปหรือข้อเสนอนะทั่วไป (Generalization) ในหัวข้อที่ศึกษา โดยใช้เหตุผลเชิงอุปมาน (Induction Reasoning) ซึ่งการใช้เหตุผลเชิงอุปมานเป็นวิธีการศึกษาที่ใช้วิธีการนำข้อค้นพบที่ได้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เป็นจำนวนมากมาหาเป็นข้อสรุปทั่วไป และ (5) การสังเคราะห์งานวิชาการเป็นการค้นหาความเป็นจริงของปรากฏการณ์ร่วมโดยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ ที่ได้จากการสังเกตปรากฏการณ์หรือข้อค้นพบจากงานวิจัยชิ้นต่าง ๆ มีการนำมาใช้เหตุผลเชิงอุปมาน รวมถึงอาจมีการนำข้อสรุปรวมหรือข้อสรุปทั่วไปหรือต้นแบบใหม่ไปทดลองหรือทดสอบเพื่อหาความจริงแท้ต่อไป อย่างไรก็ตามสำหรับแนวทางการสังเคราะห์งานวิชาการนั้นนักวิชาการได้นำเสนอแนวทางที่หลากหลาย ดังนี้

ตารางที่ 1 ขั้นตอนการสังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการ

แนวคิดของนักวิชาการ	ขั้นตอนในการสังเคราะห์งานวิชาการ
Cooper and Lindsay (1997) ได้เสนอขั้นตอนในการสังเคราะห์งานวิชาการ 5 ขั้นตอน	- การกำหนดหัวข้อปัญหา - การเสาะค้นงานวิจัย - การประเมินข้อมูลหลังจากที่ได้เก็บรวบรวมงานวิจัยมาแล้ว - การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล - การนำเสนอข้อมูล
Jamaramarn (2531) เสนอขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิชาการ 7 ขั้นตอน	- การกำหนดปัญหาการวิจัย - การตั้งวัตถุประสงค์งานวิจัย - การสร้างเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล - การเก็บรวบรวมข้อมูล (1) การคัดเลือกงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การพิจารณาคุณภาพงานวิจัย เช่น ความสอดคล้อง (ชื่อเรื่อง ปัญหาการวิจัย กรอบแนวคิด วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย) การให้นิยามศัพท์ (ตัวแปร การวัดตัวแปร เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล) กลุ่มตัวอย่าง) การวิเคราะห์ข้อมูล (3) จำนวนงานวิจัยต้องมีมากพอ - การวิเคราะห์ข้อมูล (วิธีการเจนนับคะแนนเสียง) - การนำเสนอผลการวิเคราะห์ (การบรรยาย การเสนอด้วยค่าสถิติ การเสนอด้วย ตารางประกอบการบรรยาย) - การนำเสนอผลการวิจัย (การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ)
Wiratchai (1999) การสังเคราะห์งานวิจัย 5 ขั้นตอน	- การกำหนดหัวข้อปัญหา - การวิเคราะห์ปัญหา - การเสาะค้นการคัดเลือกและรวบรวมงานวิจัย - การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย - การเสนอรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย
Wongwanit (2002) อธิบายขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิชาการ 5 ขั้นตอน	- ศึกษาและวิเคราะห์งานวิจัย - จัดหมวดหมู่ของงานวิจัยที่มีเป้าหมายแบบเดียวกัน - วิเคราะห์เนื้อหาในรายงานวิจัยแต่ละเรื่องดังนี้ (1) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น (2) วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อนำไปสู่การคิดวิธีการแก้ไข (3) แนวคิด หลักการหรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา (4) ขั้นตอนการวางแผนและทดลอง

แนวคิดของนักวิชาการ	ขั้นตอนในการสังเคราะห์งานวิชาการ
	แก้ไขปัญหา (5) วิธีการเก็บข้อมูลและประเมินผล (6) ผลการวิจัย (7) บทเรียนที่ได้เรียนรู้ - วิเคราะห์ความเหมือนหรือต่างของสาระในงานวิจัย - สังเคราะห์ผลการวิจัยเน้นวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาและเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้น

จากขั้นตอนและรายละเอียดพอสังเขปที่นักวิชาการข้างพอที่จะสรุปขั้นตอนของการสังเคราะห์งานวิชาการว่าหมายถึงการนำผลงานวิชาการตั้งแต่ 2 ชิ้นขึ้นไปมาบูรณาการโดยมีจุดประสงค์เพื่อนำผลการศึกษาทั้งหมดมาหาข้อสรุปร่วมกันในเรื่องที่ศึกษาโดยเป็นการพัฒนาต่อยอดจากผลงานวิชาการเดิม อย่างไรก็ตามการสังเคราะห์งานวิชาการมีขอบเขตการดำเนินงานครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี หลักการของศาสตร์ การสังเคราะห์ระเบียบวิธี ตลอดจนการสังเคราะห์ข้อค้นพบจากผลงานวิชาการ การสังเคราะห์งานวิชาการจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาผลงานทางวิชาการเนื่องจากผลงานวิชาการจะนำไปสู่ฐานคติของการออกแบบการพัฒนา (Design and Development) ซึ่งถือว่าเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานำไปสู่การพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป

แนวทางการสังเคราะห์งานวิชาการ

การสังเคราะห์มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายสำหรับบทความนี้นำเสนอรูปแบบการสังเคราะห์งานวิชาการเบื้องต้นโดยผู้เขียนได้แสดงสัญลักษณ์เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจกระบวนการสังเคราะห์งานวิชาการ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์ (Objectives Defining) หมายถึง การวางแผนประเด็นเป้าหมายที่จะทำการสังเคราะห์หรือเป็นขั้นตอนการการกำหนดปัญหาการสังเคราะห์งานวิชาการ กล่าวคือ **“เป็นการตั้งประเด็นที่จะทำการสังเคราะห์”** เป็นต้นว่า

1.1 ประเด็นของการสังเคราะห์ (Synthesis Framework) จะทำการสังเคราะห์อะไร หมายถึง สาระทางวิชาการที่ทำการสังเคราะห์คืออะไร เช่น สังเคราะห์กรอบแนวคิดทางวิชาการ สังเคราะห์ระเบียบวิธี สังเคราะห์ตัวแสดงต่าง ๆ ในงานวิชาการ สังเคราะห์ปัจจัยเงื่อนไข สังเคราะห์ผลผลิตที่เกิดขึ้น สังเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

1.2 ระเบียบวิธีการสังเคราะห์ (Synthesis Methodology) ใช้ระเบียบวิธีการสังเคราะห์อย่างไร

1.3 สมมติฐานการสังเคราะห์ (Synthesis Hypothesis) หมายถึง การคาดการณ์ถึงผลของการสังเคราะห์น่าจะได้อะไร หรือ เป้าหมายของการสังเคราะห์ กล่าวคือเป็นการคาดเดาคำตอบว่าผลของการสังเคราะห์ประเด็นจากข้อ 1.1 จะได้คำตอบอย่างไร

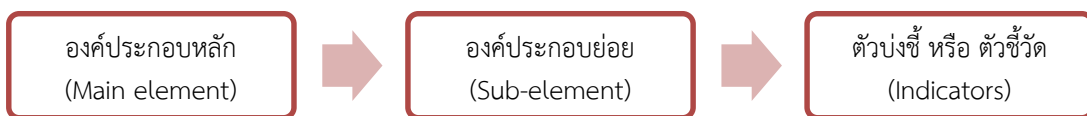
1.4 ปัจจัยเงื่อนไขการดำเนินการ (Synthesis Factors) หมายถึง เงื่อนไขในที่จะทำให้การสังเคราะห์มีความสำเร็จได้แก่อะไรและหรืออย่างไรบ้าง

1.5 การออกแบบการสำรวจข้อมูลเพื่อทำการสังเคราะห์ โดยนำประเด็นต่าง ๆ ที่วางไว้เพื่อออกแบบเครื่องมือในการสำรวจข้อมูลซึ่งต้องอาศัยประเด็นดังเช่น ประเด็นของการสังเคราะห์ระเบียบวิธีการสังเคราะห์ สมมติฐานการสังเคราะห์ ปัจจัยเงื่อนไขการดำเนินการ เป็นต้น

2. การวางกรอบแนวคิดการนำเสนอ (Conceptual Framework Making) หมายถึง การวางโครงสร้างประเด็นการนำเสนอผลของการสังเคราะห์ กล่าวคือเป็นการวางประเด็นเนื้อหาสาระทางวิชาการในกรอบแนวคิดการสังเคราะห์ เปรียบเสมือนการเตรียมแฟ้มข้อมูลไว้เพื่อที่จะนำข้อมูลมาใส่ในแฟ้มข้อมูล การวางเค้าการนำเสนอเป็นการวางแผนการจำแนกข้อมูลประเภทต่าง ๆ ขึ้นตอนนี้อาศัยเทคนิคการพิจารณาจำแนกประเภทข้อมูล (Classification) เป็นการจัดจำพวกของข้อมูล กล่าวคือเป็นลักษณะของ **“การกำหนดลักษณะในการใส่ข้อมูลชนิดเดียวกันใส่ในลักษณะเดียวกัน ข้อมูลต่างชนิดก็ใส่คนละลักษณะ”** เช่น

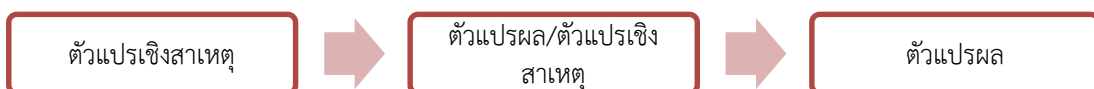
2.1 กำหนดกรอบแนวคิดทางวิชาการ หมายถึง การกำหนดกรอบแนวคิดทางวิชาการที่จะทำการสังเคราะห์ เช่น แนวคิด ทฤษฎี หลักการของศาสตร์ อาจจำแนกกรอบแนวคิดออกเป็นประเภทสำคัญๆ ดังนี้ (Kenaphoom, 2014)

2.1.1 กรอบแนวคิดเชิงองค์ประกอบ กล่าวคือ การวางกรอบแนวคิดหลัก (Main concepts) หรือวางเซตหลักใหญ่ (Main set) หรือ องค์ประกอบหลัก ตามด้วยองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัด ดังนี้



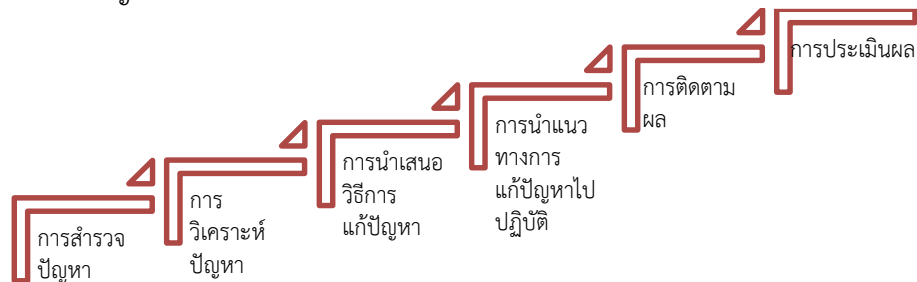
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดเชิงองค์ประกอบ

2.1.2 กรอบแนวคิดเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กล่าวคือเป็นการวางกรอบแนวคิดในลักษณะมีตัวแปรสองตัวหรือมากกว่ามีความสัมพันธ์กันหรือเป็นเหตุปัจจัยที่มีผลต่อกันและกัน ดังนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.1.3 กรอบแนวคิดเชิงกระบวนการ กล่าวคือ เป็นกระบวนการของการดำเนินงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นหรือขั้นตอนการดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด ดังเช่นกระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนา ดังนี้



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดเชิงกระบวนการ

2.2 การกำหนดกรอบการจำแนกระเบียบวิธี หมายถึง การกำหนดกรอบการสังเคราะห์โดยพิจารณาระเบียบวิธีของผลงานทางวิชาการนั้นโดยอาจพิจารณาประเด็นการสังเคราะห์ ดังนี้

2.2.1 แหล่งข้อมูล ผลงานวิชาการที่ผลิตขึ้นทุกผลงานย่อมมีแหล่งข้อมูลตั้งต้นเป็นฐานข้อมูลเพื่อการผลิตเป็นผลงานทางวิชาการ เช่น วรรณกรรม เอกสารและหลักฐาน ความคิดเห็นของบุคคล พฤติกรรมของบุคคล สภาพแวดล้อมทั่วไปทั้งภายในและภายนอก เป็นต้น

2.2.2 เครื่องมือดำเนินการ สิ่งสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลรวมถึงเทคนิคให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตผลงานทางวิชาการนั้น ๆ เช่น เทคนิควิธีการวิเคราะห์/สังเคราะห์เอกสารแบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การระดมสมอง การสังเกต การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การเสวนา เป็นต้น

2.2.3 วิธีการเก็บรวบรวม เป็นวิธีการและขั้นตอนการลงมือปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การเข้าห้องสมุด การสืบค้นในสื่อออนไลน์ การลงพื้นที่สอบถาม/สัมภาษณ์/สังเกต การปฏิบัติการสนทนากลุ่ม/ระดมสมอง การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดเสวนา การจัดการอภิปราย เป็นต้น

2.2.4 วิธีการวิเคราะห์/สังเคราะห์ เป็นวิธีการแยกข้อมูลหรือรวมข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลข้างต้นดังกล่าวมา อาจจำแนกออกเป็นระเบียบวิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณและระเบียบวิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

2.3 การกำหนดกรอบข้อค้นพบจากผลงานวิชาการ หมายถึง แก่นสาระสำคัญของผลงานวิชาการที่จะนำมาทำการสังเคราะห์ ดังนี้

2.3.1 สาระสำคัญ แก่นสาระสำคัญของผลงานทางวิชาการนั้น หรือประเด็นสำคัญหลัก (Main issue) ของตัวผลงานทางวิชาการนั้น

2.3.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุ เงื่อนไขเชิงสาเหตุที่อาจจะมีผลหรือส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงของสารัตถะหลักสำคัญไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อุปมาว่า สารัตถะหลักสำคัญเป็น “ตัวแปรตาม” ปัจจัยเชิงสาเหตุเป็น “ตัวแปรอิสระ”

2.3.1 ผลกระทบของสารัตถะ ผลที่เกิดขึ้นตามมาจากการเปลี่ยนแปลงสารัตถะหลักสำคัญในทิศทางบวกที่พึงประสงค์หรือทิศทางลบที่ไม่พึงประสงค์

3. การสังเขปข้อมูล (Condensation) หมายถึง การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่กำหนดไว้ กล่าวคือดำเนินการเก็บรวบรวมตามลักษณะการสังเคราะห์งานวิชาการ ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง กล่าวคือ **“เป็นการหยิบจับข้อมูลประเภทเดียวกันไปใส่ในภาชนะเดียวกัน”** เช่น การสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลดิบ (Primary analysis) การสังเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary analysis) การสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-analysis) การสังเคราะห์ผลงานยอดเยี่ยม (Best Evidence analysis) การวิเคราะห์รายกรณียอดเยี่ยม (Best Case analysis) ซึ่งอาจเป็นประเด็นลักษณะใดลักษณะหนึ่งในสามประเด็น คือ กำหนดกรอบแนวคิดทางวิชาการ การกำหนดกรอบการจำแนกระเบียบวิธี การกำหนดกรอบข้อค้นพบจากผลงานวิชาการ หรือประเด็นอื่นๆ ก็ได้

4. การวางลำดับประเด็นการสังเคราะห์ (Birth Order Defining) หมายถึง การวางลำดับการนำเสนอข้อมูลที่สังเคราะห์แล้วตามลำดับความสำคัญ (Priority) ก่อน-หลัง หรือลักษณะอื่นเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกันของข้อมูล ยกตัวอย่างการวางลำดับจำพวกข้อมูล เช่น

4.1 การจัดวางลำดับตามลักษณะองค์ประกอบ เป็นการวางลำดับประเด็นรวมข้อมูลหรือเรียกว่าข้อสรุปเชิงทฤษฎี (Theoretical conclusions) โดยการนำประเด็นต่างที่เรากำหนดขึ้นตามข้อที่ 2 มาจัดวางลำดับความเกี่ยวพันกันในลักษณะขององค์ประกอบซึ่งหมายถึงส่วนย่อยต่าง ๆ ที่นำมาประกอบกันเข้าให้เป็นส่วนรวม เช่น ร่างกายของคนเราก็ต้องประกอบด้วย ศีรษะ ลำตัว แขน ขา ฯลฯ เป็นองค์ประกอบของร่างกาย องค์ประกอบของบ้านได้แก่ หลังคา ด้วบ้าน เสา บันได ฯลฯ องค์ประกอบของน้ำ ได้แก่ ไฮโดเจนสองส่วนและออกซิเจนหนึ่งส่วน องค์ประกอบของรัฐ ได้แก่ ดินแดน ประชากร รัฐบาล และอำนาจอธิปไตย เป็นต้น สำหรับการจัดวางลำดับตามลักษณะองค์ประกอบ ผู้ทำการสังเคราะห์อาจจำแนกเป็น องค์ประกอบหลัก (Main components) องค์ประกอบย่อย (Sub-elements) และ ตัวบ่งชี้ (Indicator) ก็ได้

4.2 การจัดวางลำดับตามลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นการวางลำดับความเกี่ยวพันกันในลักษณะประเด็นต่าง ๆ เป็นเห็นเป็นผลซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจจะเรียกประเด็นหนึ่งเป็น “ตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น)” ประเด็นนี้มีคุณสมบัติเกิดขึ้นก่อนและเป็นประเด็นที่เป็นสาเหตุให้อีกประเด็นหนึ่งเปลี่ยนค่าไป โดยประเด็นหลังที่เป็นผลนี้เรียกว่า “ตัวแปรตาม” ในโลกของความเป็นจริงสรรพสิ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอยู่แล้ว

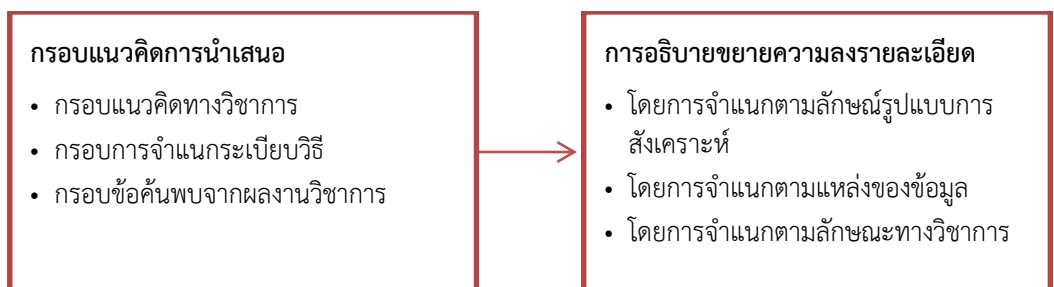
4.3 การจัดวางลำดับตามลักษณะเชิงกระบวนการ เป็นการวางลำดับประเด็นที่นำเสนอตามขั้นตอนการเกิดขึ้นของประเด็นตั้งแต่เริ่มต้น (Start) แล้วมีประเด็นอะไรเกิดขึ้นตามมาตามลำดับ จนถึงประเด็นที่เกิดขึ้นลำดับสุดท้าย (End) หรือ จัดวางลำดับตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด

4.4 การจัดวางลำดับตามลักษณะเชิงระบบ เป็นการนำเอากรอบแนวคิดเชิงระบบ (System theory) มาเป็นกรอบในการจัดลำดับของประเด็นต่าง ๆ โดยวางกรอบประเด็นใหญ่ตามทฤษฎีระบบซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ปัจจัยนำออก (Output) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

4.5 การจัดวางแบบบูรณาการ (Integrated) หมายถึง การใช้วิธีการหลายๆ อย่างมาผสมผสานกันกันเพื่อนำเสนอให้สื่อความหมายให้กับบุคคลผู้รับสารจากการสังเคราะห์งานวิชาการ

5. การอธิบายความ (Explanation) การอธิบายข้อมูลประเภทเดียวกันในภาพรวม หมายถึง การร้อยเรียงเรียบเรียงการนำเสนอผลการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการแยกแยะประเด็นของข้อมูล ผู้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลจำเป็นต้องรู้จักประเภทของข้อมูล ระดับของข้อมูล ลักษณะของข้อมูล เป็นต้น การอธิบายความ (Explanation) หมายถึง การทำให้บุคคลอื่นเข้าใจความจริง ความสัมพันธ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติและเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมแยกได้ 5 ประเภท (Sriphak, 2017) ดังนี้ (1) การอธิบายตามลำดับขั้นตอน มักใช้กับการอธิบายกิจกรรม การปฏิบัติหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นกระบวนการหรือกรรมวิธี มีขั้นตอนเป็นระยะไป เช่น การผลิตสิ่งของ การออกกำลังกาย การประกอบอาหาร เป็นต้น (2) การใช้ตัวอย่าง ใช้เพื่อช่วยในการอธิบายในสิ่งที่เข้าใจยาก (3) การเปรียบเทียบความเหมือนหรือความต่างกัน เหมาะกับการอธิบายสิ่งแปลกใหม่หรือสิ่งที่ผู้ฟังไม่คุ้นเคยมาก่อน โดยพยายามหาสิ่งที่ผู้ฟังผู้อ่านคุ้นเคยหรือรู้จักดีอยู่แล้ว นำสิ่งนั้นมาเทียบเคียงและชี้ให้เห็นว่าสิ่งใหม่ที่อธิบายนั้นมีอะไรบ้างที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างไปจากที่คุ้นเคยอยู่ (4) การชี้สาเหตุหรือผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กัน เป็นการอธิบายว่าสิ่งหนึ่งเป็นสาเหตุ (เหตุ) ที่ทำให้เกิดอีกสิ่งหนึ่ง (ผล) และ (5) การนิยาม คือ การให้คำจำกัดความหรือกำหนดขอบเขต ข้อตกลงในเรื่องความหมายของคำหรือศัพท์เพื่อจะได้เข้าใจตรงกัน

อย่างไรก็ดีการอธิบายขยายความข้างต้นสามารถนำกรอบการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดไว้ เช่น กรอบแนวคิดทางวิชาการ การกำหนดกรอบการจำแนกระเบียบวิธี การกำหนดกรอบข้อค้นพบจากผลงานวิชาการ มาอธิบายขยายความต่อไปให้เห็นรายละเอียดมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างการอธิบาย ดังแผนภาพ



ภาพที่ 5 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกรอบการสังเคราะห์กับการอธิบายขยายความลงรายละเอียด

ตัวอย่างลักษณะการจำแนกข้อมูลเพื่อลงรายละเอียดให้ภาพชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.1 จำแนกตามลักษณะรูปแบบการสังเคราะห์ เช่น กรอบแนวคิดทางวิชาการ สังเคราะห์ระเบียบวิธี สังเคราะห์บทบาทตัวแสดงต่าง ๆ ในงานวิชาการ สังเคราะห์ปัจจัยเงื่อนไข สังเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น สังเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

5.2 จำแนกตามแหล่งของข้อมูล เช่น ข้อมูลของบุคคลระดับปัจเจกบุคคล (individual) ข้อมูลของบุคคลกลุ่ม (Group) ข้อมูลขององค์กร (Organization) ข้อมูลสภาพแวดล้อม (Environment) เป็นต้น

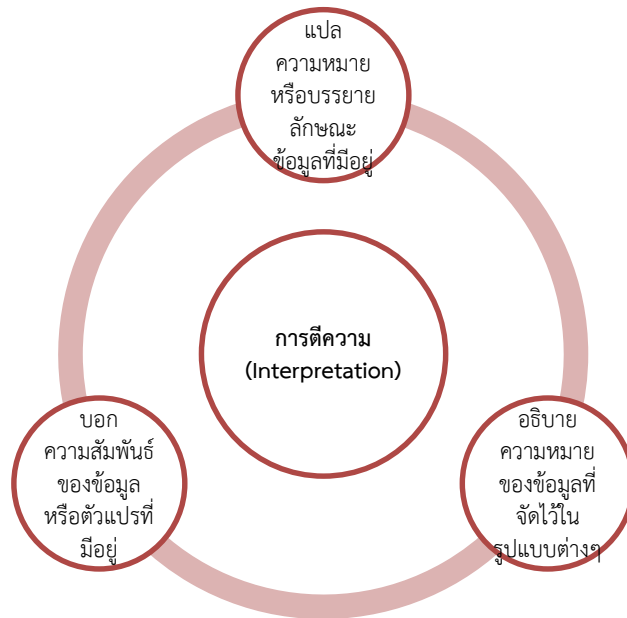
5.3 จำแนกตามลักษณะทางวิชาการ เช่น (1) การจำแนกเป็นหลักการทั่วไป (Locus) และ จุดเน้น (Focus) (2) การจำแนกเป็นหลักการ (Principle) แนวปฏิบัติ (Performance Approach) กลยุทธ์ (Strategy) เทคนิค (Technique) ทักษะ (Tactic) (3) การจำแนกตามลำดับของการเกิด (Birth order) (4) การจำแนกตามลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร "สิ่งหนึ่งมีขึ้นย่อมมีผลให้เกิดอีกสิ่งหนึ่ง และย่อมมีสิ่งอื่นเกิดขึ้นตามมา" เช่น หลักปฏิสัมพันธ์ (5) การจำแนกเชิงองค์ประกอบ; องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ (6) การจำแนกเชิงระบบ ; ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์เบื้องต้น (Basic outcome) ผลลัพธ์สุดท้าย (Ultimate outcome) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

6. การตีความ (Interpretation) หมายถึง การอธิบายความหมายที่แท้จริง หรือนัยยะสำคัญที่แท้จริงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมไปถึงการอธิบายความหมายแฝงที่ซ่อนเร้นอยู่ในข้อมูลที่ทำให้การอธิบายไปแล้วในขั้นตอนที่ 4 นอกจากนั้นการตีความยังเป็นการแปลความหมายหรือบรรยายลักษณะข้อมูลที่มีอยู่ โดยการอธิบายความหมายของข้อมูลมักจะจัดวางในรูปของภาษาพูดหรือภาษาเขียนที่สามารถสื่อความหมายกับคนทั่ว ๆ ไปได้โดยเป็นที่เข้าใจตรงกัน การตีความข้อมูลอาจต้องใช้ทักษะและกระบวนการหลายอย่าง เช่น ทักษะการสังเกต ทักษะการคำนวณ ทักษะการแปลความหมายหรือบรรยายลักษณะข้อมูลที่มีอยู่ ทักษะการอธิบายความหมายของข้อมูลที่จัดไว้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ ทักษะการอธิบายความสัมพันธ์ของข้อมูลหรือตัวแปรที่มีอยู่ได้ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการตีความข้อมูลในบางครั้งอาจต้องใช้ทักษะกระบวนการอย่างหลากหลาย เช่น ทักษะการสังเกต ทักษะการคำนวณ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะสรุปความ เป็นต้น โดยทักษะเบื้องต้นที่จำเป็นของความสามารถในการตีความ ประกอบด้วย

6.1 แปลความหมายหรือบรรยายลักษณะข้อมูลที่มีอยู่ได้ เป็นทักษะการอธิบายขยายความข้อมูลที่มีอยู่ให้มีความเป็นรัฐธรรมนูญและจำแนกแยกแยะชนิดของข้อมูลได้ รวมความไปถึงการยกตัวอย่างประกอบ เป็นต้น

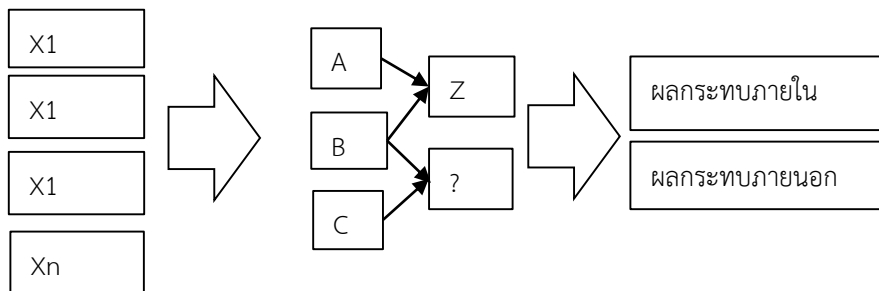
6.2 อธิบายความหมายของข้อมูลที่จัดไว้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เป็นทักษะที่อธิบายความหมายของนัยยะของข้อมูล (ความหมายที่เป็นจริงที่แท้จริง) แม้ว่าข้อมูลนั้นจะแฝงตัวหรือซ่อนเร้นอยู่รูปในลักษณะใดก็ตาม อย่างคำกล่าวที่บอกว่า "ความจริงคือสิ่งเดียว แต่การบัญญัติศัพท์อาจแตกต่างกันออกไปตามวงการแต่ละวงการ" เป็นต้น

6.3 บอกความสัมพันธ์ของข้อมูลหรือตัวแปรที่มีอยู่ได้ กล่าวคือข้อมูลที่นักวิจัยเก็บมาได้ จะถูกนำมาจัดหมวดหมู่ตามลักษณะของข้อมูล จากนั้นจะทำการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกัน ข้อมูลแต่ละประเภทที่ถูกจำแนกตามหมวดหมู่แล้วนั้น หรืออาจเรียกข้อมูลที่เรากำหนดออกไว้นั้นว่า “ตัวแปร” ทักษะข้อนี้จึงหมายถึง ทักษะการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้



ภาพที่ 6 การตีความ (Interpretation)

7. สรุปเป็นองค์รวมใหญ่ (Unity Package Synthesis) หมายถึง การขมวดทุกประเด็น เป็นเรื่องเดียวหรือจัดกระทำทุกประเด็นที่นำเสนอมาทุกข้อให้เป็นประเด็นใหญ่ประเด็นเดียวหรือมี ประเด็นไม่มาก หรือเรียกว่าเป็นองค์ประกอบใหญ่องค์ประกอบเดียว หรือ เป็นสารสนเทศก้อนเดียว ยกตัวอย่างผู้สังเคราะห์อาจนำรูปแบบของการจัดวางประเด็นข้อมูลการสังเคราะห์ ทั้งตามลักษณะ องค์ประกอบ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ลักษณะเชิงกระบวนการ ลักษณะเชิงระบบ ฯลฯ มาร้อยเรียงเรียบเรียงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงอันเดียวกัน เป็นต้น



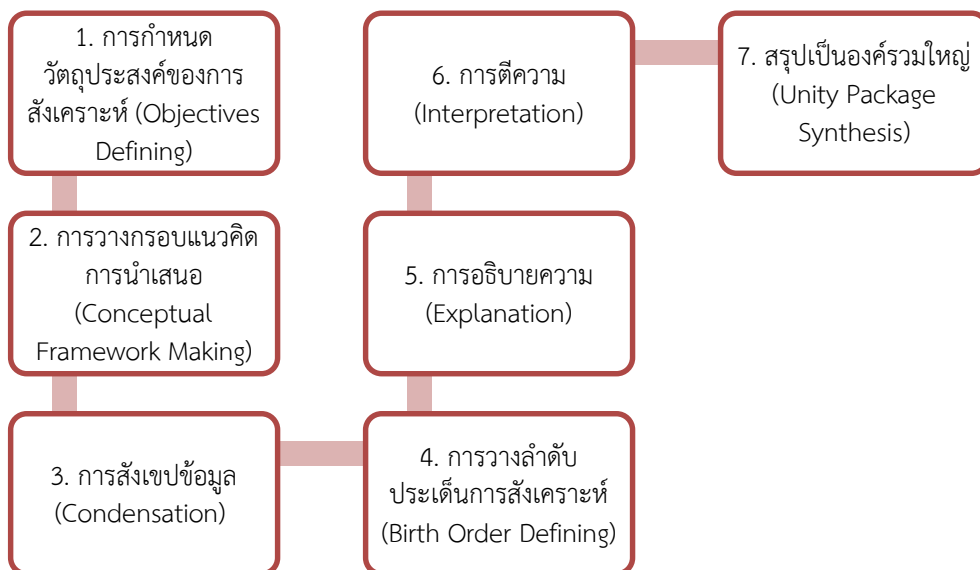
หมายเหตุ

X1-Xn = ตัวแปรปัจจัยเงื่อนไข

A, B, C, Z, ? = ตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเงื่อนไข

ภาพที่ 7 ตัวอย่างเบื้องต้นโมเดลสรุปเป็นองค์รวมใหญ่ (Unity Package) (อาจมีรูปแบบที่หลากหลาย)

สรุปภาพรวมของระเบียบวิธีการวิเคราะห์งานวิชาการซึ่งประกอบด้วยแนวทางการดำเนินการ จำนวน 7 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์ (2) การวางกรอบแนวคิดการนำเสนอ (3) การสังเขปข้อมูล (4) การวางลำดับประเด็นการสังเคราะห์ (5) การอธิบายความ (6) การตีความ และ (7) สรุปเป็นองค์รวมใหญ่ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 8 กระบวนการวิเคราะห์งานวิชาการ

บทสรุป (Conclusion)

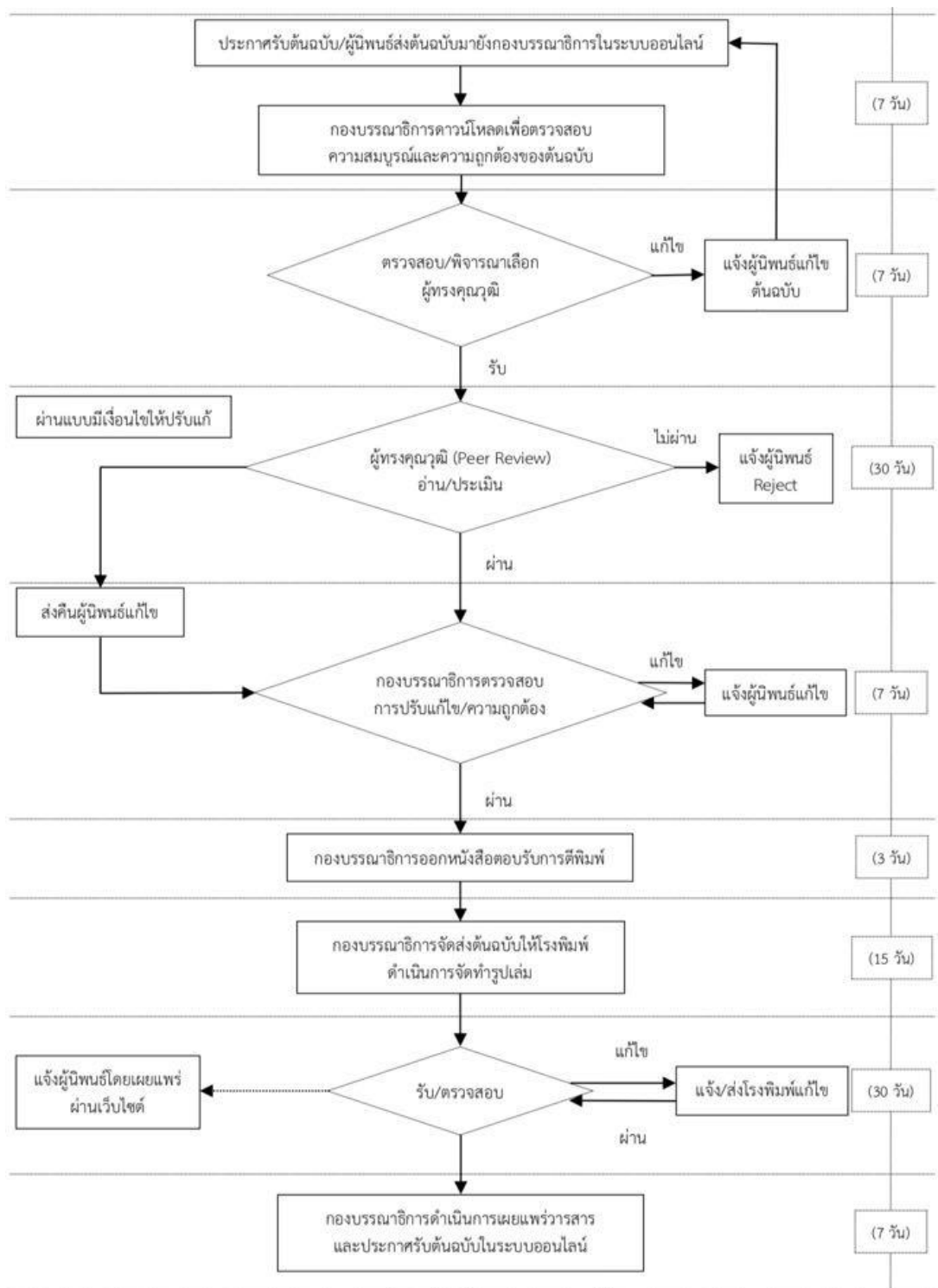
การสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการต่อยอดจากองค์ความรู้เดิมนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อมนุษยชาติ ระเบียบวิธีการสังเคราะห์งานวิชาการก็เป็นหนึ่งในระเบียบวิธีการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่จะทำให้เห็นมิติภาพรวมหรือมิติใหม่ที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามวิธีการสังเคราะห์งานวิชาการที่ผู้เขียนได้นำเสนอในบทความนี้เป็นเพียงแค่แนวทางการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการหนึ่งซึ่งอาจไม่ใช่ระเบียบวิธีที่เป็นคำตอบสุดท้าย นักคิด นักวิชาการท่านอื่นสามารถนำไปต่อยอดหรือนำเสนอข้อถกเถียงทางวิชาการได้ทั้งนี้ถือว่าเป็นความสวยงามทางวิชาการที่จะได้รับการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งเช่นทฤษฎีวิภาษวิธี (*Dialectical Theory*) ข้อสรุปเดิม (Thesis) ถูกโต้แย้งด้วยข้อเงื่อนไขใหม่ (Anti-thesis) นำไปสู่การได้ข้อสรุปใหม่ (Synthesis or New-thesis)

เอกสารอ้างอิง (References)

- Cooper, H. & Lindsay, J.J. (1997). **Research Synthesis and Meta-Analysis**. In Bickman, L. & Rog, D.J. (eds.), *Handbook of Applied Social Research Methods*, California : Sage Foundation.
- Cooper, H. (2007). **Evaluating and interpreting research syntheses in adult learning and literacy**. Cambridge MA: National Center for the Study of Adult learning and Literacy.
- Cooper, H. and Lindsay, J.J. (1997). **Research Synthesis and Meta-analysis**. In Bicknam, L. and Rog, D. J. (eds). *Handbook of Applied Social Research Method*, pp. 315-337. California : Sage Publication.
- Gilson, L. 2014. **Qualitative research synthesis for health policy analysis: what does it entail and what does it offer?** *Health Policy and Planning* 2014; 29:iii1-iii5.
- Glass, G.V., McGaw, B. & Smith, M.L. (1981). **Meta-Analysis in Social Research**. Beverly Hills: Sage.
- Government Gazette. (2017). “Announced of Committee of Higher Education on Rules and Procedures for Appointment Persons Holding Positions as Assistant Professor, Associate Professor and Professor 2017” **Government Gazette**, 134 (Special Part 265 D), 31 October 2017. [In Thai]
- Jamaramarn, U and Thanaratchataphoom, T. (2003, July-December). “Synthesis of Research Related to Selection of Candidates to Study in Higher Education Institutions”. **Journal of Education, Prince of Songkhla University, Pattani Campus**. 15(2) : 35-45. [In Thai]

- Jamaramarn, U. (2531). **Synthesis of Research : Quantitative**. Bangkok : Publisher of Chulalongkorn University. [In Thai]
- Kenaphoom, S. (2014, September-December). “The Writing Format of Research Conceptual Frameworks on Management”. **RMU.J.(Humanities and Social Sciences)**. 8 (3) : 33-42. [In Thai]
- Light, R.J. & Pillemer, D.B. (1984). **Summing Up : The Science of Reviewing Research**. Massachusetts : Harvard University Press.
- Poolsuwan, S. (1998). **Study of the Effectiveness of Teaching Media By Meta-analysis**. Doctor of Education Thesis, Srinakharinwirot University. [In Thai]
- Sakrik, R. (2017). “Academic Excellence”. [Online]. Available : <http://www.openbase.in.th/files/rapeearticle2007038.doc>. Retrieved December 22, 2017. [In Thai]
- Sriphak, A. (2017). “Thai Language Principle : lecture, Descriptive, Explanation”. [Online]. Available : <https://sites.google.com/site/khwamruphasathai/home/kar-brryay-phrrnna-xthibay>. Retrieved December 22, 2017. [In Thai]
- Sukjaroen, N. and Yoonisil, W. (2014, September-December). “Meta-Analysis and Meta-Synthesis”. **RMU.J. (Humanities and Social Sciences)**. 8(3) : 43-56. [In Thai]
- Wikipedia, Free Encyclopedia. (2018). “Synthesis”. [Online]. Available : <https://th.wikipedia.org/wiki/การสังเคราะห์>. Retrieved December 25, 2018. [In Thai]
- Wiratchai, N. (1999). **Meta-analysis**. Bangkok : Faculty of Education, Chulalongkorn University. [In Thai]
- Wongwanit, S. (2002). **Tips for Doing the Classroom Research**. Bangkok: Thai typewriter. [In Thai]
- Wongwanit, S. (2002, May-August). “A synthesis of needs assessment techniques used in students' theses of Faculty of Education, Chulalongkorn University”. **Journal of Research Methodology: JRM**. 15(2) : 255-277. [In Thai]

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น



หมายเหตุ : ระยะเวลา (จำนวนวัน) ที่ปรากฏในขั้นตอนอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>

E-mail : jlgisrru@sru.ac.th โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

สถานที่ติดต่อ

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ อาคาร 38 ชั้น 1
186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์ – ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>
E-mail : jlgisrru@srru.ac.th
ISSN (Print) : 2673-0839
ISSN (Online) : 2673-0405

Office :

Editorial Board, Journal of Local Governance and Innovation
Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajabhat University,
1st floor 38 building, Surin Rajabhat University,
186 moo 1 Surin-Prasart Rd. Nork Muang Sub-District, Muang District,
Surin Province 32000, Thailand.
Tel./Fax. (+66) 44-513369, (+66) 91-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>
E-mail : jlgisrru@srru.ac.th
ISSN (Print) : 2673-0839
ISSN (Online) : 2673-0405

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่ (Scope and Publication Policies)

วารสารมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และ
ผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐ
ประศาสนศาสตร์ การจัดการ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดจน
บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม โดยมีรูปแบบการตีพิมพ์ฉบับพิมพ์ ISSN (Print) :
2673-0839 ตั้งแต่ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2562 และได้เริ่มจัดทำในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ISSN
(Online) : 2673-0405 ตั้งแต่ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2562 โดยมีกำหนดเผยแพร่วารสารฉบับปกติ
(Regular Issues) ปีละ 3 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน) และฉบับที่ 2 (พฤษภาคม –

สิงหาคม) และฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม) สำหรับวารสารฉบับพิเศษ (Special Issues) นั้นทางวารสารตีพิมพ์บทความโดยใช้วารสารฉบับปกติตามกำหนดออก แต่มีความพิเศษเนื่องจากการตีพิมพ์ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ซึ่งเป็นการตีพิมพ์เฉพาะเรื่อง (Themes or Specific Topics) ตามที่มหาวิทยาลัยหรือคณะกำหนด ทั้งนี้ ทางวารสารจะมีการกำหนดเผยแพร่วารสารฉบับเพิ่มเติม (Supplemental Issues) ที่ตีพิมพ์บทความในฉบับที่นอกเหนือจากฉบับปกติตามกำหนดออก เป็นการตีพิมพ์เผยแพร่บทความทางวิชาการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยหรือคณะในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ปีละ 1 ฉบับ ซึ่งมีกระบวนการพิจารณาคุณภาพบทความตามหลักเกณฑ์การพิจารณาของวารสารและคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) อย่างเข้มข้นเช่นเดียวกันทุกฉบับ

Scope and Publication Policies

The journal has a policy to promote and support lecturers, academicians, students and other interested people to have the opportunity to disseminate academic works and research works in Political science, Public Administration, Management and Interdisciplinary Studies in Humanities and Social Sciences. In addition, the analytical studies presenting the problem solution to society. With the publication of the printed version ISSN (Print) : 2673-0839 from the 3rd year, Issue 1, 2019 and has been prepared in electronic format ISSN (Online) : 2673-0405 from the 3rd year, Issue 1, 2019. Regular issue is published in three editions, namely, 1st Issue (January – April), 2nd Issue (May – August) and 3rd Issue (September – December). For special issues, the Journal publishes articles as using regular Issues. But there is special because it is published on various important occasions which are themes or specific topics as specified by the university or faculty. The journal will be published in supplemental issues, which publishes articles in the issue in addition to regular issue. Publication of academic articles is in accordance with the policy of the university or faculty on various occasions, as appropriate, 1 issue per year, which has a process to consider the quality of the articles in accordance with the criteria of the journals and the peer review committee as the same concentration in every issue.

จริยธรรมของการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน (Publication Ethics)

ผู้พิมพ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับทางกองบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่

พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร ทั้งนี้ บทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างพิจารณาเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ หากมีการใช้ตาราง ภาพ หรือแผนภูมิของผู้นิพนธ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้นิพนธ์ต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อกองบรรณาธิการก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์

Publication Ethics

The author should be aware of the importance of preparing the article correctly according to the article's format as the journal determines. In addition, there must be a validation check and proofreading before submitting the article to the editorial boards. However, the preparation of the article correctly according to the requirements of the journal will make the publication faster. In this regard, the editorial boards reserve the right not to consider the article until correcting the requirements of the journal. The original article that has been printed must never be published in any journal or publication before or not in the process of considering proposals for publication in journals or other publications. If using tables, images or charts of other authors that appear in other publications, the author must first ask permission of the copyright owner. The official letter must be presented with the consent of the editorial boards before the article is published.

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ (Consideration and selection of articles)

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกคนละ 1 ท่าน ส่วนบทความผู้นิพนธ์ภายในได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

Consideration and selection of articles

Each article will be considered by the peer review committee from 2 experts. The external author's articles are considered by 1 internal expert and 1 external expert. The internal author's articles are considered by experts from outside agencies that create journals with expertise in relevant fields and received approval from the

editorial boards before publication. The form of article consideration will be a Double-Blind Peer Review.

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น ตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

1.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยที่มีความทันสมัยและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึงกระบวนการดำเนินการวิจัยอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษา เช่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ขอบเขตการศึกษา วิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้และวิธีการเก็บข้อมูลในการวิจัยมีความเหมาะสมและคุณภาพ รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.8 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง หรือแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) อภิปรายผลโดยวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำข้อค้นพบของงานวิจัยมาอภิปรายเพื่อเชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

1.10 ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions) ระบุข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.11 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

2. บทความวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึงใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ ควรมีย่อประกอบดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษบรรทัดถัดมา

2.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา

2.6 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อย ๆ และการจัดเรียงลำดับเป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา

2.7 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอ

2.8 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

3. บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ

บทความที่ทบทวนและรวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือใหม่ วารสารใหม่ และการแนะนำเครื่องมือใหม่ที่น่าสนใจหรือจากผลงานประสบการณ์ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิเคราะห์เปรียบเทียบในบทความ ควรมีย่อประกอบดังนี้

3.1 บทนำ (Introduction) เป็นการกล่าวถึงความเป็นมาที่จะนำไปสู่การนำเสนอเนื้อหาสาระของบทความ

3.2 เนื้อหา (Content) แยกตามประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ครอบคลุม พร้อมการอ้างอิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3.3 บทสรุป (Conclusion) เป็นการสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดอย่างชัดเจนและกระชับ

3.4 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น ต้องส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru> และสำเนาหลักฐานการชำระเงินค่าธรรมเนียมมาที่

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น
สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ชั้น 1 อาคาร 38
186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์-ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>
E-mail : jlgisrru@srru.ac.th

รูปแบบบทความและการพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ B5 โดยมีการตั้งค่าน้ำกระดาษความกว้าง 7.5 นิ้ว และความสูง 10.5 นิ้ว โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและด้านซ้าย 1 นิ้ว ด้านขวาและด้านล่าง 0.5 นิ้ว

1.2 รูปแบบการพิมพ์ เนื้อหาในบทความส่วนแรก จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย บทคัดย่อ คำสำคัญ และเชิงอรรถ อยู่ส่วนหน้าแรก ส่วนที่สอง จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ เนื้อหาบทความที่อยู่ส่วนหน้าที่สองเป็นต้นไป

1.3 ใช้รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 หัวกระดาษ ประกอบด้วยเลขหน้า ขนาดตัวอักษร 16 ขีดตัวธรรมดา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านขวาบน

1.5 ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 20 ขีดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 2 เคาะระหว่างชื่อและนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ขีดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง

1.7 เครื่องหมายเลข¹ เขียนไว้บนนามสกุลผู้นิพนธ์ เพื่อระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้นิพนธ์ เพื่อระบุเชิงอรรถ (Footnote) ไว้ด้านล่างกระดาษ

1.8 เชิงอรรถ (Footnote) ให้เขียนไว้ด้านล่างของส่วนหน้าแรก ที่มีเครื่องหมายเลข¹ กำกับไว้บนนามสกุลผู้นิพนธ์ ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้นิพนธ์ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิด ตัวธรรมดา กรณีที่ผู้นิพนธ์มีสถานภาพเป็นนักศึกษาให้ระบุหลักสูตรที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ เช่น นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เป็นต้น ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้นิพนธ์นั้น ผู้นิพนธ์ต้องระบุทั้งภาษาไทยและแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

1.9 หัวข้อของบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.10 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 350 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1.11 หัวข้อคำสำคัญ/อังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุดำคำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญแต่ละคำคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร

1.12 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.13 หัวข้อย่อ ย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุนามสกุลหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.14 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความยาวอยู่ระหว่าง 10-12 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง

1.15 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) และการระบุแหล่งที่มา โดยมีรูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้น ๆ ให้ใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้นทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ โดยระบุเฉพาะนามสกุลผู้นิพนธ์คั่นด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) และเลขหน้า ตามรูปแบบดังนี้ Author/(Year of Publication : page) หรือ (Author./Year of Publication : page) เช่น Supsin (2018 : 18) หรือ (Brown, 1997 : 18-22) เป็นต้น

1.16 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้ชื่อตารางอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิ ให้ระบุชื่อรูปภาพหรือแผนภูมิอยู่ด้านล่าง

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	20	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้พิมพ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
หน่วยงานที่สังกัด (เชิงอรรถ : Footnote) (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	ชิดซ้าย	ตัวหนา
คำสำคัญ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	14	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อหลักตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	18	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อหาตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	ชิดซ้าย	ตัวหนา
ตาราง			
ชื่อตาราง (ตารางที่ : จัดไว้บนตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อตาราง (พิมพ์ต่อจากชื่อตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
รูปภาพ/แผนภูมิ			
ชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (ภาพ/แผนภูมิที่ : จัดไว้ใต้รูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (พิมพ์ต่อจากชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี โดยใช้เป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น ทั้งผู้พิมพ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ			
เอกสารอ้างอิง : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association citation style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศ ที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้พิมพ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย			
จำนวนต้นฉบับ : มีความยาวอยู่ระหว่าง 10-12 หน้า			

2. การเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2.1 การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบของ APA (American Psychological Association citation style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้พิมพ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย หากผู้พิมพ์มี

มากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et al. (and others) โดยจัดเรียงตามพยัญชนะ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้นิพนธ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

2.3 ในกรณีที่อ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย ให้แปลเอกสารอ้างอิงนั้นเป็นภาษาอังกฤษเพิ่มเติม และปีพุทธศักราชให้ปรับเป็นปีคริสต์ศักราช โดยนำไปต่อท้ายรายการอ้างอิงข้างต้นภายใต้หัวข้อ Translated Thai References และให้วงเล็บคำว่า [In Thai] ไว้ท้ายเอกสารอ้างอิงด้วย และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างลำดับการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารอ้างอิง (References)

จิรายุ ทรัพย์สิน. (2560). **ทฤษฎีการเมือง**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

วันชัย สุขตาม. (2560). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐศาสตร์**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

Cook, Robert D. (1995). **Finite Element Modeling for Stress Analysis**. New york : John wiley & sons.

Translated Thai References

Supsin, J. (2017). **Political Theory**. Surin : Surin Rajabhat University. [In Thai]

Suktam, W. (2017). **Introduction to Political Sciences**. Surin : Surin Rajabhat University. [In Thai]

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

3.1 หนังสือ (Book)

ชื่อ/นามสกุลผู้นิพนธ์.//ปีที่พิมพ์.//**ชื่อหนังสือ**.//ครั้งที่พิมพ์(ถ้ามี).//เมืองที่พิมพ์.//สำนักพิมพ์.

Author.// (Year of Publication).//**Title of Book**.//Edition of Book.//Place of Publication.//Publisher Name.

ตัวอย่าง

กฤษณา วงษาสันต์. (2542). **วิถีไทย**. กรุงเทพฯ : เอิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

Cook, Robert D. (1995). **Finite Element Modeling for Stress Analysis**.
New york : John wiley & sons.

3.2 รายงานทางวิชาการ

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง.//เมืองที่พิมพ์.//หน่วยงานที่เผยแพร่.

Author.//(Year of Publication).//Title.//Edition of Book.//Place of
Publication.//Publisher Name.

ตัวอย่าง

อัคราพร สุขทอง. (2558). **การพัฒนาเทคนิคการสอน "เรียมอันเร" จากภูมิปัญญา
ชาวบ้านสุรินทร์**. สุรินทร์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุรินทร์

Hickman, George A. (2010). **The Management of Teaching for Quality
Improvement Chiang Mai Thailand**. Chiang Mai : Chiang Mai
University.

3.3 วิทยานิพนธ์

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อวิทยานิพนธ์.//วิทยานิพนธ์ระดับ/(บัณฑิต,
มหาบัณฑิต, ดุษฎีบัณฑิตให้ระบุลงให้ชัดเจน)//ชื่อสถานศึกษา.

Author.//(Year of Publication).//Title of Thesis.//Degree of Thesis.//
Publisher Name.

ตัวอย่าง

คณินนิตย์ ไสยโสภณ. (2554). **คุณค่าและความเชื่อตำนานนาครที่มีอิทธิพลต่อวิถี
ประชากรกลุ่มชนลุ่มน้ำแม่โขงในเขตวัฒนธรรมศรีโคตรบูร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค (กลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

Kaewnimitchai, N. (1996). **An Analysis of College Student
Culture in Thai Higher Education Institutions**. Doctoral Dissertation
Graduate School Chulalongkorn University.

3.4 รายงานการประชุม

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ในชื่อรายงานการประชุม.//
วันเดือนปีที่จัด.//เลขหน้า.//สถานที่.//สำนักพิมพ์.

Author.//(Year of Publication).//“Title of Article.”//In Title.//
Date of Publication.//page.//Place of Publication.//Publisher Name.

ตัวอย่าง

วิสูตร อยู่คง (2537). "การฟื้นตัวของป่าชุมชนดงใหญ่." ในการบรรยายเรื่องการ
ฟื้นฟูป่าโดยช่วยต้นไม้ให้สืบพันธุ์ตามธรรมชาติ. วันที่ 11 เมษายน 2537.
หน้า 10-11. กรุงเทพฯ : ศูนย์ฝึกอบรมวนศาสตร์ชุมชน.

Sinlarat, P. (1995). "Success and Failure of Faculty Development
in Thai University." In **Preparing Teachers for all the World's
Children : An Era of Transformation Proceedings of
International Conference, Bangkok.** pp. 217-233.
Bangkok : UNICEF.

3.5 วารสาร

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์.//(ปี,/เดือน/วันที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อวารสาร.//ปีที่พิมพ์
(ฉบับที่พิมพ์)/:/เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).//“Title of Article.”//Name of Journal.//Year
(Volume)/:/page.

ตัวอย่าง

สารภี วรรณตรง. (2559, มกราคม-มิถุนายน). "ประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ :
สุวรรณภูมิ-อุษาคเนย์ ภาคพิสดาร." **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.** 18(1) : 129-134.

Cooray, V. (1992, July-August). "Horizontal Fields Generated by Return
Strokes." **Radio Science.** 27(9) : 529-537.

3.6 หนังสือพิมพ์

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์.//(ปี,/เดือน/วันที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อหนังสือพิมพ์.//
เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author.//(Date of Publication).//“Title of Article.”//Name of Newspaper.//
page.

ตัวอย่าง

ปรียา เหล่าวิวัฒน์. (2549, พฤศจิกายน 6). "เกียรติอันภาคภูมิใจ." **กรุงเทพธุรกิจ.**
หน้า 6.

Jewell, Mark. (2006, November 7). "Silent Aircraft' Spreads its Wings."
Bangkok Post. p. B5.

3.7 สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ/นามสกุลผู้เผยแพร่.//(ปี).//ชื่อบทความ.//[ประเภทสื่อที่เข้าถึง].//เข้าถึงได้จาก:/:
แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่เว็บไซต์//สืบค้น/วัน/เดือน/ปีที่สืบค้น.

Author.//(Year of Publication).//“Title of Article.”//[Online].//Available:/:
Name of website.//Retrieved/Date of Publication.

ตัวอย่าง

กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์. (2548). "พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์." [ออนไลน์]. เข้าถึงได้
จาก : [http://www.moc. go.th/thai/dbe/ecoco/e-com 3.htm](http://www.moc.go.th/thai/dbe/ecoco/e-com 3.htm) สืบค้น
3 กรกฎาคม 2548.

Costello, M. (2002). "Sicl of Stocks? Here Are 7 Alterantives. W." [Online].
Available : [http://momey.cnn.com/2002/07/09/pf/investing/
q_alternatives/index.htm](http://momey.cnn.com/2002/07/09/pf/investing/q_alternatives/index.htm) Retrieved July 11, 2002.

3.8 การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์.//(ปี./เดือน/วันที่).//ตำแหน่ง(ถ้ามี).//สัมภาษณ์.

Name of Interview.//(Date of Publication).//position.//Interview.

ตัวอย่าง

เกษม จันทรแก้ว. (2554, สิงหาคม 1). นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
สัมภาษณ์.

Waterworth, Peter. (2003, December 1). Principal lecturer, Deakin
University. Interview.

การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อและการสมัครเป็นสมาชิกวารสารการบริหารการปกครองและ
นวัตกรรมท้องถิ่น กรุณาติดต่อ

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น
สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ชั้น 1 อาคาร 38
186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์-ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>
E-mail : jlgisrru@srru.ac.th

อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกวารสารปีละ 3 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 250 บาท ไม่รวมค่าส่ง

อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 700 บาท



แบบฟอร์ม

การส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ลงวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/น.ส.).....
2. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด.....ตำแหน่งวิชาการ (ถ้ามี).....
3. สถานภาพผู้สมัคร
 - ☐ อาจารย์ในสถาบันการศึกษา (ชื่อสถาบัน)
 - ☐ โปรแกรม.....คณะ.....
 - ☐ บุคคลทั่วไป (ชื่อหน่วยงาน)
4. ขอส่งนิพนธ์ต้นฉบับ (Original Article) ได้แก่
 - ☐ บทความวิจัย เรื่อง
 - ☐ บทความวิชาการ เรื่อง.....
 - ☐ บทความปริทรรศน์ เรื่อง.....
 - ☐ บทความวิจารณ์หนังสือ เรื่อง
5. ชื่อผู้สมัครร่วม (ถ้ามี).....
6. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ เลขที่.....ถนน.....
 แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....
 จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
 โทรศัพท์มือถือ.....โทรศัพท์/โทรสาร.....
 E-mail.....
7. สิ่งส่งมาด้วย
 - ☐ เอกสารพิมพ์ต้นฉบับทางออนไลน์ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>
 ชื่อแฟ้มข้อมูล.....
 - ☐ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ยังไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อนและไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น

ลงนาม.....ผู้สมัคร

(.....)

วันที่...../...../.....

ใบตอบรับการเป็นสมาชิก
วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อ-นามสกุล.....

ที่อยู่ (สามารถติดต่อได้).....

.....

.....

.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

E-mail.....

มีความประสงค์จะขอรับเป็นสมาชิกวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

☐ สมาชิกประเภทรายปี 1 ปี 3 ฉบับ ราคา 450 บาท

☐ จัดซื้อวารสาร เล่มละ 250 บาท ปีที่.....ฉบับที่.....จำนวน.....เล่ม

รวมเป็นเงิน.....บาท

พร้อมนี้ข้าพเจ้าได้ชำระโดย

☐ โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารกรุงเทพ สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ชื่อบัญชี วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

เลขที่บัญชี XXX-X-XXXXX-X ประเภทบัญชี สะสมทรัพย์

โปรดนำส่งวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

สถานที่ติดต่อ ☐ ที่บ้าน ☐ ที่ทำงาน

เลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

E-mail.....

กรุณาส่งหลักฐานการโอนเงินและใบสมัคร

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ชั้น 1 อาคาร 38

186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์-ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000

โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>

E-mail : jlgisrru@srnu.ac.th

