

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

Journal of Administration and Social Science Review

ISSN 2730-3187 (Print)

ISSN 2985-1939 (Online)

กำหนดการเผยแพร่

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กำหนดเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ (2 เดือน/1ฉบับ)

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยทางสหวิทยาการสังคมศาสตร์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทความวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

บรรณาธิการ

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

กองบรรณาธิการ

พระเมธาวิสัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา), รศ.ดร.	นักวิชาการอิสระ
ผศ.ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
อาจารย์พรพิมล ศิริวัฒน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ปารมี วชิรปทุมมุตต์	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม

เลขานุการ : นายภูริช สุขไมตรี

ศิลปกรรม : นายปิยพงษ์ สันธนะกุล

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เครือข่ายส่งเสริมงานวิชาการทางสังคมศาสตร์

สำนักการบริหารและสังคมศาสตร์ 157/17 หมู่ที่ 7 ต.กระทุ่มล้ม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73220

โทรศัพท์ : 063-3484828 E-mail: sukmailee1945@gmail.com

จัดพิมพ์โดย: เจ.ปริน เลขที่ 94 พระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ สุคนธวรรณ), ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาวิโรจน์ คุดติวิโร, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.โชติ บัณฑิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รศ.ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเกริก
รศ.ดร.สุขพัฒน์ อนนธ์จารย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์	มหาวิทยาลัยเกริก
ผศ.ดร.ตระกูล ชำนาญ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร	มหาวิทยาลัยสยาม
ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ฐิติมา ไห้ลายอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ธรา อังสกุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.พิมพ์พจี บรรจงปรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผศ.ดร.ภัทรพร พงศาปรมัตถ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.ศุภกฤษฎี นิวัฒนาบุญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ผศ.ดร.สุทิสรา รัตนวิชา	มหาวิทยาลัยเกริก
ผศ.นฤมลวรรณ สุขไมตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ.สุริวัตร จันทโรสภา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.เพ็ญฟ้า ปัญญา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.วงศ์ชนก จำเริญสาร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.วิญญู กินแสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สาธิต รักษิตัญญู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.สุนทรีย์ ตั้งศรีวงศ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อดิศักดิ์ โชติธรรมธรา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.อุดมลักษณ์ ศรีซำหม	มหาวิทยาลัยนเรศวร
อ.ดร.กรรณา มธุรารังสรรค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.ดร.อุเทน ลาพิงค์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ร้อยโท ดร.ธวัชชัย คำยอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
อ.ดร.บุญธรรม ทองยา	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อ.สุทธัย ครูส่ง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อ.อาภาภรณ์ จวนสา
อ.ธนรสมิ์ อีรธนาเกียรติ
อ.สุพรรณิ บุญหนัก
อ.กุลวดี คงปิ่น
Totsaporn Intarabumrung

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
นักวิชาการอิสระ
Roxbury Community College

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ฉบับนี้เป็นวารสาร ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน-ตุลาคม 2566 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) เพื่อรักษาคุณภาพของบทความให้เป็นไปตามเงื่อนไขและกติกาสากล กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความ โดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) จำนวน 2-3 คน พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์ และคัดเลือก กลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการ และเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ ถือได้ว่ามีความโดดเด่นที่เน้นกระบวนการวิจัยที่เข้มข้น โดยภาพรวมหลักเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะกรณีในแต่ละบทความได้เน้นกระบวนการวิจัยเชิงลึกในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบของการสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม กอปรกับบทความส่วนใหญ่แสดงถึงการทำงานร่วมกันของผู้นิพนธ์ในลักษณะทีมงาน ทำให้บทความมีความละเอียด รอบคอบ ถี่ถ้วน มีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสมบูรณ์ น่าสนใจ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ และขอขอบพระคุณกองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธามาศ สุขไมตรี

บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า
กองบรรณาธิการ.....	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ.....	(2-3)
บทบรรณาธิการ.....	(4)
สารบัญ (Content).....	(5)-(7)
แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการส่งเสริมหลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์..... สุทินา อาษาสิงห์, ศรินทร์รัตน์ กาญจนบุญชู	1-14
ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์..... สศิวมล เกตุสงคราม, พิมพผกา ธรรมสิทธิ์, สุกัญญา รุจิเมธภาส	15-26
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดใน ชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก..... ปราโมทย์ ลีสินลา, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์	27-40
ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2..... ศรัณญา ชุมกาแสง, พิมพผกา ธรรมสิทธิ์, วทันญา ขลิบเงิน	41-52
แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน..... นิชานาถ ทาเป็ก, พิมพผกา ธรรมสิทธิ์, เขาวฤทธิ์ จั่นจั่น	53-64
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2..... วิทยา นาตุงการ, วาโร เฟ่งสวัสดิ์, พรเทพ เสถียรนพแก้ว	65-76
แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1..... เจษฎา ชุมกาแสง, พิมพผกา ธรรมสิทธิ์, เขาวฤทธิ์ จั่นจั่น	77-88
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี..... มานพ จันทะคุณ, พิมพผกา ธรรมสิทธิ์, ชลายุทธ์ คุรุทเมือง	89-102
แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชนในยุคการ เปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล อนุรุทธ สว่างเนตร, วรณพงค์ บุญศิริธรรมชัย	103-114
กระบวนการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวบนพื้นที่สูง กรณีศึกษาน้ำพางโมเดล จังหวัดน่าน..... กนกภัทร รุ่งเรืองวงศ์, บวร ทรัพย์สิงห์, อุ่นเรือน เล็กน้อย	115-126

	หน้า
แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2..... วีระพงษ์ เลิศสุริยา, พิมพ์ผกา ธรรมสิทธิ์, ชัชภูมิ สีชมภู	127-138
ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี..... ศรัณยู ศุภมาส, ปรียานุช อภิบุญโยภาส	139-150
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2..... ชนิษฐา เปาวะนา, ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์, บุญมี ก่อบุญ	151-164
แนวทางการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตต์..... จริยาภรณ์ โตโสภณ, หยกแก้ว กมลวรรณ, สุรเชษฐ์ บุญรักษ์	165-180
ผลกระทบของการ Work From Anywhere (WFA) ต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในยุค New Normal..... ศศิธร โพธิเกษม, ปรียานุช อภิบุญโยภาส	181-190
การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ศักดิ์ดา เอี่ยมชัย, ธนัสภา ไรจันตระกูล, ภาสกร ดอกจันทร์	191-204
หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา..... ดิเรก แสสนธิ์, สนั่น ใจโชติ, สุวรรณ เดชน้อย, ศศินันท์ วาสิน	205-216
คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่น ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด COVID-19..... ฐานิศร พูลสวัสดิ์, ชินโสณ วิสฐนิธิกิจ, อิงอร ต้นพันธ์	217-228
แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตต์เขต 2..... ตฤณ จุณวัฒน์, วจี ปัญญาใส, สุมิตรา ไรจันนิติ	229-240
การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1..... กัญญาวิทย์ บัดแก้ว, หยกแก้ว กมลวรรณ, สุรเชษฐ์ บุญรักษ์	241-252
การพัฒนาแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตต์..... ธัญชา ยมนา, หยกแก้ว กมลวรรณ, สุรเชษฐ์ บุญรักษ์	253-264
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร..... สุพัตรา ผลประสาธ, เอกลักษณ์ เพียสา, พรเทพ เสถียรนพแก้ว	265-274

	หน้า
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย..... วีรสุนทรี สีลา, ธงชาติ วงษ์สุวรรณ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	275-286
การบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่..... อภิเชษฐ์ วงศ์ษา, จำนงค์ แจ่มจันทรวงษ์, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	287-298
การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี..... จันทร์จิรา อำน้อย, วัลย์ลดา ทองเย็นบุรีศรี	299-308
ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาลต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย..... ณัฐวรรณ พินิจสุวรรณ, พัชรินทร์ เงินทอง, พัชรินทร์ คำแก่น, ณัฐฐา ดวงแก้ว, วรวรรณ สุภาดา	309-322
ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา..... ปัทมาวดี คันธแสนยศ, อินทร์ จันท์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	323-332
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย..... รวิวรรณ เตวี, จินตนา จันท์เจริญ, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์	333-344
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย..... ณัฐชลิต ทองอำไพ, ภัทรสุตา กันใจแก้ว, เพ็ญศิริ ใจวัน	345-356
หลักธรรมาภิบาลขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่น..... ศักดิ์ชัย แก้วเอี่ยม, พระครูใบฎีกาสราวุฒิ เกตุเมฆ, พรชัย จิตศรีณบุญกุล, โชติ บดีรัฐ	357-366
ภาคผนวก..... หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์	367-372

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์

Developing Guidelines for Aftercare Services by the Pibulsongkroh Foundation

สุตินา อาสาสิงห์¹ ศิรินทร์รัตน์ กาญจนกฤษ²
Sutina Arsasing, Sirinrat Kanjanakunja

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัย เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทางเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 18 คน ได้แก่ (1) กรรมการมูลนิธิ เจ้าหน้าที่มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ (2) นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการสงเคราะห์หลังปล่อย (3) ผู้พ้นโทษที่ได้รับการสงเคราะห์ จากมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ คือ 1) ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา และค่านิยมร่วม ที่มุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟู 2) ควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ มอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน การบริหารจัดการรูปแบบองค์กรให้มีความเป็นเอกภาพ อิสระ และคล่องตัว 3) งบประมาณ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดหาเงินทุน การจัดกิจกรรมการรองรับระบบบริการออนไลน์ 4) การพัฒนาการให้การสงเคราะห์ ควรเพิ่มความรวดเร็วในการให้สงเคราะห์ทุน และมีหลักเกณฑ์เงื่อนไขเพื่อพิจารณาที่ชัดเจน 5) ควรเพิ่มกรอบอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะบุคลากร ผ่านการจัดการฝึกอบรมสัมมนาและดูงานที่เป็น การเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะ ข้อเสนอแนะ คือ การรณรงค์เพื่อเผยแพร่และกระตุ้น การดำเนินงานของมูลนิธิ ให้เป็นที่รู้จักจากสังคมอย่างกว้างขวาง เพื่อเป็นการระดมทุน นำมาซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ และเป็นการสร้างการรับรู้ต่อการให้โอกาสผู้พ้นโทษกลับคืนสู่สังคม

คำสำคัญ (Keywords) : การสงเคราะห์หลังปล่อย; การพัฒนา; มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์

Abstract

The research objectives aimed to study 1) operational process problems of aftercare services by Pibulsongkroh Foundation, 2) factors impacting on successes, and 3) operational guidelines for aftercare services by Pibulsongkroh Foundation. This study used a qualitative

Received: 2023-05-27 Revised: 2023-06-07 Accepted: 2023-06-09

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Master of Arts, Faculty of Social Administration, Thammasat University. E-mail: Sutina.arsa@gmail.com

² คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ Faculty of Social Administration, Thammasat University. E-mail: Poontu@gmail.com

research method by using structural in-depth interview. There were three sample groups of 13 members: (1) chairman, committee and officers of the Pibulsongkroh Foundation; (2) academics, specialists and experts in supporting aftercare services; (3) parolees with assistance provided by Pibulsongkroh Foundation.

As results, the developing guidelines for aftercare services by the Pibulsongkroh Foundation are as follows. 1) Policies and plans should have a vision, mission, philosophy, and shared values that focus on rehabilitation. 2) Developing a management model should include a division of responsibilities into different departments. The organizational management system should be unified, independent, and agile in the form of a private enterprise. 3) Budget, a fundraising subcommittee should be established for fundraising events, and there should be support for online donation systems. 4) Improving the implementation of aid agencies should speed up the provision of vocational aid and conditions that are clearly defined in consideration. 5) The staff rate should be increased for mission accomplishments. Personnel skills should be developed through trainings, seminars/or business trips for achieving specific professional standard. In summary, a campaign is needed for publicizing the work of the Foundation in order to raise funds. Also, people in society are aware of giving opportunities to the parolees.

คำสำคัญ (Keywords): aftercare services; developing; Pibulsongkroh foundation

บทนำ (Introduction)

ผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษที่มีความต้องการขอรับการช่วยเหลือภายหลังพ้นโทษ โดยเฉลี่ย 60,000 คน/ปี (ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ กรมราชทัณฑ์, 2566) จากผู้ต้องขังได้รับการปล่อยตัวทั้งหมด โดยเฉลี่ย 200,000 คน/ปี (กรมราชทัณฑ์, 2566) ปัญหาความต้องการความช่วยเหลือของผู้ที่ได้รับการปล่อยตัว พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการให้ช่วยเหลือ และต้องการความช่วยเหลือในการขอทุนประกอบอาชีพมากกว่ากึ่งหนึ่ง (เสาวคนธ์ เจษฎารักษ์ และคณะ, 2561: 40) แสดงให้เห็นถึงผู้พ้นโทษมีความต้องการสงเคราะห์ทุนประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น การสงเคราะห์หลังปล่อย จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด เป็นมาตรการที่สำคัญที่จะสามารถช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีโอกาสกลับคืนสู่สังคม และเป็นพลเมืองดี สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข และป้องกันการหวนกลับมากระทำผิดซ้ำ กรมราชทัณฑ์ที่เป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง จึงได้จัดให้มีการดำเนินการสงเคราะห์หลังปล่อยตัวเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว ตั้งแต่นั้นจนถึงปัจจุบัน โดยภารกิจการสงเคราะห์ภายหลังพ้นโทษของกรมราชทัณฑ์หลักที่สำคัญ อันได้แก่ การสงเคราะห์ค่าพาหนะกลับภูมิลำเนา การสงเคราะห์ทุนประกอบอาชีพ และการจัดตั้งศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ (CARE : Center for Assistance to Reintegration and Employment) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์ประสานงานและช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีความพร้อมทั้งด้านจิตใจและทักษะอาชีพในเรือนจำ รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานช่วยเหลือผู้พ้นโทษในด้านต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามนโยบายในการคืนคนดีสู่สังคม นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานที่จัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่กลุ่มบุคคลเป้าหมายเฉพาะ ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ในรูปแบบองค์กร

สาธารณประโยชน์ รับรองโดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ภายใต้การกำกับดูแลโดยกรมราชทัณฑ์ คือ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภารกิจงานของกรมราชทัณฑ์ ในด้านการสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ผู้พ้นโทษ และครอบครัว รวมถึงภารกิจอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งมูลนิธิจนถึงปัจจุบัน มูลนิธิให้การสงเคราะห์ ได้แก่ ทุนประกอบอาชีพผู้พ้นโทษ มากกว่า 500 คน การสงเคราะห์ทุนการศึกษาบุตร มากกว่า 6,500 คน และการสงเคราะห์ค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงกลับภูมิลำเนา มากกว่า 5,500 คน โดยให้การสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง ภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัด อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจข้อมูลผู้พ้นโทษที่ได้รับทุนประกอบอาชีพ พบว่า ยังมีบางส่วนที่ได้กลับมากระทำผิดซ้ำ ดังนั้น จึงเป็นที่ตั้งข้อสังเกตถึงการสงเคราะห์หลังปล่อย ของมูลนิธิ ที่ยังมีปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้าง แนวทางในการสงเคราะห์ควรมีรูปแบบใด หรือบุคคลที่ได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือเองนั้น ได้รับผลกระทบภายหลังพ้นโทษอย่างไร จึงนำมาสู่การกลับเข้ามากระทำผิดซ้ำอีกครั้ง ในการดำเนินงานมูลนิธิ เนื่องจากการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ของมูลนิธิ สามารถใช้ได้เพียงดอกผลอันเกิดจากทรัพย์สินที่เป็นทุน เงินที่ผู้บริจาคไม่ได้แสดงเจตนาให้เป็นเงินสมทบทุนโดยเฉพาะ และรายได้อันเกิดจากการจัดกิจกรรมของมูลนิธิเท่านั้น งบประมาณจึงมีอย่างจำกัด โดยไม่สามารถพิจารณาสงเคราะห์ตามคำร้องขอได้อย่างทั่วถึง รวมไปถึงมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ที่ต้องมีความอิสระจากระบบราชการ แต่ได้รับการกำกับดูแลโดยกรมราชทัณฑ์ ส่งผลให้ต้องดำเนินงานในรูปแบบสายบังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เป็นผู้ดำเนินงานของมูลนิธิเอง มีภารกิจงานหรือหน้าที่ประจำของราชทัณฑ์เป็นหลัก หากมีงานเร่งด่วนก็ไม่สามารถไปช่วยปฏิบัติหน้าที่มูลนิธิได้ นักสังคมสงเคราะห์ขาดทีมงาน หลายคนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่เกี่ยวกับการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ต้องขัง รวมถึงการมีทัศนคติที่ไม่สนับสนุนงานสังคมสงเคราะห์ของเจ้าหน้าที่อื่น ๆ เป็นข้อท้าทายในการดำเนินงานด้านการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดหลังปล่อย อีกทั้ง ภาครัฐยังขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนางานด้านนี้อย่างจริงจัง เพราะงานด้านการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดหลังปล่อยยังขาดการประเมินผลที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ งานด้านการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดภายหลังพ้นโทษ เป็นงานที่อยู่นอกเหนือไปจากอำนาจหน้าที่ของราชทัณฑ์

ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยพบปัญหาบางประการ เช่น ข้อจำกัดต่าง ๆ ด้านโครงสร้างหน้าที่ สภาพแวดล้อม และความสามารถของบุคลากรเจ้าหน้าที่ภายในกรมราชทัณฑ์เอง ไปจนถึงรูปแบบของการดำเนินการสงเคราะห์เองที่เป็นอุปสรรคต่อการไปสู่ผลสัมฤทธิ์ แต่สิ่งที่น่าสนใจพบว่า การสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ยังมีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลามากกว่า 66 ปี จึงนำไปสู่ข้อคำถามถึงการค้นหาปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการสงเคราะห์หลังปล่อยของ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การค้นพบแนวทางพัฒนาการดำเนินการสงเคราะห์หลังปล่อย ของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการดำเนินการสงเคราะห์หลังปล่อย ของ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินการสงเคราะห์หลังปล่อย ของ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ตำรา บทความ หนังสือ รายงานการวิจัย สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ นโยบายและแผน ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสงเคราะห์หลังปล่อย ของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะสามารถสะท้อนปัญหา และความต้องการของการได้รับการสงเคราะห์หลังปล่อย

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มประชากร คัดเลือกโดยวิธีเฉพาะเจาะจงตามหลักเกณฑ์ โดยมีคุณลักษณะสำคัญของผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ประธานกรรมการมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ และกรรมการมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประจำมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ จำนวน 5 คน 2) นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการสงเคราะห์หลังปล่อย จำนวน 3 คน 3) ผู้พ้นโทษที่เคยได้รับการสงเคราะห์จากมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ จำนวน 10 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 คน

1.3 ได้รับการพิจารณาอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในคน เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2565

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีการศึกษาหน่วยงานให้การสงเคราะห์หลังปล่อย ได้แก่ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ (ศูนย์ CARE) ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน และกรมราชทัณฑ์ ตลอดจนผู้ขอรับการสงเคราะห์จากมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ภายในกรุงเทพมหานคร

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ.2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อย ของ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ จำนวน 3 ชุด ตามลักษณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 กลุ่ม

2.2 ตัวผู้วิจัยภาคสนาม ที่มีองค์ความรู้ในการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ และมีความสามารถในการทำความเข้าใจในระดับลึกซึ่งถึงความหมาย เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษาได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง กับผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการสงเคราะห์หลังปล่อย ของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ตลอดจน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์หลังปล่อย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำความเข้าใจข้อมูลที่ได้มา อันได้แก่ การตีความ การจำแนกชนิด และการเปรียบเทียบลักษณะของข้อมูล การหาความเกี่ยวข้อง และการอธิบายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูล ความถูกต้องตรงกันของข้อมูล จากแหล่งที่มาของข้อมูลเอง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสร้างข้อสรุป และทำการนำข้อมูลที่ได้นั้นมาวิเคราะห์ จนนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์” เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาวิจัยทางเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง กับผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการสงเคราะห์หลังปล่อย ของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่กับการสงเคราะห์หลังปล่อย รายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์

สามารถสรุปผลการศึกษาในด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ อันได้แก่

1.1 นโยบายและแผน มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมราชทัณฑ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา และค่านิยมรวม ตลอดจนแผนนโยบาย จะอ้างอิงนโยบายของกรมราชทัณฑ์เป็นหลัก มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์กำหนดเป็นแผนระยะสั้น (1 ปี) การดำเนินงานจึงเป็นการดำเนินงานเพียงเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ตามแผนการดำเนินงานในปีต่อไป

1.2 การบริหารรูปแบบองค์กร มูลนิธิฯ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมราชทัณฑ์ ทำให้ขาดความเป็นเอกภาพจากการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานในรูปแบบเอกสารของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องเสนอข้อมูลตามสายการบังคับบัญชา และทำให้การดำเนินงานของมูลนิธิไม่เป็นอิสระอย่างแท้จริง การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ไม่ชัดเจน โครงสร้างงานของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ซ้ำซ้อนกับโครงสร้างฝ่ายติดตามและสงเคราะห์ผู้พ้นโทษ มูลนิธิส่งเสริมพลเมืองดี ภาระงานที่มากกว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานเนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หลายหน้าที่ และหลายองค์กรพร้อมกัน

1.3 งบประมาณ แหล่งที่มาของรายได้มีอย่างจำกัด รายได้มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์มาจากดอกผลอันเกิดจากเงินต้นที่มูลนิธินำฝากธนาคารเมื่อเริ่มก่อตั้งมูลนิธิฯ การบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธา และการชำระคืนเงินจากผู้ที่เคยได้รับทุนประกอบอาชีพ ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ และไม่เพียงพอในการให้การสงเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของมูลนิธิอีกทั้ง มูลนิธิไม่ได้มีกระบวนการในการแสวงหาทรัพยากรเพิ่มเติม

1.4 การดำเนินการให้การสงเคราะห์ของมูลนิธิ เป็นรูปแบบหนึ่งที่ทำให้การช่วยเหลือเฉพาะหน้าอันได้แก่ การสงเคราะห์ทุนประกอบอาชีพ ทุนการศึกษาบุตร และค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงกลับภูมิลำเนา ฯลฯ

1.5 บุคลากรต้องรับผิดชอบงานภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ และงานมูลนิธิฯ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานสงเคราะห์หลังปล่อย เจ้าหน้าที่มูลนิธิฯ ที่ได้รับการว่าจ้างจากงบประมาณมูลนิธิ มีเพียง 1 คน เป็นสัญญาปีต่อปี ทำงานเพียงชั่วคราวเท่านั้น แนวทางการสรรหาอาสาสมัครเข้ามาทำงานยังไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากอุปสรรคด้านความพร้อมขององค์กร

2. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อย ของ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ด้านกลยุทธ์ 1) กำหนดแผนและนโยบายล่วงหน้าในหลายระดับ ให้กำหนดทิศทางของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ โดยไม่อ้างอิงกรอบจากจากรมราชทัณฑ์ 2) การสร้างเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน อย่างเป็นระบบ 3) การรณรงค์เพื่อเผยแพร่และกระตุ้นการดำเนินงานของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ เพื่อให้เป็นที่รู้จักจากสังคมอย่างกว้างขวาง ด้านโครงสร้าง การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ให้มีความชัดเจน ด้านระบบการทำงาน 1) งบประมาณ การมีทีมงานจัดหาเงินทุนโดยเฉพาะ การพัฒนาช่องทางการรับบริจาคทางออนไลน์ กำหนดให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่มีศักยภาพ สนับสนุนงานสงเคราะห์หลังปล่อยมูลนิธิ 2) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการรูปแบบองค์กร ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ พร้อมวางนโยบายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน พร้อมแสวงหาแนวทางที่จะสามารถดำเนินงานองค์กรได้อย่างรวดเร็วขึ้น ผ่านการตัดสินใจขั้นตอน และงานส่วนที่ไม่จำเป็นออก ด้านค่านิยมร่วม โดยควรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation) ด้านทักษะ การวางแผนทางกรอบการปฏิบัติงานร่วมกัน การพัฒนาความสามารถและทักษะของเจ้าหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ด้านรูปแบบการบริหาร กระบวนการสงเคราะห์หลังปล่อย ควรให้การสงเคราะห์อย่างรวดเร็ว ลดความกังวลใจ สามารถตรวจสอบกระบวนการระหว่างขอทุนประกอบอาชีพ และพัฒนารูปแบบในการส่งเสริมศักยภาพและทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เขาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน ด้านบุคลากร ควรมีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ให้เพียงพอต่อภารกิจงาน จบการศึกษาที่เกี่ยวข้องที่มีความรู้ความเข้าใจกับสังคมสงเคราะห์ และควรมีการเพิ่มตำแหน่งเฉพาะทางอื่น ๆ

3. แนวทางในการดำเนินการสงเคราะห์หลังปล่อยของ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์

ด้านแผนและนโยบายควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา และค่านิยมร่วม ที่มุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟู ด้านโครงสร้าง ควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ และบริหารจัดการรูปแบบองค์กรให้มีความเป็นเอกภาพ อิสระจากระบบราชการ และคล่องตัวในรูปแบบเอกชน สำหรับงบประมาณ ควรมีการระดมทุนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี รองรับรูปแบบการบริจาคเงินออนไลน์สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การให้การสงเคราะห์ ควรเพิ่มความรวดเร็วในการให้สงเคราะห์ สามารถตรวจสอบได้ และมีหลักเกณฑ์เงื่อนไขเพื่อพิจารณาที่ชัดเจน ควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อภารกิจงาน และพัฒนาทักษะบุคลากร ให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะ และการส่งเสริมอาสาสมัครสนับสนุนงานมูลนิธิ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ปัญหาการดำเนินการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์

1.1 มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ไม่ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา และค่านิยมรวมของมูลนิธิฯ โดยชัดเจน จะอ้างอิงตามกรอบของกรมราชทัณฑ์ เพราะอยู่ภายใต้การกำกับดูแล และการกำหนดนโยบายและแผนของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ไม่ได้ทิศทางหรือกรอบการปฏิบัติงานที่วางแผนไว้ที่เป็นระยะเวลาล่วงหน้า ตามแผนหลายระดับ ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับ Ovidijus Jurevicius (2022) ที่ว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จ คือ กลยุทธ์ที่มีความชัดเจน มีแผนการระยะยาว และสอดคล้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร 1.2) การบริหารจัดการรูปแบบองค์กร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ไม่ชัดเจน โครงสร้างงานมูลนิธิซ้ำซ้อนกับภารกิจงานของราชทัณฑ์ ทำให้การปฏิบัติงานประสบปัญหาจากภาวะ

งานที่มากกว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน สำหรับระบบการบริหารจัดการรูปแบบองค์กร มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมราชทัณฑ์ ทำให้ขาดความเป็นเอกภาพจากการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ ก่อให้เกิดความล่าช้าไม่คล่องตัวและรวดเร็ว ขาดความทันสมัย ในการดำเนินงานในรูปแบบเอกสารของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องเสนอข้อมูลตามสายการบังคับบัญชา รวมถึงผู้ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรภาครัฐ มักจะมีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เกษียณอายุราชการ 1.3) งบประมาณ ประชาชนทั่วไปยังไม่ทราบถึงบทบาทภารกิจหน้าที่ของมูลนิธิฯ ส่งผลต่อการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ รายได้ที่มีอย่างจำกัด สอดคล้องกับการศึกษาของนันทนา ชัยจิตวนิช (2534) ที่ว่าปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานสงเคราะห์หลังปล่อยขององค์กรเอกชนนั้น ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านงบประมาณ ขาดการสนับสนุนทางด้านงบประมาณ ส่งผลให้มูลนิธิมีรายได้ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ และไม่เพียงพอต่อการสงเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของมูลนิธิ ส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ การบริหารจัดการรูปแบบองค์กร การสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม การจัดดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ การพัฒนามูลนิธิให้เป็นอิสระจากระบบราชการ ตลอดจนการพัฒนาารูปแบบการสงเคราะห์หลังปล่อยในรูปแบบอื่น ๆ 1.4) การดำเนินงานสงเคราะห์หลังปล่อย กระบวนการสงเคราะห์หลังปล่อย มีความล่าช้า ระยะเวลาในการอนุมัติเงินทุนประกอบอาชีพ ประมาณ 6-12 เดือน และผู้พ้นโทษไม่สามารถตรวจสอบกระบวนการระหว่างขอทุนประกอบอาชีพได้อย่างชัดเจน ส่งผลกระทบต่อการวางแผนการดำเนินชีวิตและตัดสินใจในการประกอบอาชีพ ด้านรูปแบบการสงเคราะห์หลังปล่อย ปัจจุบันเป็นรูปแบบของการสงเคราะห์เฉพาะหน้า โดยเป็นการช่วยเหลือในรูปแบบของเงิน (In Cash) ไม่สามารถพัฒนารูปแบบการสงเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติมได้ เนื่องจากทรัพยากรที่จำกัด ด้านการติดตามประเมินผลผู้ที่ได้รับการสงเคราะห์ ยังพบปัญหาและอุปสรรค คือ ผู้ได้รับการสงเคราะห์กระจายอยู่ในทั่วประเทศ มีการย้ายถิ่นฐาน เปลี่ยนแปลงหมายเลขโทรศัพท์ ส่งผลให้ติดตามยาก เจ้าหน้าที่เครือข่ายต้องลงพื้นที่ติดตามเอง แต่ภาระหน้าที่ตามภารกิจหลัก ทำให้ไม่สามารถติดตามได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการติดตาม บางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการติดตามผู้พ้นโทษ ส่งผลให้เกิดการตีตราผู้พ้นโทษ และเกิดรู้สึกไม่เป็นอิสระ 1.5) บุคลากรของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานมูลนิธิไม่เพียงพอ ด้านคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่การสงเคราะห์หลังปล่อย กรมราชทัณฑ์ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากร ทำให้ต้องใช้บุคลากรตำแหน่งอื่นในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในมูลนิธิ ซึ่งบางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติต่อกลุ่มเป้าหมายของมูลนิธิฯ ที่เป็นกลุ่มเปราะบาง เพราะหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ คือ การมุ่งเน้นควบคุมผู้ต้องขังตามภารกิจหลัก เป็นไปตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 (กรมราชทัณฑ์, 2560) สำหรับเจ้าหน้าที่มูลนิธิฯ ที่ได้รับการว่าจ้าง และได้รับเงินเดือนจากมูลนิธิฯ เป็นสัญญาจ้างปีต่อปี เจ้าหน้าที่จะทำงานเพียงชั่วคราวเท่านั้น ไม่มีสวัสดิการที่ดึงดูดให้ทำงานในระยะยาว การทำงานไม่ได้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสรรหาอาสาสมัคร การสร้างความร่วมมือกับอาสาสมัครในการปฏิบัติงานยังไม่ได้มีการดำเนินเรื่องนี้อย่างจริงจัง เนื่องจากการสร้างเครือข่ายที่ยังไม่มีความเข้มแข็ง งบประมาณที่จำกัด ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในองค์กรที่ได้กล่าวไปข้างต้น

2. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จของแมคคินซี (McKinsey 7S Model) เกี่ยวข้องบริหารงานขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบทั้ง 7 ประการ สามารถใช้วิเคราะห์ในการประเมินงานการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครบถ้วน ดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ 1.1) กำหนดแผนและ

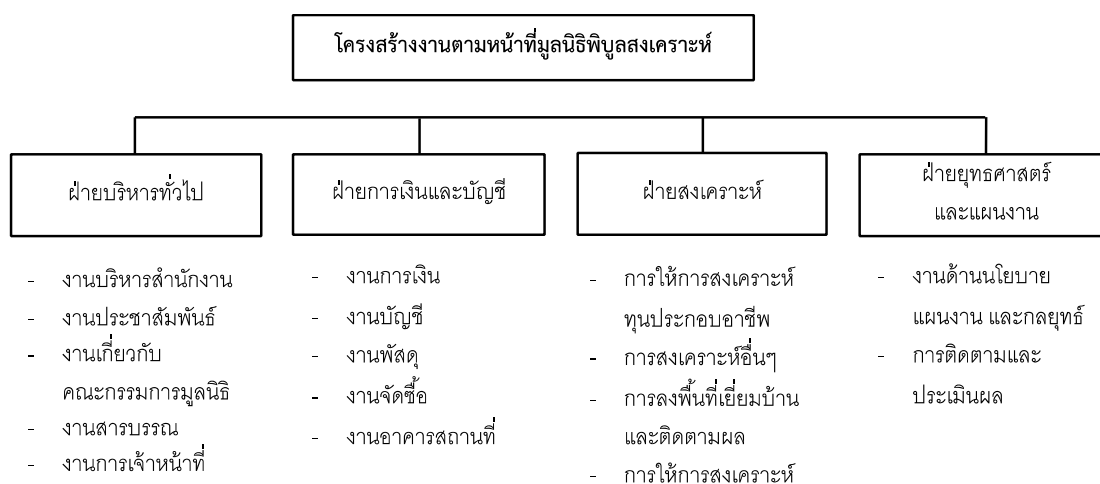
นโยบายล่วงหน้า ให้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา และและค่านิยมร่วมของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ 1.2) การสร้างเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน อย่างเป็นระบบและบูรณาการ และการสร้างเครือข่ายผ่านการนำเสนอผลงานของมูลนิธิ 1.3 การทำให้มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ เป็นที่รู้จักจากประชาชนและสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของนริศ พรณพัฒน์ และธานี วรภัทร์ (2560) ที่ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานของรัฐบาล ประชาชน โดยเฉพาะนักการเมือง เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือนี้จะมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จของการสงเคราะห์หลังปล่อย 2) โครงสร้าง การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ให้แบ่งฝ่ายหน้าที่อย่างชัดเจน ลดความสับสนของการทำงาน 3) ระบบการทำงาน 3.1) งบประมาณ การแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการจัดหาเงินทุนอย่างเป็นทางการ การพัฒนาช่องทางการรับบริจาคทางออนไลน์กำหนดให้ เรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่มีศักยภาพ สนับสนุนงานสงเคราะห์หลังปล่อยมูลนิธิ เนื่องจากอธิบดีกรมราชทัณฑ์ เป็นประธานมูลนิธิโดยตำแหน่ง ทั้งนี้ เป็นไปตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการมูลนิธิ 3.2) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการรูปแบบองค์กร ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่เป็นระบบต่อเนื่องสอดคล้อง ประสานกันทุกระดับ พร้อมวางนโยบายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ที่จะสามารถดำเนินงานองค์กรได้อย่างรวดเร็วขึ้น ให้มีความอิสระจากระบบราชการ ผ่านการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับ หรือระเบียบฯ ให้เกิดความรวดเร็ว เป็นการลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ไม่ใช่รูปแบบของสายบังคับบัญชาทางระบบราชการ ควรเป็นรูปแบบการทำงานแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) 4) ค่านิยมร่วม ควรแยกออกจากค่านิยมของกรมราชทัณฑ์อย่างชัดเจน โดยควรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation) สอดคล้องกับ Thomas J. Peters และ Robert H. Water (1980, อ้างถึงใน สุภนาถ โมฬีรัตตะกุล, 2557: 17) ที่ว่าค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั้งองค์กรแล้ว องค์กรก็จะมี วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ที่เชื่อมประสานทั้งองค์กรเข้าด้วยกันร่วมเดินไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความสำเร็จ ความสำเร็จที่ว่า คือค่านิยมที่มุ่งแก้ไข และให้โอกาสผู้กระทำผิด 5) ทักษะ การวางแผนทางกรอบการปฏิบัติงานร่วมกัน พึงตระหนักตามหลักการทางสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาความสามารถและทักษะของ เจ้าหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมแรงกระตุ้นทางบวก 6) รูปแบบการบริหาร กระบวนการสงเคราะห์หลังปล่อย ควรให้การสงเคราะห์อย่างรวดเร็ว ลดความกังวลใจ สามารถตรวจสอบกระบวนการระหว่างขอทุนประกอบอาชีพ และพัฒนารูปแบบในการส่งเสริมศักยภาพและทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เขาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ในเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน 7) บุคลากร ควรมีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ โดยอ้างอิงจากผลการศึกษาคโครงสร้างภารกิจงานของมูลนิธิฯ โดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรภายนอกทั้งหมด ที่จัดจ้างโดยงบประมาณของมูลนิธิฯ ไม่ใช่เจ้าหน้าที่สังกัดกรมราชทัณฑ์ ควรสำเร็จการศึกษาที่เกี่ยวข้องที่มีความรู้ความเข้าใจกับสังคมสงเคราะห์ สอดคล้องกับการศึกษาของภูวดล ภูขำนิ (2542: 179) ที่ว่าเจ้าหน้าที่ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ทางสังคมสงเคราะห์ เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ ทักษะและเทคนิคในการช่วยเหลือฟื้นฟูและพัฒนาผู้พ้นโทษ และควรมีการเพิ่มตำแหน่งเฉพาะทางอื่น ๆ สำหรับการสรรหาอาสาสมัครเพื่อปฏิบัติงาน หากมูลนิธิควรมีความพร้อมองค์กร ในเรื่องโครงสร้างงานตามหน้าที่ อาคารสถานที่ เจ้าหน้าที่ งบประมาณ ฯลฯ ซึ่งจะนำไปสู่การสรรหาอาสาสมัคร สอดคล้องกับการศึกษาของ ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธุ์ และคณะ (2551: 26) การสร้างเครือข่ายภาคประชาชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะอาสาสมัครมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและช่วยเหลือผู้พ้นโทษ

3. แนวทางในการดำเนินการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์

3.1 แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ควรมีการกำหนดเป็นแผนนโยบายล่วงหน้า อันประกอบไปด้วยแผนการระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อให้สามารถกำหนดขอบเขตในการทำงานที่แน่นอน สามารถตรวจสอบความสำเร็จของการปฏิบัติได้ตาม แผนนโยบายหลายระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Ovidijus Jurevicius (2022) ที่ว่ากลยุทธ์ที่ดี คือ กลยุทธ์ที่มีความ ชัดเจน มีแผนการระยะยาว และสอดคล้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร โดยการ ออกแบบกลยุทธ์ที่ดี ควรให้ความสำคัญสอดคล้องกับองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ ตลอดจนการสร้าง ความร่วมมือหรือการบูรณาการทางการจัดการภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคส่วนทางสังคมต่าง ๆ ในการเชื่อมโยง ประสานส่งต่อและการติดตามผู้พ้นโทษ และการสนับสนุนทรัพยากรและความสามารถศักยภาพในรูปแบบของ องค์กรเอกชน เพื่อเกิดการพัฒนาระบบการดำเนินงานที่รวดเร็ว และคล่องตัว สอดคล้องกับการศึกษาของ นางสาวเบญจวัฒน์ ศิวะบรร (2527) ที่ว่าการสงเคราะห์ผู้พ้นโทษอย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรที่จะเริ่มที่รัฐบาล และในขณะเดียวกันก็กระตุ้นและประสานงานกับองค์กร เอกชน สังคมให้มีความตื่นตัวยอมรับและร่วมมือกับ ภาครัฐบาลในการดำเนินงาน รวมถึง การดำเนินการณรงค์เพื่อเผยแพร่และกระตุ้นการดำเนินงานของมูลนิธิ พิบูลสงเคราะห์ เพื่อให้เป็นที่รู้จักจากสังคม นำมาซึ่งการสนับสนุนทรัพยากร ส่งผลกระทบในวงกว้างต่อคนใน สังคม ในการกลับคืนสู่สังคม สอดคล้องตามของ Singapore After-Care Association (2022) ในแนวทางการ สร้างการรับรู้แห่งการยอมรับและให้โอกาสผู้พ้นโทษ

3.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารรูปแบบองค์กรของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ โครงสร้างงานตาม หน้าที่เพื่อการสงเคราะห์หลังปล่อยที่มีประสิทธิภาพ ของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ต้องมีความชัดเจน มีการแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ พร้อมมอบหมายเจ้าหน้าที่ตามความรับผิดชอบแต่ละหน้าที่อย่าง ชัดเจน ปรากฏตามโครงสร้างงานตามหน้าที่มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โครงสร้างงานตามหน้าที่มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์



สอดคล้องกับการศึกษาของ Thomas J. Peters และ Robert H. Water (1980 อ้างถึงใน สุภนาถ โมฬีรัตตะกุล, 2557: 15) ที่กล่าวถึง ตัวแบบปัจจัยแห่งความสำเร็จของแมคคินซีในการบริหารองค์กร ด้าน โครงสร้าง รูปแบบของการจัดองค์การที่แสดงถึงความสัมพันธ์และสายการบังคับบัญชา กำหนดขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้มีการแบ่งเป็นฝ่าย เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการ

ปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ การบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

การพัฒนาการดำเนินการมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ให้มีความอิสระจากระบบราชการ กล่าวคือ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ สามารถดำเนินงานมาอย่างยาวนานกว่า 60 กว่าปี ภายใต้การกำกับดูแลของกรมราชทัณฑ์ ยังต้องพึ่งพาทรัพยากรจากกรมราชทัณฑ์ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์บริหารสำนักงาน อาคารสถานที่ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ มูลนิธิเป็นบุคลากรของรัฐที่รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน เพราะงบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินงานมูลนิธิโดยเฉพาะ ยิ่งไปกว่านั้น เจตนารมณ์ของผู้ก่อตั้งมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ กำหนดให้ประธานกรรมการมูลนิธิคืออธิบดีกรมราชทัณฑ์โดยตำแหน่ง และคณะกรรมการมูลนิธิ ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ จึงมีอำนาจสามารถสั่งการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เพื่อให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของมูลนิธิ ที่เป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย ภารกิจงานของมูลนิธิ จึงเป็นงานที่สนับสนุนตัวชีวิต เป้าหมายของกรมราชทัณฑ์ในการส่งผู้กระทำผิดกลับคืนสู่สังคม และลดการกระทำผิดซ้ำ ดังนั้น แนวทางที่มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ จะมีความอิสระและลดการควบคุมจากกรมราชทัณฑ์อย่างแท้จริงนั้น จึงความเป็นไปได้ยาก

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการรูปแบบองค์กรในการสงเคราะห์หลังปล่อย ของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ให้มีความเป็นอิสระภายใต้ระบบราชการ คือ คณะกรรมการเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพในรูปแบบของเอกชนที่มีความคล่องตัว โดยการดำเนินการการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับหรือระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่ประจำอยู่ที่มูลนิธิ มีอำนาจในการลงนามในเอกสารสำคัญ เพื่อให้กระบวนการต่าง ๆ เกิดความรวดเร็ว ควรเป็นรูปแบบการทำงาน ในลักษณะที่ส่งต่องานระหว่างกันทันที หรือเสร็จในขั้นตอนหรือ สอดคล้องกับการศึกษาของมนตรา งามวาจา (2555) ที่ว่าควรจัดตั้งองค์กรขึ้นมารับผิดชอบในการดูแลและดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยเหลือผู้พ้นโทษโดยตรง มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการลดขั้นตอน อย่างไรก็ตาม งบประมาณเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของมูลนิธิให้เกิดการพัฒนางานตลอดจน การจัดจ้างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และจัดตั้งสำนักงานที่แยกออกมาจากกรมราชทัณฑ์ เป็นสำนักงานที่ให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้พ้นโทษ โดยมีนักสังคมสงเคราะห์จากกรมราชทัณฑ์จัดเวรเข้ามากำกับดูแลการดำเนินงาน โดยต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และการให้ความสำคัญของผู้บริหาร อันจะส่งผลต่อองค์กรแห่งการสงเคราะห์หลังปล่อยที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย

3.3 แนวทางการพัฒนาเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดหาเงินทุนอย่างเป็นทางการ พึงกระทำได้ตามข้อบังคับมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ หมวดที่ 7 อนุกรรมการ ที่ระบุว่าสามารถแต่งตั้งขึ้นเพื่อการใดเป็นกรณีพิเศษเฉพาะคราวก็ได้ และการพัฒนาช่องทางการรับบริจาคทางออนไลน์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Blackbaud Institute (2564) ที่ว่าในปี 2564 มีการบริจาคออนไลน์เพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 28 เมื่อเทียบกับปี 2557 และคาดการณ์แนวโน้มการบริจาคเงินออนไลน์ผ่านโทรศัพท์ จะยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางได้แก่ ระบบบริจาคอิเล็กทรอนิกส์ (E-Donation) และการบริจาคแบบต่อเนื่องผ่านการตัดบัตรเครดิต ที่เป็นระบบจ่ายรายเดือน นอกจากนี้ เนื่องจากมูลนิธิกำกับดูแลโดยกรมราชทัณฑ์ สามารถขอความอนุเคราะห์จากเรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่มีศักยภาพให้สนับสนุนงานสงเคราะห์หลังปล่อยมูลนิธิเชิญบุคคลที่มีศักยภาพในการสรรหากำลังทุน และกำลังทรัพย์เข้ามาร่วมเป็นกรรมการมูลนิธิฯ เพื่อนำไปสู่การจัดหาผู้สนับสนุนงาน (Sponsorship)

3.4 แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้การสงเคราะห์ของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ กระบวนการสงเคราะห์หลังปล่อย ควรให้การสงเคราะห์ทุน ภายใน 3 เดือน ที่ควรเป็นการลดระยะเวลา ลดขั้นตอน และรวดเร็ว ใกล้ชิดผู้ใช้บริการ ลดความกังวลใจ สามารถตรวจสอบกระบวนการระหว่างขอทุนประกอบอาชีพ และติดตามข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทันถ่วงที และพัฒนารูปแบบในการส่งเสริมศักยภาพและทักษะต่าง ๆ ช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เขาสามารถช่วยเหลือตนเองได้ จากผลการศึกษาสามารถสรุปรูปแบบการให้การสงเคราะห์ ดังนี้ (1) ศูนย์การให้คำปรึกษาหลังพ้นโทษและประสานส่งต่อความช่วยเหลือ ตลอดจนการส่งต่อไปยังหน่วยงานเครือข่าย เพื่อให้ได้รับการช่วยเหลือตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการรายกรณี (2) การสงเคราะห์ทุนประกอบอาชีพ ทุนการศึกษาบุตรผู้ต้องขัง ค่าพาหนะในการเดินทาง และสงเคราะห์ช่วยเหลือตามการร้องขออื่น ๆ รวมทั้งให้มีการจัดกิจกรรม โครงการ และการอบรมฝึกวิชาชีพ ร่วมกับครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถจะสร้างการยอมรับของสังคมที่มีต่อผู้พ้นโทษ (3) การระดมทุนหารายได้สนับสนุนมูลนิธิฯ (4) การบริการงานบ้านกึ่งวิถี โดยพัฒนารูปแบบการให้บริการชั่วคราวหรือระยะสั้นสำหรับผู้พ้นโทษ ที่ประสบปัญหาความเดือนร้อนจำเป็น ยังไม่สามารถกลับคืนสู่ครอบครัว และญาติได้ สำหรับคุณสมบัติและหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อขอรับการสงเคราะห์ ในคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ฯ เกณฑ์การวัดผลในเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ สามารถสรุปได้ ดังนี้ (1) ผู้พ้นโทษหรือผู้ถูกคุมความประพฤติ และได้รับการปล่อยตัวไม่เกิน 1 ปี (2) มีความประพฤติดี มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต (3) มีประสบการณ์ มีความถนัด หรือมีความสามารถในการประกอบอาชีพที่ขอทุน (4) ขาดแคลนทุนทรัพย์ หรือเงินทุนที่มีอยู่ไม่เพียงพอ (5) มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง และสามารถติดต่อได้ (6) หลักฐานเอกสารประกอบเพิ่มเติม ได้แก่ สมุดพก (Portfolio) (7) การจัดทำวิทัศน์ในการลงเยี่ยมบ้าน (โดยได้รับความยินยอม) (8) บุคคลที่ค้ำประกัน ที่เป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินนโยบายการชำระคืนทุนประกอบอาชีพ แม้การบริจาคคืนทุน ไม่ได้เป็นการทำสัญญาตามกฎหมาย แต่งบประมาณที่มีอย่างจำกัด ส่งผลให้การคืนทุนของผู้พ้นโทษ เป็นสิ่งที่มีความเหมาะสมและจำเป็น เพราะการบริจาคคืนทุนดังกล่าวจะสามารถช่วยเหลือผู้พ้นโทษรายอื่น ๆ ต่อไป ตามวัตถุประสงค์ของมูลนิธิ ดังนั้น ควรมีแนวทางในการให้ผู้บริหาร/ผู้อาวุโส ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ได้มอบโอวาท และกำชับผู้พ้นโทษอย่างเคร่งครัด พร้อมกับเจ้าหน้าที่มูลนิธิฯ ที่ต้องให้ข้อมูลความรู้ และสร้างแรงจูงใจในการชำระคืนทุนฯ โดยสะท้อนให้เห็นว่าการคืนทุน ไม่ใช่เพื่อการคืนเงิน หรือการชำระหนี้ แต่เป็นการช่วยเหลือ และส่งต่อโอกาสให้แก่เพื่อนที่เคยต้องโทษรายอื่น ๆ เพื่อให้มีอาชีพที่สุจริต สามารถดำรงอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข นอกจากนี้ มูลนิธิสามารถดำเนินตามแผนการติดตามของกรมราชทัณฑ์ ในการสร้างเครือข่ายด้านสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ในการติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลเป็นระยะๆ ทุก 1 เดือน 3 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี ตลอดจนการพัฒนาการติดตามผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย สอดคล้องกับกระทรวงยุติธรรม (2566) แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ.2566) ของกระทรวงยุติธรรม ในการพัฒนาระบบติดตาม ดูแล สงเคราะห์ภายหลังพ้นโทษ

3.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรดำเนินการสงเคราะห์หลังปล่อยของมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ ควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ให้เพียงพอต่อภารกิจงาน กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรภายนอกทั้งหมด ซึ่งถูกจัดจ้างโดยงบประมาณของมูลนิธิฯ สำหรับคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่การสงเคราะห์หลังปล่อย คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเพิ่มตำแหน่งเฉพาะทางอื่น ๆ อันได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี นักวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแผน นักประชาสัมพันธ์ ฯลฯ สอดคล้องกับการศึกษาของมนตรา งามวาจา (2555) ที่ควรเพิ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการสงเคราะห์

หลังปล่อยให้มากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณงานของผู้ขอรับการสงเคราะห์ นอกจากนี้ ควรพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านการสงเคราะห์หลังปล่อยโดยเฉพาะ กล่าวคือ คือ การวางแผนทางกรอบการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถและทักษะของเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ตลอดจนเพิ่มแรงกระตุ้นทางบวก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับภารกิจงานที่รับผิดชอบ สำหรับการสรรหาอาสาสมัครภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด คือ การประชาสัมพันธ์และประสานงานไปยังกลุ่มทางสังคมต่าง ๆ ที่มีความตั้งใจในการช่วยเหลือสังคม ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มข้าราชการเกษียณ หรือสถานศึกษา ที่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง และใช้สื่อออนไลน์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถสมัครเป็นอาสาสมัครของมูลนิธิได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การดำเนินการเพื่อให้เป็นที่รู้จักจากสังคมอย่างกว้างขวาง โดยการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีทุกภาคส่วนและประชาชน จะนำมาซึ่งการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ตลอดจน ปัจจัยที่สำคัญ คือ งบประมาณ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายขององค์กรทั้งระบบ ที่จะนำมาสู่การพัฒนาการดำเนินงานการสงเคราะห์หลังปล่อยของ มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ให้การสงเคราะห์เฉพาะหน้าเป็นหลัก ดังนั้น ควรมีการพัฒนารูปแบบการสงเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม ตลอดจน การมีบทบาทในการเป็นศูนย์ประสานงาน และส่งต่อตามสภาพปัญหาและความต้องการความช่วยเหลือของผู้พ้นโทษ ที่ประสงค์ขอรับการสงเคราะห์และสำหรับผู้พ้นโทษที่ไม่ผ่านการพิจารณาทุนฯ ให้มีกระบวนการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาให้ผู้ใช้บริการได้จัดการแก้ไขปัญหา และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ดำรงอยู่กับสังคมในระยะยาวได้ต่อไป

1.2 ควรจัดทำฐานข้อมูลผู้พ้นโทษที่ขอรับการสงเคราะห์ สถิติการชำระคืนทุนประกอบอาชีพ การติดตามผู้พ้นโทษที่ได้รับทุน และที่ไม่ได้รับการอนุมัติเงินทุน เพื่อสำรวจถึงสถานการณ์และสภาพปัญหา อันจะเป็นสถิติข้อมูลสำหรับการติดตามประเมินผลการให้การสงเคราะห์ผู้พ้นโทษ และการกระทำผิดซ้ำของผู้พ้นโทษในสภาพการณ์ที่เป็นจริง

1.3 มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ เป็นองค์กรนิติบุคคล รับรองโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยกรมราชทัณฑ์ กระบวนการเสนองาน จึงเป็นไปด้วยลำดับขั้น บังคับบัญชา ดังนั้น ควรมีความรู้ในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพโดยลดขั้นตอน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานประจำมูลนิธิมีอำนาจในการตัดสินใจและลงนามเรื่องที่เป็นเร่งด่วน เพิ่มความรวดเร็วในการสงเคราะห์กลุ่มเป้าหมายภายใน 1-3 เดือน นอกจากนี้ควรประสานงานหรือเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาช่วยบริหารจัดการมากขึ้น

1.4 การบูรณาการเครือข่าย และการให้ความสำคัญของผู้บริหารระดับสูงของกรมราชทัณฑ์กรมในสังกัดของกระทรวงยุติธรรม กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กระทรวงมหาดไทย และภาคสังคมต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อองค์กรแห่งการสงเคราะห์หลังปล่อยที่มีประสิทธิภาพ และมีความอิสระอย่างแท้จริง เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย

1.5 ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ต้องไม่ใช่บุคลากรของกรมราชทัณฑ์ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครเชิงรูปธรรม พัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ของเจ้าหน้าที่มูลนิธิ และเจ้าหน้าที่เครือข่ายของมูลนิธิ ที่ปฏิบัติงานเรือนจำ/ทัณฑสถานโดยให้มีแนวทางเพิ่มแรงกระตุ้นทางบวกให้รางวัลและส่งเสริมขวัญกำลังใจเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงการทดลองจ้างอดีตผู้พ้นโทษที่มีศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพกับเจ้าหน้าที่เรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่ปฏิบัติงานสนับสนุนงานมูลนิธิพิบูลสงเคราะห์ เนื่องจากปฏิบัติงานใกล้ชิดกับกลุ่มผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษโดยตรง จะทำให้ทราบถึง สภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนทราบถึงสถานการณ์และสภาพปัญหาของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมให้ละเอียดในด้านคุณสมบัติและหลักเกณฑ์การพิจารณาทุนประกอบอาชีพ และการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ในการอนุมัติทุนฯ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ใน การคัดกรองที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงยุติธรรม. (2566). แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ.2566). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://songkhla.moj.go.th/attachments/20230410102011_46448.pdf สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2565
- กรมราชทัณฑ์. (2560). พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.correct.go.th/popmaha/image/Law%202560%20.pdf> สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565
- กรมราชทัณฑ์. (2566). รายงานสถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ทั่วประเทศ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.correct.go.th/rt103pdf/report_result.php?date=2023-05-01&report= สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2566
- นริศร์ พรหมพัฒน์ และธานี วรภัทร์. (2560). กฎหมายบังคับโทษ : ปัญหาเกี่ยวกับการสงเคราะห์หลังปล่อย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/.../vol5-3-53.pdf> สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2565
- นันทนา ชัยจิตวนิช. (2534). ความเป็นไปได้ในการพัฒนาบทบาทขององค์กรเอกชนต่อการสงเคราะห์หลังปล่อย : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจวัฒน์ ศิวะบวร. (2527). การสงเคราะห์ผู้พ้นโทษในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนตรา งามวาจา. (2555). แนวทางการพัฒนาการสงเคราะห์ผู้กระทำผิดหลังปล่อย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชีววิทยาและงานยุติธรรม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภูวดล ภูขำนิ. (2542). การดำเนินงานบ้านกึ่งวิถีในประเทศไทย : ศึกษากรณีทัศนะของเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธุ์ และคณะ. (2551). การศึกษารูปแบบการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้ด้อยโอกาสเฉพาะกลุ่มผู้พิการ. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส.
- ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ กรมราชทัณฑ์. (2566). ข้อมูลการเข้าใช้บริการศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.correct.go.th/care/care1/?page_id=375 สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2566
- สุภนาถ โมฬีรัตตะกุล. (2557). การปรับโครงสร้างองค์การเพื่อรองรับการขยายธุรกิจสู่ภูมิภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน+3 ตามกรอบแนวคิดของ McKinsey ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวคนธ์ เกษฏารักษ์ และคณะ. (2561). การเพิ่มคุณค่าผู้ต้องขังและผู้พิการภายใต้แบรนด์ผลิตผลคนดี. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- Blackbaud Institute. (2564). Online Giving Trends. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://institute.blackbaud.com/charitable-giving-report/online-giving-trends/vol5-3-53.pdf> สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2565
- Ovidijus Jurevicius. (2022). McKinsey 7 S Model. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://strategicmanagementinsight.com/tools/mckinsey-7s-model-framework/> สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565
- Singapore After-Care Association. (2022). Singapore After-Care Association (SACA). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.saca.org.sg/> สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2565

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์

The Relationship between School Administrator Roles and Effectiveness at Catholic Schools under the Nakhon Sawan Diocese

สสิวิมล เกตุสงคราม¹ พิมพภา ธรรมสิทธิ์² สุกัญญา รุจิเมธภาส³

Sasiwimon Ketsongkham, Phimpaka Thammasit, Sukunya Rujimethabhas

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประสิทธิผลและความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน ครู 220 คน รวม 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง ปานกลางถึงสูง (.405**-.8.33**) และความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับสูง (.816**)

คำสำคัญ (Keywords) : ความสัมพันธ์; บทบาทผู้บริหาร; ประสิทธิภาพ

Abstract

This research article aimed to study the level of school administrators' roles and their effectiveness, and their relationship between their roles and at the catholic schools under the Diocese of Nakhon Sawan. The sample group consisted of 28 school administrators, and 220 teachers, totally 248 people. The research tool was questionnaires. The statistical instruments used in data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation.

The research results showed that the level of school administrators' roles and the overall effectiveness level were at the highest. There was a relationship between them with

Received: 2023-06-04 Revised: 2023-06-09 Accepted: 2023-06-11

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Master of Education Program Students Department of Educational Administration Uttaradit Rajabhat University Corresponding Author. E-mail: Mewradg@gmail.com

²อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer in Educational Administration Uttaradit Rajabhat University. E-mail: Phimpaka@live.ur.ac.th

³อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer in Educational Administration Uttaradit Rajabhat University. E-mail: krupong007@gmail.com

a statistically significant positive correlation at the .01 level. Also, the correlation was between moderate to high (.405**-.8.33**) and the relationship between school administrator roles and school effectiveness was high (.816**).

Keywords: relationship; administrative roles; effectiveness

บทนำ (Introduction)

จากสถานการณ์โลกและในประเทศไทยปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยจึงเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ซึ่งการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยพัฒนามนุษย์ให้มีความเท่าทันต่อยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 (สำนักมาตรฐานการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ สนง.เลขาธิการสภาการศึกษา พ.ศ.2561) เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักสำคัญสำหรับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเป้าหมายหลักในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดสาระสำคัญว่า การพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ต้องมุ่งเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้มีความเข้มแข็ง โดยเน้นที่ปัจจัยของการ “พัฒนาคน” ทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งทั่วโลกต่างให้ความสำคัญและพยายามทุ่มเทต่อระบบการศึกษาอย่างไม่หยุดนิ่ง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศและปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ควบคุมและดูแลการบริหารในโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และยังเป็นผู้มีบทบาทสำคัญเปรียบเสมือนจอมทัพที่จะนำพาสถานศึกษาให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงการใช้ทรัพยากร และเทคโนโลยี งบประมาณ เวลาและคนในองค์กรอย่างเหมาะสมเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารที่ดี มีความเฉลียวฉลาด สามารถบริหารงานได้เปรียบกว่าสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถที่น้อยกว่า (สุจินตนา ตรงประสิทธิ์, 2560: 18) โดยข้อความตอนหนึ่งในแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการสูงจะเสริมสร้างศักยภาพครูผู้สอนให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถทางวิชาการ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่าโรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ต้องสามารถนำหลักการและทฤษฎีทางการบริหารมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานโรงเรียน (ฐรินภา ใจสุภาพ, 2563: 15)

ผลจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันดังกล่าว ส่งผลให้การศึกษาคาทอลิกโดยเฉพาะสถาบันการศึกษาสังฆมณฑลในประเทศไทยย่อมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ทำให้การจัดการศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2022) นอกจากนั้นจากการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนคาทอลิกใน

ปัจจุบันพบว่า ปัญหาเกิดจากภายในของสถานศึกษาเป็นหลักเอง นั่นคือ มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย ๆ จึงทำให้การดำเนินนโยบายขาดความต่อเนื่องไม่เป็นเอกภาพ และเพื่อให้สถานศึกษาอยู่รอดบางสถานศึกษาได้จัดการศึกษาให้ปรับตัวลื่นไหลไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน โดยขาดความสำนึกถึงหลักการเป้าหมายและอุดมคติ ตามที่พระศาสนจักรคาทอลิกกำหนด อีกทั้งการบริหารการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในอดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นแบบประเพณีนิยม กล่าวคือ ได้รับการคัดสรรและแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจสูงสุดของแต่ละสังฆมณฑล คือ มุขนายกหรือพระสังฆราชของแต่ละสังฆมณฑล ในการอนุญาตให้บาทหลวง เซอร์ และซิสเตอร์นักบวช หรือฆราวาสไปดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม การที่สถานศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยจะมีคุณภาพได้ดีเพียงใดนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา นั่นคือ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ที่ต้องมีความเป็นมืออาชีพทางการบริหารที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม มีจิตตารมณ์คาทอลิก มุ่งมั่น เสียสละ รอบรู้ในด้านวิทยาการต่าง ๆ แต่ยังคงไว้ซึ่งอุดมการณ์แห่งการรักและรับใช้

สำหรับโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน จากการศึกษาสภาพปัญหาและบริบทของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ผู้วิจัยพบว่า มีสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นไม่แตกต่างกันกับโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยของแต่ละพื้นที่อื่น ๆ เท่าใดนัก ซึ่งนอกจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยยังพบปัญหาด้านการบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการบริหาร ที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการบริหาร ของโรงเรียน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกขณะนี้อยู่ในระดับใด ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างไร และผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาและเพิ่มศักยภาพภาวะบทบาทผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา และด้านการกำกับติดตามและประเมินผล และประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ จำนวน 8 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนคาทอลิก ปีการศึกษา 2565 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูจำนวน 657 คน รวม 685 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ จำนวน 8 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลรวม 248 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของวรณีย์ แกมเกตุ (2551: 287) โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และครูจำนวน 220 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ใน 7 จังหวัด คือ จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดตาก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดลพบุรี มีจำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเซนต์แมรี อุตรดิตถ์ โรงเรียนเซนต์นิโกลาส โรงเรียนยอแซฟพิจิตร โรงเรียนพระกุมารเยซู โรงเรียนพระวรสาร โรงเรียนภทริวิทยา โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์มธโนทัย โรงเรียนเซนต์คาเปอลสันติพัฒนา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการในปีการศึกษา 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ที่ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.830 แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ด้าน ด้านผู้นำองค์กร ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา และด้านการกำกับติดตามประเมินผล

ตอนที่ 3 สอบถามระดับประสิทธิผล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (Rating Scale) แบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน ธันวาคม 2565 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2566 ได้ข้อมูลกลับคืนมาร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมารอกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติและรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ระดับสหสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสหสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน ทิศทางความสัมพันธ์

พิจารณา ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางตรงเดียวกัน

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ด้านที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ (X)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ที่
1	ด้านผู้นำองค์กร(x_1)	4.479	0.64	มาก	4
2	ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้(x_2)	4.554	0.53	มากที่สุด	1
3	ด้านมนุษยสัมพันธ์(x_3)	4.515	0.59	มาก	3
4	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา(x_4)	4.478	0.63	มาก	5
5	ด้านการกำกับติดตามประเมินผล(x_5)	4.515	0.60	มากที่สุด	2
	ภาพรวม	4.508	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ (X) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านการกำกับติดตามประเมินผล ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านผู้นำองค์กร และด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 2 ดังนี้

ด้านที่	ระดับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลนครสวรรค์ โดยภาพรวม (Y)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ที่
1	ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง(Y_1)	4.537	0.45	มากที่สุด	3
2	ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอัน พึงประสงค์(Y_2)	4.364	0.61	มาก	4
3	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_3)	4.552	0.57	มากที่สุด	2
4	ด้านความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน(Y_4)	4.576	0.55	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	4.507	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ มีรายละเอียดตามตารางที่ 3 ดังนี้

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	.567**	.405**	.726**	.745**	.717**
X ₂	.538**	.514**	.710**	.766**	.747**
X ₃	.478**	.463**	.716**	.707**	.700**
X ₄	.513**	.508**	.795**	.781**	.769**
X ₅	.570**	.497**	.820**	.802**	.794**
X	.584**	.521**	.826**	.833**	.816**

ที่นัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ระหว่างปานกลางถึงสูง (.405**-833** และความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิกอยู่ในระดับสูง (.816**)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้พบว่า บทบาทด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกให้ความสำคัญกับคุณภาพของด้านวิชาการความรู้และวิทยาการต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาผู้เรียน การวางแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนจึงเป็นบทบาทแรกที่มีการปฏิบัติมากที่สุด เพื่อให้โรงเรียนคาทอลิกมีคุณภาพ นักเรียนมีศักยภาพด้านวิชาการที่เป็นเลิศ ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนคาทอลิกที่เป็นสถานศึกษาเอกชนที่ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพด้านวิชาการรวมถึงบทบาทด้านการกำกับติดตามและประเมินผลที่อยู่ในระดับมากที่สุดโดยการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพอยู่เสมอ มีการจัดโครงการและกิจกรรมพร้อมจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศภายในโรงเรียนรวมถึงการสนับสนุนนวัตกรรมการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อการพัฒนาผู้เรียน การกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปาณิสรา โชคเคณีสร์ (2563: 23-24) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกำหนดนโยบายเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรร มังกรงาม (2561: 63-64) ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมทางวิชาการ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมเพื่อการบูรณาการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในสถานศึกษารวมถึงสนับสนุนให้ครูประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มาสนับสนุนต่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร สุคนธร (2565: 67) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานวิชาการ การวางแผน ด้านหลักสูตรกับหัวหน้างานหลักสูตรสถานศึกษาในการปรับปรุงหรือลดรายวิชาอย่างเหมาะสม รวมทั้งการ บูรณาการและปรับปรุงตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาได้อย่างเหมาะสม เน้นการประเมินตามสภาพ จริง ขณะเดียวกันได้กำหนดนโยบายลดภาระงานสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการเตรียมกิจกรรมการจัดการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพและให้ครูได้ร่วมถอดบทเรียนจากการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางใน การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์อื่นๆ ได้

2. ระดับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่ง ด้านที่มีประสิทธิผลมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงคุณภาพ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนที่เกิด หลังจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณภาพด้าน วิชาการ การยอมรับของชุมชนและสังคม ภาพลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิกซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชน ที่สะท้อนมา จากคุณภาพของนักเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม ซึ่งได้รับความ ร่วมมือจากผู้บริหารและชุมชนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรวรรณ บำรุงชน (2562: 71) ที่ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันทบทวนนโยบายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรและจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและ ชุมชน นอกจากนี้สถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน และสามารถจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและมีการประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้อง กับงานวิจัยของ พนพร รัตนประสบ (2560: 61) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า สถานศึกษาและครูผู้สอนได้มี การปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนการจัดกิจกรรมและการประเมินตามหลักสูตร นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมา ใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังสามารถนำผลจากการประเมินนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาปรับปรุง ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุณิสา ภูเงิน (2561: 134) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำแนวทาง ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถ แก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานต่างๆ นอกจากนี้ สถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา และนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ อย่างเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นรวมถึงคณะครูมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ของ สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล นครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (.816**) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามี พฤติกรรมที่แสดงออกใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านมนุษย สัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาและด้านการกำกับติดตามประเมินผล ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถ พัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งจากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าบทบาทด้านการกำกับติดตามประเมินผล(X5) มีความสัมพันธ์สูงเป็นอันดับ 1 กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ทั้งนี้เป็นเพราะ การกำกับติดตามการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยหากไม่มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้ตรงจุด ตรงปัญหาที่เป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2563: 52) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการชี้แจงคณะทำงานให้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติตัวของสมาชิกในสถานศึกษาอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาโดยแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรว่าสิ่งใดที่มีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความคาดหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไปโดยให้บุคลากรได้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานผลของการปฏิบัติตัวและเป้าหมายในอาชีพ พร้อมทั้งเสนอแนะกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานและปฏิบัติตัวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีพร แก้วโพธิ์ (2561: 72-73) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกระบวนการควบคุมที่มุ่งเน้นการกระทำให้เกิดผลสำเร็จโดยตรงตรงตา ติดตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการในการกำกับติดตามผลการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือแผนที่ตั้งไว้ หากเห็นว่าสิ่งที่คาดหวังอาจไม่สำเร็จรีบร้อยต้องให้คำแนะนำชี้แนะในการดำเนินการแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร สุคนธร (2565: 69) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายการนิเทศการสอนแก่ครู โดยวางแผนร่วมกับคณะกรรมการกลุ่มบริหารวิชาการเพื่อกำหนดแนวทางการนิเทศการสอน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการสอน สังเกตการสอนหรือเยี่ยมการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สามารถให้คำแนะนำในการดำเนินงานแก้ไขเมื่อพบปัญหาการสอนของครู ดำเนินการนิเทศการสอนโดยเน้นบรรยากาศแบบประชาธิปไตยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู และเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอข้อคิดเห็นหรือแจ้งปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ สามารถนำมารวบรวมและสังเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา และด้านการกำกับติดตามประเมินผลและการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน จะเห็นได้ว่าทั้งระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับระดับประสิทธิผลล้วนมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกด้านบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเต็มที่ โดยมีการวางแผนการจัดการเรียนรู้และแสดงบทบาท

การกำกับติดตามและประเมินผล จะทำให้การบริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครสวรรค์ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก ผลการวิจัย พบว่า บทบาทด้านการกำกับติดตามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ มีการกำกับติดตามประเมินผล มีการนำหัวข้อการประเมินมาเป็นสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานมีการเปิดเผยข้อมูล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการบริหารสถานศึกษา แล้วนำหัวข้อการประเมินสถานศึกษามาเป็นสารสนเทศมาเป็นการพัฒนาสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา อยู่ในลำดับท้ายสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงวางแผนและต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนานักเรียน โดยสามารถระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนได้ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้องค์ความรู้และใช้เป็นแนวทางให้สังฆมณฑลได้นำมาทำเป็นคู่มือในการบริหารโรงเรียนของสังฆมณฑลต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าต่อผู้บริหาร นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปรอื่น ๆ เช่น ระดับการศึกษา อายุ เพศ ตำแหน่ง และปัจจัยที่จะมีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 จากผลการวิจัยประสิทธิผลด้านการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นจึงควรศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนานักเรียนที่ดีต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ฐรินภา ใจสุภาพ. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทิพาพร เชื้อเมืองพาน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- เบญจพร สุคนธร. (2565) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปาณิสรา โชคเคณศรี. (2563). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พนพร รัตนประสบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ มังกรงาม. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรวรรณ บำรุงชน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุนิสา ภูเงิน. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริพร แก้วโพธิ์. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดิ้ง.
- สำนักมาตรฐานการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ สنج.เลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). มาตรฐานการศึกษาของชาติกับการประกันคุณภาพการศึกษากับการพัฒนาการศึกษาของคนไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.onec.go.th สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2565.
- สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2022). Catholic Education Council of Thailand. โรงเรียนสังกัดสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3ALozIH> สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2565.



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
ในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก
Guidelines for the Probation Volunteers' Competence Development for
Remediation and Rehabilitation of Offenders in the Community, Probation
Office of Phitsanulok

ปราโมทย์ ลีสินลา¹ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์²
Pramote Leesinla, kampanart wongwatthanaphong

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ กับประชากรทั้งหมด คือ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 134 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักที่สำคัญ คือ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะตามสายงาน ด้านสมรรถนะหลัก ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลกไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ (Keywords) : อาสาสมัครคุมประพฤติ; การแก้ไขฟื้นฟู; ผู้กระทำผิด

Abstract

The objectives of this research were: 1) to investigate the competence development levels of the probation volunteers; 2) to compare them for rehabilitating the community-based offenders, classified by their personal factors; and 3) to propose guidelines for developing the competence of the probation volunteers. officers in rehabilitating community-

Received: 2023-06-02 Revised: 2023-06-11 Accepted: 2023-06-12

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Students, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: pramote.l@psru.ac.th

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Lecturer, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: pramote.l@psru.ac.th

based offenders. It was a mixed-method research conducted through quantitative and qualitative methods. The population A sample consisted of 134 probation volunteers and the five key informants were the probation volunteer in Phitsanulok.

The findings indicated the following. 1) The overall competence development level of the probation volunteer was at a high level. When individual aspects were considered, the aspect with the highest mean of competence was position followed by functional and core respectively. 2) When the competence development levels of probation volunteers were compared by their personal factors, the key informants with varieties of genders, ages, education levels, occupations, incomes, and length of service had no differences of opinions on the competence development of the probation volunteers. Thus, an hypothesis was rejected.

Keyword: probation volunteers; rehabilitation; offenders

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันสถิติผู้กระทำความผิดในประเทศไทยนั้น มีจำนวนที่เพิ่มขึ้นสูงและไม่มีแนวโน้มว่าจะลดลง ซึ่งถือเป็นปัญหาอย่างมากในสังคม นอกจากจะกระทบต่อตัวบุคคลผู้กระทำความผิดเองแล้ว ในด้านคุณภาพชีวิตจากการมีประวัติอาชญากรรมติดตัว ทำให้ผู้กระทำความผิดขาดโอกาสในทางการศึกษาหรือการประกอบอาชีพ อาชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่เคยกระทำความผิด นอกจากนี้ยังทำให้ส่งผลถึงความปลอดภัยของผู้อื่น ส่งผลลบในหลายๆด้าน โดยเฉพาะด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งอาจจะทำให้ประชาชนหมดความเชื่อมั่นในระบบยุติธรรมของประเทศ ซึ่งการคุมประพฤตินั้น เป็นมาตรการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดด้วยวิธีการไม่ควบคุมตัว โดยการกำหนดเงื่อนไขการคุมความประพฤติ เพื่อให้ผู้กระทำความผิดกลับไปใช้ชีวิตในสังคมตามปกติ การคุมประพฤติจึงเป็นวิธีการที่เปลี่ยนแนวความคิดจากวิธีการลงโทษมาเป็นวิธีการบำบัดฟื้นฟู และจากการลงโทษจำคุกมาเป็น การเลี้ยงโทษจำคุก โดยมีพนักงานคุมประพฤติคอยดูแลช่วยเหลือให้บุคคลดังกล่าวสามารถแก้ไขปรับปรุงนิสัย และความประพฤติของตนภายใต้การช่วยเหลือของชุมชนเฉพาะอย่างยิ่งการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการป้องกันอาชญากรรมและการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด ซึ่งมาตรการดังกล่าวนี้ สามารถลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติได้อย่างชัดเจน (กรมคุมประพฤติ, ม.ป.ป.: 7)

งานคุมประพฤติเป็นงานที่สำคัญในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ซึ่งอยู่ในขั้นตอนทั้งก่อนพิพากษาคดีของศาล หลังการพิพากษาคดีและในกรณีที่จำเลยต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุกมาระยะเวลาหนึ่ง และได้รับโอกาสการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุก นักโทษที่ได้รับการปล่อยตัวรายดังกล่าวก็จะต้องถูกคุมความประพฤติไว้เช่นกัน ในการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนดังกล่าวมีพนักงานคุมประพฤติ (Probation Officer) เป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการที่จะทำให้การแก้ไขฟื้นฟูบรรลุดุ ประสงค์อย่างแท้จริงจะต้องประกอบด้วยกระบวนการสืบเสาะหาข้อเท็จจริงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับจำเลย (Social Investigation) และกระบวนการควบคุมและสอดส่อง (Supervision) ซึ่งพนักงานคุมประพฤติจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ดูแลผู้กระทำความผิดนั้นๆ โดยการนำทรัพยากรในชุมชนเข้ามาช่วยเหลือเรียกว่า งานกิจกรรมชุมชน (Community Affairs) โดยมุ่งหวังให้ผู้กระทำความผิดกลับตนเป็นพลเมืองดีและกลับคืนสู่ชุมชนอย่างมีคุณค่าต่อไป (กรมคุมประพฤติ, ม.ป.ป.: 8)

ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤตินั้น จะมีความแตกต่างกันทั้งด้านสถานะสังคมประวัติส่วนตัว สภาพอารมณ์ และฐานความผิด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขฟื้นฟูให้เหมาะสมตามความต้องการเป็นรายบุคคลทั้งในด้านพฤติกรรมและอารมณ์ การปรับทัศนคติ การเข้าใจปัญหาและรู้จักการแก้ไขปัญหาด้วยเทคนิคและวิธีการที่แตกต่าง ดังนี้ 1) การจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ถูกคุมความประพฤติตามสภาพปัญหา ความต้องการหรือความจำเป็น 2) การแก้ไขฟื้นฟูโดยใช้หลักธรรมทางศาสนา การอบรมธรรมะ การจัดค่ายจริยธรรม การบรรพชาและอุปสมบท 3) การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม/รายบุคคล/ครอบครัว

การแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation) เป็นหัวใจสำคัญของงานคุมความประพฤติ เนื่องจากเชื่อว่าการกระทำผิดเป็นผลมาจากปัจจัยหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยทางชีวภาพ และปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล โดยการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดต้องพิจารณาจากสาเหตุที่ทำให้เกิดการกระทำผิด และต้องแก้ไขที่สาเหตุของการกระทำผิดนั้นๆ โดยเน้นที่เข้าใจผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล เพื่อหาสาเหตุของการกระทำผิดและแนวทางแก้ไข โดยการค้นหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการกระทำผิด ควรพิจารณาทั้งด้านพฤติกรรม (Behavior) อารมณ์ความรู้สึก (Emotion) ความคิดความเชื่อ (Cognitive) เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ถูกคุมความประพฤติว่า ผู้ถูกคุมความประพฤติรายใดมีสภาพปัญหา และ/หรือความต้องการในด้านใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูเพื่อติดตามสอดส่อง ควบคุม ดูแล เยียวยาแก้ไขและให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ถูกคุมความประพฤติแต่ละราย (กรมคุมประพฤติ, ม.ป.ป.: 19)

การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Rehabilitation) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ปรับปรุงเจตคติ ความรู้สึก ความคิดและพฤติกรรมของผู้กระทำผิดให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโดยปกติสุข ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก โดยพนักงานคุมประพฤติจะคอยดูแล สอดส่อง ช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งทางด้านจิตวิทยา สังคม สงเคราะห์ และศาสตร์สาขาอื่นๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (กรมคุมประพฤติ, 2564: 18-19)

แต่ในการที่จะการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดนั้น ลำพังจะให้พนักงานคุมประพฤติทำงานฝ่ายเดียวคงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ผลอย่างเต็มที่ จึงเกิดเป็นแนวคิดโดยกระทรวงยุติธรรม เกี่ยวกับการนำประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนอันเป็นการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตามแนวทฤษฎีทวิภาคสมัยใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในเรื่องกฎหมายและกระบวนการพิจารณาคดีของศาล ตลอดจนปัญหาและสาเหตุของการกระทำผิดทั้งเด็กและผู้ใหญ่ รวมทั้งแนวทางป้องกันและแก้ไข สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนสามารถแนะนำช่วยเหลือผู้กระทำผิด ผู้ปกครองของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและประชาชนในท้องถิ่นเบื้องต้น ดูแลช่วยเหลือผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นพลเมืองดี ไม่กระทำการที่เป็นภัยต่อสังคม ร่วมมือกับประชาชนในท้องถิ่นหาทางป้องกันมิให้ผู้กระทำผิดกระทำผิดซ้ำและกลับตนเป็นพลเมืองดี ซึ่งอาสาสมัครคุมประพฤติเปรียบเสมือนตัวแทนของประชาชนและตัวแทนของกระทรวงยุติธรรมคอยสอดส่องดูแลความประพฤติของผู้กระทำผิด รวมทั้งเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยจากสถานฝึกอบรม นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างศรัทธาให้ประชาชนและผู้ปกครองมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานของกระทรวงยุติธรรม อีกทั้งยังเป็นการป้องกันการเรียกร้องหรือหาผลประโยชน์อันมิชอบในคดีโดยอาศัยความรู้ทางกฎหมายของผู้ที่เกี่ยวข้องกับคดี เช่น จำเลย หรือบิดามารดา ผู้ปกครองของเด็กหรือเยาวชนที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด อีกทั้งเพื่อกระตุ้นเตือนให้ประชาชนเข้าใจและสนใจกิจการงานของกระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นมาตรการแบ่งเบาภาระคดีของศาลและ

ป้องกันการกระทำผิดซ้ำ ตลอดจนช่วยเหลือกิจการมูลนิธิสงเคราะห์ของศาลเยาวชนและครอบครัว และมูลนิธิแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิด รวมทั้งเผยแพร่ภารกิจงานคุ้มครองประพฤติดังกล่าวให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติดังกล่าวก็ยังมีบทบาทในการเป็นตัวคูณและเชื่อมโยงศาล กระบวนการยุติธรรมกับประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันตนเองและสังคมจากอาชญากรรมในด้านต่างๆ อีกด้วย (กรมคุ้มครองประพฤติด, ม.ป.ป.: 28)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุ้มครองประพฤติดจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุ้มครองประพฤติดจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุ้มครองประพฤติดจังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. การพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุ้มครองประพฤติดจังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก
2. อาสาสมัครคุ้มครองประพฤติดมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุ้มครองประพฤติดจังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน ของสำนักงานคุ้มครองประพฤติดจังหวัดพิษณุโลก การศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ จากการแจกแบบสอบถาม และสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุ้มครองประพฤติดจังหวัดพิษณุโลก โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลทั่วไปของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติด (อ.ส.ค.) การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนและการดูแลอย่างต่อเนื่อง การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนในประเทศไทย

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร คือ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลกจำนวน 134 คน (กรมคุมประพฤติ, 2565) โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ อาสาสมัครคุมประพฤติจำนวน 5 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้เก็บข้อมูลในช่วงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564-กุมภาพันธ์ 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม

แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก มีลักษณะแบบปลายเปิด

2.2 แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยได้กำหนด โครงสร้างและคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) ไว้ล่วงหน้าก่อนการไปเก็บข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ซึ่งไม่ได้กำหนดแนวคำตอบ โดยเปิดช่องว่างให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตอบได้อย่างอิสระทำให้ได้คำตอบที่ละเอียดในทุกแง่มุม (ชาย โพธิ์สิตา, 2554: 239-244) โดยแบบสัมภาษณ์สามารถแบ่งออกได้ เป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้ 1) ส่วนนำหรือปกของแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ชื่อเรื่องงานวิจัย คำชี้แจง และชื่อสังกัดของผู้วิจัย 2) ส่วนผู้สัมภาษณ์เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ สกุลของผู้สัมภาษณ์ 3) ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ วันที่ เวลา เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4) ส่วนคำถาม เป็นส่วนของข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ขออนุญาตจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอเก็บข้อมูลจากอาสาสมัครคุมประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก 2) จัดเก็บข้อมูลโดยออกทำการแจกแบบแบบสอบถามแก่อาสาสมัครคุมประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก ตามจำนวนประชากรที่กำหนดไว้แล้วทำการเรียกเก็บทันที เมื่อเสร็จสิ้นการทำแบบสอบถาม 3) ทำการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ กลับมาให้ได้ตามตัวอย่างที่ต้องการและนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์และสรุปข้อมูลออกมาเป็นประเด็นตาม

3.2 แบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยนัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลักล่วงหน้า โดยกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ พร้อมกับส่งโครงสร้างคำถามให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้มีโอกาสเตรียมตัวล่วงหน้า 2) ผู้วิจัยเข้าไปดำเนินการตามแบบสัมภาษณ์ โดยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้เวลาสัมภาษณ์ไม่เกิน 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยได้จัดเตรียมคำถามแบบกว้างๆ แล้วให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตอบคำถามหรือเล่าเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างอิสระเกี่ยวกับ พร้อมกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ และผู้วิจัยจะคอยซักคำถามในกรณีที่คำตอบหรือสิ่งที่ตอบมาไม่ชัดเจนหรือผู้วิจัยต้องการรายละเอียดมากยิ่งขึ้น และมีการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์ด้วยการจดบันทึก และบันทึกเสียงผู้ให้ข้อมูลหลัก 3) ผู้วิจัยได้ถอดเทป พิมพ์รวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์และนำส่งกลับให้ผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง 4) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตีความสรุปเนื้อหาและจัดกลุ่ม ข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 เชิงปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการประมวลผล ข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยหลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วจึงนำ ข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกที่กรหัสลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และเขียนโปรแกรมสั่งงานเพื่อวิเคราะห์และหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.2 เชิงคุณภาพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ 3 ขั้นตอน (Miles and Huberman, 1984) ดังนี้ 1) การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) ผู้วิจัยดำเนินการจัดระเบียบของข้อมูล เช่น การปรับลด เพิ่ม หาข้อมูลใหม่จนได้ผลหรือข้อสรุป โดยจัดข้อมูลให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับ ข้อมูลตามกรอบแนวคิดที่ใช้ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อให้สามารถนำเสนอข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้งานได้ง่ายขึ้น 2) การแสดงข้อมูล (Data Display) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการลดทอนข้อมูลมาจัดระเบียบ และนำมาเรียงลำดับตามเวลาที่เกิดขึ้น ก่อนหลังให้เป็นหมวดหมู่ด้วยวิธีการพรรณนาเพื่อง่ายต่อการนำ ข้อมูลมาสรุปในขั้นตอนต่อไป 3) การสร้างข้อสรุปและยืนยันผลสรุป (Conclusion and Verification) ผู้วิจัยดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมที่ได้นำมาทำการลดทอนข้อมูลและแสดงผลข้อมูลแล้ว เพื่อหาข้อสรุปหรือข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษารวมถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างและความสอดคล้อง เพื่อให้ได้ประเด็นของการศึกษา

ผลการวิจัย (Research Results)

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก

ลำดับ	ระดับการพัฒนาศมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านสมรรถนะหลัก	3.97	0.65	มาก
2.	ด้านสมรรถนะตามสายงาน	4.14	0.55	มาก
3.	ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	4.16	0.60	มาก
ภาพรวม		4.09	0.53	มาก

ระดับการพัฒนาศมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะตามสายงาน ($\bar{X} = 4.14$) ด้านสมรรถนะหลัก ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สมมติฐาน อาสาสมัครคุมประพฤตินี้ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า T	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	การพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน	-0.853	-	0.395	-	✓
	การพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน	-	1.301	0.277	-	✓
อายุ	การพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน	-	2.208	0.090	-	✓
	การพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน	-	1.225	0.304	-	✓
ระดับการศึกษา	การพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน	-	0.537	0.657	-	✓
	การพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน	-	0.537	0.657	-	✓
อาชีพ	การพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน	-	0.537	0.657	-	✓
	การพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน	-	0.537	0.657	-	✓
รายได้	การพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน	-	0.537	0.657	-	✓
	การพัฒนาศมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน	-	0.537	0.657	-	✓

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า T	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	การพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัคร คุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำผิดในชุมชน	-	0.278	0.842	-	✓

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลกไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก พบว่า 1) แนวทางในการพัฒนาด้านการเข้ามาช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในสำนักงานคุมประพฤติ มีการให้เรียนรู้ร่วมกับพนักงานคุมประพฤติ เป็นผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน ให้อาสาสมัครคุมประพฤติแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาที่ดี เพราะเป็นการได้รับประสบการณ์โดยตรง จากผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการแนะนำการปฏิบัติงาน จากพนักงานคุมประพฤติ จากอาสาสมัครคุมประพฤติผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติถือเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด จะช่วยส่งเสริมให้การกิจของพนักงานคุมประพฤติสำเร็จตามเป้าหมายได้ และยังช่วยส่งเสริมสนับสนุนการกิจของกรมคุมประพฤติ มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและป้องกันอาชญากรรมในชุมชน และบทบาทหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีกรมคุมประพฤติมอบหมาย 2) แนวทางในการพัฒนาด้านการสืบเสาะ ผู้ถูกคุมประพฤติ มีการพัฒนาโดยการให้ปฏิบัติตามหลักการในการปฏิบัติงานสืบเสาะ คือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยเหตุว่าการสืบเสาะและพินิจเป็นกระบวนการในการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับจำเลยเพื่อวิเคราะห์และประเมินทำเป็นรายงานพร้อมความเห็นและข้อเสนอแนะเสนอต่อศาลเพื่อใช้ประกอบดุลพินิจในการพิพากษาให้เหมาะสมกับจำเลยแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนยอมรับและเชื่อถือ นอกจากนี้ควรมีการเก็บรักษาความลับ ต้องปกปิดข้อเท็จจริงที่ได้จากการสืบเสาะและพินิจไว้เป็นความลับ ไม่นำไปเปิดเผยนอกอำนาจหน้าที่ของตน 3) แนวทางในการพัฒนาด้านการสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติ มีการฝึกให้อาสาสมัครคุมประพฤติได้ออกเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมประพฤติในชุมชน เพราะอาสาสมัครคุมประพฤติถือเป็นบุคคลในชุมชนที่ใกล้ชิดผู้กระทำผิดมากที่สุด ในการออกไปเยี่ยมเยียน ให้คำปรึกษาให้กำลังใจ ให้คำแนะนำในการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัว รวมทั้งให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันตนเองจากอาชญากรรม และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาผู้กระทำผิดในชุมชน 4) แนวทางในการพัฒนาด้านการติดตาม ช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้กระทำผิดเป็นไปในรูปแบบของการจัดให้ผู้ถูกคุมความประพฤติ ที่มีความต้องการฝึกหัดวิชาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งเข้ารับ

การฝึกหัดวิชาชีพตามความสนใจหรือความต้องการนั้น ซึ่งอาจเป็นการจัดให้ผู้ถูกคุมความประพฤติไปเข้ารับการฝึกอาชีพในหลักสูตรที่สถาบันหรือหน่วยงานต่างๆ ดำเนินการอยู่แล้ว เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอาชีพ เป็นต้น หรือสำนักงานคุมประพฤติอาจประสานงานจัดหาวิทยากรมาทำการสอนวิชาชีพให้กับกลุ่มผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีความสนใจหรือต้องการฝึกวิชาชีพนั้นพร้อมๆ กันเป็นคราวๆ ไป นอกจากนี้ยังรวมถึงการแนะนำงานอาชีพ เป็นการจัดให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่ว่างงานหรือต้องการหางานอาชีพใหม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงานอาชีพและการจ้างงานจากกิจกรรมการแนะนำงานอาชีพนั้น ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวอาจเป็นการจัดโดยสถาบันหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อแนะนำงานอาชีพโดยตรง หรือสำนักงานคุมประพฤติประสานงานให้วิทยากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นผู้มาให้ความแนะนำงานอาชีพแก่กลุ่มผู้ถูกคุมความประพฤติพร้อมๆ กันในคราวเดียวกันก็ได้ รวมถึงการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติในการให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติในด้านต่างๆ ในระหว่างการคุมความประพฤติ การให้การสงเคราะห์ดังกล่าวแยกเป็นการให้การสงเคราะห์ในด้านต่างๆ เช่น การสงเคราะห์ค่าพาหนะ การสงเคราะห์ค่าอาหาร การสงเคราะห์ด้านการศึกษา การสงเคราะห์เงินทุนประกอบอาชีพ เป็นต้น 5) แนวทางในการพัฒนาด้านการจัด และเข้าร่วมกิจกรรมของอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด มีการให้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติในการจัดกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการอบรม มีรูปแบบวิธีการของการดำเนินการเป็นการบรรยาย การอภิปราย โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมเป็นจำนวนมาก จำนวนผู้เข้าร่วมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่จะให้เรียนรู้ วิทยากรผู้ให้ความรู้ทั้งจากภายนอกและภายในหน่วยงาน ซึ่งแบ่งการอบรม ดังนี้ 1) กิจกรรมการอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เป็นการจัดให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่สมควรได้รับการเสริมสร้างหรือพัฒนาความรู้หรือความเข้าใจ รวมทั้งทัศนคติและทักษะความชำนาญ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เน้นในด้านการรู้คิด (Cognition) เป็นสำคัญให้ได้เข้ารับการถ่ายทอดอบรมความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ จากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการอบรมความรู้ที่กำหนดไว้ เช่น ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด กฎหมายทั่วไป กฎจราจร การประกอบอาชีพ เป็นต้น 2) กิจกรรมการอบรมธรรมะ เป็นการจัดให้ผู้ถูกคุมความประพฤติที่สมควรได้รับการขัดเกลาล้างใจด้วยหลักธรรมคำสอนทางศาสนาตามที่ตนนับถือ ให้ได้รับการสั่งสอนอบรมด้วยหลักธรรมทางศาสนา เพื่อให้มีแนวทางในการดำรงชีวิตที่ถูกต้อง นอกจากนี้ก็ยังมีโปรแกรมค่าย มีรูปแบบวิธีดำเนินการให้มีการใช้ชีวิตร่วมกันเป็นกลุ่มในลักษณะการเข้าค่าย อาจเป็นระยะเวลา 3-5 วัน ในระหว่างกิจกรรมจะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้และเข้าร่วมกิจกรรมตามตารางกิจกรรมที่กำหนด โดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะวิทยากรและพนักงานคุมประพฤติผู้รับผิดชอบ 6) แนวทางในการพัฒนาด้านการทำงานบริการสังคม ในการพัฒนาด้านการทำงานบริการสังคม จะมีรูปแบบของงาน โดยมีการกำหนดประเภท/ลักษณะของงานที่ปลอดภัยเหมาะสมกับเพศ วัยและสมรรถนะของผู้ถูกคุมความประพฤติ การจัดให้ผู้ถูกคุมความประพฤติทำงานบริการสังคมนี้ถือเป็นกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูรูปแบบหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้ผู้ถูกคุมความประพฤติตระหนักและมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคมมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาความภาคภูมิใจและคุณค่าแห่งตนเองและเสริมสร้างวินัยของผู้ถูกคุมความประพฤติได้อีกด้วย นอกจากนี้ยังจะเป็นการช่วยให้ผู้ถูกคุมความประพฤติได้ชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นกับส่วนรวมจากการกระทำผิดของตนด้วยการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมโดยส่วนรวมนั้น 7) แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการวางแผน ในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน จะเป็นในรูปแบบของการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ คือ งานด้านการสืบเสาะ การสอดส่องเยี่ยมเยียน การติดตาม ช่วยเหลือ สงเคราะห์

การจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรม 8) แนวทางในการพัฒนาด้านการกำหนดแผนและแนวทางในการดูแลแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ ผู้กระทำผิด เป็นในรูปแบบของโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดคดีจราจร (ขับรถขณะเมาสุรา) เป็นการจัดกิจกรรมในรูปแบบกลุ่ม มีการบรรยายความรู้ การสาธิต และการบำเพ็ญประโยชน์ โดยมีสาระครอบคลุมการแก้ไขฟื้นฟู 2 ด้านใหญ่ๆ คือ 1) กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างด้านความรู้ (รู้ไว้ ไม่ทำผิดอีก) เป็นกิจกรรมที่ใช้การช่วยเหลือ พัฒนาส่งเสริมความรู้ให้กับผู้ถูกคุมความประพฤติ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ ประกอบด้วย แผนการจัดกิจกรรม 3 ด้าน คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับจราจร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติถึงกฎหมายจราจรที่ควรรู้ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงโทษในการฝ่าฝืนกฎหมาย 2) ความรู้เกี่ยวกับแอลกอฮอล์ เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติได้รับความรู้เกี่ยวกับผลเสียจากการดื่ม และปริมาณการดื่มที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ 3) ความรู้เกี่ยวกับการลด เลิกแอลกอฮอล์ เพื่อการวางแผนและมีแนวทางการลดและเลิกแอลกอฮอล์ 2) กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างด้านจิตสำนึก เป็นกิจกรรมส่งเสริมสร้างจิตสำนึก เพื่อให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ด้าน คือ 1) การอบรมและการอบรมธรรมะ เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกด้วยกระบวนการกลุ่ม จัดเวทีเสวนา เรื่อง เสี่ยงสะท้อนจากเหยื่อเมาแล้วขับ 2) การทำงานบริการสังคม เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความปลอดภัย และความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม 3) การรณรงค์ เพื่อสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงอันตรายของอุบัติเหตุ 9) แนวทางในการพัฒนาด้านการประสานงานกับหน่วยงานในชุมชน มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงาน โดยศูนย์ประสานงานจะมีการจัดประชุม มีการจัดกิจกรรมกับชุมชนด้านต่างๆ เพื่อจัดทำแผนงานปฏิบัติการประจำปี มีการรับรายงานตัวผู้ถูกคุมความประพฤติ ทำให้ผู้คุมประพฤติไม่ต้องเดินทางไกลเพื่อที่จะรายงานตัว นอกจากนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน การอบรม การฝึกอาชีพ 10) แนวทางในการพัฒนาด้านการรายงานผลการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติ ในขั้นตอนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จะมีการชี้แจงคำสั่ง และมีแบบฟอร์มในการปฏิบัติงาน โดยการทำงานผลจะเป็นในรูปแบบของการสอบถาม ตามแบบฟอร์มต่างๆ ที่พนักงานคุมประพฤติดำเนินการให้ 11) แนวทางในการพัฒนาด้านการช่วยเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานคุมประพฤติต่อชุมชน มีการให้คำแนะนำในการเข้าหาผู้นำชุมชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นกระบอกเสียงในการประชาสัมพันธ์งานคุมประพฤติ ว่าเป็นอย่างไร มีลักษณะการทำงานเป็นแบบไหน มีประโยชน์อย่างไรกับชุมชน รวมถึงบอกกับญาติของผู้กระทำผิด ผู้ถูกคุมประพฤติให้ได้ทราบถึงการมีอยู่ของงานคุมประพฤติ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก” ผู้วิจัยอภิปรายเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.53) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของ กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ) ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (ความตั้งใจและความพร้อม ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือ ส่วนราชการ) ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสม

ความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง) ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.63) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาวรรณ จันทระโน และคณะ (2561: 1131) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) สมรรถนะที่ ควรพัฒนา และได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเสนอเป็น โครงการ ดังนี้ 1. โครงการระบบ สื่อการเรียนรู้ด้านระเบียบและหลักเกณฑ์การเบิกจ่าย 2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรกองคลัง และ 3. โครงการสร้างความสุขในที่ทำงาน และงานวิจัยของ บังอร แปน้อย และชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ (2564: 1-2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลักของครูโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไข ฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.395) จึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา สมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด พิษณุโลก ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ ฉลาดสกุล และคณะ (2563: 245-246) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ภาคเอกชน พบว่า 1) พบว่า ระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับน้อย ส่วนสมรรถนะ ด้านทักษะอยู่ในระดับปานกลาง 2) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และอายุงาน ไม่มีความแตกต่างกับ สมรรถนะตามสายงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา และรายได้ มีความ แตกต่างในด้านภาพรวม และ ด้านทักษะ ส่วนด้านสถานะภาพมีความแตกต่างในด้านภาพรวมและ 3) พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคใน การทำงานส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากพนักงานยังขาด ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ และได้้นำแนวคิด SWOT และเทคนิค Tows Matrix เพื่อมา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา พบว่า ด้านระบบการบริหารที่ไม่ได้เสริมสร้างให้ เกิดมาตรฐานและ ประสิทธิภาพ และด้านนโยบายในเรื่องงบประมาณที่จำกัด

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไข ฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก พบว่า 1) มีการกำหนดแผนและแนวทาง ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดผ่านโครงการต่างๆ โครงการเสริมสร้าง ยกระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุม ประพฤติ เพื่อพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยมีการเชิญวิทยากรมาแนะนำให้ความรู้ บรรยายการ ปฏิบัติงานในหัวข้อต่างๆ 2) มีการให้เรียนรู้งานกับพนักงานคุมประพฤติ เป็นผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติ เพื่อ เป็นการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติใน การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน 3) ให้อาสาสมัครคุมประพฤติแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ใน การทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาที่ดี เพราะ เป็นการได้รับประสบการณ์โดยตรง จากผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่เดียวกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างมีประสิทธิภาพ 4) มีการแนะนำการ ปฏิบัติงาน จากพนักงานคุมประพฤติ จากอาสาสมัครคุมประพฤติผู้มีประสบการณ์มากกว่า 5) จัดกิจกรรมเพื่อ

การเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์การทำงานในทุกๆ ด้าน ทุกๆ มิติ 6) มีการให้กำลังใจ อาสาสมัครคุมประพฤติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มระดับความสุขของอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง 7) สอบถามความต้องการที่จะพัฒนาของอาสาสมัครคุมประพฤติ ว่ามีความต้องการพัฒนาในด้านไหน และจัดให้มีหลักสูตรในการพัฒนาสมรรถนะอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ รัชฎาบรรณ จันทระโน และคณะ (2561: 1131) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเสนอเป็นโครงการ ดังนี้ 1. โครงการระบบสื่อการเรียนรู้ด้านระเบียบและหลักเกณฑ์การเบิกจ่าย 2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรกองคลังและ 3. โครงการสร้างความสุขในการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำผิดในชุมชน ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก ทำให้ทราบว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลกไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำผิดในชุมชน ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย ดังนี้

1.1 ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการรวมกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ของอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติร่วมกัน

1.2 ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนเป็นประจำ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานขึ้น จะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขได้โดยเร็ว

1.3 ควรมีการพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติในด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยขอเสนอประเด็น เพื่อจะได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติในด้านอื่นๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษา สภาพปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน

2.3 ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมคุมประพฤติ. (ม.ป.ป.). **ภารกิจกรมคุมประพฤติ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://probation.go.th/contentdl.php?id=36441> สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2565.
- กรมคุมประพฤติ. (2564). **หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครคุมประพฤติในการดูแลผู้กระทำผิดเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยให้สังคม**. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- กรมคุมประพฤติ. (2565). **จำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติและศูนย์ประสานงานอาสาสมัครคุมประพฤติ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://probation.go.th/documents.php?id=227> สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2565.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2554). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ชุดิภาญจน์ ฉลาดสกุล ขวัญมิ่ง คำประเสริฐ คทาวุฒิ สังฆมาศ และปิยะดา จุลวรรณ. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**. 5(6):245-246.
- บั้งอร แปน้อย และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3. **วารสารสารสนเทศ**. 20(2): 1-2.
- รัชฎาวรรณ จันทระโน อารมย์ ตัดตะวะศาสตร์ ศักดิ์ชัย เจริญศิริพรกุล. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น. **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 19**. 9 มีนาคม 2561. 1131.: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). **Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods**. Beverly Hills, CA: Sage.



**ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**
**Policy Proposal for Academic Affairs Administration: Improving the Literacy of
Small Schools under Nan Primary Educational Service Area Office 2**

ศรัณญา ชุมกาแสง¹ พิมพภา ธรรมสิทธิ์² วทันยู ขลิบเงิน³
Saranya Chumgasang, Pimphaka Thammasit, Watanyoo Khibngoen

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประชากรที่ใช้ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร 38 คน หัวหน้าวิชาการ 38 คน ครูภาษาไทย 38 คน รวม 114 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหาร 3 คน ครูภาษาไทย 3 คน ศึกษานิเทศก์ 3 คน รวม 9 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตรงกับความต้องการของผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีเครื่องมือการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลาย ตามศักยภาพของนักเรียนรายบุคคล ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี จัดหาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ให้เพียงพอ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา นำผลการประเมินการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัย และวางแผนพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ (Keywords): ข้อเสนอเชิงนโยบาย; การบริหารงานวิชาการ; โรงเรียนขนาดเล็ก

Received: 2023-06-05 Revised: 2023-06-12 Accepted: 2023-06-14

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: Saranya.saboo@gmail.com

² อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: Pimphaka@live.ur.ac.th

³ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: krupong007@gmail.com

Abstract

This research aimed to study the needs and develop a policy proposal for academic affairs administration to improve the literacy of small schools under the Nan Primary Educational Service Area Office, Region 2. The population used for the 1st objective consisted of 38 administrators, 38 academic leaders, 38 Thai teachers, totally 114 people. The target group used for the 2nd objective included 3 administrators, 3 teachers of Thai language, 3 educational supervisors, totally 9 people. The research tools were questionnaires and interviews. Statistical instruments for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, priority needs index and content analysis.

The results showed that the priority needs were the development of learning resources and technology media, research for improving the quality of education, development of learning management process, educational curriculum development and measurement, and evaluation of learning outcomes, respectively. The policy proposal of academic affairs administration could improve the institutional curriculum with their contexts, development of learning management process, learning activities based on the needs of the learners, measurement, and evaluation of learning outcomes. A variety of real-world measurement and evaluation tools should be available for the potentials of individual students. There should be development of learning resources and technology media, supporting the literacy. -Also, there should be the research activities to improve the quality of education. The students' literacy assessment results should be used to develop a learning management process plan.

Keywords: policy proposal; academic affairs administration; small school

บทนำ (Introduction)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญ สร้างความตระหนักและได้กำหนดนโยบายสำคัญให้กับนักเรียนทุกระดับชั้นให้อ่านออกเขียนได้ อ่านคล่อง เขียนคล่อง และสื่อสารได้ เพื่อเป็นการวางรากฐานในการเรียนรู้ ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทย โดยได้กำหนดนโยบาย “เด็กไทยวิถีใหม่ อ่านออกเขียนได้ทุกคน” มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักเรียนให้อ่านออกเขียนได้ อ่านคล่อง เขียนคล่อง ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีนโยบายเร่งด่วน QUICK POLICY 2565 ซึ่งเป็นแผนการขับเคลื่อนการนำผลการประเมินการอ่านออกเขียนได้ RT ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้นักเรียนที่มีผลการประเมินได้รับการพัฒนาคุณภาพให้เต็มตามศักยภาพเป็นรายบุคคล ครูผู้สอนในสถานศึกษาทุกแห่งนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง และนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายหรือวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญ สร้างความตระหนัก และร่วมรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนและครูทุกคนในโรงเรียน โดยประกาศเป็นนโยบายตามนโยบายของ

กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำโครงการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จ มีการคัดกรอง วิเคราะห์ผลการอ่านและการเขียน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือโรงเรียนอย่างใกล้ชิด สรุปและรายงานผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขต่อไป พบว่า ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านระดับประเทศรวม 2 สมรรถนะ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านระดับเขตพื้นที่การศึกษา 2 สมรรถนะ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี และพบว่า ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่าทุกระดับมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างสอดคล้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประเมินการอ่านออกเสียงมีการพัฒนาสูงกว่าร้อยละ 5 ทุกระดับ แต่ทั้งนี้ยังมีโรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนที่ยังมีผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียนที่มีแนวโน้มลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร โพธิราช (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่านักเรียนที่ผ่านการเรียนในระดับชั้นอนุบาล ประสบการณ์ของนักเรียนมีเพียงการฝึกความพร้อมด้านการพูด การฟัง ขาดการฝึกทักษะทางด้านการอ่าน เมื่อนักเรียนเข้ามาเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา ทำให้เกิดปัญหาในด้านทักษะภาษา ทำให้อ่านหนังสือไม่คล่อง ฟังไม่เข้าใจ และพูดไม่ถูกต้องชัดเจน ดังนั้น จึงจะต้องแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยแบบฝึกหัดที่มีความน่าสนใจ มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดจุดประสงค์และรูปแบบกิจกรรมที่ชัดเจน เพื่อให้ให้นักเรียนอ่านออกเสียงและเขียนพยัญชนะ สระ ได้ถูกต้อง ดังนั้นจึงจำเป็นในการแก้ปัญหานี้โดยการพัฒนารูปแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางนำไปใช้ในการแก้ปัญหาการอ่านและเขียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้จริง

จากผลการนิเทศ กำกับ ติดตาม โครงการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหาเรื่องของการอ่านออกเขียนได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น มีความหลากหลายของชาติพันธุ์ที่ส่งต่อการเรียนการสอนภาษาไทย เกิดจากกระแสความเจริญของโลกเทคโนโลยีการสื่อสาร ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้านอื่นๆ ทำให้ละเลยไม่สนใจเรียนภาษาไทย เด็กจำนวนหนึ่งอยู่ในครอบครัว ยากจนขาดโอกาส ไปโรงเรียนไม่ต่อเนื่อง ขาดการฝึกฝน การอ่านการเขียน ผู้สอนภาษาไทยบางส่วนขาดองค์ความรู้และวิธีสอนภาษาไทย และนักเรียนอ่านเขียนภาษาไทยไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรและความเหมาะสมตามช่วงวัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 อันนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 เผยแพร่ให้แก่ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่ยังมีผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียนที่มีแนวโน้มลดลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ และหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ หรือผู้ที่สนใจในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และกระบวนการบริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพและเป็นระบบ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ขอบเขตด้านประชากร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก 38 คน หัวหน้างานวิชาการ 38 คน และครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่สอนภาษาไทย 38 คน รวม 114 คน

เชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ได้แก่ ศึกษาพิเศษ 3 คน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 3 คน ครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่สอนภาษาไทย 3 คน รวม 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 38 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เริ่มดำเนินการเดือนมกราคม 2566-เดือนเมษายน 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมมี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยี และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีลักษณะปลายเปิด

2.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลมาพัฒนาเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ชื่อสกุล ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยนำระดับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในแต่ละด้านมาหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก เพื่อนำมากำหนดเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ครูหัวหน้างานวิชาการของโรงเรียน และครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่สอนภาษาไทยของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในการออกหนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

3.2 นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลส่งในรูปของแบบสอบถามที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม 2566

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปโดยได้ข้อมูลกลับคืนมาร้อยละ 100

แบบสัมภาษณ์

3.4 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และครูผู้สอนวิชาภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในการออกหนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2

3.5 ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ ที่จะสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า พร้อมประเด็นที่จะสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า

3.6 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวันเวลาที่ได้นัดหมายด้วยตนเอง และดำเนินการสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 10 เมษายน 2566 ถึง 30 เมษายน 2566

3.7 ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการจดบันทึกเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์และเสนอค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี PNI แล้วนำค่า PNI สูง 3 อันดับแรกของแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

4.2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดำเนินการจัดกลุ่มและเรียงเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาพร้อมวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้ผนวกรวมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสรุปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 เป็นดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้
ตาราง 1 แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2

การบริหารงานวิชาการเพื่อ พัฒนาการอ่านออกเขียนได้	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	ลำดับ PNI
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา	3.387	0.651	4.656	0.502	0.375	4
2. ด้านการพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้	3.321	0.596	4.617	0.510	0.390	3
3. ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	3.501	0.641	4.666	0.474	0.333	5
4. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และ สื่อเทคโนโลยี	3.272	0.575	4.621	0.493	0.412	1
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	3.307	0.567	4.610	0.498	0.394	2
ภาพรวม	3.358	0.606	4.403	0.495	0.605	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 เรียงตามลำดับจากมาก

ไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามีข้อเสนอ คือ สถานศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตร ในระยะเวลา 3 หรือ 5 ปี หลังการนำหลักสูตรไปใช้แล้ว โดยจะต้องปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา และให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา มีการประชุมคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้เชี่ยวชาญในเทศก์ ให้ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาหลักสูตร กำหนดเป้าหมายในการจัดทำหลักสูตรร่วมกัน อีกทั้งยัง ต้องจัดทำโครงสร้างเวลาเรียนที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการปรับให้เหมาะสมกับความต้องการในการจัดการ เรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถอ่านออกเขียนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีข้อเสนอคือ ทุกโรงเรียนควรจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ เพราะถือว่าเป็นภารกิจหลักที่ครูทุกคนจะต้องร่วมกันแก้ปัญหา โดยอาจจัดทำเป็นโครงการ หรือจัด สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และควรมีการกำกับ ติดตาม การจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสมและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ครูควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อแก้ปัญหาให้นักเรียนทุกคน ให้สามารถอ่านออกเขียนได้ทุกระดับชั้น

2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีข้อเสนอ คือ โรงเรียนควรมีเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลการอ่านออกเขียนได้ตามสภาพจริงที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงศักยภาพและความสามารถการ พัฒนานักเรียนรายบุคคลเป็นสำคัญ และโรงเรียนควรพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมิน นักเรียน เพราะจะทำให้สามารถนำไปประเมินนักเรียนได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของแผนการจัดการ เรียนรู้ และนำผลที่ได้จากการประเมินที่ถูกต้องนั้นไปใช้แก้ปัญหาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนต่อไป

2.4 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีมีข้อเสนอ คือ โรงเรียนควรจัดหาแหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ให้เพียงพอและเหมาะสม เพราะจะช่วยให้ นักเรียนสามารถศึกษาและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ จะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผลิตและแสวงหา แหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนอย่าง สม่ำเสมอ ทั้งนี้ สื่อและเทคโนโลยีที่นำมาใช้จะต้องเหมาะสมกับวัยและมีผู้ดูแลให้คำแนะนำในการใช้สื่อ เทคโนโลยี เนื้อหาบทเรียนถูกต้อง เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน

2.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีข้อเสนอ คือ โรงเรียนควรให้ครูนำผลการ ประเมินการอ่านออกเขียนได้และข้อมูลด้านการอ่านของนักเรียนรายบุคคลไปใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัย และ วางแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ให้กับผู้เรียน โดยต้องคำนึงถึง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างและหลากหลาย หรืออาจมีการบูรณาการร่วมกัน ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภายใต้กรอบคิด แนวทาง ที่ถูกต้องและเหมาะสมกับการพัฒนาการอ่าน การ เขียนของนักเรียน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อพิจารณาจากคำดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี ทั้งนี้ เป็นเพราะการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่โรงเรียนควรจัดหาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ให้เพียงพอและเหมาะสม โดยสื่อและเทคโนโลยีที่นำมาใช้จะต้องมีเนื้อหาบทเรียนถูกต้อง การผลิตและแสวงหาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดีธรรม กองนาคุ (2564: 114) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการจำเป็นที่ต้องการให้โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมครูและบุคลากรในการผลิตและพัฒนาสื่อ มีการรายงานผลการใช้สื่อและแนวทางการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด คณะครูใช้สื่อนวัตกรรมประกอบการเรียนการสอนโดยใช้การจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ผู้บริหารหัวหน้าฝ่ายวิชาการร่วมกับคณะครูประเมินความถูกต้องเหมาะสมของสื่อที่จะใช้กับวัยของผู้เรียน ครูบุคลากรทางการศึกษามีการวางแผนการผลิตสื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารหัวหน้าฝ่ายวิชาการร่วมกับคณะผู้จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอนที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

2. ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรและจัดทำโครงสร้างรายวิชาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการวางแผน การกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถอ่านออกเขียนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของยุพา พรหมแย้ม (2562: 61) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท ให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องใช้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนตัวผู้เรียน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีระบบการควบคุมคุณภาพในด้านการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดผลประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวัชร ละหารเพชร (2562: 114) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ควรมีการส่งเสริมการประชุมวางแผนพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง อบรมให้ความรู้บุคลากร เชิญวิทยากรมาร่วมจัดทำหลักสูตรให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ครูได้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวน ประเมินผลการใช้หลักสูตรทุกปี

เพื่อกำกับ ติดตาม ประเมินผล สำนวจสภาพปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ของครูในโรงเรียน และร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ พบว่า สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตรงกับความ ต้องการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สนับสนุนการจัดการ เรียนรู้ รวมถึงมีการกำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสม่ำเสมอ เพื่อแก้ปัญหา นักเรียน ทุกคนให้อ่านออกเขียนได้ทุกระดับชั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนุชเรศ คำดีบุญ (2564: 27) กล่าวว่า การ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ จะต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความ ถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และมีความสนใจใฝ่รู้อย่าง ต่อเนื่อง โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนจัด บรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมี ความรอบรู้ รวมทั้ง สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสวาท ตาพกาญจน์ (2559: 104) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการ บริหารงานวิชาการเพื่อแก้ปัญหา นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ควรมีการจัดโครงการ กิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการอ่านไม่ ออกเขียนไม่ได้ของนักเรียน การวิเคราะห์ผลการทดสอบการอ่าน การเขียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล การ จัดทำข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการแก้ปัญหา พัฒนา การอ่าน การเขียน ของนักเรียนด้วยแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกห้องเรียน การส่งเสริมให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด โดยเน้นกระบวนการคิด การฝึกทักษะการอ่าน การเขียน สนับสนุนการจัดทำวิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการอ่านการเขียนของนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 1 การจัดทำบัญชีรายชื่อ นักเรียนมาเรียนและติดตามนักเรียนที่ขาดเรียน และการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยยึดตัวผู้เรียนเป็นหลัก ตามสามารถ การรับรู้ของนักเรียน

2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า สถานศึกษาต้องมีเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลการอ่านออกเขียนได้ตามสภาพจริงที่หลากหลาย คำนึงถึงศักยภาพและความสามารถในการพัฒนา นักเรียนรายบุคคลเป็นสำคัญ พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินเพื่อนำผลที่ได้จากการ ประเมินไปใช้แก้ปัญหาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศรีแพร ผลบุญ (2559: 180) กล่าวว่า ต้องจัดให้มีคณะกรรมการออกไปประเมินการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน จัดเวทีนำเสนอ นวัตกรรมของนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นผลสำเร็จในด้านนี้ มีการสรุป รายงานผลเมื่อสิ้นปีการศึกษา มีการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้รางวัลเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอื้ออังกุล ชำนาญ (2564: 57) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 3 พบว่า ควรมีการวัดประเมินผลที่หลากหลายให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้มี การพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน รวมไปถึงการ ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา อบรมความรู้ในด้านการเทียบโอนความรู้และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น และการจัดกิจกรรมสอนเสริมทั้งในและนอกชั่วโมงเรียน เพื่อส่งเสริมทักษะด้านการเรียนของผู้เรียน

2.4 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี พบว่า สถานศึกษาต้องจัดหาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ให้เพียงพอและเหมาะสม มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผลิตและแสวงหาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายและทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชนากานต์ เอี่ยมสะอาด (2564: 46) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อการศึกษา มีห้องคอมพิวเตอร์เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีระบบคัดสื่อการสอนที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนรู้และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวพร ละหารเพชร (2562: 106) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่า ควรส่งเสริมการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้ครูจัดทำสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับแผนการเรียนรู้และคู่มือครู พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและจัดให้มีคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

2.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า สถานศึกษาให้ครูนำผลการประเมินการอ่านออกเขียนได้และข้อมูลด้านการอ่านของนักเรียนรายบุคคลไปใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัย และวางแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยต้องคำนึงถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างและหลากหลายของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธัญดา ยงยศยิ่ง (2560: 46) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การที่ผู้บริหาร วิเคราะห์วิจัยพัฒนาคุณภาพวิชาการของสถานศึกษารวมทั้งมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของครูและนักเรียน สนับสนุนให้มีการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ มีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีตถกรณ์ กองนาคว (2564: 152) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า งานวิจัยในชั้นเรียนเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาเด็กเป็นรายบุคคลเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้และหาทางช่วยเด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานวิจัย 2 ครั้งต่อปีการศึกษา และนำผลการวิจัยมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนเมื่อมีโอกาส ฝ่ายวิชาการติดตามงานวิจัยของครูเป็นระยะๆ และให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาด้านการทำงานวิจัยของครูเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี มีความสำคัญและต้องการจำเป็น เป็นอันดับแรกในการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการอ่าน การเขียนโดยการศึกษาและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เข้าถึงแหล่งเรียนรู้และสื่อที่ครูจัดหาให้ได้ตลอดเวลา และสม่ำเสมอ จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการ สามารถสังเคราะห์เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานวิชาการ นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ได้ 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ครูนำผลการประเมินการอ่านออกเขียนได้และข้อมูลด้านการอ่านของนักเรียนรายบุคคลไปใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัย และวางแผนพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยี มีความต้องการจำเป็นเป็นอันดับแรก ดังนั้น โรงเรียนจะต้องมีการจัดหาแหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีให้เพียงพอ มีความทันสมัย และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อและใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียนและพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของผู้เรียนได้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยข้อเสนอเชิงนโยบายของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าน้อยสุด ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษา แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชนากานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นิภาพร โพธิราช. (2562). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรัดถรณ์ กองนาคุ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุพา พรหมแย้ม. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศรีแพ ผลบุญ. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาการ อ่านออกเขียนได้ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สายสวาท ตาพกาญจน์. (2559). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อแก้ไขปัญหา นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. การศึกษาอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เอื้ออังกุล ชำนาญ. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน
Guidelines for the Management of Child Development Centers
In Song Khwae District, Nan Province

นิชานถ ทาเป็ก¹ พิมพภา ธรรมสิทธิ์² ชาอวฤทธิ์ จันจัน³
Nichanart Thapek, Phimpaka Thammasit, Chaowarit Chancheen

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ประชากรที่ใช้ระยะที่ 1 ได้แก่ นายกองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้าและครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 28 คนและผู้แทนคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 30 คน รวม 68 คน กลุ่มเป้าหมายระยะที่ 2 ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 2 คน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 คน ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 คน และท้องถิ่นประจำอำเภอ 1 คน รวม 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย ด้านกิจกรรมวิชาการตามหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและด้านการบริหารจัดการบุคลากร ตามลำดับ ส่วนแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการเก็บข้อมูลสารสนเทศและทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ครอบคลุมเพื่อพัฒนาตนเอง และมีการทำงานเป็นทีม ด้านกิจกรรมวิชาการตามหลักสูตร จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและโครงการ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย มีการตรวจสอบความปลอดภัยของเครื่องเล่นสนามและจัดระบบป้องกันบุคคลทั้งภายในและภายนอกอย่างเคร่งครัด และด้านการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย สนับสนุนจากทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็ก

คำสำคัญ (Keywords): แนวทาง; การบริหารจัดการ; ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Received: 2023-06-04 Revised: 2023-06-12 Accepted: 2023-06-14

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: nicha252963@gmail.com

² อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author e-mail. E-mail: Phimpaka@live.ur.ac.th

³ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: chaowarit.edu@gmail.com

Abstract

This research article aims to study the needs and management guidelines of the child development centers in Song Khwae District, Nan Province. The population used in phase 1 consisted of three chief executives of local administrations, three directors of government agencies, one director of the education division, and three educators, twenty-eight heads and teachers of the child development center, and thirty representatives of the child development centers' executive committees, totaling 68 people. The target group in phase 2 included two directors of government agencies, two directors of the education division, two heads of the child development centers, two chairpersons of the child development centers' executive committees, and one local person, totally 9 people. The tools used in the research were questionnaire and interview form. Statistical instruments used in data analysis were mean, standard deviation, priority needs index, and content analysis.

The results showed that the priority needs for the management of the centers were safety environment, participation and networking establishment, academic activities based on the systematic management of the curriculum respectively. For the sake of the center management, it consisted of 5 aspects: systematic management of information and planning in education development personnel management for trainings and teamwork building; academic activities according to the curriculum; preparation of educational curriculum and projects, in terms of providing a safe environment; safety inspection of the playgrounds and a protection system for the protect inside and outside people; participation and networking, supporting from all sectors for various activities developing the quality of children.

Keywords: guidelines; management; child development centers

บทนำ (Introduction)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในด้านการพัฒนาเด็กตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมืองพัทยาที่ดีล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมรับโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็กในทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมแก่เด็กให้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา และปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการด้านต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู และผู้ดูแลเด็กเป็นผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กแต่ละแห่ง ทำหน้าที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้มีความเหมาะสมตามวัย จัดกิจกรรมประจำวันให้กับเด็ก (สถาพร บุญวังทอง, 2564: 2)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2-5 ปี เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เพราะมนุษย์นั้นต้องเริ่มพัฒนาตั้งแต่เด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะต้องอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ให้มีความพร้อมด้านสมรรถภาพ และวินัยของเด็กไทยเพื่อกลายเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับปฐมวัยเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเด็กทุกคนเพราะเป็นการเตรียมตัวในระยะเริ่มต้นของชีวิตก่อนที่จะเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา เด็กวัย 3-5 ปี ซึ่งเป็นวัยสำคัญในการวางรากฐานของชีวิตเพราะเป็นช่วงที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาตลอดจนบุคลิกภาพอันเป็นพัฒนาการต่อเนื่องมาจากวัยทารกการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เด็กได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน (เบญจพร คำคำดี, 2562: 2)

จากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2558-2562) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน พบว่ามีปัญหาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านผลการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่ได้ดำเนินการกำหนดอัตลักษณ์ของเด็กที่เกิดจากการพัฒนาให้บรรลุผลตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์เด็กยังไม่ได้รับการพัฒนาให้รู้จักอดทน รอคอย รู้จักควบคุมตัวเองให้ทำงานจนสำเร็จ ตลอดจนการรู้จักขออนุญาต ขอบคุณ ขอโทษ มารยาทในการพูด การฟัง การไหว้ การแสดงความเคารพผู้ใหญ่ มารยาทในการรับประทานอาหารให้เพียงพอและด้านการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดการให้ผู้ที่มีส่วนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังขาดการจัดทำโครงสร้างและระบบการบริหารคุณภาพ (PDCA) ที่เป็นเครื่องมือในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์ประกอบของการได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาไม่ไปตามเกณฑ์ คณะกรรมการสถานศึกษายังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังขาดการจัดสภาพแวดล้อมให้ถูกลักษณะ เป็นระเบียบ สะอาด ร่มรื่นและสวยงามและในส่วนด้านการประกันคุณภาพภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังขาดการประสานงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้มีการตรวจสอบระบบคุณภาพมาตรฐาน การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังขาดการดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหน่วยงานต้นสังกัดยังขาดการทำการดำเนินการพัฒนามาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศให้เป็นระบบ การนิเทศ กำกับ ติดตามตรวจสอบและการดำเนินงาน

จากปัญหาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ในอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน เพื่อที่จะนำข้อมูล สารสนเทศมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาและใช้เป็นแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเสนอแนะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการตรวจรับรองคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านกิจกรรมวิชาการตามหลักสูตร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย

1.2 ขอบเขตด้านประชากร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

วิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1 ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน 6 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นายกองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้าและครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 28 คน และผู้แทนคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 68 คน เป็นการแจกแบบสอบถามทั้งหมด

วิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 2 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 2 คน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 คน ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 คน และท้องถิ่นประจำอำเภอ 1 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามความต้องการจำเป็น เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านกิจกรรมวิชาการตามหลักสูตร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ความปลอดภัยและด้านการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีลักษณะแบบปลายเปิด

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ชื่อสกุล ระดับการศึกษา สาขาการศึกษา ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน โดยนำระดับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในแต่ละด้านมาหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก เพื่อนำมากำหนดเป็นประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 แห่ง ในอำเภอสองแคว ในการออกหนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

3.2 นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของประธานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน โดยส่งในรูปของแบบสอบถาม ที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม 2566

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยได้ข้อมูลกลับคืนมาร้อยละ 100

แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านการศึกษา เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนี้

3.4 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังประธานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการออกหนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2

3.5 ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยส่งแบบสัมภาษณ์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองเพื่อให้ทราบประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

3.6 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ กำหนด นัดหมายวันเวลา และขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ข้อมูลด้วยตนเองและดำเนินการสัมภาษณ์ในระหว่างเดือนเมษายน 2566

3.7 ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการจดบันทึกเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์และเสนอค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี PNI แล้วนำค่า PNI สูง 3 อันดับแรกของแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

4.2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดำเนินการจัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาพร้อมวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้ผนวกรวมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสรุปเป็นแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน เป็นดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงผลศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ ควรจะเป็น		PNI	ลำดับ
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	4.300	0.715	4.764	0.484	0.108	4
2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	4.378	0.715	4.770	0.475	0.090	5
3. ด้านกิจกรรมวิชาการตามหลักสูตร	4.330	0.689	4.820	0.451	0.113	3
4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย	4.012	0.763	4.816	0.431	0.200	1
5. ด้านการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย	4.274	0.738	4.786	0.493	0.120	2
รวม	4.259	0.724	4.791	0.467	0.126	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย ด้านกิจกรรมวิชาการตามหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และด้านการบริหารจัดการบุคลากร ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน สามารถนำไปใช้สนับสนุนการบริหารจัดการในชั้นเรียน ตลอดจนเป็นข้อมูลที่มีหลักฐานอ้างอิงได้ มีระบบประกันคุณภาพภายใน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ และนำข้อมูลจากผลการประเมินเมื่อสิ้นปีการศึกษาไปทบทวนและใช้เป็นสารสนเทศเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาในปีถัดไป

2.2 ด้านการบริหารจัดการบุคลากร พบว่า มีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองของครูอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ทั้งการอบรมออนไลน์หรือหน่วยงานอื่นๆ จัดการอบรม มีการประเมินโดยยึดหลักเกณฑ์การประเมินตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำข้อมูลเอกสารตามตัวชี้วัดตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ และมีการแต่งตั้งภาระหน้าที่ งานที่ต้องรับผิดชอบด้านต่างๆจากผู้บริหาร มีการประชุมปรึกษาหารือเรื่องการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันเป็นทีม เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 ด้านกิจกรรมวิชาการตามหลักสูตร พบว่า มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการจัดทำแผนประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการสมวัยทั้ง 4 ด้าน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีการประเมินหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรและกิจกรรมทางวิชาการในปีการศึกษาต่อไป มีการจัดทำเป็นโครงการเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกิจกรรมของเด็ก มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการประเมินและสรุปผลการประเมินเพื่อนำผลไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมวิชาการในปีต่อไป

2.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย มีการวางแผนและจัดทำแผนเผชิญเหตุและภัยอันตรายต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมและตรวจสอบความปลอดภัยของเครื่องเล่นสนาม มีการบันทึกการตรวจสอบทุกสัปดาห์ มีการจัดทำโครงการปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารตลอดทั้งปีการศึกษา จัดระบบป้องกันบุคคลทั้งภายนอกและภายในอย่างเคร่งครัด โดยมีการจัดทำข้อมูลการรับ-ส่งนักเรียน มีกล้องวงจรปิดทางเข้า-ออกเพื่อความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากร ให้มีการจัดหาเครื่องเล่นที่ได้รับมาตรฐาน คำนึงถึงความปลอดภัยและมีจำนวนเพียงพอเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็ก

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย พบว่า มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยีเป็นห้องเรียนคอมพิวเตอร์ มีการจัดสวนเศรษฐกิจพอเพียง มุมรักการอ่าน สนับสนุนจากทุกภาคส่วนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในการบริหารงาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การรับบริจาค หรือการอาสาช่วยเหลืองานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึง การเข้าไปร่วมกิจกรรมกับชุมชนในโอกาสต่างๆสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศของความเข้าใจ ความร่วมมือกัน ที่จะนำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความปลอดภัยของเด็กปฐมวัยในสถานศึกษานั้น มีความสำคัญต่อการเติบโตและการพัฒนาของเด็กปฐมวัยเป็นอย่างยิ่ง การจัดระบบความปลอดภัยของสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพและการพัฒนาของเด็กปฐมวัยอย่างเต็มตามศักยภาพในแต่ละบุคคลและต่อเนื่อง ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย ประกอบกับเพื่อให้การดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาตินำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของสภาพร บัญญัติทอง (2564: 38) กล่าวว่า การบริหาร

ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง การกำหนดเกณฑ์การดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การจัดภูมิทัศน์แวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารให้มีสภาพที่พร้อมต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก การกำหนดมาตรการป้องกันความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉินและอันตรายต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ภาพิณ ทินราช (2560: 5) ศึกษาเรื่องได้ศึกษาการยกระดับมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองแวง อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น พบว่า การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองแวงให้ประสบผลสำเร็จมีข้อที่ควรคำนึงถึงดังนี้ 1) ควรมีลักษณะคณะกรรมการบริหาร มีแผนพัฒนาการศึกษา มีคู่มือดำเนินงาน มีงบประมาณและการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นแหล่งเรียนรู้ 2) ควรมีครูและบุคลากรที่เพียงพอและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) ควรมีสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความปลอดภัย 4) ควรมีหลักสูตรสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสม กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลายและนักเรียนได้ปฏิบัติจริง 5) ควรส่งเสริมให้บุคคล ชุมชน องค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ทั้ง 5 ด้าน มีดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศที่นำมาใช้ในการดำเนินงานของศูนย์สามารถนำไปใช้สนับสนุนการบริหารในชั้นเรียน ตลอดจนเป็นข้อมูลที่มีหลักฐานอ้างอิงได้ มีระบบประกันคุณภาพภายใน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ และนำผลข้อมูลการประเมินตลอดสิ้นปีการศึกษา ซึ่งเป็นการทบทวนหรือรวบรวมข้อมูลในปีนั้นๆ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนประจำปีการศึกษาในปีต่อไป ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบมีการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการจัดตั้งตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดการจัดทำแผนพัฒนาและการดำเนินงานตามแผนงานปฏิบัติการ มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ มีการจัดบริการการอบรมเลี้ยงดูการจัดประสบการณ์ และการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัยและตามศักยภาพของแต่ละคน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักเกณฑ์ของมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดวัสดุ ครุภัณฑ์และสื่อการเรียนการสอนทางการศึกษาเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีการรายงานและประเมินผลการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพร พรณรังษี (2563: 22) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งด้านการบริหารงานและด้านการบริหารงบประมาณเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง

2.2 ด้านการบริหารจัดการบุคลากร พบว่า มีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองของครูอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ทั้งการอบรมออนไลน์หรือหน่วยงานอื่นๆ จัดมีการประเมินโดยยึดหลักเกณฑ์การประเมินตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดทำข้อมูลเอกสารตามตัวชี้วัดตามที่กำหนด และมีการแต่งตั้งภาระหน้าที่ งานที่ต้องรับผิดชอบด้านต่างๆจากผู้บริหาร มีการประชุมปรึกษาหารือเรื่องการทำงาน

ร่วมมือกันเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิภาพร ศรีพงษ์ยิ่ง (2561: 8) กล่าวว่า การบริหารด้านบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก และได้รับการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาให้มีความรู้และทักษะเจตคติและความสามารถในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การส่งเสริมการอบรมด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยการสรรหา เลือกสรรและการปรับสภาพของบุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการของบุคลากร การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ประกอบการพิจารณาในการเลื่อนค่าตอบแทนการต่อสัญญาและอื่นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมพร กาญจนอรรถ (2561: 23) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีการปฏิบัติโดยรวมของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

2.3 ด้านกิจกรรมวิชาการตามหลักสูตร พบว่า มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการจัดประสบการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีการประเมินหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรและแผนการทำงานวิชาการในปีการศึกษาต่อไป มีการจัดทำเป็นโครงการเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการกิจกรรมของเด็ก มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินและสรุปผลการประเมินเพื่อนำผลไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมวิชาการในปีต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลภัสดา นราพงษ์ (2560: 67) กล่าวว่า ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการจัดประสบการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กมีพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา มีความเหมาะสมกับวัย ซึ่งครอบคลุมถึงการศึกษาหลักสูตร การนำแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้ในการจัดหาและผลิตสื่อตลอดจนการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดประสบการณ์การนิเทศติดตามและประเมินผล และการบริหารงานซึ่งไม่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก ได้แก่ ด้านโภชนาการ ฯลฯ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาพร ศรีพงษ์ยิ่ง (2561: 56-57) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรดำเนินการจัดทำหลักสูตร และประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรทั้งระบบ หลังจากที่ใช้หลักสูตรเพื่อสรุปผลว่าหลักสูตรที่จัดทำควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น

2.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย พบว่า มีการวางแผน จัดทำแผน เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยของเครื่องเล่นสนาม มีการบันทึกการตรวจสอบทุกสัปดาห์ มีการจัดทำโครงการปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารตลอดทั้งปี จัดระบบป้องกันบุคคลทั้งภายนอกและภายในอย่างเคร่งครัด โดยมีการจัดทำข้อมูลการรับ-ส่งนักเรียน มีกล้องวงจรปิดทางเข้า-ออกเพื่อความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากร ให้มีการจัดหาเครื่องเล่นที่ได้รับมาตรฐาน คำนึงถึงความปลอดภัยและมีจำนวนเพียงพอเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัญญาภัทร โกกัษา (2560: 49) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน คือ การจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการ

ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กเช่น ของเล่น สนามเด็กเล่นเพียงพอต่อจำนวนเด็ก ต้องสะอาด ปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวน และไม่อยู่ใกล้หรือได้รับมลพิษทางต่างด้านต่าง ๆ อีกทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกพื้นที่ส่วนรวมสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัยต่อการที่เด็กได้เข้าไปใช้พื้นที่ ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมจะต้องคำนึงถึงจำนวนของเด็ก การเรียนรู้ของเด็ก ความสะอาด ปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดีด้วยเพื่อเกิดประสิทธิผลสูงสุดของบุคลากรทุกคนในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ วารินิล (2563: 37) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งเป็น 3 ด้านรวมทั้งสิ้น 14 รายการ ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านความปลอดภัย มี 5 รายการ เช่น ติดตั้งสัญญาณระบบป้องกันภัย ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อม มี 4 รายการ เช่น จัดทำแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และด้านที่ 3 ด้านอาคารสถานที่ มี 5 รายการ เช่น มีการวางแผนการโครงสร้างด้านอาคารสถานที่

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย พบว่า มีการจัดแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยีเป็นห้องเรียนคอมพิวเตอร์ มีการจัดสวนเศรษฐกิจพอเพียง มุมรักการอ่าน สนับสนุนจากทุกภาคส่วนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ในการบริหารงาน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การรับบริจาค หรือการอาสาช่วยเหลืองานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการเข้าไปร่วมกิจกรรมกับชุมชนในโอกาสต่างๆสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศของความเข้าใจ ความร่วมมือกัน ที่จะนำไปสู่การส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิภาพร ศรีพงษ์ยิ่ง (2561: 56-57) ได้กล่าวว่า การบริหารด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการส่งเสริมคณะกรรมการบริหารได้มีผู้แทนจากชุมชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ และมีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละครั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการนิเทศของครู ผู้บริหารและคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การนำผลการประเมินการจัดประสบการณ์ไปปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาในการปฏิบัติหน้าที่ มีการจัดกิจกรรมร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน มีการนำผลจากการประเมินไปพิจารณาประกอบการจัดทำ ปรับปรุงแผนพัฒนาให้บรรลุผล รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของชุมชนและท้องถิ่น การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ประชาชนทราบโดยเปิดเผยผู้ดูแลเด็ก มีการออกเยี่ยมบ้านของเด็กอย่างน้อยภาคเรียนละครั้ง การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกับชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน การจัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง การจัดปายนิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครองจัดกิจกรรมการแสดงของเด็กเข้าร่วมในโอกาสต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยวัชรพร พรณรังสี (2562: 29) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทิดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า การพัฒนาการศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตั้งเป้าหมายให้เด็กปฐมวัย อายุ 0-6 ปี ทุกคน ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา พร้อมทั้งได้วางกรอบการดำเนินงานการพัฒนาและเตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัยไว้ คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยในรูปแบบที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความรู้ในการเลี้ยงดูลูกแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็กตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังที่กล่าวมาข้างต้น โดยยึด

หลักการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย และมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน สามารถสังเคราะห์เป็นแนวทางที่นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ได้ 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศที่นำมาใช้ประกันคุณภาพภายในและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการบริหารจัดการบุคลากร มีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองของครูอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ทั้งการอบรมออนไลน์หรือหน่วยงานอื่นๆ มีการจัดทำข้อมูลเอกสารตามตัวชี้วัดตามที่กำหนดและมีการทำงานเป็นทีม ด้านกิจกรรมวิชาการตามหลักสูตร มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เตรียมความพร้อมให้กับเด็กมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้านและ จัดทำเป็นโครงการให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกิจกรรมของเด็ก ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย มีการวางแผนจัดทำแผนเผชิญเหตุและภัยอันตรายต่างๆ เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยของเครื่องเล่นสนาม จัดระบบป้องกันบุคคลทั้งภายนอกและภายในอย่างเคร่งครัด ด้านการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย สนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและการเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยในรูปแบบที่หลากหลาย การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย มีความต้องการจำเป็นเป็นอันดับแรก ดังนั้นในการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรต้องจัดพื้นที่เล่น/สนามเด็กเล่นและสภาพแวดล้อมภายนอกอาคารให้มีความปลอดภัย ควรต้องให้มีระบบป้องกันจากบุคคลทั้งภายในและภายนอก จัดให้มีของเล่นที่ปลอดภัยได้มาตรฐานมีจำนวนเพียงพอ สะอาด เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของเด็ก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน พบว่าสภาพที่เป็นอยู่การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยมีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความปลอดภัยเป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

เอกสารอ้างอิง (References)

กัญญภัทร โกทิตา. (2560). ศึกษาการบริหารจัดการและแนวทางการพัฒนาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเขาแก้ว จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จันทร์นภาเพ็ญ ทินราช (2560). การยกระดับมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองแขวง อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- เบญจพร ต่ำคำดี. (2562). แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ วารินทร์. (2563). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ลภัสตา นราพงษ์. (2560). แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วัชรพร พรณรังษี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงาน ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตร ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิภาพร ศรีพงษ์ยิ่ง. (2561). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหาร ส่วนตำบลแก้ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สถาพร บุญวังทอง. (2564). การบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

Needs Assessment on Authentic Leadership of School Administrators under
Nongkhai Primary Educational Service Area Office 2

วิทยา นาสิงคาร¹ วาโร เฟ่งสวัสดิ์² พรเทพ เสถียรนพเก้า³
Wittaya Naslingkarn, Waro Phengsawat, Pornthep Sathianoppakao

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 274 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 สภาพปัจจุบัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31 - 0.98 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 แบบสอบถามเสนอแนวทางพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม PNI_{modified} เท่ากับ 0.517 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกระบวนการที่สมดุล PNI_{modified} เท่ากับ 0.727 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง PNI_{modified} เท่ากับ 0.521 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ PNI_{modified} เท่ากับ 0.481 และด้านมุมมองเชิงจริยธรรม PNI_{modified} เท่ากับ 0.378 ตามลำดับ

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 คือ 1) กระบวนการที่สมดุล ประกอบด้วย 1.1) ความยุติธรรมในทางกฎหมาย (PNI_{modified} = 0.852) และ 1.2) ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน (PNI_{modified} = 0.776) และ 2) ความตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย 2.1) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง (PNI_{modified} = 0.615) และ 2.2) ความมั่นใจในตนเอง (PNI_{modified} = 0.534)

คำสำคัญ (Keywords) : การประเมินความต้องการ; การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง; ผู้บริหารโรงเรียน

Received: 2023-06-05 Revised: 2023-06-15 Accepted: 2023-06-15

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: croocom@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Khai_p@hotmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: pornthep.sa@snru.ac.th

Abstract

The purposes of this research were: 1) to assess needs for developing school administrators' authentic leadership and 2) to investigate the guidelines for improving their authentic leadership of school administrators under Nongkhai primary educational service area office 2. The sample of this research consisted of school directors and teachers at schools under Nongkhai primary educational service area office 2 totally 274, selected by multi-stage random sampling. The research instrument used for collecting data was a 5-level rating scale questionnaire with the validity index between 0.80-1.00 and the discrimination power between 0.31-0.98 reliability value at 0.975. Statistical tools in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Need Index (PNI_{modified}).

The findings were as follows:

1. The needs priority for the authentic leadership of school administrators, at the schools under Nongkhai primary educational service area office 2, was generally at PNI_{modified} = 0.517. With consideration of each aspect, it found the followings: 1) balanced processing (PNI_{modified} = 0.727), 2) self-awareness (PNI_{modified} = 0.521), 3) relational transparency (PNI_{modified} = 0.481), and 4) internalized moral perspective (PNI_{modified} = 0.378).

2. The guidelines for developing authentic leadership of school administrators under Nongkhai primary educational service area office 2 were categorized according to the priority needs as follow: 1) balanced processing that includes 1.1) justice in law (PNI_{modified} = 0.852), 1.2) justice in exchange (PNI_{modified} = 0.776); 2) self-awareness that includes 2.1) self-assessment (PNI_{modified} = 0.615) and 2.2) self confidence (PNI_{modified} = 0.534).

Keywords: needs assessment; authentic leadership development; school administrators

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ประกอบกับทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมถึง ปัญหาระบบการศึกษาในหลายด้าน ทั้งปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว เกิดความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)

ในสถานการณ์ที่เกิดวิกฤติ มีปัญหาหรืออุปสรรค ผู้นำย่อมมีบทบาทและส่วนสำคัญในการตัดสินใจ นำพาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกขององค์กรหรือประชากรของประเทศ โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่แท้จริง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะรู้จักตนเอง มีศีลธรรมและความซื่อสัตย์ ทำให้ได้รับความไว้วางใจ การยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธา จากครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้แล้วก็ต้องมีการบริหารจัดการต่อองค์การรวมไปถึงการบริการสังคม บริหารงานที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ มอบอำนาจในการตัดสินใจ สร้างผู้นำใหม่ด้วยการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต รู้จักค่านิยมความเชื่อของตนเองที่แท้จริง สามารถแปลงค่านิยม และความเชื่อนั้นให้ออกมาเป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรม และเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561: 2)

การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริง จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักตนเอง เป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะเป็นผู้นำที่สามารถบริหารจัดการให้องค์การเกิดความสำเร็จ ภาวะผู้นำที่แท้จริงย่อมมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในความเป็นผู้นำที่ตนเองเป็นอยู่ แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการสร้างคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกและจริยธรรมในองค์การ ทั้งด้วยความคิดและหัวใจและต้องทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง มีมุมมองเชิงจริยธรรม มีความสมดุล และมีความโปร่งใสในสัมพันธภาพที่ผู้นำมีผลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาดตนเอง การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับแบบของ ผู้บริหาร และแบบผู้บริหารที่สำคัญ ที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้มีคุณสมบัติทางจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรมหรือที่นักบริหารเรียกว่ามีภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์, 2564: 4)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา
2. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3) กระบวนการที่สมดุล 4) มุมมองเชิงจริยธรรม

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน ครู จำนวน 804 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 910 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2565: 6)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 274 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 53 คน ครู จำนวน 221 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวีสต์, 2551: 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยเป็นโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 104 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในระยะเวลาตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม 2565-กุมภาพันธ์ 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3) กระบวนการที่สมดุล และ 4) มุมมองเชิงจริยธรรม ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) โดยส่งคิวอาร์โค้ด (QR Code) แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งไปและมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562: 279)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียน คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินสภาพปัจจุบัน กับสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ความตระหนักในตนเอง	3.28	0.60	ปานกลาง	4.99	0.02	มากที่สุด
2.ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	3.37	0.52	ปานกลาง	4.99	0.02	มากที่สุด
3.กระบวนการที่สมดุล	2.89	0.74	ปานกลาง	4.99	0.01	มากที่สุด
4.มุมมองเชิงจริยธรรม	3.29	0.53	ปานกลาง	4.99	0.02	มากที่สุด
รวม	3.29	0.53	ปานกลาง	4.99	0.01	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบความโปร่งใสเชิง

สัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.52) องค์ประกอบหลักด้านความตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.28$, S.D.=0.60) และองค์ประกอบหลักด้านกระบวนการที่สมดุล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.89$, S.D.=0.74) ตามลำดับ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.99$, S.D.=0.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ องค์ประกอบกระบวนการที่สมดุล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.99$, S.D.=0.01) องค์ประกอบมุมมองเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.99$, S.D.=0.02) องค์ประกอบความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.99$, S.D.=0.02) องค์ประกอบความตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.99$, S.D.=0.02) ตามลำดับ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน ทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกหัวข้อ

1.2 ผลการวิเคราะห์ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในแต่ละด้าน

กระบวนการบริหาร โรงเรียนคุณธรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่เป็นอยู่จริง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	PNI _{Modified}	ลำดับ
1.ความตระหนักรู้ในตนเอง	3.28	4.99	0.521	2
2.ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	3.37	4.99	0.481	3
3.กระบวนการที่สมดุล	2.89	5.00	0.730	1
4.มุมมองเชิงจริยธรรม	3.62	4.99	0.378	4
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	3.29	4.99	0.517	

จากตารางที่ 2 พบว่า การเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ภาพรวมรายด้าน พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ 1) กระบวนการที่สมดุล 2) ความตระหนักรู้ในตนเอง 3) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และ 4) มุมมองเชิงจริยธรรม ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้นำผลวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่า โดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.517 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ด้านที่ค่า PNI_{modified} สูงกว่าค่า PNI_{modified} ในภาพรวม คือ ด้านกระบวนการที่สมดุล (PNI_{modified} = 0.730) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (PNI_{modified} = 0.521) เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบย่อย คือ ด้านกระบวนการที่สมดุล มีองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ความยุติธรรมในทางกฎหมาย (PNI_{modified} = 0.852) และ 2) ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน (PNI_{modified}

= 0.776) และในด้านความตระหนักรู้ในตนเอง มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง ($PNI_{modified} = 0.615$) และ 2) ความมั่นใจในตนเอง ($PNI_{modified} = 0.534$) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีดังนี้

2.1 ด้านกระบวนการที่สมดุล

องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมทางกฎหมาย

1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่เป็นข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการศึกษากฎหมาย ระเบียบใหม่ ๆ ที่มีการปรับปรุงอยู่เสมอ

3) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำรงความถูกต้องตามหลักพื้นฐานของกฎหมาย ต้องฝึกฝนตนเองให้มีหลักธรรมที่พึงปฏิบัติ และไม่พึงปฏิบัติ บริหารงานโดยใช้หลักความยุติธรรมในด้านกฎหมาย และฝึกตนในด้านเกรงกลัว ละอายใจในการกระทำผิดกฎหมาย

4) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีใจเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ลู่แก่อำนาจ

5) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจอย่างไม่เอนเอียง ควรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และรอบรู้ในด้านกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน และกฎหมายการเป็นข้าราชการที่ดี

6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการคัดเลือกผู้บริหารโดยการวัดด้านความรู้ในด้านกฎหมาย

7) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

1) ผู้บริหารโรงเรียนควรนำหลักธรรมต่าง ๆ มาพัฒนาจิตใจตนเองให้ปราศจากความลำเอียง ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควร เพื่อให้การบริหารงานของตนเองมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นกลางกับทุกฝ่าย

2) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้ปราศจากความลำเอียง ที่อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล ใช้การเสริมแรง การจูงใจ การให้รางวัล กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่ดี มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ประจักษ์ กล่าวถึงโทษ ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน ยึดหลักพื้นฐานของความถูกต้อง มีธรรมมาภิบาล

3) ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารงานโดยยึดหลักพื้นฐานของความเท่าเทียม นำหลักการประชาธิปไตยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่เสมอ จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4) ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านเพื่อปรับทัศนคติของตนเอง ให้มีความใจกว้าง เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปราศจากอคติ

5) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมพัฒนา จัดอบรมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในด้านการสร้างความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

6) หน่วยงานต้นสังกัดต้องให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยผู้บริหาร หรือให้รางวัล แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานหากผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ในเรื่องความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือให้รางวัล มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความสงบสุขในโรงเรียน

2.2 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง

องค์ประกอบย่อยการประเมินตนเองตามความเป็นจริง

1) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองให้สามารถพิจารณาการกระทำตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้

2) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถของตนเองในการพิจารณาอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่างตรงไปตรงมาได้ หมั่นฝึกฝน ฝึกบริหารจัดการ นิ่งสมาธิ อยู่กับปัจจุบันและหาความรู้เกี่ยวกับการประเมินตนเอง

3) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถการประเมินตนเอง จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้ ฝึกทำ SWOT Analysis การคิดวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย และข้อจำกัดของตนเองตามความเป็นจริง เพื่อพัฒนาดูแลตนเองอยู่เสมอ

4) ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี และฝึกความสามารถในการเปิดใจรับข้อมูลจากผู้อื่นได้ และต้องฝึกฝนทัศนคติของตนเองให้เป็นผู้รับฟังที่ดีเพื่อสะท้อนมุมมองนำมาประเมินตนเองตามที่เป็นจริง

5) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีหลักสูตรการจัดอบรมการพัฒนาจิตใจของผู้บริหารให้มีความสามารถพิจารณาความตระหนักรู้ในตนเองอยู่เสมอ

6) หน่วยงานต้นสังกัดต้องให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ ไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลได้ดีขึ้น

องค์ประกอบย่อยความมั่นใจในตนเอง

1) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจตนเองให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เอาใจใส่ดูแลตนเองอยู่เสมอ ทั้งการแต่งกาย การพูด บุคลิกภาพ ลักษณะท่าทางเพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง

2) ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจให้มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง มีความเคารพในตนเอง มองอนาคตคิดถึงสิ่งที่มีความสำคัญ และมีเป้าหมายในการทำงาน จัดการกับจิตใจของตนเอง เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถทำได้ และหมั่นฝึกควบคุมจิตใจของตนเองอยู่เสมอ

3) ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ และฝึกทักษะให้ตนเองสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ฝึกฝนเป็นคนมองโลกในแง่บวก มากกว่าแง่ลบขจัดความกลัวภายในจิตใจ ยินดีกับความสำเร็จของตนเองที่ผ่านมา

4) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ควรพัฒนาจิตใจตนเองให้หนักแน่นมีจุดยืนในการทำสิ่งที่ถูกต้อง

5) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดทำหลักสูตรการอบรมพัฒนาจิตใจพัฒนาบุคลิกภาพให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ตนเองได้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ในการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมปฏิบัติงานด้วยหลักการกระบวนการที่สมดุล เพื่อให้การปฏิบัติงานการมอบหมายงานได้อย่างเสมอภาคไม่ลำเอียง และต่อมาก็คือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเองเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงต้องมีคุณลักษณะ ที่เข้าใจตนเองและสามารถควบคุมตนเองได้ดี และตามด้วยด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ โกศล ตามะทะ (2559: 69-70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านความโปร่งใสสัมพันธ์ และลำดับสุดท้าย ด้านการมีมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบย่อย คือ ด้านกระบวนการที่สมดุล มีองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ความยุติธรรมในทางกฎหมาย และ 2) ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน และในด้านความตระหนักรู้ในตนเอง มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง และ 2) ความมั่นใจในตนเอง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านกระบวนการที่สมดุลนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากเนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำได้รับการเชื่อถือและยอมรับเพราะว่าใช้หลักการของความยุติธรรม เสมอภาค ไม่เอนเอียง คุณลักษณะเช่นนี้จะทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาและเชื่อฟังทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่เนื่องจากมีความเชื่อว่าผู้นำของตนจะให้ความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ เช่นการตอบแทนด้วยการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับผลงาน เป็นต้น และในด้านความตระหนักรู้ในตนเองก็เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำที่แท้จริงจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากว่าเป็นเรื่องภายในตัวตนของผู้นำซึ่งต้องใช้เวลา และประสบการณ์สั่งสมมาพอสมควร และเป็นเรื่องเกี่ยวกับการควบคุมจิตใจของตนเองซึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก และหากผู้นำมีสติรับรู้ว่าจะทำอะไร แบบไหน ตอนไหน รู้ตนเองประเมินตนเองอยู่เสมอก็จะได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและยังเป็นการแสดงถึงวุฒิภาวะ รวมถึงความมั่นใจในตนเองซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้นำที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ โกศล ตามะทะ (2559: 76-85) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำที่จริงของผู้บริหารที่มีความสำคัญในการนำไปหาแนวทางพัฒนามี 3 มิติ คือ มิติที่ 1 พัฒนาความเข้าใจในความหมายที่ลุ่มลึกสู่ความโปร่งใสสัมพันธ์และกระบวนการที่สมดุล มิติที่ 2 ใช้มุมมองที่ขัดแย้งเพื่อพัฒนามุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน และมิติที่ 3 เผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นการตระหนักรู้ในตน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหาร หรือหน่วยงานต้นสังกัดได้นำไปพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำดังกล่าวในตัวผู้บริหารเพื่อจะได้เกิดการบริหารงานที่ราบรื่น ผู้ได้บังคับบัญชาเคารพและศรัทธาต่อผู้บริหารโรงเรียนอย่างแท้จริง รวมไปถึงจะส่งผลให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริง ในด้านกระบวนการที่สมดุล โดยเฉพาะองค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในทางกฎหมาย และความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านนี้ เนื่องจากผู้นำที่มีความยุติธรรม มีความรู้ความสามารถในด้านกฎหมาย เมื่อปฏิบัติต่อผู้อื่นก็จะไม่เกิดความลำเอียง มีความเสมอภาคเท่าเทียม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริง ในด้านกระบวนการที่สมดุล โดยเฉพาะองค์ประกอบย่อยความยุติธรรมในทางกฎหมาย และความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดหลักสูตรอบรม หรือเป็นเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารสามารถสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงตามสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการศึกษาวิธีรูปแบบ หรือตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง (References)

- โกศล ตามะทะ. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์. (2564). **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (2565). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปี 2565.** หนองคาย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579.** กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.



แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

Guidelines for the Management of Learning Resources of Educational
Institutions under the Lampang Primary Educational Service Area Office,
Region 1

เจษฎา ชุมกาแสง¹ พิมพภา ธรรมสิทธิ์² ชาวฤทธิ์ จันจัน³

Chetsada Chumgasaeng, Phimphaka Thammasit, Chaowarit Chancheen

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประชากรที่ใช้ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 18 คน ครู 274 คน รวม 292 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ครู จำนวน 151 คน รวม 169 คน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน ครูที่ได้รับผิดชอบแหล่งเรียนรู้ จำนวน 4 คน รวม 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ ด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้ ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้ และด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ สำหรับแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มี 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ สร้างความเข้าใจแก่ครูในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ ด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้ จัดทำคู่มือการใช้แหล่งเรียนรู้ ตั้งคณะกรรมการสำรวจแหล่งเรียนรู้ รายงานปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้ ประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดทำรายงานผลการนำ

Received: 2023-06-05 Revised: 2023-06-16 Accepted: 2023-06-18

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: lovely.chetsada@gmail.com

² อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: Phimphaka@live.ur.ac.th

³ อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: chaowarit.edu@gmail.com

แหล่งเรียนรู้ไปใช้ และด้านการปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ นำข้อมูลจากผลการประเมินมากำหนดแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

คำสำคัญ (Keywords): แนวทาง; การบริหารจัดการ; แหล่งเรียนรู้

Abstract

This research aimed to study the Necessary Needs of Learning Resources Management and guidelines for the management of learning resources of educational institutions in Mae Mo District under the Office of Lampang Primary Education Service Area 1. Population used according to the objectives of the 1st research consisted of 18 school administrators and 274 teachers, totally 292 people. The sample group included 18 school administrators, 151 teachers, totally 169 people. The target group used in phase 2 consisted of 3 school administrators, 2 supervisors, 4 teachers responsible for learning resources, totally 9 people. Tools used to collect data were questionnaires and interview forms. Statistical instruments used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, demand index, priority needs index, and content analysis.

The results showed that the need for the management of learning resources of educational institutions in Mae Mo District under the Office of Lampang Primary Educational Service Area 1, in order of descending order, namely were: management improvement, assessment, and planning, respectively. For the guidelines of learning resources management, there were 4 aspects. Namely, educational institutions created understanding for teachers in managing learning resources; a committee was created to operate, follow up, and evaluate the use of learning resources both inside and outside institutions; manuals were prepared for the use of learning resources both inside and outside educational institutions; and a committee was assigned to explore learning resources, to report problems, and to improve the management of learning resources academy of governance. Also, the committee was assigned to follow up regularly, and to bring information to determine guidelines for the development of learning resources.

Keywords: guidelines; management; learning resources

บทนำ (Introduction)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการกำหนดนโยบายในเรื่องของการปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ และการส่งเสริมการฝึกทักษะดิจิทัลในชีวิตประจำวัน เพื่อให้มีหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ ที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางผ่านระบบออนไลน์ และการนำฐานข้อมูลกลางทางการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา จะเห็นได้ว่าจากนโยบายและการปฏิรูปการศึกษาโดยการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในสถานศึกษาและ

ภายนอกสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างมากมาย เพื่อเป็นแหล่งให้ผู้เรียนได้หาความรู้ได้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยจากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียน จากแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นตามธรรมชาติจากภูมิปัญญาท้องถิ่นภายในชุมชน เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน รวมไปถึงส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้แบบ Active Learning กับผู้เรียนทุกระดับ และนอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้โดยเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาซึ่งแหล่งเรียนรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีอยู่จำนวนมาก แบ่งเป็นแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้อง ICT ห้องวิทยาศาสตร์ สวนพฤกษศาสตร์ และสวนสมุนไพร เป็นต้น แหล่งการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน เช่น วัด พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ และหอศิลป์ เป็นต้น แหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เหล่านี้สามารถให้ผู้เรียนได้เข้าไปศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง หรือครูพาไปศึกษาจากแหล่งนอกห้องเรียน เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ แต่ปัจจุบันแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เหล่านี้ บางแห่งยังไม่เป็นที่รู้จักของครูและนักเรียนมากนัก อีกทั้งบางแห่งยังมีสภาพทรุดโทรม เนื่องจากไม่ได้ใช้งานเป็นเวลานาน หรือแม้กระทั่งไม่ได้รับการดูแลรักษา จึงทำให้เกิดปัญหา คือ มีแหล่งเรียนรู้แต่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวตรี บุญพันธ์ (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในชุมชน พบว่า สภาพและปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารแหล่งเรียนรู้ในชุมชน คือ ด้านการวางแผน พบว่ามีแผนงาน โครงการที่สนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน ปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารและครูบางพื้นที่ยังไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ชุมชน ด้านการดำเนินงาน พบว่า มีการจัดตั้งปราชญ์ชุมชนในแต่ละหมู่บ้าน และการให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้แหล่งเรียนรู้ปัญหาที่พบคือ โรงเรียนบางแห่งยังขาดการเข้าใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน และแหล่งเรียนรู้บางพื้นที่ขาดการประชาสัมพันธ์ ด้านการนิเทศ ติดตามผล พบว่ามีการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีการนิเทศ ติดตาม ปัญหาที่พบ คือ โรงเรียนขาดการบันทึกการเข้าใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน การนิเทศติดตามบางพื้นที่ไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร ด้านการประเมินผล พบว่า มีการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีการจัดประชุมชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานการใช้แหล่งเรียนรู้ ปัญหาที่พบคือ บางพื้นที่ยังขาดการประเมินผลที่เป็นสถิติและเป็นเอกสารหลักฐานชัดเจน และแนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีดังนี้ ด้านผู้อำนวยการโรงเรียน คือ ต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในชุมชนร่วมกับชุมชน ด้านครู คือ ต้องศึกษาบริบทของชุมชนและข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ด้านปราชญ์ชุมชน คือ ต้องมีส่วนร่วมในการนำเสนอการวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ผ่านการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน และด้านผู้ดูแลแหล่งเรียนรู้ คือ ต้องมีส่วนร่วมในการนำเสนอการวางแผนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ผ่านการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และหาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อเผยแพร่ให้แก่ สถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ หน่วยงานอื่นๆ หรือผู้ที่สนใจในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (Plan) ด้านการดำเนินงานการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (Do) ด้านตรวจสอบติดตามการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (Check) และด้านสรุปรายงานผล และแก้ไขปรับปรุงการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (Action)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ครู จำนวน 274 คน รวม 292 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ครู จำนวน 151 คน รวมทั้งสิ้น 169 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

เชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คนศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และครู จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้เริ่มดำเนินการเดือนมกราคม 2566-เมษายน 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (Plan) ด้านการดำเนินงานการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (Do) ด้านตรวจสอบติดตามการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (Check) และด้านสรุปรายงานผลและแก้ไขปรับปรุงการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (Action) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 มีลักษณะแบบปลายเปิด

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ชื่อสกุล ระดับการศึกษา ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 โดยนำระดับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในแต่ละด้านมาหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรก เพื่อนำมากำหนดเป็นประเด็นการสัมภาษณ์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในการออกหนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

3.2 นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยส่งในรูปของแบบสอบถาม ที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม 2566

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา และตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยได้ข้อมูลกลับคืนมาร้อยละ 100

แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านการศึกษา เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนี้

3.4 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในการออกหนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2

3.5 ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยส่งแบบสัมภาษณ์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองเพื่อให้ทราบประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

3.6 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ กำหนด นัดหมายวันเวลา และขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลด้วยตนเองและดำเนินการสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 ถึง 15 เมษายน 2566

3.7 ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการจดบันทึกเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์และเสนอค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี PNI แล้วนำค่า PNI สูง 3 อันดับแรกของแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

4.2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดำเนินการจัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาพร้อมวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้ผนวกรวมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสรุปเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นดังตารางต่อไปนี้

ตาราง แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควร จะเป็น		PNI	ลำดับ
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านการวางแผนการบริหาร จัดการแหล่งเรียนรู้	3.130	0.521	4.736	0.451	0.513	4
2. ด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้	2.986	0.668	4.684	0.462	0.569	2

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควร จะเป็น		PNI	ลำดับ
	μ	σ	μ	σ		
3. ด้านการประเมินการบริหาร แหล่งเรียนรู้	3.018	0.521	4.820	0.492	0.524	3
4. ด้านการปรับปรุงการบริหาร แหล่งเรียนรู้	2.892	0.669	4.660	0.497	0.612	1
ภาพรวม	3.006	0.592	4.725	0.475	0.554	

จากตาราง พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ ด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้ ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้ และด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (Plan) สถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครูในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผล เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และมีการกำหนดปฏิทินการดำเนินการสำรวจแหล่งเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ เพื่อวางแผนการดำเนินงานหรือโครงการส่งเสริมสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.2 ด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Do) สถานศึกษาจัดทำคู่มือการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตั้งคณะกรรมการสำรวจแหล่งเรียนรู้จากหลายๆแหล่งอย่างละเอียด มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ให้ทั่วถึง สามารถบูรณาการจัดการเรียนรู้เข้ากับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการรายงานปัญหา อุปสรรคในการนำคู่มือการบริหารแหล่งเรียนรู้ไปใช้เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นสารสนเทศในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2.3 ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Check) สถานศึกษาติดตาม และประเมินผลกรณำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล มีการประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีปฏิทินการนิเทศให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ แล้วจัดทำรายงานผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้

2.4 ด้านการปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Action) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยประชุมทำความเข้าใจกับคณะกรรมการในการประเมิน ตามแผนการกำกับ ติดตาม อย่างสม่ำเสมอ มีวิธีการและเครื่องมือการนิเทศการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ให้เหมาะสมและหลากหลาย นำผลการใช้แหล่งเรียนรู้ และปัญหาต่าง ๆ มากำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เม้าะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 4 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Action) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การดำเนินการในการเก็บข้อมูลการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้ และการรายงานผลต้องมีการวิเคราะห์ทั้งจุดเด่นจุดด้อยของการบริหารแหล่งเรียนรู้ ซึ่งสำคัญอย่างมากในการวางแผนปรับปรุงจุดที่ควรแก้ไข และการส่งเสริมสนับสนุนจุดที่ควรพัฒนาต่อเนื่องของแหล่งเรียนรู้ ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการด้านการปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Action) โดยต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน และมีการทำงานที่ต่อเนื่อง ส่งต่อข้อมูลในการเก็บข้อมูลการประเมิน การรายงานผล เพื่อร่วมกันวางแผนจัดทำแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ในปัดต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุตารัตน์ งามวิสัย (2561: 81) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตร่มเกล้า-นวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า การปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ มีแนวทาง คือ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการจัดเก็บข้อมูลการประเมินการบริหารคณะกรรมการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหาร แต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของการบริหารแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนปรับปรุงการใช้แหล่งเรียนรู้ คณะกรรมการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแนวทาง คณะกรรมการจัดทำแผน จากผลการวิเคราะห์โดยนำแนวทางมาจัดทำแผนในปีต่อไป

2. จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เม้าะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (Plan) พบว่า สถานศึกษาสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูในการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ติดตามประเมินผล รวมถึงการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรีชา บุญอินทร์ (2562: 31) กล่าวว่า การวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ควรได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยเฉพาะครูผู้สอน ผู้บริหารควรร่วมกันวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้โดยกำหนดนโยบาย กำหนดโครงการ กิจกรรมในการสำรวจ การจัดทำสารสนเทศ และการนำไปใช้ให้คุ้มค่า เนื่องจากแหล่งเรียนรู้เป็นสื่อการเรียนการสอนที่สำคัญในการจะส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียน เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงและเห็นของจริงจากแหล่งเรียนรู้ โดยมีแนวทางดำเนินการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ ดังนี้ กำหนดนโยบายพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จัดตั้งคณะกรรมการสำรวจแหล่งเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์สภาพความพร้อมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน สำรวจและจัดทำทะเบียนและผังหรือแผนที่ของแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นสถานที่ บุคลากร และสื่อต่างๆ จัดทำแผนงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรของโรงเรียนและชุมชน ประชาสัมพันธ์แผนงาน โครงการหรือกิจกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ คุณาสวัสดิ์ (2561: 98) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารและจัดการแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปิยะพริพพิทยา พบว่า การปฏิบัติทำแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ต้องมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้และคอยปลูกฝังให้นักเรียนเห็นคุณค่าของแหล่งเรียนรู้ และมีการทำปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องคอย

ประสานความร่วมมือระหว่างชุมชนและสถานศึกษา เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ร่วมกันในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตกับท้องถิ่นหรือชุมชนนั้นๆ

2.2 ด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Do) พบว่า สถานศึกษาจัดทำคู่มือการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการสำรวจแหล่งเรียนรู้ โดยสำรวจข้อมูลจากหลายๆแหล่งอย่างละเอียด และรายงานปัญหา อุปสรรคในการจัดทำคู่มือการบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกู่เกียรติ แดงสีดา (2563: 26) กล่าวว่า สถานศึกษามีการจัดประชุมชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานการใช้แหล่งเรียนรู้ประชุมชี้แจงให้ครูและนักเรียนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระมีการจัดกิจกรรมที่ใช้แหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการเลือกแหล่งเรียนรู้อย่างเพียงพอ มีการประชาสัมพันธ์ในการใช้แหล่งเรียนรู้ มีการบริการให้คำแนะนำปรึกษาในการใช้แหล่งเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการใช้แหล่งเรียนรู้ สภาพแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ มีการบันทึกผลการใช้แหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ มีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ จัดตั้งคณะผู้รับผิดชอบแหล่งเรียนรู้ บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ผู้เรียนและผู้สนใจใช้แหล่งเรียนรู้เหมาะสมและคุ้มค่า เปิดโอกาสให้มีการนิเทศระหว่างการทำตามโครงการหรือการสอนส่งเสริม การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชคชัย แสนวิศา (2565: 42) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 พบว่า สถานศึกษา มีการจัดประชุมชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานการใช้แหล่งเรียนรู้ ประชุมชี้แจงให้ครู และนักเรียนเห็นความสำคัญของการเรียน โดยใช้แหล่งเรียนรู้ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระมีการจัดกิจกรรมที่ใช้แหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการเลือกแหล่งเรียนรู้อย่างเพียงพอ มีการประชาสัมพันธ์ในการใช้แหล่งเรียนรู้ มีการบริการ ให้คำแนะนำปรึกษาในการใช้แหล่งเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการใช้แหล่งเรียนรู้สภาพแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ มีการบันทึกผลการใช้แหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ มีการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ จัดตั้งคณะผู้รับผิดชอบแหล่งเรียนรู้ บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ผู้เรียนและผู้สนใจใช้แหล่งเรียนรู้ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า เปิดโอกาสให้มีการนิเทศระหว่างการทำตามโครงการหรือการสอนส่งเสริมการวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย

2.3 ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Check) พบว่า สถานศึกษาติดตาม และประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการนิเทศการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน มีปฏิทินการนิเทศ ให้ครู และนักเรียนมีส่วนร่วมในประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนาฏยา แสงพระอินทร์ (2564: 21) กล่าวว่า การนิเทศ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ เป็นขั้นตอนการติดตามว่าสถานศึกษาได้มีการดำเนินงานครบตามแผนโครงการหรือกิจกรรม การใช้แหล่งเรียนรู้ที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ โดยมีการกำหนดให้ผู้รับผิดชอบในการนิเทศติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ นามะพันธ์ (2563: 90) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 พบว่า คณะกรรมการบริหารเรียนรู้ของสถานศึกษา กำหนดวิธีการและเครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รวบรวมข้อมูลบันทึก

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนนักเรียนชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้เรียนรู้

2.4 ด้านการปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Action) พบว่า สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้ให้มีการประเมินตามแผนอย่างสม่ำเสมอ นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้งานแผนในจัดทำแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานสรุปผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เมื่อสิ้นปีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกุกีเรียติ แดงสีดา (2563: 26) กล่าวว่า สถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้แหล่งเรียนรู้ นำผลการใช้แหล่งเรียนรู้ รวมทั้งปัญหาต่างๆ มาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ จัดทำแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการประชุมและระดมความคิดเห็น เพื่อทบทวนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ มีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวางแผนการปรับปรุงและบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ บุคลากรโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพแก่สาธารณชนและองค์กรต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิดา ยอดประสิทธิ์ (2560: 36) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การสรุปผล ปรับปรุงแก้ไข การนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ เป็นขั้นตอนที่สถานศึกษาควรทำการประเมินผล เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ สามารถนำผลการประเมินที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพต่อ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ด้านการปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Action) มีความสำคัญและต้องการจำเป็น เป็นอันดับแรก จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าการปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Action) จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถทบทวนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และนำข้อมูลและสารสนเทศในการวางแผนในจัดทำแผนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (Plan) สถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครูในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ มีการวางแผนการดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผล ด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Do) สถานศึกษาจัดทำคู่มือการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการรายงานปัญหา อุปสรรคในการบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ด้านการประเมินการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Check) สถานศึกษาติดตาม และประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้โดยประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย และด้านการปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ (Action) มีคณะกรรมการในการประเมิน กำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ โดยมีวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมและหลากหลาย มีการกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และมีการจัดทำรายงานสรุปผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการปรับปรุงการบริหารแหล่งเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นเป็นอันดับแรก ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการประชุมทำความเข้าใจกับทุกฝ่าย และมีการประเมิน กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง มีปฏิทินการนิเทศที่ระบุวันเวลาที่ชัดเจนและมีการทำอย่างสม่ำเสมอ โดยมีวิธีการและเครื่องมือในการนิเทศติดตามที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยแนวการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นของโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง แนวการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาของสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลวรรณ คุณาสวัสดิ์. (2561). แนวทางการบริหารและการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปิยะมหาราชาธิราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กัญเกียรติ แดงสีดา. (2563). แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- โชคชัย แสนวิชา. (2565). การบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเมืองใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นาฏยา แสงพระอินทร์. (2564). ศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เบญจวรรณ มานะพันธ์. (2563). แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปรีชา บุญอินทร์. (2562). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ เพื่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนแม่เจดีย์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สาวิตรี บุญพันธ์. (2563). แนวทางการบริหารการจัดการแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เขตอำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- สุดารัตน์ งามวิสัย. (2561). แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตร่มเกล้า นวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุพิดา ยอดประสิทธิ์. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี

The Roles of School Administrators in Internal Supervision of Schools under
Local Administrative Organizations in Uttaradit Province

มานพ จันทะคุณ¹ พิมพพกา ธรรมสิทธิ์² ชลายุทธ์ ครุฑเมือง³

Manop Chantakun, Phimpaka Thammasit, Chalayuth Khrootmuang

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 13 คน ครู 546 คน รวม 559 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 13 คน และครู 224 คน รวม 237 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คนศึกษานิเทศก์ 3 คน ครูฝ่ายวิชาการ 2 คน คณาจารย์ 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน และด้านความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย ด้านความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน โดยการศึกษาบริบทปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการนิเทศ กำหนดเป้าหมาย จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน สร้างความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศและดำเนินการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน จัดทำรายงานผลการนิเทศภายใน รายงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ (Keywords) : บทบาท; ผู้บริหารสถานศึกษา; การนิเทศภายใน

Received: 2023-06-06 Revised: 2023-06-16 Accepted: 2023-06-18

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี Education Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: warinsinee8910@gmail.com

² อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรคุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี Lecturer, Graduate School Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: Phimpakathammasit@gmail.com

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรคุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี Lecturer, Graduate School Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: chalayuth@gmail.com

Abstract

This research article had the objective to study the needs and roles of school administrators in internal supervision at schools under the local government organization. Uttaradit province. The population consisted of 13 school administrators, 546 teachers, totally 559 people. A sample group was included 13 school administrators and 224 teachers, a total of 237 people. The target group of 9 people consisted of 3 school administrators, 3 supervisors, 2 academic teachers, and 1 faculty member. The research tools were questionnaires and interviews. Statistical instruments used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, need priority index values and content analysis.

Results showed the followings.

1. The needs priority for the internal supervision of schools under the local administrative organization in Uttaradit province, all 4 areas in descending order, namely was evaluation and internal supervision reports, internal supervision planning, compliance with internal supervision plans, and needs for internal supervision.

2. Roles of school administrators, in internal supervision of schools under local administrative organizations in Uttaradit province, consisted of the needs of internal supervision, based on the studies of the current context problems and needs both inside and outside educational institutions, internal supervision planning, preparations of a supervision calendar wish operational procedure targets, compliance with internal supervision plans. Creations of mutual-understanding between the supervisor and the person receiving the supervision and conduct the supervision, making the supervision evaluation and internal reports, and presentation of internal supervision reports with relevant people.

Keywords: roles; school administrator; internal supervision

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมวัฒนธรรมของมนุษย์สู่การดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตราที่ 22 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องยึดถือผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ทั้งนี้การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานจะต้องมีการนิเทศ กำกับและติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานนั้นสอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติ พุทธศักราช 2560-2579 โดยมีจุดประสงค์สำคัญในการพัฒนาผู้ที่อยู่ในวัยเรียนให้มีความรู้ ความสามารถและดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาของประเทศครั้งสำคัญที่จะพัฒนา

ประชากรในวัยเรียนทุกคน และทุกกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจสติปัญญาและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย (วรรณยุกต์ ชาติรักษ์, 2564: 5)

การนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างยิ่ง เพราะเป็นการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะช่วยให้ครูเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งส่งผลถึงผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา (ยุพิน ยืนยง, 2553: 38) ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีนัยภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์ (2558: 13) ที่กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และการช่วยเหลือแนะนำและส่งเสริมสนับสนุนโดยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนและทุกฝ่ายได้ร่วมมือในการดำเนินงาน นิเทศภายในสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์หลักเพิ่มพูนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ (ชาญชัย อาจิสมาจาร, 2553: 17) การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานวิชาชีพสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งการนิเทศการสอนที่สามารถเห็นผลได้อย่างเป็นรูปธรรมต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู การนิเทศที่มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบจะสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อภิสร่า กังสังข์, 2561: 2)

จากการติดตามผลการดำเนินงานนิเทศการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จากรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์คุณภาพผู้เรียนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สาเหตุ พบว่าบางโรงเรียนมีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในยังไม่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด โดยบางแห่งไม่มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินในแต่ละประเด็นการพิจารณาหรือมีการกำหนดเกณฑ์แต่ไม่มีความชัดเจนและมีการกำหนดค่าเป้าหมายไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพหรือบริบทของโรงเรียน และสำนัก/กองการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีการดำเนินการส่งเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของโรงเรียนในสังกัดตามแนวทางที่กำหนด มีสาเหตุมาจากครูบางคนขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ไม่มีความมุ่งมั่นและมีภาระงานที่ล้นมือ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการชี้แนะ ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจศึกษานิเทศก์ขาดการกำกับดูแลอย่างจริงจัง (หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0816.3/ว 864 ลงวันที่ 27 เมษายน 2564) ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า ครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีส่วนสำคัญที่ผลักดันการนิเทศภายในสถานศึกษาให้บรรลุผล สถานศึกษาจัดกิจกรรมการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาและอาจไม่ได้เกิดจากความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจนทั้งการนิเทศภายในสถานศึกษายังขาดการนิเทศแบบจริงจังและต่อเนื่องและเนื่องจากที่ผ่านมาทางกองการศึกษา เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ไม่มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์มาปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แนะแนวทางการนิเทศ

การศึกษากับโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ต้องทำหน้าที่หลักในการนิเทศภายในสถานศึกษาของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาของการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ และศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาของตนเอง ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยการนิเทศ การวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน และด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครู จำนวน 546 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 559 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 13 โรงเรียน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครู จำนวน 224 รวมทั้งสิ้น จำนวน 237 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน ครู จำนวน 2 คน และคณาจารย์ จำนวน 1 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ โรงเรียนเทศบาลท่าอิฐ โรงเรียนเทศบาลวัดคลองโพธิ์ โรงเรียนเทศบาลวัดท้ายตลาด(กวีธรรมสาร) โรงเรียนเทศบาลวัดไผ่ล้อม โรงเรียนเทศบาลวัดหนองผา โรงเรียนเทศบาลวัดเกษมจิตตาราม โรงเรียนอนุบาลเมืองอุดรดิตถ์ โรงเรียนพนมมาศพิทยากร โรงเรียนเทศบาลหัวดง (ป.พิทักษ์) โรงเรียนร่วมจิตวิเทศศึกษา โรงเรียนอนุบาลร่วมจิตวิเทศศึกษาและโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลจรม

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่ ตุลาคม 2565-สิงหาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามใช้เก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.8 กับ 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายในและด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

2.2 แบบสัมภาษณ์ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพของกลุ่มเป้าหมายและตอนที่ 2 เป็นกรอบประเด็น สัมภาษณ์โดยนำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI) ลำดับที่ 1-3 ในแต่ละด้านของการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ มาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อหาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ในการออกหนังสือขออนุญาต ให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ส่งให้แก่โรงเรียนที่จะเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน มกราคม 2566 ถึงเดือน มีนาคม 2566 ได้ข้อมูลกลับคืนมา ร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาและตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

3.4 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์จากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาในเทศก์ ครูและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย

3.5 ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ให้พร้อม นัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าพร้อมส่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้กลุ่มเป้าหมาย

3.6 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมายในเดือนพฤษภาคม 2566 ขออนุญาตบันทึกเทปสัมภาษณ์และยุติการสัมภาษณ์เมื่อช่วงเวลาที่เหมาะสมและประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ครบหรือเกือบครบ แล้วรีบถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายใน เพราะจะไม่ทำให้หลงลืมประเด็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาดำเนินการ ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI) และการวิเคราะห์เนื้อหา

4.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ดำเนินการจัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้ผนวกกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ดังตารางดังนี้

ความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี	สภาพที่ เป็นอยู่	สภาพที่ ควรจะเป็น	PNI	ลำดับ PNI
1. ด้านความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน	3.858	4.679	0.213	4
2. ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน	3.990	4.893	0.226	2
3. ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน	4.034	4.911	0.217	3
4. ด้านการประเมินผลและรายงานผลการ นิเทศภายใน	3.941	4.877	0.237	1

ความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี เฉลี่ยรวม	สภาพที่ เป็นอยู่	สภาพที่ ควรจะเป็น	PNI	ลำดับ PNI
	3.956	4.840		

จากตารางพบว่า ความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี พบว่ามีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผล และรายงานผลการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน และด้านความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี เป็นดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน มีคณะกรรมการพัฒนาการนิเทศภายใน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสมาคมผู้ปกครอง ครู กองการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดประเด็นการนิเทศภายใน วางแผนกำหนดระยะเวลา รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือนำไปสู่การพัฒนา การเรียนการสอนต่อไป มีข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำคู่มือการนิเทศภายใน โดยกำหนดปฏิทินการนิเทศ แนวทางการนิเทศ วิธีการ รูปแบบ การประเมินผลการนิเทศ และจัดทำเครื่องมือในการประเมินผลเพื่อนำผลจากการประเมินมาจัดทำสารสนเทศ เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว ให้สรุปและจัดทำสรุปเล่มรายงานให้เป็นปัจจุบันทุกปีการศึกษาและให้สรุปผลรายงานในที่ประชุมให้คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับทราบ ผู้นิเทศสร้างความเข้าใจถึงขั้นตอนการนิเทศภายในแก่ผู้รับการนิเทศ มีการประชุมและวางแผนกำหนดขั้นตอนการนิเทศภายใน และกระบวนการ PLC สร้างความเข้าใจร่วมกัน

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในที่มาจากผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้อำนวยการกองการศึกษาและศึกษานิเทศก์สังกัดอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาและภาคีเครือข่าย คณะกรรมการที่แต่งตั้งต้องเข้าใจหลักการนิเทศอย่างแท้จริง มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จะนิเทศและสามารถสะท้อนผลการนิเทศเพื่อต่อยอดการพัฒนาได้ จัดประชุมทุกฝ่ายทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางร่วมกัน โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือการนิเทศภายในของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย บทนำ แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน แนวทางการประเมินผลการนิเทศ การรายงานผลการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายใน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างคณะกรรมการนิเทศภายในและผู้รับการนิเทศ คณะกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนร่วมกันสร้างเครื่องมือการนิเทศภายในตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ร่วมมือกันจัดสร้างเครื่องมือการนิเทศภายในอย่างจริงจังและมีความหลากหลาย สร้างแบบการประเมินการนิเทศภายในที่ครอบคลุมประเด็นการนิเทศ โดยสร้างเครื่องมือการประเมินเป็นแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google form เพื่อสะดวกในการประเมิน เครื่องมือนิเทศนอกจากคณะกรรมการนิเทศภายในแล้ว ควรให้มีบุคคลภายนอกหรือคณะกรรมการอื่นมาประเมินให้มีข้อเสนอแนะด้วย

2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้ผู้นิเทศได้นิเทศภายในตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการและกิจกรรมการนิเทศภายใน โดยให้เป็นไปตามปฏิทินที่

กำหนดไว้ให้ครบทุกขั้นตอน มีความหลากหลาย เช่น รูปแบบ online หรือ onsite หรือการนิเทศจากการบันทึกวิดีโอการสอนหรือจากแผนการเรียนรู้ มีการติดตามประเมินผลและพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายใน ใช้เครื่องมือการนิเทศภายในที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน ที่พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับบริบท ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน เครื่องมือการนิเทศควรสอดคล้องกับวิธีการนิเทศ และวัตถุประสงค์ ผู้นิเทศควรให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้รับการนิเทศภายใน หลังการนิเทศภายใน มีกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งแจ้งด้วยวาจาในรูปแบบกัลยาณมิตรและบันทึกข้อสังเกตเชิงบวกและสร้างสรรค์ การให้คำปรึกษาสะท้อนผลหลังการนิเทศมีความสำคัญและจำเป็นที่สุด ควรดำเนินการภายในวันที่ทำการนิเทศหรือภายในสัปดาห์นั้นโดยเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับและการ coaching ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันหาทางปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

2.4 ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งให้คณะกรรมการ นิเทศภายในร่วมกันจัดทำเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน คณะกรรมการนิเทศผู้รับการนิเทศและผู้มีส่วนได้เสีย จะต้องร่วมกันสร้างเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศที่กำหนดไว้ บนพื้นฐานการช่วยเหลือแนะนำ ให้การสนับสนุนให้ความร่วมมือในการดำเนินการนิเทศและสนับสนุนภาคปฏิบัติ เกณฑ์การประเมินมีความชัดเจนและต้องใช้เกณฑ์เดียวกันทั้งโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน ผู้รับการนิเทศสะท้อนตนเองในการจัดการเรียนรู้ ผู้นิเทศสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จัดทำรายงานและนำเสนอรายงานผลการนิเทศภายในเผยแพร่ต่อสาธารณชน ผ่านการประชุมนักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ภาควิชาเครือข่าย รวมถึงช่องทางการสื่อสารออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของโรงเรียนและรายงานผลการนิเทศภายในต่อผู้บริหารระดับนโยบาย (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) เพื่อนำจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสมาปรับปรุง พัฒนานิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลวิเคราะห์หัตถบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน ทั้งนี้เป็นเพราะการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ได้ร่วมกันสรุปผลการปฏิบัติตามแผน การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยการตรวจสอบปัญหา อุปสรรค และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงการนิเทศภายใน มีการประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยนำผลที่ได้จากการประเมินผลการนิเทศไปพัฒนาปรับปรุง จัดทำเอกสารหลักฐานรายงานสรุปผลการประเมินการนิเทศภายใน พร้อมทั้งรายงานผลการนิเทศภายในต่อคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาเผยแพร่ต่อสาธารณะ และมีการยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศที่เป็นแบบอย่างที่ดีของการนิเทศภายใน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาจริย์ หงส์แก้ว (2563: 104) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายในการนิเทศเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศโดยรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปปัญหาและอุปสรรค ประชุมร่วมกันหลังปฏิบัติการนิเทศ ร่วมกันวิพากษ์และวิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินผลการดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประเมินผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียน นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

2.1 บทบาทด้านความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีคณะกรรมการพัฒนาการนิเทศภายใน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสมาคมผู้ปกครอง ครู กองการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดประเด็นการนิเทศภายใน วางแผนกำหนดระยะเวลา รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำคู่มือการนิเทศภายใน โดยกำหนดปฏิทินการนิเทศ แนวทางการนิเทศ วิธีการ รูปแบบ การประเมินผลการนิเทศและจัดทำเครื่องมือในการประเมินผลเพื่อนำผลจากการประเมินมาจัดทำสารสนเทศ สรุปและจัดทำรูปเล่มรายงานในที่ประชุมให้คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาให้รับทราบ ให้ผู้นิเทศสร้างความเข้าใจถึงขั้นตอนการนิเทศภายในแก่ผู้รับการนิเทศ มีกระบวนการ PLC สร้างความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปาจารย์ หงษ์แก้ว (2563: 98) ได้กล่าวว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ หมายถึง การสำรวจสภาพที่เป็นจริง ปัญหาและอุปสรรค สำรวจข้อมูลตามตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานด้านต่างๆ ของโรงเรียน และประเมินความต้องการของครู ความต้องการของนักเรียน ความต้องการของชุมชน และความต้องการของโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ เรืองเสน (2563: 29) ได้กล่าวถึง ข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหาและความต้องการ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาการวิเคราะห์นโยบายต้นสังกัด การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา การเข้าใจถึงหลักการเหตุผล ขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2.2 บทบาทด้านการวางแผนการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในที่มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้อำนวยการกองการศึกษาและศึกษานิเทศก์ สังกัดอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาและภาคีเครือข่ายที่เข้าใจหลักการนิเทศอย่างแท้จริง มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จะนิเทศและสามารถสะท้อนผลการนิเทศเพื่อต่อยอดการพัฒนาได้ มีการจัดทำคู่มือการนิเทศภายใน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างคณะกรรมการนิเทศและผู้รับการนิเทศ คณะกรรมการนิเทศผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ร่วมมือกันจัดสร้างเครื่องมือการนิเทศภายในอย่างจริงจังและมีความหลากหลาย สร้างแบบการประเมินการนิเทศภายในที่ครอบคลุมประเด็นการนิเทศเป็นแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google form เพื่อสะดวกในการประเมิน เครื่องมือนิเทศนอกจากคณะกรรมการนิเทศภายใน ควรให้มีบุคคลภายนอกหรือคณะกรรมการอื่นมาประเมินให้มีข้อเสนอแนะด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ มาริสา ทองคำ (2560: 113) กล่าวว่า สถานศึกษาควรจัดทำปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศการศึกษารายสัปดาห์ไว้ในโครงการ

นิเทศและแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโครงการการนิเทศจะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันมีจุดมุ่งหมายเดียวกันเพราะทุกฝ่ายได้ประชุมหารือร่วมกันในการทำโครงการ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการตั้งคณะกรรมการการดำเนินงานนิเทศภายใน ผู้บริหารและคณะกรรมการร่วมวิเคราะห์ปัญหา เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกด้าน จัดทำปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุทธ์ นันทมาศวังนรา (2560: 104) พบว่า มีการกำหนดแผนการนิเทศภายในของสถานศึกษา มีการประชุมคณะครูเพื่อร่วมกันวางแผนวิเคราะห์สภาพปัญหาที่พบ มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของคณะครูในโรงเรียน มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศภายใน ในรูปตารางรายสัปดาห์/รายเดือน มีการจัดทำแผนงาน/โครงการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน มีการกำหนดกิจกรรม รายละเอียด เป้าหมายและตัวบ่งชี้การนิเทศภายใน และมีการสรุปผลการวางแผนและกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

2.3 บทบาทด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศให้เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนด ตามวัตถุประสงค์ ให้ครบทุกขั้นตอนกระบวนการ มีความหลากหลาย เช่น รูปแบบ online หรือ onsite หรือการนิเทศจากการบันทึกวิดีโอการสอนหรือจากแผนการเรียนรู้ มีการติดตามประเมินผลและพัฒนาการดำเนินการ เครื่องมือการนิเทศตรวจสอบสอดคล้องกับวิธีการนิเทศ และวัตถุประสงค์ ผู้นิเทศควรให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้รับการนิเทศภายในหลังการนิเทศ มีกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ชี้แจงด้วยวาจา บันทึกข้อสังเกตเชิงบวกและสร้างสรรค์ ควรดำเนินการภายในวันที่ทำการนิเทศหรือภายในสัปดาห์นั้นโดยเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับและการ coaching ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันหาทางปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ซึ่งประภาภรณ์ พลรักษ์ (2560: 112) กล่าวว่า มีคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน ช่วยให้การดำเนินงานการนิเทศเป็นไปตามปฏิทินการนิเทศ อีกทั้งยังช่วยทำความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ตลอดจนคณะกรรมการนิเทศนั้นควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้นิเทศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารทิพย์ ด้ายศ (2561: 122) พบว่า โรงเรียนจัดประชุมชี้แจงบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานพร้อมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการสอน มีความศรัทธาในวิชาชีพครูอย่างแท้จริง ดำเนินกิจกรรมการนิเทศโดยตรง เช่น การสังเกตการณ์สอน การสาธิตการสอน การสนทนาทางวิชาการ

2.4 บทบาทด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้คณะกรรมการนิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้มีส่วนได้เสีย ร่วมกันสร้างเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศที่กำหนดไว้บนพื้นฐานการช่วยเหลือแนะนำ ให้การสนับสนุนให้ความร่วมมือในการดำเนินการนิเทศและสนับสนุนภาคปฏิบัติ เกณฑ์การประเมินมีความชัดเจนและต้องใช้เกณฑ์เดียวกันทั้งโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน และร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในเผยแพร่ต่อสาธารณชน ผ่านการประชุมนักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ภาควิชา วิทยากร รวมถึงช่องทางการสื่อสารออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของโรงเรียนและรายงานต่อผู้บริหารระดับนโยบาย (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) เพื่อนำจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสมาปรับปรุงพัฒนาการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2562: 27) ได้กล่าวถึง การประเมินผลและรายงานผล หมายถึง การสรุปรายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปใช้ปรับปรุงพัฒนาโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน คัดเลือกผลงานที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มอบรางวัล และจัดเวทีเผยแพร่การดำเนินงานตามบริบทของโรงเรียนและรายงานผลและเผยแพร่การดำเนินงานนี้เทศต่อผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561: 101) พบว่า หลังจากการนิเทศสิ้นสุดผู้นิเทศมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศทันที เพื่อทราบถึงการปฏิบัติงานทางด้านการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ บอกถึงจุดเด่นจุดด้อย แล้วนำปัญหาที่ได้ไปหาแนวทางการแก้ไขต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ สามารถนำมารวบรวมและสังเคราะห์เป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ 4 ด้าน ได้แก่ **ด้านความต้องการจำเป็นการนิเทศภายใน** มีคณะกรรมการพัฒนาการนิเทศภายในร่วมกันกำหนดประเด็นการนิเทศภายใน วางแผนกำหนดระยะเวลา รูปแบบการนิเทศ มีข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำคู่มือการนิเทศภายใน จัดทำเครื่องมือในการประเมินผลและจัดทำรูปแบบรายงานให้ที่ประชุมให้คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาให้รับทราบ สร้างความเข้าใจร่วมกัน **ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน** ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในที่มาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาและภาคีเครือข่ายที่เข้าใจหลักการนิเทศ มีการจัดทำคู่มือการนิเทศภายใน สร้างแบบการประเมินการนิเทศภายในที่ครอบคลุมประเด็นการนิเทศเป็นแบบออนไลน์ เพื่อสะดวกในการประเมิน **ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน** ผู้บริหารสถานศึกษาให้การนิเทศเป็นไปตามปฏิทินที่กำหนด มีความหลากหลาย มีการติดตามประเมินผล ให้คำแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศภายในหลังการนิเทศ บันทึกข้อสังเกตเชิงบวกและสร้างสรรค์ ควรดำเนินการภายในวันที่ทำการนิเทศหรือภายในสัปดาห์นั้นโดยเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับและการ coaching **ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน** คณะกรรมการนิเทศ ผู้รับการนิเทศร่วมกันสร้างเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศ เกณฑ์การประเมินมีความชัดเจน ร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จัดทำรายงานผลการนิเทศภายในเผยแพร่ต่อสาธารณชน เช่น การประชุมผู้ปกครอง เว็บไซต์โรงเรียนและรายงานต่อผู้บริหารระดับนโยบาย (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน ดังนั้น เพื่อให้การนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ประสบผลสำเร็จ โรงเรียนต้องให้คณะกรรมการนิเทศและผู้รับการนิเทศ ร่วมกันสร้างเครื่องมือนิเทศตามกิจกรรมการนิเทศที่กำหนดไว้ บนพื้นฐานการช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนให้มีความร่วมมือในการดำเนินการนิเทศ และสนับสนุนภาคปฏิบัติ เพื่อให้การนิเทศภายในดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน มีความต้องการจำเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้นควรมีการวิจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. หนังสือ ที่ มท 0816.3/ว 864 ลงวันที่ 27 เมษายน 2564
- จริยาภรณ์ เรืองเสน. (2563). แนวทางพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2553). การนิเทศการศึกษา. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ธารทิพย์ ด้ายศ. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา. (2560). รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ประภาภรณ์ พลรักษ์. (2560). แนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปาจริย์ หงษ์แก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาริสา ทองคำ. (2560). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาของอำเภอสรรคบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรัญญภรณ์ ชาลีรักษ์. (2564). การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการติดตามการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ศรัณย์ภัทร์ อินทรรักษาทรัพย์. (2558). แนวทางการพัฒนการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- สายวินิตต์ ดวงสนาม. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน. กรุงเทพฯ: หน่วยงานศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อภิสร่า กังสังข์. (2561). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชน
ในยุคการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล

Guidelines for Private Banking Organization Development and its
Personnel Management in the Era of Digital Disruption

อนรุธ สว่างเนตร¹ วรณพงศ์ บุญศิริธรรมชัย²

Anuruth Swangnate, Waranpong Boonsiritomachai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชนในยุคการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกด้วยแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจาก 20 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดธนาคารภาคเอกชนที่เป็นธนาคารพาณิชย์จดทะเบียนในประเทศไทยที่ติด 5 อันดับธนาคารที่มีกำไรสุทธิสูงสุดในปี 2565 ได้แก่ ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และธนาคารกรุงเทพ

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารต้องอาศัยการพัฒนารายด้านที่ครอบคลุมและเหมาะสมทั้งในด้าน 1) นโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ธนาคารควรปรับตัวโดยการขับเคลื่อนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เปลี่ยนแปลง 2) ด้านเป้าหมายและความต้องการขององค์กร ธนาคารควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักการ 4 ป. คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เปี่ยมคุณค่า และปรับเปลี่ยนได้ยืดหยุ่นคล่องตัว 3) การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารควรดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับบุคลากร พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พัฒนารักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้กับองค์กร 4) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ ธนาคารควรปรับปรุงกระบวนการสรรหาว่าจ้างใหม่ด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในเครือข่ายสังคมออนไลน์ 5) กลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ธนาคารควรผลักดันด้านค่าตอบแทนให้เพิ่มสูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการดำเนินงานในยุคการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร; ธนาคารเอกชน;
ยุคการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล

Received: 2023-05-27 Revised: 2023-06-16 Accepted: 2023-06-18

¹ นิสิตปริญญาโทสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master degree Student of the department of Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University. E-mail: anuruth.b@ku.th

² รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Associate Professor at the department of Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University. E-mail: Waranpong.b@ku.th

Abstract

This research study aimed to study a guideline for private banking organization development and its personnel management in the era of digital disruption. It was qualitative research by using in-depth interviews approach. Data were collected and selected by purposive sampling from 20 key informants using private banking at the top 5 commercial banks registered in Thailand in 2022, including Siam Commercial Bank, KBank, KTB, Bank of Ayudhya, and Bangkok Bank.

The research found that these various considerations should be made for private banking organizational development and its personnel management in the era of digital disruption. 1) To meet organizational policy and vision, banks need to adapt and drive knowledge and innovation, systematically changing the management system. 2) To achieve organizational objectives and needs, banks should develop human resources based on the four principles of effectiveness, efficiency, value, and flexible adaptability. This also includes an adjustment of the work methods of personnel to be in line with the age of digital disruption and the New Normal. 3) In designing human resource development, banks ought to develop the needed digital skills for people, creativity, and innovation skills to retain high-potential personnel with the organization. 4) In recruiting and selecting potential personnel, banks should apply modern technology and use online social networks to assist in recruiting. 5) To achieve strategies for retaining high-potential personnel, banks push the compensation side up, create a path for growth in the profession, and promote and encourage continuous learning opportunities.

Keywords recruitment and selection development; private banking; the era of digital disruption

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้นเป็นผลจากการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดการพัฒนาและประยุกต์ใช้เครื่องมือสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลทั่วโลก คนในสังคมจึงต้องปรับตัวและเรียนรู้ที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ ประกอบกับเป็นจังหวะที่ทั่วโลกให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมและใช้เทคโนโลยีในอนาคต ทำให้องค์กรภาครัฐและเอกชนทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและปรับเปลี่ยนการทำงานจากรูปแบบเอกสารมาสู่การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้อำนวยความสะดวกในการทำงานมากขึ้นจึงเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรค (จิระนันท์ มูลมาตร และคณะ, 2564: 23) หากองค์กรธุรกิจปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในวงกว้าง ส่งผลให้เกิดการทำลายล้างจากดิจิทัล (Digital Disruption) กับทุกภาคส่วนอย่างเฉียบพลัน (โกศล จิตวิรัตน์, 2561: 75) ดังนั้น ยิ่งโลกเปลี่ยนไปองค์กรจึงยังต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั่วโลก (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2565)

จากกระแสการเปลี่ยนฉับพลันและการทำลายล้างจากดิจิทัล ส่งผลให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและปรับตัวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องต่อภาคธุรกิจและภาคการเงินอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565) ด้วยบริบทของประเทศที่กำลังขับเคลื่อนเข้าสู่สังคมดิจิทัล ส่งผลให้สถาบันการเงินได้รับผลกระทบ

ทุกด้านโดยเฉพาะการเกิดคู่แข่งรายใหม่ที่มาพร้อมเทคโนโลยีและขีดความสามารถในการทำธุรกิจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้สถาบันการเงินโดยเฉพาะธนาคารพาณิชย์ต้องเร่งปรับตัวในการพัฒนานวัตกรรมทางการเงิน รวมถึงการปรับกลยุทธ์สู่การเป็นดิจิทัลแบงก์กิ้ง (Digital Banking) เพื่อรองรับการแข่งขันและสามารถรักษาไว้ซึ่งฐานลูกค้า ตลอดจนสถานการณ์เป็นผู้นำของตลาดในอนาคต (วิริยา ลีลาสุธานนท์, 2561)

บทบาทของเทคโนโลยีกับการเงินการธนาคารในปัจจุบันมีเทคโนโลยีทางการเงิน (FinTech) เข้ามาแทนที่ระบบต่าง ๆ ของธนาคาร ได้แก่ การทำธุรกรรมทางการเงินเกือบทุกชนิด ทั้งการฝาก ถอน โอน เงิน การชำระค่าบริการต่าง ๆ สินเชื่อรวมถึงการกู้ยืมเงิน สามารถทำได้ง่ายยิ่งขึ้นจากการเข้ามาของเทคโนโลยี หรือการพัฒนาแอปพลิเคชันของธนาคาร โดยผู้ใช้บริการของธนาคารสามารถใช้งานผ่านโทรศัพท์มือถือได้ด้วยตนเองและเกิดความผิดพลาดจากการทำธุรกรรมผ่านทางเทคโนโลยีได้น้อยกว่า นอกจากนี้ยังสามารถรับบริการทางออนไลน์ได้อย่างต่อเนื่อง ไม่จำกัดสถานที่และเวลา (พิชญ์สินี นะโม, 2562: 2) จึงเป็นความท้าทายของธนาคารในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานรวมถึงการพัฒนาบุคลากรของภาคการเงินการธนาคารให้ทันต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น สอดรับกับยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่โดยเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดิจิทัลด้วยการประยุกต์และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเพื่อความอยู่รอดขององค์กร (วิริยา ลีลาสุธานนท์, 2561) ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนภายในองค์กรไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จและราบรื่น (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2565) ดังนั้นบุคลากรทุกคนในองค์กรต้องปรับตัว เรียนรู้ พัฒนาและเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ ซึ่งการปรับตัวของธุรกิจสู่องค์กรดิจิทัลต้องใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานคน การสร้างนวัตกรรม การขับเคลื่อนทุกสิ่งเข้าสู่อินเทอร์เน็ต การพัฒนาตลาดออนไลน์และการจัดการประสบการณ์ลูกค้า (โกศล จิตวิรัตน์, 2561: 80)

ด้วยบริบทการทำงานสายการเงินการธนาคารที่มีตำแหน่งงานหลากหลายและมีพื้นที่ทำงานที่แตกต่างเพื่อครอบคลุมการดูแลและบริการประชาชน ทั้งการทำงานที่สำนักงานใหญ่ หรือทำงานตามสาขาย่อยต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย รวมถึงมีระบบการจัดการและการให้บริการด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับธนาคาร การรักษาผลประโยชน์ในด้านการทำธุรกรรมหรือด้านข้อมูลของผู้ใช้บริการธนาคาร โดยยังคงต้องดำเนินงานตามนโยบายของธนาคาร พร้อมทั้งมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานและนโยบายบางประการของธนาคารเพื่อรองรับการดำเนินงานในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล ดังนั้น การพัฒนาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงถือเป็นข้อท้าทายสำคัญที่องค์กรจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2565) เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมต่อการดำเนินการภารกิจอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นได้ว่าธนาคารกำลังประสบกับปัญหาบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ประกอบกับการปฏิบัติงานในยุคสมัยใหม่ต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสำคัญในการดำเนินงาน ดังนั้นการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรนับเป็นปัญหาสำคัญและควรเร่งพัฒนาเป็นอันดับแรก และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในด้านอื่นต่อไป ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้ต้องการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชนในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล โดยผลของงานวิจัยชิ้นนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาและขับเคลื่อน เพื่อยกระดับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ

องค์กรให้สามารถขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างสอดคล้อง ยั่งยืน เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเหมาะสมกับบริบทการทำงานในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัลขององค์กรสายธนาคารภาคเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชนในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่สามารถพัฒนาและต่อยอดในรูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research and Development)

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชนในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล แบ่งออกเป็นรายด้าน ได้แก่ นโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร เป้าหมายและความต้องการขององค์กร การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ กลยุทธ์การรักษาระดับและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ ขั้นตอนที่สำคัญและต้องการต่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชน

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยกำหนดลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและกำหนดพื้นที่สำหรับการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดธนาคารภาคเอกชนซึ่งเป็นธนาคารพาณิชย์จดทะเบียนในประเทศไทยที่ติด 5 อันดับธนาคารที่มีกำไรสุทธิสูงสุดในปี 2565 (ฐานเศรษฐกิจ, 2566) ได้แก่ ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และธนาคารกรุงเทพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และเป็นบุคลากรของธนาคารภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานในขอบเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากเป็นขอบเขตพื้นที่ที่มีความหลากหลายของธนาคารภาคเอกชนและมีจำนวนสาขาที่หลากหลายทั้งในส่วนของสำนักงานใหญ่และสาขาย่อย จำนวนทั้งสิ้น 20 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

บุคลากรของธนาคารภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานในขอบเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และธนาคารกรุงเทพ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2565-มีนาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อสอบถามแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชนในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล (Digital Disruption) แบ่งข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) เป้าหมายและความต้องการขององค์กร 3) การออกแบบการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ 5) กลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลโดยการนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเผชิญหน้า (face to face) ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) โดยวิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง โดยดำเนินการตามขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) การนัดหมายและกำหนดวันสัมภาษณ์ 2) การแนะนำตัวและการสร้างความสัมพันธ์ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และชี้แจงก่อนสัมภาษณ์ถึงข้อมูลที่ได้จากผู้ให้สัมภาษณ์จะเป็นความลับ โดยขออนุญาตในการจดบันทึกและบันทึกเสียง ระหว่างการสัมภาษณ์ และมีการทดสอบคำถามและคำตอบเพื่อเป็นแนวทางในการถามคำถามต่อไป โดยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-60 นาที 3) การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะถามคำถามที่ละข้อตามแบบสัมภาษณ์ครบทุกด้าน 4) การยุติสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จำแนกแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชนในยุคการเปลี่ยนฉัพล้นทางดิจิทัล แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) เป้าหมายและความต้องการขององค์กร 3) การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ 5) กลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยนำเสนอกรอบแนวทางในการประยุกต์ใช้ ต่อยอดและพัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชนในยุคการเปลี่ยนฉัพล้นทางดิจิทัล

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชนในยุคการเปลี่ยนฉัพล้นทางดิจิทัล (Digital Disruption) ได้ดังนี้

1. ด้านนโยบาย กลยุทธ์ กระบวนการ ธนาคารภาคเอกชนจะต้องปรับตัวโดยการขับเคลื่อนเทคโนโลยีด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายและพันธการณ์ ด้วยการสร้างความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านสมรรถนะ คุณลักษณะ และทักษะ สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์อันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมองค์กรให้เข้าสู่สังคมดิจิทัล

2. การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักการ 4 ป. คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เปี่ยมคุณค่า และปรับเปลี่ยนได้ยืดหยุ่นคล่องตัว รวมถึงปรับวิธีการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุคการเปลี่ยนฉัพล้นทางดิจิทัล และวิถี New Normal โดยใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อสร้างธนาคารภาคเอกชนให้เป็นองค์กรแห่งองค์การนวัตกรรม เปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มตัว ซึ่งสภาพความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ความสามารถในการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รู้จักใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน ทั้งปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงาน

3. ด้านความต้องการขององค์กร รวมถึงทักษะ ความสามารถ ความรู้และประสบการณ์ธนาคารภาคเอกชน ต้องดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับบุคลากร โดยจัดการฝึกอบรม และควรดำเนินการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในเชิงสร้างสรรค์ อีกทั้งต้องรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้กับองค์กร โดยการสร้างความผูกพันของบุคลากร สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

4. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพต้องเน้นการทำงานในเชิงรุก โดยปรับปรุงกระบวนการสรรหาว่าจ้างใหม่ด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ช่วยในกระบวนการสรรหาบุคลากร รวมถึงใช้วิธีการการมอบทุนการศึกษาหรือการเชิญชวนคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน การคัดเลือกบุคลากรมุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือมีความสามารถตามทิศทางที่องค์กรต้องการ เช่น มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี มีความรู้ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา มีความสามารถในการด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีทักษะในการใช้ภาษาสากล มีทักษะรอบรู้หลายด้าน และมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย

5. กลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพผลักดันด้านค่าตอบแทนให้เพิ่มสูงขึ้น พร้อมกับสร้างเส้นทางเติบโตในสายวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมให้ รวมถึงปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้มีความทันสมัย บรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน สำหรับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในด้าน การทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยงมีการบูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน มีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันต้องมีการพัฒนาจิตใจและความประพฤติของบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีธรรมาภิบาลในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ด้านนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยองค์การบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชนจะต้องปรับตัวในการขับเคลื่อนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เปลี่ยนแปลงระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย คุ่มค่า และพันธการณ์ ด้วยการสร้างความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านสมรรถนะ คุณลักษณะ และทักษะ สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์อันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมองค์กรให้เข้าสู่สังคมดิจิทัล และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของชิดชนก ชูสุข (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะพึงประสงค์ พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจในอนาคต และสร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล ศิริวุฒิรังสรรค์ (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า บริษัทควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อที่บุคลากรจะได้ นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้หลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ควรมีความเหมาะสม และผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากร การสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงาน และควรส่งเสริมกระบวนการทำงานภายในองค์กรโดยการนำเทคโนโลยีโดยเฉพาะด้านปัญญาประดิษฐ์

(AI) มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

2. ด้านเป้าหมายและความต้องการขององค์กร โดยยึดหลักการ 4 ป. คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เปี่ยมคุณค่า และปรับเปลี่ยนได้ยืดหยุ่นคล่องตัว รวมถึงปรับวิธีการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุคการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและวิถี New Normal โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เป้าหมายก็เพื่อสร้างองค์การสายธนาคารภาคเอกชนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่มีความทันสมัย เปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลได้อย่างเต็มตัว โดยต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รู้จักใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน ทั้งปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงานนำเทคโนโลยีโดยเฉพาะด้านปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้และมีบทบาทหลักในการทำงานของบางขอบเขตงานหรือแทนอัตรากำลังคนในบางตำแหน่งงาน ทำให้ไม่จำเป็นต้องใช้กำลังคน จึงควรมีการโยกย้ายบุคลากรบางตำแหน่งที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาแทนเป็นหลักย้ายไปยังตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องใช้เทคโนโลยีมาก ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรจะเกิดความตื่นตัวในการทำงานและเกิดการปรับตัวให้ทันต่อโครงสร้างและระบบงานขององค์กรธนาคารในยุคการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล เปิดกว้างเพื่อเรียนรู้สิ่งสอดคล้องกับการวิจัยของภัทร พจน์พานิช (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสร้างนวัตกรรมที่เป็นผลลัพธ์ของการเชื่อมโยงทรัพยากรมนุษย์ ทุนทางการเงิน และโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดระบบนิเวศ นวัตกรรมบนโครงการพื้นฐานด้านเทคโนโลยี

3. ด้านการออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์การสายธนาคารภาคเอกชนต้องดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับบุคลากร โดยจัดการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในเชิงสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมและจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) จากกรณีศึกษา (case study) ต่างๆ เนื่องจากพนักงานธนาคารมีช่วงวัยที่หลากหลายในการทำงาน ทั้งระดับอาวุโส ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับธนาคาร วัยทำงานแรกเริ่ม รวมถึงบางรายเป็นเด็กจบใหม่ เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรธนาคารได้เรียนรู้ไปพร้อมกัน ได้ลองลงมือทำ ได้ฝึกปฏิบัติกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามา งานวิจัยของ อรพรรณ หนูเสน (2562) ก็ได้ผลไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยนี้โดยแนะนำว่า นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะพึงประสงค์พัฒนาศักยภาพของนักบริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติการกิจในอนาคต และสร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ ดังนั้นธนาคารควรที่จะสำรวจความจำเป็นของการพัฒนา กำหนดโครงการหรือหลักสูตร ดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนา แต่ไม่สอดคล้องงานวิจัยของ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2559) ระบุว่าภาคธนาคารเริ่มมีการจัดการอบรมและให้ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้แก่พนักงานในหลายช่องทางเพิ่มขึ้น สำหรับหลักสูตรทั่วไป เป็นหลักสูตรที่พัฒนาทักษะในการดำเนินธุรกิจหลัก (Core Banking) และการดำเนินธุรกิจในอนาคต (Future Banking)

4. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ ควรเน้นการทำงานเชิงรุก โดยปรับปรุงกระบวนการสรรหาว่าจ้างใหม่ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ เช่นเครือข่ายสังคมออนไลน์ช่วยในงานการสรรหาบุคลากร รวมถึงใช้วิธีการการมอบทุนการศึกษาหรือการเชิญชวนคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน การคัดเลือกบุคลากรมุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือมีความสามารถตามทิศทางที่องค์กรต้องการเช่น มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี มีความรู้ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา มีความสามารถในการด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีทักษะในการใช้ภาษาสากล มีทักษะรอบรู้หลายด้าน และมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่

หลากหลาย ควรมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่สามารถเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีได้รวดเร็ว สอดคล้องกับการวิจัยของวิริยา ลีลาสุวานนท์ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (Acquiring Human Resource) พบว่า มีแนวโน้มในการวางแผนปรับโครงสร้างอัตรากำลังคนโดยการชะลอการรับอัตรากำลังคนเพิ่ม และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทำงานทดแทนงานบางตำแหน่งของมนุษย์ ขณะเดียวกันได้มีแนวโน้มในการวางแผนเพิ่มอัตรากำลังคนที่มีทักษะและศักยภาพที่ตรงตามความต้องการขององค์การ เพื่อมารองรับหน่วยงาน หรือการให้บริการรูปแบบใหม่ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ร่วมกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์มาพัฒนาช่องทางการสรรหาและพัฒนาระบบการคัดเลือกให้สามารถแข่งขันและดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) เข้ามาร่วมงานกับองค์การ

5. ด้านกลยุทธ์การรักษาระดับและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ คือ 1) การผลักดันด้านค่าตอบแทนให้เพิ่มสูงขึ้น 2) สร้างเส้นทางเติบโตในสายวิชาชีพ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมให้ 5) ปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้มีความทันสมัย บรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน สำหรับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในด้าน 1) การทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง มีการบูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน 2) ความรู้และทักษะในการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล 3) นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ และ 4) การสร้างพันธมิตรและการประสานสัมพันธ์ ขณะเดียวกัน ต้องมีการพัฒนาจิตใจและความประพฤติของบุคลากร ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและมีธรรมาภิบาลในการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของจินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) ผลการวิจัยพบว่า 1) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง 2) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผน ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการที่องค์กรจะก้าวและขับเคลื่อนได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการทำงานในอนาคตต้องอาศัยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาขับเคลื่อนการทำงาน โดยจะต้องมีการพิจารณา สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ให้เหมาะสมต่อนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของธนาคาร รวมถึงการมีความพร้อมและมีทักษะความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัวและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันพนักงานธนาคารที่ดำเนินงานธนาคารอยู่เดิมจะต้องมีการเรียนรู้ พัฒนาและปรับตัวให้ทันต่อการใช้เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น รวมถึงองค์กรธนาคารจะต้องลงทุนในเรื่องของงบประมาณเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมทักษะความรู้ความสามารถ รวมถึงสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมและรอบด้าน ซึ่งการที่พนักงานธนาคารจะสามารถขับเคลื่อนการทำงานของธนาคารได้อย่างราบรื่นจะต้องอาศัยการอำนวยความสะดวกในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือที่สอดคล้องกับการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลปัจจุบันเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1. การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม

2. การให้รางวัลและแรงจูงใจในการทำงานรางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนตามความต้องการของ

บุคลากรเฉพาะเพื่อรักษาไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดการจัด

3. การดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง ข้อกำหนดงานสำหรับผู้มีศักยภาพสูง คัดเลือกบุคลากรที่จะนำเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนการประกาศเปิดรับสมัครตำแหน่งงานว่างตามสื่อต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรตามตำแหน่งงานที่ว่างในองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ สมัยใหม่

4. การบริหารผลงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม การกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรโดยคอยกำหนดแนวทางการปฏิบัติ เมื่อองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้มีความเข้าใจในการทำงานที่ชัดเจน

5. การเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานโดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง การออกไปดูงานนอกองค์กรไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน

6. การบริหารคุณภาพอัตรากำลังภาระงานที่ยืดหยุ่นและทันสมัย / กรอบอัตรากำลังใหม่ สำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ศักยภาพ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการประกาศหาและคัดเลือกบุคลากรที่จะนำเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนการประกาศเปิดรับสมัครตำแหน่งงานว่างตามสื่อต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรตามตำแหน่งงานที่ว่างในองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

7. ความเชี่ยวชาญดิจิทัลทางการบริหาร การใช้เทคโนโลยีและวิทยาการวิเคราะห์ข้อมูล / การพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และการรู้ดิจิทัลของบุคลากร/ การส่งเสริมพฤติกรรมการใช้ดิจิทัล

8. การจัดการสัมพันธ์ภาพบุคลากร การปฏิบัติต่อบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ



ภาพที่ 1 กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรสายธนาคารภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
องค์กรธนาคารควรส่งเสริมและสนับสนุนองค์ความรู้ รวมถึงทรัพยากรด้านงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือที่ครอบคลุมการดำเนินงานของธนาคาร
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
ควรศึกษาและสัมภาษณ์พนักงานธนาคารระดับผู้บริหารเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและส่งเสริมแนวทางการพัฒนาองค์กรธนาคารในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง (References)

- โกศล จิตวิรัตน์. (2561). โมเดลการปรับตัวขององค์กรธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการทำลายล้างของเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21. วารสารสมาคมนักวิจัย. 23 (2): 74-88.
- จิระนันท์ มูลมาตร และคณะ. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชัน. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย. 17(2): 21-32.
- จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

- ชิดชนก ชูหนูช. (2562). การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐานเศรษฐกิจ (2566). ผลการดำเนินงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์ปี 2565. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<https://www.thansettakij.com/finance/financial-banking/553772?fbclid> . สืบค้นเมื่อ 24
มกราคม 2566.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). VIRTUAL BANK ธนาคารไร้สาขาในสหราชอาณาจักร. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: [https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/2565_01theknowledge_1.as](https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/2565_01theknowledge_1.aspx)
px. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2565.
- พรพิมล ศิริวุฒิรังสรรค์. (2562). การพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
สมุทรสาคร: กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชญ์สินี มะโน. (2562). ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในยุค DIGITAL DISRUPTION ต่อการศึกษา. วารสาร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 18(1). 1-6.
- ภัทร พจน์พานิช. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0. รายงานการวิจัย.
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- วิริยา ลีลาสุธานนท์. (2561). การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา:
สถาบันการเงินฯ ประเภทธนาคาร. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2559). FinTech on the financial management model is changing.
Kasikornthai Research Center.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2565). Training & Development ญูแจสู่ความสำเร็จขององค์กร ในยุค
แห่งความเปลี่ยนแปลง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.ftpi.or.th/2022/78527>. สืบค้นเมื่อ
24 สิงหาคม 2565.
- อรพรรณ หนูเสน. (2562). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



กระบวนการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวบนพื้นที่สูง
กรณีศึกษาน้ำพางโมเดล จังหวัดน่าน
The Process of Reducing the Highland Monoculture Maize:
A Case Study of Nam Pang Model

กณภัทร รุ่งเรืองวงศ์¹ บวร ทรัพย์สิงห์² อุ้นเรือน เล็กน้อย³
Kanaput Rungruangwong, Borvorn Subsing, Unruan Leknoi

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของเกษตรกรในการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวบนพื้นที่สูง โดยกรณีศึกษาน้ำพางโมเดล จังหวัดน่าน เนื่องจากโครงการนี้เป็นโครงการที่มีการขับเคลื่อนการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการลดการเผาเศษซากวัสดุทางการเกษตร และลด PM 2.5 และช่วยให้เกษตรกรได้ใช้ประโยชน์ในพื้นที่ทำกินของตนได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ เกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการน้ำพางโมเดล และเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลโครงการน้ำพางโมเดลรวมถึงเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 คน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ด้วยวิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล

ผลการวิจัยได้ถูกวิเคราะห์และสรุปออกมาเป็น 5 กระบวนการ ประกอบด้วย 1) กระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยการจัดตั้งเวทีเพื่อพูดคุยให้ตระหนักถึงปัญหาและคิดหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน จากนั้นจึงเกิดเป็น 2) กระบวนการรวมกลุ่มน้ำพางโมเดล เพื่อความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนชุมชนและการรักษาผืนป่า เช่น การเข้าร่วมโครงการและการตั้งวิสาหกิจชุมชน 3) กระบวนการถ่ายทอดความรู้สู่เกษตรกร โดยการจัดอบรมเพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้ด้านการเกษตร 4) กระบวนการร่วมกันสร้างระบบนิเวศป่าคือ การรักษาผืนป่าผ่านกิจกรรมปลูกป่า บวซป่า ทำแนวกันไฟ เป็นต้น และ 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ทั้งในด้านเงินทุน ความรู้ รวมถึงกล้าพันธุ์ไม้ เพื่อให้โครงการน้ำพางโมเดลดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ (Keywords): กระบวนการ; ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์; ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยว

Abstract

The objective of this research was to study the important processes that affect the farmer decision to reduce the highland maize cultivation. The case study is Nam Pang model project in Nan, a province at North of Thailand. Successfully, the project supported the reduction of the highland maize cultivation: decreasing the stubble burning with PM 2.5 and

Received: 2023-06-08 Revised: 2023-06-17 Accepted: 2023-06-18

¹ นิสิตปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Master Degree Student in Master of Arts, Human and Social Development, Chulalongkorn University. E-mail: kanaputkaem@gmail.com

² สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Social Research Institute, Chulalongkorn University. E-mail: Bovorn.S@chula.ac.th

³ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Social Research Institute, Chulalongkorn University. E-mail: unruan.t@chula.ac.th

causing people to use lands legally and rights to utilize land. The key informants are staffs and farmers 13 person. The methodology was done by semi-structured interview and individual interview.

The research results were analyzed in 5 processes: 1) Mutual understanding by forum for solving and finding the solution together., 2) Nam Pang model integration for efficient operation such as community enterprise establishment., 3) Passing on knowledge by seminar to expand more agricultural knowledge., 4) Restoration is the activities that preserve the forest such as the ordination of a tree, firebreak etc. and 5) Cooperation with external agencies in terms of funding, knowledge and seedling etc. for the efficiency of this project.

Keywords: process; maize; maize monoculture

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันภาคเหนือของประเทศไทยประสบปัญหาหมอกควันซึ่งสาเหตุสำคัญ คือ การเผาพื้นที่เกษตรและไร่ป่าในพื้นที่ภาคเหนือ อีกทั้งที่ตั้งในแอ่งล้อมรอบไปด้วยแนวภูเขา ด้วยสภาวะอากาศที่นิ่งทำให้ฝุ่นละอองที่เกิดขึ้นสามารถแขวนลอยอยู่ในบรรยากาศได้นาน มักเกิดในช่วงเดือนกุมภาพันธ์-เมษายน ของทุกปี ทำให้หลายจังหวัดในภาคเหนือติดอันดับเมืองที่มีมลพิษทางอากาศแยะเป็นอันดับต้นของไทย ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง ลำพูน แพร่ น่าน แม่ฮ่องสอน อุตรดิตถ์ และพะเยา ที่ถูกจัดให้เป็นพื้นที่ที่มีค่าหมอกควันเกินมาตรฐาน (ธิดารัตน์ ผลพิบูล และคณะ, 2557: 40-46) โดยมีสาเหตุของปัญหา คือ การเผาพื้นที่เกษตรและไร่ป่าในภาคเหนือซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเผาซึ่งข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ที่ขยายพื้นที่ปลูกในที่สูง เผาอ้อยเพื่อเก็บเกี่ยว และเผาตอซังข้าวในพื้นที่ราบเพื่อเตรียมเพาะปลูกต่อไป ที่ใช้วิธีการเผาตอซัง เพราะเป็นวิธีที่ง่ายและประหยัดที่สุด (สมพร จันทระ, 2563) จากการศึกษาพบว่าสารต่าง ๆ ในหมอกควัน ส่งผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจ และถุงลมปอด เช่น สารที่มีขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอน (PM10) และ 2.5 ไมครอน (PM2.5) เป็นต้น นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยว หรือการเปลี่ยนแปลงอุณหภูมิ (เกษรารักษ์ สิลลิตธิกุล และคณะ, 2561: 339-348) ซึ่งฝุ่นละออง PM 2.5 ในพื้นที่ภาคเหนือเกิดจากธรรมชาติ เช่น ไฟป่า และเกิดจากการกระทำของมนุษย์ เช่น การเผาเศษซากพืชจากการทำการเกษตร และการเผาตอซังจากการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ (ฐิตาพร สุภาชี และคณะ, 2561: 65-78) ซึ่งข้อมูลตรงกับงานวิจัยของ สิทธิเดช พงศ์กิจวรสิน และเขมรัฐ เกลิงศรี (2558: 8-12) ได้ศึกษาและค้นพบว่า จังหวัดน่านมีพื้นที่ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เพิ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ.2548-2555 ซึ่งพื้นที่ป่าในจังหวัดน่านก็ได้ลดลงในช่วงเวลานั้น การเพาะปลูกข้าวโพดขยายตัวอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะในพื้นที่ลาดชัน อีกทั้งการเพาะปลูกบนพื้นที่สูงมีขั้นตอนในการเตรียมพื้นที่ที่ยากกว่าพื้นที่ราบปกติ จึงมีการใช้วิธีการเผาเศษวัสดุเพื่อเตรียมพื้นที่เพาะปลูก และคล้ายคลึงกับข้อมูลของ ภาณุรุธ บุรณพรหม และนรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2559: 231-240) ที่ได้ศึกษาและค้นพบว่า การบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าในจังหวัดน่านส่วนใหญ่เป็นการถางและเผาป่าเพื่อปลูกพืชเศรษฐกิจ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ ข้าวโพด เพื่อจำหน่ายหาเลี้ยงครอบครัว มีแนวทางในการป้องกันโดยอาศัยการทำงานของภาคส่วนที่สำคัญ ประกอบด้วย ภาครัฐสามารถบังคับใช้กฎหมาย ภาคเอกชนสามารถส่งเสริมอาชีพให้เกษตรกร และสุดท้ายภาคประชาชนที่มีจิตสำนึก โดยปัจจัยที่มีผลต่อการป้องกันการทำลายผืนป่าคือ มีความรู้ความเข้าใจต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ การปฏิบัติตามกฎหมาย และปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เนื่องจากข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ของประเทศไทย ส่วนใหญ่จะนำมาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ภาคปศุสัตว์โดยเฉพาะไก่เนื้อและสุกร และในปัจจุบันข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงมีการจัดทำโครงการส่งเสริมการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ฤดูแล้งหลังนา เพื่อส่งเสริมเกษตรกรให้มีการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ลดพื้นที่ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ในพื้นที่ไม่ถูกต้อง และเพิ่มพื้นที่ปลูกทดแทนในพื้นที่ที่เหมาะสมกับการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ในฤดูแล้ง เพื่อให้มีผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ที่เพียงพอต่อความต้องการ แต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถาวร (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2561) จากปัญหาดังกล่าวจึงเกิดเป็นความพยายามในแง่ของการสนับสนุนให้เกษตรกรลดพื้นที่การปลูกข้าวโพด ยกตัวอย่างเช่น แม่แจ่มโมเดล ที่มีเกษตรกรเพาะปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มากที่สุดในจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้ในช่วงปี 2557-2558 เกิดผลกระทบปัญหาหมอกควันขึ้นรุนแรงซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการเผาเศษซากข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เพื่อเตรียมการเพาะปลูกในรอบต่อไป ภายหลังปัญหารุนแรงขึ้นจึงเกิดเป็นเครือข่ายที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาเรียกว่า “แม่แจ่มโมเดล” แต่ยังไม่สามารถทำให้เกษตรกรลดการปลูกข้าวโพดได้อย่างยั่งยืน (โอฬาร อ่องพะ และวัชรพล พุทธิรักษา, 2564: 21-46) ถึงกระนั้นโครงการน้ำพางโมเดล ก็เป็นอีกหนึ่งโครงการที่ได้มีการขับเคลื่อนการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์และได้ประสบความสำเร็จ ทำให้เกษตรกรหันไปปลูกพืชชนิดอื่น ๆ มากขึ้น ส่งผลให้เกิดการลดการเผาเศษซากต่อ ซึ่งหรือเศษซากวัสดุทางการเกษตรซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหา PM 2.5 ในภาคเหนือดังที่ได้กล่าวในข้างต้น ดังนั้นหากได้มีการวิจัยเพื่อนำองค์ความรู้ในแง่ เงื่อนไขสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของเกษตรกรในการลดการปลูกข้าวโพดเชิงเดี่ยวบนพื้นที่สูงเพื่อเป็นบทเรียนให้พื้นที่อื่น ๆ ได้นำไปปรับใช้ถือเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการลดการเผาเศษซากวัสดุทางการเกษตร ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหา PM 2.5 ได้ โดยงานวิจัยนี้ต้องการศึกษาเงื่อนไขสำคัญ ที่มีผลต่อการตัดสินใจของเกษตรกรในการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวและเพื่อเป็นแนวทางในการปรับใช้ในพื้นที่อื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษากระบวนการของโครงการน้ำพางโมเดลที่นำไปสู่การตัดสินใจลดพื้นที่ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการน้ำพางโมเดล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่องกระบวนการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวบนพื้นที่สูง กรณีศึกษาน้ำพางโมเดล จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวได้สำเร็จ ในพื้นที่ตำบลน้ำพาง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เกษตรกรในพื้นที่โครงการน้ำพางโมเดล ตำบลน้ำพาง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ได้แก่ เกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการน้ำพางโมเดล และเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลโครงการน้ำพางโมเดลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหมดจำนวน 13 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ ตำบลน้ำพาง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2565-มกราคม พ.ศ. 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual interview) ด้วยวิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In depth interview) สร้างจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถามจากอาจารย์ที่ปรึกษา แบ่งเป็น 2 ชุดคำถาม ได้แก่

ชุดที่ 1 สำหรับเกษตรกรผู้เข้าร่วมน้ำพางโมเดล ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของเกษตรกร และการทำเกษตรโดยเฉพาะในช่วงการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวก่อนเข้าร่วมโครงการ และภายหลังการเข้าร่วมโครงการน้ำพางโมเดล 2) กระบวนการ/กิจกรรมที่เกิดขึ้นของโครงการน้ำพางโมเดล และการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) เงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวของเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการน้ำพางโมเดล และ 4) แนวทางในการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวแก่เกษตรกรบนพื้นที่สูง

ชุดที่ 2 สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลน้ำพางโมเดลและภาคเอกชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) กิจกรรมของโครงการน้ำพางโมเดล 3) บทบาทของหน่วยงานต่อโครงการน้ำพางโมเดล 4) เงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวของเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการน้ำพางโมเดล และ 5) แนวทางในการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวแก่เกษตรกรบนพื้นที่สูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากวิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารงานวิชาการต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบหนังสือ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยผู้วิจัยจะเลือกศึกษาส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา และกรอบแนวคิด หรือส่วนที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย เช่น ความสำคัญของข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ต่อประเทศไทย โครงการน้ำพางโมเดล เป็นต้น

3.2 การสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual interview) ด้วยวิธีเจาะลึกรายบุคคล (In-depth interview)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้วางกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

4.2 ข้อมูลจากภาคสนามผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมกับการเก็บข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลจะอาศัยประเด็นคำถามเป็นแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งใช้กรอบแนวคิดในการจัดลำดับความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของข้อมูล เพื่อการได้มาซึ่งข้อสรุป ทั้งนี้หากประเด็นใดที่ยังไม่มีความชัดเจน ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ข้างต้น

4.3 ตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยจะตรวจสอบข้อมูลว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ ข้อมูลนั้นสามารถตอบปัญหาการวิจัยได้แล้วหรือไม่ หากข้อมูลที่ได้มีข้อผิดพลาดหรือไม่ตรงกัน ผู้วิจัยจะตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) รูปแบบข้อมูล (Data Triangulation) เพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่ามีความถูกต้อง สมบูรณ์ และตรงตามความเป็นจริง

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้ให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้คือ เกษตรกรโครงการน้ำพางโมเดล ซึ่งส่วนใหญ่มีอาชีพเสริมที่นอกเหนือจากการทำการเกษตรคือ รับจ้างทั่วไปและค้าขาย ซึ่งเป็นร้านค้าในชุมชนที่สามารถสร้างรายได้ในช่วงเวลานอกฤดูทำการเกษตร โดยการเก็บข้อมูลได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกษตรกรโครงการน้ำพางโมเดล จำนวน 10 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลโครงการน้ำพางโมเดลจำนวน 3 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มนี้เป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ดำเนินโครงการน้ำพางโมเดลคือ ตำบลน้ำพาง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

กระบวนการภายในโครงการน้ำพางโมเดล

1. กระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกัน

จุดเริ่มต้นของโครงการน้ำพางโมเดลเกิดจากปัญหาที่ดินทำกินของเกษตรกร ทำให้เกษตรกรไม่สามารถทำการเกษตรในพื้นที่ที่เคยทำมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษได้ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดเป็นปัญหาที่ตามมาอย่างต่อเนื่องและเกี่ยวเนื่องกันในด้านการเงิน คือ การขาดแคลนรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวซึ่งจะเป็นปัญหาในการขาดแคลนรายได้ดูแลบุตรหรือสมาชิกในครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ด้วยเหตุนี้เกษตรกรรวมถึงประชาชนในตำบลน้ำพางจึงรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในเบื้องต้น แต่ยังขาดการพูดคุยเพื่อให้ตระหนักรู้ร่วมกันที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน จึงเกิดเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกันของโครงการเริ่มเมื่อยังไม่มีโครงการเกิดขึ้นกล่าวคือ มีการจัดตั้งเวทีเพื่อพูดคุยร่วมกันระหว่างผู้นำชุมชนและประชาชนเพื่ออธิบายถึงจุดประสงค์ของโครงการ และปัญหาที่เกิดขึ้น ณ ขณะนั้นเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อง่ายต่อการทำงานร่วมกันในอนาคตระหว่างหน่วยงานและประชาชนที่มีความต้องการเป็นสมาชิกโครงการ ซึ่งเวทีนี้เรียกว่าเวทีประชาคมระดับตำบล นำไปสู่การวางแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้ประชาชนอยู่ร่วมกับผืนป่าได้อย่างยั่งยืนหรือเรียกว่า “โครงการน้ำพางโมเดล” และกระบวนการนี้สามารถทำให้เกษตรกรมีความเข้าใจในตรงกัน และส่งผลให้การทำงานร่วมกันง่ายขึ้นและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยโครงการน้ำพางโมเดลมีวิสัยทัศน์ดังนี้ “เพิ่มพื้นที่สีเขียว แก้ไขปัญหาที่ดินทำกินและสร้างความอุดมสมบูรณ์ให้กับป่าธรรมชาติ คนในตำบลน้ำพางมีความสุข มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้ที่พอเพียง”

2. กระบวนการรวมกลุ่มน้ำพางโมเดล

ในกระบวนการรวมกลุ่มของโครงการน้ำพางโมเดลเริ่มจากการที่สมาชิกทุกคนเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งโครงการน้ำพางโมเดลต้องการให้ประชาชนมีความมั่นคงทางอาหาร มีรายได้ที่ยั่งยืน มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และได้รับความเป็นธรรมจากรัฐบาลในด้านนโยบาย และในอนาคตน้ำพางโมเดลต้องการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งให้ความรู้แก่บุคคลที่สนใจ เนื่องจากมีความต้องการให้น้ำพางโมเดลสามารถเป็นต้นแบบเกษตรนิเวศให้แก่พื้นที่อื่นได้ โดยการดำเนินงานของโครงการหลังจากที่จัดตั้งเวทีประชุมเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันแล้ว จึงได้จัดทำข้อเสนอเพื่อต่อรองกับภาครัฐในการให้เกษตรกรมีสิทธิในที่ดินทำกินควบคู่ไปกับการรักษาผืนป่า และเกิดเป็นโครงการน้ำพางโมเดลอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ในช่วงแรกกระบวนการรวมกลุ่มของโครงการน้ำพางโมเดลยังไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากเกษตรกรและประชาชน แต่ด้วยความเป็นรูปธรรมที่มากขึ้นหลังจากที่มีการลงนามร่วมกันหลังจากนั้นจึงมีการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชนภายหลังเกิดการเข้าร่วมจากการเห็นจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จึงมีการบอกต่อกันและเกิดการเข้าร่วมกลุ่มโดยความสมัครใจ เนื่องด้วยมีผู้เข้าร่วมกลุ่มเป็นจำนวน 279 ครอบครัว ซึ่งเป็นจำนวนค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับผู้ดูแลโครงการประกอบกับข้อจำกัดการดูแลเกษตรกรในช่วงเริ่มต้น ซึ่งโครงการไม่สามารถตอบสนองความ

ต้องการของทุกครอบครัวได้ทุกด้านในช่วงแรก เกษตรกรบางครอบครัวจึงมีการออกจากกลุ่มโครงการน้ำพางโมเดลเนื่องด้วยเหตุผลส่วนตัว ด้วยเหตุนี้ทำให้ทางโครงการน้ำพางโมเดลได้มีการติดตามเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการมากขึ้นและจัดการประชุมเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันโดยความถี่การประชุมระหว่างเกษตรกรแบบเป็นทางการอาจไม่มาก โดยเฉลี่ยปีละ 1 ครั้ง แต่ใช้โอกาสการพูดคุยตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโครงการ เช่น กิจกรรมการทำปุ๋ยใช้เอง กิจกรรมการให้ความรู้การตอนกิ่ง และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโครงการและมีกิจกรรมร่วมกัน เป็นต้น รวมถึงการประชุมพูดคุยระหว่างโครงการน้ำพางโมเดลกับภาครัฐใช้วิธีการพูดคุยระหว่างงานอื่น ๆ ที่จัดขึ้นภายในจังหวัดน่านและต้องมีการทำงานร่วมกัน เป็นต้น แต่โครงการน้ำพางโมเดลได้พยายามผลักดันกิจกรรมสำหรับทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นวิธีการติดตามผลการดำเนินงานกับเกษตรกรอีกทางหนึ่ง และทำให้เกษตรกรที่ยังไม่เข้าร่วมโครงการบางครอบครัวเกิดความสนใจในบางกิจกรรม นำไปสู่ความสนใจในการเข้าร่วมโครงการน้ำพางโมเดลต่อไปในอนาคต และยังเป็นวิธีที่ทำให้เกษตรกรในโครงการรับรู้ถึงความมีส่วนร่วม และยังคงดำเนินกิจกรรมอยู่ในโครงการต่อไป

3. กระบวนการถ่ายทอดความรู้สู่เกษตรกร

โครงการน้ำพางโมเดลมีกิจกรรมส่งเสริมความรู้แก่เกษตรกรในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความรู้ด้านเกษตรและติดตามความก้าวหน้าของเกษตรกร เป็นต้น โดยเป็นการถ่ายทอดโดยผู้รับผิดชอบโครงการน้ำพางโมเดล และได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชนอีกทางหนึ่ง โดยการส่งเสริมความรู้มีดังนี้ การอบรมเรื่องการผลิตและแต่งกิ่งหลังเก็บเกี่ยวผลผลิตกาแฟและเทคนิคการเพาะพันธุ์กาแฟตามหลักวิชาการ การอบรมทำปุ๋ยหมักจากสับปะรดและปุ๋ยอินทรีย์จากขี้วัวขี้ไก่เพื่อการเรียนรู้และแจกจ่าย การอบรมเทคนิคการขยายพันธุ์ไม้ยางพาราเพื่อสร้างรายได้และเพิ่มพื้นที่สีเขียว อีกทั้งยังช่วยต่อยอดความรู้ให้แก่เกษตรกรส่งผลถึงความยั่งยืนทางอาชีพเกษตรกร

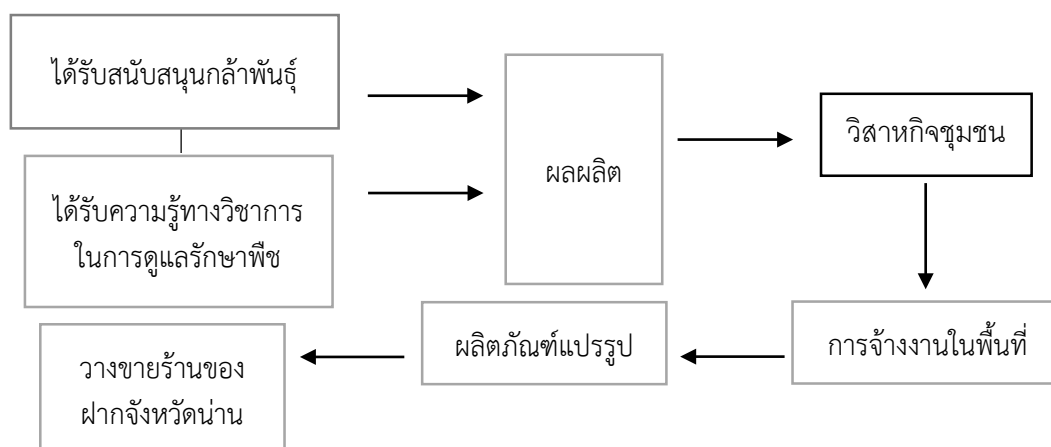
4. กระบวนการร่วมกันสร้างระบบนิเวศน์ป่า

โครงการน้ำพางโมเดลมีการร่วมมือกันคิดกิจกรรมสำหรับตอบสนองการอนุรักษ์พื้นที่สีเขียวเพื่อให้เกษตรกรสามารถใช้ประโยชน์จากผืนป่าควบคู่กันไปเพื่อดำรงชีวิตหาเลี้ยงครอบครัวและพึ่งพาตนเองได้นอกจากนี้ โครงการน้ำพางโมเดลได้ตั้งเป้าหมายว่าจะเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ป่าธรรมชาติ และส่งเสริมฟื้นฟูคุณภาพชีวิตชาวบ้านให้สมดุลกัน โดยกิจกรรมหลัก ๆ คือร่วมดูแลรักษาป่าธรรมชาติ จากการสำรวจพบว่าตำบลน้ำพางมีพื้นที่ป่าร้อยละ 90.91 จากพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 271,000 ไร่ โดยที่นโยบายของรัฐบาลประกาศว่าต้องมีพื้นที่ป่าร้อยละ 40 ชาวบ้านจึงรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมเมื่อมีนโยบายทวงคืนผืนป่านี้เกิดขึ้น และเกิดการดำเนินคดีกับเกษตรกร แต่เนื่องจากชุมชนตำบลน้ำพางเป็นฐานะคนต้นน้ำ จึงอยากรักษาป่าให้สมบูรณ์ เพื่อไม่ให้ตกเป็นจำเลยสังคมว่ากลุ่มคนต้นน้ำไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยโครงการน้ำพางโมเดลได้พาเกษตรกรและประชาชนในชุมชนร่วมกันทำแนวกันไฟป่า เพื่อป้องกันการเกิดไฟป่าแล้วเกิดลุกลามซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายเป็นวงกว้าง การทำแนวกันไฟป่าจึงเป็นวิธีที่สามารถลดขนาดความเสียหายในช่วงหน้าแล้งที่เสี่ยงต่อการเกิดไฟป่า และการสร้างระบบนิเวศน์ป่าเป็นกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ต่อชุมชนและทำให้ประชาชนทั้งต้นน้ำและปลายน้ำได้ตระหนักถึงความสำคัญของระบบนิเวศน์ป่าที่สมบูรณ์ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่สื่อออกมาถึงความร่วมมือร่วมใจในการรักษาป่าให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ได้แก่ ทำแนวกันไฟ ฝายชะลอน้ำ ปลูกป่า บวชป่า เป็นต้น ทั้งยังสื่อถึงวัฒนธรรมในชุมชนที่เป็นชาวพุทธ มีความเชื่อเรื่องบาปบุญ ทำให้คนไม่กล้าตัดต้นไม้ หรือเผาป่าในพื้นที่ที่มีการทำพิธีบวชป่า และเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของคนต้นน้ำที่สื่อถึงความใส่ใจในการดูแลรักษาผืนป่าให้ยั่งยืนไม่แพ้ในพื้นที่อื่น ๆ

5. การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

โครงการน้ำพางโมเดลเกิดขึ้นได้เพราะหลายฝ่ายร่วมมือกัน ทั้งประชาชนในส่วนของเกษตรกร และผู้นำชุมชน ทั้งส่วนของผู้ดูแลโครงการน้ำพางโมเดล นอกจากนี้ ยังมีภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์บนพื้นที่สูง ดังนั้นภาคีเครือข่ายของโครงการน้ำพางโมเดลประกอบด้วยหลายภาคส่วน ดังนี้ ภาคประชาชน ผู้นำท้องถิ่น มีส่วนช่วยในการพัฒนากระบวนการขับเคลื่อนโครงการ ขับเคลื่อนชุมชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กำหนดแผนงานที่จะทำให้เห็นภาพรวมและเข้าใจวัตถุประสงค์ร่วมกัน อีกทั้งพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสนอต่อที่ประชุมในการขอการสนับสนุนงบประมาณ และขอความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ โดยมีภาคเอกชนที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่คอยสนับสนุนโครงการน้ำพางโมเดลอย่างเต็มความสามารถคือ บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ (CP) เป็นหน่วยงานที่ดูแลในด้านการสนับสนุนความรู้ทางวิชาการให้แก่เกษตรกร ไม่ว่าจะเป็นการปลูก การดูแลต้นไม้ประเภทต่าง ๆ ด้านการตลาด อีกทั้งสนับสนุนในด้านงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมที่เอื้อต่อการทำการเกษตร เช่น งบประมาณสนับสนุนด้านถังเก็บน้ำตามพื้นที่ต่าง ๆ ของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการเพื่อให้สามารถเก็บกักน้ำไว้ทำการเกษตรได้เนื่องจากพื้นที่เป็นพื้นที่สูง ในด้านภาคีความร่วมมือกับชุมชน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างยั่งยืน ได้ความร่วมมือจากมูลนิธิพัฒนาภาคเหนือช่วยในการแลกเปลี่ยนความรู้ และหน่วยงานภาครัฐ เช่น อำเภอแม่จริม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อุทยานแห่งชาติแม่จริม อุทยานแห่งชาติดอยภูคา กรมป่าไม้ หน่วยจัดการต้นน้ำฟ้า หน่วยจัดการต้นน้ำแม่จริม สำนักงานเกษตรอำเภอแม่จริม ในการร่วมกันจัดการเชิงนโยบาย และที่สำคัญคือเป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญในการร่วมลงนามเพื่อรับรองสิทธิในการใช้ประโยชน์ในที่ดินทำกินของเกษตรกร ควบคู่ไปกับการรักษาผืนป่าให้คงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และสนับสนุนด้านวิชาการแก่โครงการน้ำพางโมเดล เช่น โรงเรียนบ้านน้ำพาง เอื้อเฟื้อสถานที่ในกิจกรรมบางประเภท อาจารย์จากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยในด้านงานวิจัยต่าง ๆ และด้านชุมชนก็มีสถาบันที่คอยสนับสนุน และแลกเปลี่ยนความรู้ คือ สหพันธ์เกษตรกรภาคเหนือ มูลนิธิพัฒนาภาคเหนือ กรมการพัฒนาชุมชน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น

ในปัจจุบันโครงการน้ำพางโมเดลได้ปรับการปลูกให้เกษตรกรเน้นการปลูกมะม่วงหิมพานต์และกาแฟ เพื่อให้สามารถมีผลผลิตเพียงพอเพื่อนำออกสู่ตลาด และที่ต้องเป็นมะม่วงหิมพานต์เนื่องจากพื้นที่ตำบลน้ำพางส่วนใหญ่เป็นภูเขา อีกทั้งยังแปรรูปเก็บไว้ได้นาน เมื่อเกษตรกรได้ผลผลิตโดยเฉพาะมะม่วงหิมพานต์และกาแฟจะนำมาขายให้วิสาหกิจชุมชนตำบลน้ำพาง โดยที่วิสาหกิจชุมชนตำบลน้ำพางก่อตั้งเพื่อรับซื้อสินค้าเกษตรจากเกษตรกร เพื่อช่วยเหลือในด้านการตลาดอีกทางหนึ่ง โดยสินค้าเกษตรที่รับซื้อในปัจจุบันคือ มะม่วงหิมพานต์ และกาแฟโรบัสต้า เป็นต้น นอกจากนี้การก่อตั้งวิสาหกิจชุมชนยังช่วยในเรื่องของการเพิ่มอัตราการจ้างงานในพื้นที่ให้ประชากรในชุมชนมีรายได้เพื่อยังชีพ และเลี้ยงครอบครัว อีกทั้งเป็นการสร้างคุณค่าในตนเองให้แก่ประชาชน



แผนภาพที่ 1 แผนภาพวิสาหกิจชุมชนตำบลน้ำพาง

ที่มา: (กมลภัทร รุ่งเรืองวงศ์, 2566)

นอกเหนือจากกล้าพันธุ์ต่าง ๆ ยังมีการสนับสนุนถึงจ่ายน้ำแก่เกษตรกรโครงการน้ำพางโมเดล ซึ่งถึงจ่ายน้ำของโครงการน้ำพางโมเดลได้รับการสนับสนุนจากบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่เกษตรกรที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมปลูกพืช จากพืชเชิงเดี่ยวบนพื้นที่สูงเป็นเกษตรผสมผสานที่ต้องการใช้น้ำมากกว่าข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ โครงการนี้เป็นโครงการที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่เกษตรกรได้เป็นอย่างมาก เนื่องจากการที่เกษตรกรบนพื้นที่สูงนิยมปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เนื่องจากเป็นพืชที่ต้องการน้ำน้อย ปลูกง่ายอีกทั้งเป็นที่ต้องการในตลาด กล่าวคือมีแหล่งรับซื้อแน่นอน การสนับสนุนถึงจ่ายน้ำเป็นการเพิ่มโอกาสให้เกษตรกรได้ปลูกพืชชนิดอื่น ๆ เพื่อลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์บนพื้นที่สูง และช่วยเพิ่มความมั่นใจให้แก่เกษตรกรในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เป็นเกษตรแบบผสมผสานอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์บนพื้นที่สูงของกลุ่มเกษตรกรโครงการน้ำพางโมเดลนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาหมอกควันที่ส่วนหนึ่งเกิดจากเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ โดยการใช้วิธีการเผาซึ่งข้าวโพดเพื่อกำจัดวัชพืชทางการเกษตร ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดเพื่อเตรียมพื้นที่ในการเพาะปลูกต่อไป แต่วิธีนี้นำมาซึ่งผลกระทบต่อสุขภาพและต่อความมั่นคงในพื้นที่ อีกทั้งเกิดปัญหาด้านคดีความกับภาครัฐในกรณีนโยบายทางคืนผืนป่าของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ปี พ.ศ.2557 ด้วยเหตุนี้เกษตรกรในพื้นที่ตำบลน้ำพาง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน จึงริเริ่มทำโครงการน้ำพางโมเดลที่นำไปสู่การตัดสินใจลดพื้นที่ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยว และอนุรักษ์พื้นที่สีเขียวให้แก่ป่าต้นน้ำโดยมีกระบวนการภายในจำแนกออกมาได้ 5 กระบวนการ ได้แก่ 1) กระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกัน 2) กระบวนการรวมกลุ่มน้ำพางโมเดล 3) กระบวนการถ่ายทอดความรู้สู่เกษตรกร 4) กระบวนการสร้างระบบนิเวศป่า และ 5) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโครงการน้ำพางโมเดลคือ ขั้นแรกเกิดการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ตามเงื่อนไขของโครงการน้ำพางโมเดลที่กำหนดให้เกษตรกรผู้มีความประสงค์เข้าร่วมโครงการลดการปลูกข้าวโพดร้อยละ 20 ของพื้นที่ที่นำเข้าร่วมโครงการต่อปี และสนับสนุนให้ปลูกไม้ผล 25 ต้นต่อไร่ ไม้ป่า 10 ต้นต่อไร่ ส่งผลถึงการลดการเผาและการรักษาผืนป่าให้คงอยู่ควบคู่กับการทำการเกษตร อันดับแรกส่งผลถึงด้านอาชีพและ

เศรษฐกิจของคนในชุมชน เมื่อลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์บนพื้นที่สูงลำดับต่อมาเกิดการลดจำนวนการเผาต่อข้าวโพด และเผาวัสดุทางการเกษตรเนื่องจากเกษตรกรเกรงว่าจะกระทบถึงไม้ยืนต้นที่อยู่ในพื้นที่เกษตร จึงเกิดการลดมลพิษทางอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Berbard Burnes (2019: 32-59) ที่อธิบายถึงการใช้หลักการดุลยภาพ (Equilibrium Principle) ว่าพฤติกรรมเกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง (Change) จะเกิดการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเรียกว่า แรงขับ (Driving Force) ในขณะเดียวกันการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็จะมีแรงขับในทิศทางตรงกันข้าม (Resistance Force) กล่าวคือเกิดเป็นความร่วมมือในชุมชนในการรักษาผืนป่าให้คงอยู่ เพื่อที่จะได้มีสิทธิในการใช้ที่ดินประกอบอาชีพเกษตรกรรมร่วมกับการรักษาผืนป่าอย่างยั่งยืน อีกทั้งเกิดวิสาหกิจชุมชนเพื่อรองรับผลผลิตและเกิดการจ้างงานภายในพื้นที่ สร้างงานสร้างอาชีพในชุมชน สุดท้ายนี้การแก้ไขปัญหาผ่านกระบวนการของโครงการน้ำพางโมเดลเป็นการสร้างตัวอย่างให้แก่เกษตรกรได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่าถ้าไม่ปลูกข้าวโพดก็สามารถอยู่ได้ และเกิดผลลัพธ์ระยะยาวในด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจที่เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น อีกทั้งยังสามารถพัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวต่อไปในอนาคตได้เพื่อสร้างโอกาสในอาชีพเพิ่มขึ้น อีกทั้งเป็นการต่อยอดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่ได้อย่างคุ้มค่าโดยไม่เป็นการทำลายทรัพยากรในชุมชน สอดคล้องกับข้อมูลจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (ม.ป.ป.) กล่าวถึงเป้าหมายของโครงการน้ำพางโมเดลว่า มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยที่น้ำพางโมเดลเป็นการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในการแก้ปัญหาที่ดินในเขตป่า ลดการขยายพื้นที่ปลูกเกษตรเชิงเดี่ยว ให้เปลี่ยนเป็นเกษตรเชิงนิเวศ นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ลดการใช้สารเคมี ให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ต่อไป และสอดคล้องกับการศึกษาพื้นที่แม่แจ่มโมเดล ของ โอฬาร อ่องละ และ วัชรพล พุทธิรักษา (2564: 21-46) ได้กล่าวว่า แม่แจ่มโมเดลได้เกิดปัญหา หมอกควันที่เกิดจากการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์บนพื้นที่สูง และปัญหาสิทธิในที่ดินทำกินของเกษตรกร จึงเกิดการขับเคลื่อนแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่าพร้อมกับแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินของเกษตรกร ที่เน้นการขับเคลื่อนตั้งแต่ภาคประชาชนไปจนถึงภาคประชาสังคมให้ตื่นรู้และเป็นพลังให้กับภาคประชาชนในการต่อสู้เพื่อสิทธิของตนเองและเพื่อความอยู่รอด แต่มีความต่างกันในเรื่องของประสิทธิภาพในการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และการดำเนินงานตามแผนการ ซึ่งน้ำพางโมเดลเกิดจากการระดมความคิดของเกษตรกรหรือประชาชนในพื้นที่ ด้วยเหตุนี้การดำเนินการจึงดำเนินการตามความคิดของเกษตรกรที่ผ่านการพูดคุยกันมาอย่างมีแบบแผน เพื่อการต่อรองกับภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานศึกษาแนวทางการส่งเสริมทางเลือกให้กับเกษตรกรเพื่อลดการปลูกพืชเชิงเดี่ยวของ นพพล อรุณรัตน์ และ นานุสตา ภูมิงานค์ (2562: 169-181) ที่พบว่า การปลูกพืชที่หลากหลายให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และข้าวโพดเมล็ดพันธุ์ โดยเฉพาะการปลูกผักกาดหอมและสตอเบอรี่ ช่วยให้เกษตรกรมีกำไรสุทธิ 116,625 บาท/ไร่ ในขณะที่ การปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และข้าวโพดเมล็ดพันธุ์ ให้กำไรสุทธิเพียง 1,664 และ 1,553 บาท/ไร่ ตามลำดับ

อย่างไรก็ตามงานศึกษาการผลการปลูกพืชเชิงเดี่ยวในสะท้อนให้เห็นความท้าทายของการลดการปลูกพืชเชิงเดี่ยว ซึ่งใกล้เคียงกับกรณีศึกษาในประเทศไทย ดังเช่น งานศึกษาการปลูกปาล์มน้ำมันในประเทศอินโดนีเซีย ของ Santika. T, et al. (2019: 104073) พบว่า การปลูกพืชเชิงเดี่ยวก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สำคัญแก่ชุมชน การเปลี่ยนจากเกษตรแบบยังชีพไปสู่การปลูกพืชเศรษฐกิจแบบเชิงเดี่ยวส่งผลการปลูกพืชที่เป็นอาหารลดลง และภาวะทุพโภชนาการเพิ่มขึ้น รวมถึงสร้างมลพิษทางน้ำให้เพิ่มขึ้น และมีผลเสียต่อวิถีชีวิต กลุ่มน้ำ พันธุ์ปลา และสิ่งแวดล้อม

เมื่อก้าวถึงผลลัพธ์ของโครงการนำทางโมเดลจากการศึกษา ได้จำแนกออกเป็น ผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และผลลัพธ์ระยะยาว (Impacts) ผลผลิตของโครงการนำทางโมเดล คือ การที่เกษตรกรมีสิทธิในที่ดินทำกินจากการลงนามความร่วมมือของภาครัฐ ผลผลิตต่อมา คือ เพื่อให้เกษตรกรได้ใช้ที่ดินทำกินเพื่อประกอบอาชีพประกอบกับการรักษาผืนป่าให้สมบูรณ์ และผลผลิตสุดท้าย คือ การลดปัญหาการเผา ในชั้นของผลลัพธ์ คือ เกษตรกรสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวทำให้ไม่เป็นหนี้ หรือลดหนี้ลง ทรัพยากรธรรมชาติก็อุดมสมบูรณ์มากขึ้นจากการร่วมกันรักษาผืนป่า เกิดการรวมกลุ่มภายในชุมชน และลดปัญหามลพิษทางอากาศ ในลำดับต่อมาคือผลลัพธ์ระยะยาวประกอบด้วย การลดการปลูกข้าวโพดได้อย่างยั่งยืนในอนาคต ส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตของคนในชุมชนที่ดีขึ้น การตั้งเป็นศูนย์การเรียนรู้ และพัฒนาต่อยอดเป็นการท่องเที่ยวเชิงชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้ในการพัฒนาชุมชนสืบต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒนา หอมบุปผา และคณะ (2563: 1-16) ที่ศึกษาว่าการเผาไหม้ในพื้นที่เกษตรกรรมสร้างมลพิษหมอกควันจึงต้องมีการศึกษาพัฒนาระบบการเกษตรผสมผสานเพื่อแก้ไขปัญหาหมอกควันที่เกิดขึ้นโดยจากการศึกษาพบว่า การเผาไหม้สามารถแทนด้วยการไถกลบได้ และจะได้ประสิทธิภาพมากขึ้นโดยได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานราชการในการสร้างสื่อการเรียนรู้เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในการแก้ไขปัญหาสืบไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. การวิจัยนี้ทำให้ตระหนักรู้ถึงด้านมลภาวะที่เกิดจากการเผาซากวัสดุทางการเกษตร ประกอบกับการจัดการเพื่อแก้ไขหาทางออกสำหรับปัญหานี้โดยใช้วิธีไถกลบ และควรปลูกพืชให้เหมาะสมต่อสภาพพื้นที่นั้น ๆ เพื่อการจัดการที่ง่ายขึ้นและไม่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม นำมาซึ่งการลดปัญหามลพิษ ฝุ่นควันทางอากาศ และ PM 2.5 ส่งผลต่อความคิดของกลุ่มคนในพื้นที่อื่นที่เคยมีต่อกลุ่มคนต้นน้ำว่าเป็นจำเลยสังคมในด้านเป็นผู้ก่อปัญหามลพิษจากการเผาต่อซึ่ง ทำให้ประชาชนมีความเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน
2. ทำให้ทราบถึงความสำคัญของการร่วมมือแก้ไขปัญหามีอำนาจต่อรองมากกว่า เมื่อเกษตรกรรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดแก้ไขปัญหามีเหตุผลและเป็นรูปธรรม สามารถต่อรองกับภาครัฐอย่างสันติวิธี และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชนที่ได้สิทธิในพื้นที่ทำกินประกอบกับร่วมรักษาผืนป่าให้คงอยู่สืบไป
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์บนพื้นที่สูง ที่สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ชุมชนอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบเดียวกันนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับพื้นที่ของตนเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 การสร้างกระบวนการลดการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวบนพื้นที่สูง จำเป็นต้องมีกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกัน สร้างกระบวนการรวมกลุ่ม การถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างประโยชน์ทดแทนการปลูกพืชเชิงเดี่ยว และสร้างการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภายนอก ดังเช่น การสนับสนุนกล้าพันธุ์พืชความรู้ทางวิชาการ การส่งเสริมการจ้างงานและการมีรายได้
 - 1.2 การส่งเสริมแนวทางการแก้ไขปัญหายั่งยืนจำเป็นต้องส่งเสริมการเข้าถึงและการฟื้นฟูการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้ ที่ดิน แหล่งน้ำ สร้างศักยภาพทางการตลาดของสินค้าเกษตรที่หลากหลาย การให้ความช่วยเหลือด้านองค์ความรู้ ทรัพยากร และแหล่งทุน รวมถึงเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปหากมีการเจาะลึกไปที่ภาคเอกชน จะทำให้เห็นถึงแนวคิด และการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปหากมีพื้นที่ศึกษาในภาคอื่น ๆ ที่มีการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เชิงเดี่ยวจะแสดงให้เห็นถึงบริบทที่แตกต่างได้ทั้งในด้านปัญหา และด้านความคิดของคนภายในพื้นที่และภายนอกพื้นที่ศึกษา และอาจจะแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านการรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2561). คู่มือโครงการสานพลังประชารัฐเพื่อสนับสนุนการปลูกข้าวโพดหลังฤดูทำนา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER057/GENERAL/DATA0002/00002080.PDF> สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2564.
- เกษรวงค์ สีสาสีทิกุล และคณะ. (2561). ผลจากหมอกควันและมลพิษทางอากาศต่อระบบหัวใจและทางเดินหายใจในพื้นที่ภาคเหนือประเทศไทย. *ธรรมศาสตร์เวชสาร*. 18(3): 339-348. สืบค้นจาก นิพนธ์ ตันฉับ บ. ผลจากหมอกควันและมลพิษทางอากาศ - Thaijo <https://he02.tci-thaijo.org> > tmj > article > download
- ฐิตาพร สุภาชี และคณะ. (2561). การวิเคราะห์ปริมาณฝุ่นละอองเชิงมวล PM2.5 และ PM10 ในบรรยากาศด้วยเครื่องตรวจวัดฝุ่นละอองไร้สายในพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย. *วารสารวิจัยเทคโนโลยีนวัตกรรม*. 2(1): 65-78. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2565. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JIT/article/view/146463/107980>
- ธิดารัตน์ ผลพิบูล อีสริย์ฐิตา ชัยสวัสดิ์ และอนวัตร รุ่งพิสุทธิพงษ์. (2557). ภัยในหน้าหนาวจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก. *EUA Heritage Journal*. 8(1): 40-46. สืบค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSci/article/view/25502/21668>
- นพพล อรุณรัตน์ และนางสุดา ภูมิจำนงค์. (2562). การเปรียบเทียบต้นทุนและผลตอบแทนของการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ข้าวโพดเมล็ดพันธุ์ และการปลูกพืชที่หลากหลาย บริเวณลุ่มน้ำแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารเกษตร*. 35(1): 169-181.
- ภาณุธ บวรพรหม และนรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการป้องกันการบุกรุกทำลายป่าในจังหวัดน่าน. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 11(1): 231-240. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/download/59542/48931/139245>
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (ม.ป.ป.). เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจที่ยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2565. สืบค้นจาก <http://www.cai.ku.ac.th/download/ยุทธศาสตร์สังคมไทยสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน.pdf>
- สิทธิเดช พงศ์กิจวรสิน และเขมรัฐ เกลิงศรี. (2558). ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์กับการสูญเสียพื้นที่ป่า: ปัญหาและทางออก. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สถาบันคลังสมองของชาติ.

- สุพัฒนา หอมบุปผา และคณะ. (2563). การพัฒนาระบบการเกษตรผสมผสานเพื่อการแก้ปัญหาหมอกควัน
หมอกควันจากการเผาไหม้ในพื้นที่เกษตรกรรม. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2566. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jgsnsbc-journal/article/view/244197/165545>
- สมพร จันทระ. (2563). คุณภาพอากาศและสถานการณ์หมอกควันในจังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 28
ตุลาคม 2564. สืบค้นจาก <https://www.cmu.ac.th/th/article/e2d66ce5-27bb-4e2f-a5fb-b16b7fb5d7a4>
- โอฬาร อ่องพะ และวัชรพล พุทธิรักษา. (2564). แม่แจ่มโมเดล: ปฏิบัติการและการเคลื่อนไหวช่วงชิงพื้นที่ทาง
ความคิด. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 16(1): 21-46. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2565.
สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jssnu/article/view/219001/164980>
- Bernard Burnes. (2019). **The Origins of Lewin's three-step model of change.** 56(1): 32-59.
Doi: <https://doi.org/10.1177/0021886319892685>
- Santika, T., Wilson, K. A., Meijaard, E., Budiharta, S., Law, E. E., Sabri, M., Struebig, M., ...Poh, T.
(2019). **Changing landscapes, livelihoods and village welfare in the context of oil
palm development.** Land Use Policy. 87: 104073.

แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

Guidelines for Creation of the Relationship between School and
Communities of Small-Size Schools in Pua District under Nan Primary
Educational Service Area Office 2

วีระพงษ์ เลิศสุริยา¹ พิมพภา ธรรมสิทธิ์² ชัชภูมิ สีชมภู³

Weerapong Lerdsuriya, Phimphaka Thammasit, Chatphum Sichomphoo

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก และแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประชากรที่ใช้ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 19 คน ครู 76 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 19 คน และผู้แทนผู้ปกครอง 19 คน รวม 133 คน กลุ่มเป้าหมายระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานสัมพันธ์ชุมชน 2 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 2 คน และผู้แทนผู้ปกครอง 2 คน รวม 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการให้บริการชุมชน และด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น สำหรับแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มี 5 ด้าน คือ ด้านการให้บริการชุมชน เผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารให้แก่ชุมชน ด้านการประชาสัมพันธ์ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เชิญคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมกิจกรรม

Received: 2023-06-10 Revised: 2023-06-17 Accepted: 2023-06-19

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: weerapong53181760@gmail.com

² อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: Phimphaka@live.uru.ac.th

³ อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Master of Education Program Educational Administration Program Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author E-mail: chat.chomphoo@gmail.com

ต่างๆของโรงเรียน ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ประชุมร่วมกันเพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น มีแผน โครงการและกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชน และหน่วยงานอื่น

คำสำคัญ (Keywords): แนวทาง; การสร้างความสัมพันธ์; โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

This research article aimed to study the needs and the guidelines for creating the relationship between schools and communities of small-size Schools in Pua district under Nan primary educational service area office 2; the population used according to the objectives of the 1st research consisted of 19 school administrators, 76 teachers, 19 chairmen of basic school board committees and 19 parent representatives, totally 133 people. The target group used in Phase 2 included 2 school administrators, 1 supervisor, 2 teachers responsible for community relations, 2 school board committee chairmen and 2 parent representatives, totally 9 people. Tools used to collect data were questionnaires and interview forms; statistical instruments used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, demand index, needs priority index, and content analysis.

The results showed that the needs for the creation of the relationship between the schools and communities of small-size schools in Pua district under Nan primary educational service area office 2, in order of descending order, namely were: creation of the relationship between the schools and communities of small-size schools; community assistance and support receipts, roles of the basic school board committees, public relations, and community services. For the strengthening relationships between communities and local governments under the office of Nan primary educational service area office 2, there were 5 aspects: namely creation of the relationship between the schools and communities of small-size schools with provision of community services, and disseminating knowledge, information, news to community; public relations, appointing a person responsible for these responsibilities; roles of basic school board committees; inviting to attend the school meetings; community assistance and fundraising support, and strengthening relationships between community and local governments with plans, projects and activities.

Keywords: guidelines; creation of relationships; small-sized schools

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น สนองความต้องการของท้องถิ่น ให้สังคมทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังท้องถิ่นและ สถานศึกษาในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 29 กล่าวว่า “ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัด กระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง ประสพการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545)

โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วยโรงเรียน ทั้งหมด 19 โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชนบท มีบางโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนเมือง ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็ก จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุน ความร่วมมือและความช่วยเหลือจากทางชุมชนเป็นอย่างมาก แต่ในปัจจุบัน โรงเรียนขาดการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษาค่อนข้างน้อย โรงเรียนขาดการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน และการเชิญชุมชนเข้ามาร่วมกิจกรรม ขาดการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับงานต่างๆ ทำให้ชุมชนไม่ทราบถึงการดำเนินกิจกรรมต่างภายในโรงเรียน จึงได้รับความร่วมมือ จากชุมชนของบางโรงเรียนนั้นไม่ค่อยดีนัก ประกอบกับผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ขาดการนำครูและบุคลากรเข้าไปร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ครูขาดความเอาใจใส่ในการเข้าร่วม กิจกรรมของชุมชน เมื่อมีการประชุม หรือการทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ต้องได้รับความสนับสนุนจากชุมชน จึงไม่ได้รับความร่วมมือกับทางชุมชนเท่าที่ควร โรงเรียนจึงขาดการสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากชุมชนซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริพร เพ็งพา (2560: 68) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนบ้านสำนักทอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ด้านการ ให้บริการชุมชน และด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในชุมชน มีการดำเนินงานไม่เหมาะสม การประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน รับรู้ข่าวสารภายในโรงเรียนน้อยไม่ทั่วถึง ทำให้ไม่ทราบกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การให้บริการชุมชนยัง ไม่ดีเท่าที่ควร เพราะโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คนในชุมชนไม่ สะดวกในการทำกิจกรรมเพราะมีอาชีพที่หลากหลาย มีเวลาไม่ตรงกันจึงทำให้การจัดกิจกรรมทำได้ยากและ การเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชนยังไม่มากเท่าที่ควร

จากสภาพดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นการสร้าง ความสัมพันธ์และแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขต อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อให้โรงเรียนเล็กมีความสัมพันธ์อันดี ต่อชุมชน ชุมชนเข้ามามีส่วนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ในการจัดการศึกษาด้วยการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน 5 ด้านดังนี้ การให้บริการชุมชน บทบาทร่วมของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ การรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน และการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ต่อโรงเรียน ในการปรับปรุง พัฒนาพัฒนาครู การกำหนดแนวทาง และการวางแผนการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน และด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน ครู จำนวน 76 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 19 คน และผู้แทนผู้ปกครอง จำนวน 19 คน รวมทั้งสิ้น 133 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และผู้แทนผู้ปกครอง จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 จำนวน 19 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านพาน โรงเรียนบ้านดอนมูล (แกง) โรงเรียนศรีสระวงศ์ โรงเรียนบ้านห้วยท่า โรงเรียนบ้านปาลาน โรงเรียนบ้านซอน โรงเรียนบ้านป่าหัด โรงเรียนบ้านปางยาง โรงเรียนบ้านผาเวียง โรงเรียนพนาสวรรค์ โรงเรียนจอมแจ้งวิทยาการ โรงเรียนบ้านดอนมูล (ศิลาเพชร) โรงเรียนบ้านสกาดใต้ โรงเรียนบ้านนาผาง โรงเรียนจตุราษฎร์ศึกษา โรงเรียนบ้านทุ่งเห้า โรงเรียนบ้านน้ำยาว โรงเรียนบ้านกอกจูน และโรงเรียนบ้านน้ำบัวพัฒนา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่ ตุลาคม 2565-สิงหาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศิกษานำน เขต 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำน เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน และด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำน เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำน เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ชื่อสกุล ระดับการศึกษา ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำน เขต 2 โดยนำระดับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในแต่ละด้านมาหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI) สูงสุด 3 ลำดับแรก เพื่อนำมากำหนดเป็นประเด็นการสัมภาษณ์การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำน เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำน เขต 2 ในการออกหนังสือขออนุญาต ให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษาที่เป็นประชากรตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1

3.2 นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้แทนผู้ปกครองในคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำน เขต 2 ส่งให้แก่โรงเรียนที่จะเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน มกราคม 2566 ถึงเดือน มีนาคม 2566 ได้ข้อมูลกลับคืนมา ร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาและตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านการศึกษา เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ดังนี้

3.4 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์จากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ ครู ประธาน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้แทนผู้ปกครองในคณะกรรมการสถานศึกษา

3.5 ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยเตรียมอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ให้พร้อม นัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าพร้อมส่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้กลุ่มเป้าหมาย

3.6 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมายในเดือนพฤษภาคม 2566 ขออนุญาตบันทึกเทปสัมภาษณ์และยุติการสัมภาษณ์เมื่อช่วงเวลาที่เหมาะสมและประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ครบหรือเกือบครบแล้วรีบถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนิเทศภายใน เพราะจะไม่ทำให้หลงลืมประเด็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์และเสนอค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี PNI แล้วนำค่า PNI สูง 3 อันดับแรกของแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

4.2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดำเนินการจัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาพร้อมวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้ผนวกกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสรุปเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 เป็นดังตารางต่อไปนี้

ตาราง แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ความต้องการจำเป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	สภาพที่ เป็นอยู่	สภาพที่ ควรจะเป็น	PNI	ลำดับ PNI
1. ด้านการให้บริการชุมชน	4.019	4.710	0.172	4
2. ด้านการประชาสัมพันธ์	4.005	4.706	0.175	3
3. ด้านบทบาทของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.951	4.687	0.186	2
4. ด้านการรับความช่วยเหลือและ สนับสนุนจากชุมชน	3.961	4.722	0.192	1
5. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.196	4.781	0.139	5
เฉลี่ยรวม	4.026	4.721		

จากตารางพบว่า ความต้องการจำเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่ามีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการให้บริการชุมชน และด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการให้บริการชุมชน พบว่า สถานศึกษาเผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สื่อสิ่งพิมพ์และสื่อออนไลน์ที่หลากหลาย มีแหล่งเรียนรู้ที่ชุมชนสามารถเข้ามาใช้ได้และมีการบริการให้ยืมวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนโดยมีการกำหนดระเบียบและผู้รับผิดชอบในการให้บริการ

2.2 ด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่า สถานศึกษาจัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการของครูและนักเรียนเมื่อสิ้นปีการศึกษาโดยเชิญผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นเข้าร่วม มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมระหว่างโรงเรียนและชุมชนผ่านทางสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อออนไลน์ตลอดจนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์เพื่อให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ ร่วมกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาสถานศึกษาและให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีและลงมติร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันรับผิดชอบปัญหาที่เกิดจากมติและร่วมกันแก้ไข

2.4 ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน พบว่า สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันเพื่อระดมความคิดและขอรับความช่วยเหลือในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชน มีการสร้างความเข้าใจ ยอมรับความคิดเห็น มีมติร่วมกันและเชิญวิทยากรพิเศษจากชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน

2.5 ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น พบว่า สถานศึกษามีแผนโครงการและกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น เชิญชุมชนและหน่วยงานอื่นร่วมประชุมเพื่อให้

คำแนะนำ มีแนวทางการประสานงานความร่วมมือ แต่งตั้งผู้ประสานงานที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ทั้งนี้เป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็กมีความขาดแคลนในเรื่องงบประมาณและด้านบุคลากร จึงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชน โดยมีระดมความคิด ยอมรับความคิดเห็น และมีมติร่วมกัน และเชิญวิทยากรพิเศษจากชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน โดยต้องมีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ ขอความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ระดมความคิดผ่านทางผู้นำชุมชน หรือคณะกรรมการสถานศึกษา และมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ได้รับการช่วยเหลือและการสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกจากชุมชนมาให้ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาพร แสงแจ่ม (2559) ศึกษาเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ โรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน วัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในภาพรวมพบว่าอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งจะต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นตามลำดับ ดังนั้นด้านการให้บริการแก่ชุมชน ด้านบทบาทร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ด้านการส่งเสริม ความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นและด้านการประชาสัมพันธ์

2. จากผลการศึกษาแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ดังนี้

2.1 พบว่า สถานศึกษาเผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ที่หลากหลาย มีแหล่งเรียนรู้ที่ชุมชนสามารถเข้ามาใช้ได้ และมีการบริการให้ยืมวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน โดยมีการกำหนดระเบียบ และผู้รับผิดชอบในการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจากรุภา ทรัพย์มี (2560: 29) กล่าวว่า การให้บริการชุมชน คือ การบริการด้านต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้ชุมชนตามกำลังความสามารถที่โรงเรียนจะกระทำได้ เพื่อเสริมสร้างสังคมในชุมชนให้ดีขึ้น ซึ่งโรงเรียนอาจจะบริการชุมชนในด้านทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านสุขภาพอนามัย โภชนาการ และ นันทนาการ ศิลปกรรม ประเพณี การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ดังนี้ การให้ชุมชนมาใช้ บริการห้องสมุดของโรงเรียนและการให้ความรู้ด้านอาชีพใหม่ ๆ หรือการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี ในอาชีพเดิม การให้การสนับสนุนชุมชนมาใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนจัดกิจกรรม การออกไป ช่วยเหลือชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน และการให้ชุมชนมาใช้บริการอื่น ๆ ในบริเวณ โรงเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของกนต์ธร มีมาตร (2559: 72) ที่ศึกษาเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนโรงเรียนพญา 6 (วัดธรรมสามัคคี) พบว่า สถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านอาชีพใหม่ ๆ หรือการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในอาชีพเก่าแก่ของชุมชน การให้ความรู้ในการส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมของชุมชนและการให้ชุมชนเข้ามาใช้บริหารห้องสมุดโรงเรียน การเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ

กับชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆของชุมชนและการให้การสนับสนุนชุมชนมาใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนจัดกิจกรรมของชุมชน และการให้ชุมชนมาใช้บริการห้องสมุดของโรงเรียน

2.2 ด้านการประชาสัมพันธ์ สถานศึกษาจัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการของครูและนักเรียนเมื่อสิ้นปีการศึกษา โดยเชิญผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นเข้าร่วม มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และกิจกรรมระหว่างโรงเรียนและชุมชนผ่านทางสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อออนไลน์ ตลอดจนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์เพื่อให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริพร เพ็งพา (2560: 20) กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ เป็นภารกิจหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เป็นไปในแนวทางที่ดี ซึ่งงานประชาสัมพันธ์มิใช่หน้าที่ของผู้บริหารฝ่ายเดียวแต่ถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งจะนำมาสู่ความเข้าใจที่ตรงกัน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวัน แกละสมุทร (2562: 70) ที่ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า สถานศึกษาได้จัดให้มีการปฐมนิเทศผู้ปกครองก่อนเปิดเรียนภาคต้นของทุกปีทำให้ผู้ปกครองได้ ทราบการดำเนินงานของโรงเรียน ประกอบกับโรงเรียนกับชุมชน ได้จัดให้มีการทำรายงานผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบในทุกภาคเรียน และได้จัดทำป้ายนิเทศ เสนอผลงานนักเรียนให้ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ส่งผลให้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้านการประชาสัมพันธ์แต่กิจกรรมด้านอื่นๆยังไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากยังไม่มีความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐานและผู้ปกครองบางส่วนยังไม่มีทักษะในการใช้ระบบงานเครือข่ายอินเทอร์เน็ต รวมทั้งโรงเรียนยังขาดความร่วมมือ ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ข่าวสารต่างๆให้ชุมชนทราบ

2.3 ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ ร่วมกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาสถานศึกษา และให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี และลงมติร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อร่วมกันรับผิดชอบปัญหาที่เกิดขึ้นและร่วมกันแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีรภัทร์ แสงเพชร (2559: 32) กล่าวว่า คณะกรรมการโรงเรียน หรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในด้านการกำหนดนโยบาย การให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษารวมไปถึงการช่วยในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยนิตศน์ ชาวโพธิ์พระ (2560: 57) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพานทองสภานุรักษ์ จังหวัดชลบุรี พบว่า สถานศึกษามีการเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีบทบาทในการประชุมเกี่ยวกับการดำเนินงานขอโรงเรียนและร่วมงานต่างๆของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การมอบทุนการศึกษา เนื่องในวันแม่แห่งชาติ การสนับสนุนให้มีการส่งเสริมสร้างโดมโรงเรียนและเข้ามามีบทบาทในการจัดงานด้านวิชาการของโรงเรียน เป็นต้น

2.4 ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน พบว่า สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันเพื่อระดมความคิดและขอรับความช่วยเหลือสนับสนุนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชน มีการสร้างความเข้าใจ ยอมรับความคิดเห็น มีมติร่วมกัน และเชิญวิทยากรพิเศษจากชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวนากร ปลอดภัย (2560: 23) กล่าวว่า การรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจาก

ชุมชน คือ การเปิดโอกาสเชิญชวนหรือหาทางให้บุคคลได้เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนซึ่งได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติโดยการประชาสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือโรงเรียน ทั้งด้านทุนทรัพย์ แรงงาน และแนวคิด ตลอดทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ โดยให้เกิดความคิดว่า โรงเรียนเป็นชุมชน ซึ่งสามารถเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีการดำเนินงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาพร แสงแจ่ม (2559: 95) ที่ศึกษาเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผู้ปกครองให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ในการพัฒนาโรงเรียน ประชาชนชาวบ้าน นำความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาฝึกอบรม สาธิตความรู้ให้แก่นักเรียน ผู้ปกครองให้การสนับสนุนด้านการเงินในการพัฒนาโรงเรียน ผู้ปกครองให้การสนับสนุนด้านแรงงานในการพัฒนาโรงเรียน ผู้ปกครองสนับสนุนการสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้ปกครองให้การสนับสนุนด้านความคิดในการพัฒนาโรงเรียน พระสงฆ์เข้ามาอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้มีส่วนในการจัดสวัสดิการแก่นักเรียน เช่น การบริการด้านสุขภาพอนามัย

2.5 ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น สถานศึกษามีแผน โครงการและ กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น เชิญชุมชนและหน่วยงานอื่นร่วมประชุมเพื่อให้คำแนะนำ มี แนวทางการประสานงานความร่วมมือ แต่งตั้งผู้ประสานงานที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ ชุมชนและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2559: 38) กล่าวว่า การเสริมสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น คือโรงเรียนได้เสริมสร้างความสัมพันธ์โดย ครูและนักเรียนนำการ แสดง ด้านดนตรีนาฏศิลป์ร่วมงานกับชุมชน ผู้บริหาร เป็นวิทยากรฝึกอบรม และการประสาน ความร่วมมือกับ ชุมชนและหน่วยงานอื่น ประสานความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือชุมชน และหน่วยงานอื่น เชิญ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่าเข้ามาจัดตั้งกลุ่มชมรม สมาคม เชิญคณะกรรมการ สถานศึกษาผู้ปกครองมาร่วมงานวันปีใหม่ เชิญคณะกรรมการ สถานศึกษาผู้ปกครองมาร่วมงานวันสำคัญต่างๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนจัด กิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนากุล สุปงกช (2561: 77) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดหนองกระบอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 พบว่า สถานศึกษาได้จัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานงานอื่น ๆ เพื่อชี้แจงนโยบาย และการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งถือได้ว่าการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับโรงเรียน เพราะโรงเรียนตั้งอยู่ใน ชุมชน ด้วยเหตุนี้ชุมชนจึงมีความสำคัญสำหรับโรงเรียน มี อิทธิพลต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้า ของโรงเรียน นอกจากนี้ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่อยู่บริเวณ โรงเรียนยังมีทรัพยากรที่เอื้อต่อ การพัฒนาโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ตามความ เหมาะสม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการรับความช่วยเหลือและ สนับสนุนจากชุมชน มีความสำคัญและต้องการจำเป็นเป็นอันดับแรก โดยมีการประชุมร่วมกันเพื่อระดม

ความคิดและขอรับความช่วยเหลือ สนับสนุนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชน และมีมติร่วมกันจากการศึกษาความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านการให้บริการชุมชน มีการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ด้วยสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ที่หลากหลาย มีแหล่งเรียนรู้สำหรับชุมชนและบริการให้ยืมวัสดุอุปกรณ์ โดยกำหนดระเบียบและผู้รับผิดชอบ ด้านการประชาสัมพันธ์ จัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการของครูและนักเรียน โดยเชิญผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นเข้าร่วม ประชาสัมพันธ์กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ด้านบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เชิญคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำหลักสูตร ร่วมกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาสถานศึกษา เห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี ลงมติและรับผิดชอบ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากมติร่วมกัน ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน มีการประชุมร่วมกันเพื่อระดมความคิดและขอรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน และเชิญวิทยากรพิเศษจากชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น มีแผน โครงการและกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ประชุมร่วมกัน ประสานความร่วมมือ และแต่งตั้งผู้ประสานงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชาน เขต 2 ด้านการรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน มีความต้องการจำเป็นเป็นอันดับแรก ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาด้านต่างๆ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ จากชุมชน สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือ และประสานงานเชิญวิทยากรพิเศษจากชุมชนและบุคคลภายนอกให้ความรู้แก่นักเรียน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชาน เขต 2 พบว่า เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการจัดการงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนต์ธร มีมาตร. (2559). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเมืองพัทยา 6 (วัดธรรมสามัคคี) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุภา ทรัพย์มี. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธนากุล สุขงกช. (2561). การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดหนองกระบอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรภัทร์ แสงเพชร. (2559). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดพระประธานพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาวัน แกละสมุทร. (2562). การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิทัศน์ ชาวโพธิ์พระ. (2560). การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพานทองสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมาพร แสงแจ่ม. (2559). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดพวงนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. (2545, 19 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. หน้า 16-17.
- รุ่งทิพย์ เข้มทิศ. (2559). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนากร ปลอดคง. (2560). การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในอำเภอยายาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร เพ็งพา. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนบ้านสำนักทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

Motivation and Organization Climate Factors: Influencing the Work Efficiency
of Personnel at the Beverage Manufacturing Company in
Pathum Thani Province

ศรัณยู ศุภมาส¹ ปรียานุช อภิบุญโยภาส²
Saranyu Suphamas, Preeyanuch Apiboonyopas

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 260 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยบรรยากาศองค์กรตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญมี 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน ในขณะที่ปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญมี 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลในการแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ (Keywords) : บรรยากาศองค์กร; ประสิทธิภาพการทำงาน; แรงจูงใจ

Received: 2023-06-11 Revised: 2023-06-17 Accepted: 2023-06-20

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Kasetsart University. E-mail: saranyu.su@ku.th

² หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Kasetsart University. E-mail: saranyu.su@ku.th

Abstract

This research aimed to study factors influencing the work efficiency of the personnel at the beverage manufacturing company in Pathum Thani province. By a means of stratified random sampling, there were 260 people from the company. Questionnaire was used as data collection tool. The data were analyzed by descriptive statistics, multiple linear regression analysis to study the relationship between the selected factors and the work efficiency of the workers.

The results indicated that most of the respondents had a high opinion level towards motivation, organization climate and work efficiency factors by extremely level. The motivation factor had the highest mean score, followed by the work efficiency factor and the organizational climate factor, respectively. The hypothesis testing revealed that the motivation and organization climate factors had impacts on the work efficiency of the beverage manufacturing company authority's personnel in Pathum Thani province. The motivational factors, significantly affecting the work efficiency of personnel in a beverage manufacturing company in Pathum Thani province, were 2 factors: the success in work and the nature of work. Also, the organizational climate factor, significantly affecting the work efficiency of personnel in a beverage manufacturing company in Pathum Thani province, were the conflict acceptance. Obtained results can be used as a guideline for developing and improving the human resource management system.

Keywords: motivation; organization climate; work efficiency

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจขององค์กรให้สามารถประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เสกสรร อรกุล, 2555) แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือจะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ และพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดซึ่งความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้น และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาไม่ดีและทำให้องค์กรประสบกับความเสื่อมถอยได้ ดังนั้นเพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด (สุจรรยา ใจเดช, 2554) นอกจากแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บรรยากาศองค์กรเป็นอีกปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วย เพราะบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรโดยตรง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และเอื้อให้เกิดทัศนคติ และความรู้สึกในการทำงานในองค์กร ซึ่งในการที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น การที่บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการทำงานผลานความคิด มีโมติให้ ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและมีกำลังใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ลำไพ พรหมชัย, 2561)

ในยุคปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นทั้งด้านคุณภาพ ราคา และการบริการ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า ดังนั้นแนวทางในการควบคุมคุณภาพของสินค้า การควบคุมการผลิต และการลดต้นทุนการผลิตจึงเป็นแนวทางสำคัญที่หลายองค์กรนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หลักในการแข่งขันด้านธุรกิจ โดยในปี 2565 บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ได้นำระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับผลิภาพการผลิต (Productivity) มาประยุกต์ใช้ ซึ่งระบบดังกล่าวมีชื่อเรียกภายในบริษัทว่า BRB Excellence in Manufacturing ซึ่งเป็นการรวมกันของระบบบริหารจัดการ 3 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบลีน (Lean Management System) 2) การบำรุงรักษาทีละแบบทุกคนมีส่วนร่วม (Total Productive Maintenance) และ 3) ระบบการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) โดยผู้บริหารระดับสูงได้วางเป้าหมายว่าจะขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบดังกล่าว ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบใหม่ที่บุคลากรในบริษัทไม่เคยรู้จักและไม่เคยปฏิบัติมาก่อนจึงมองว่าเป็นเรื่องที่ใหม่และยาก อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มภาระงานจากงานประจำที่รับผิดชอบอยู่อีกด้วย จึงทำให้เกิดกระแสการต่อต้านและยังนำไปสู่ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรของทั้งพนักงานในระดับปฏิบัติการ รวมถึงพนักงานในระดับผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงอีกด้วย

ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ประกอบกับการที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรของบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานในองค์กร ที่ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้กับพนักงานอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

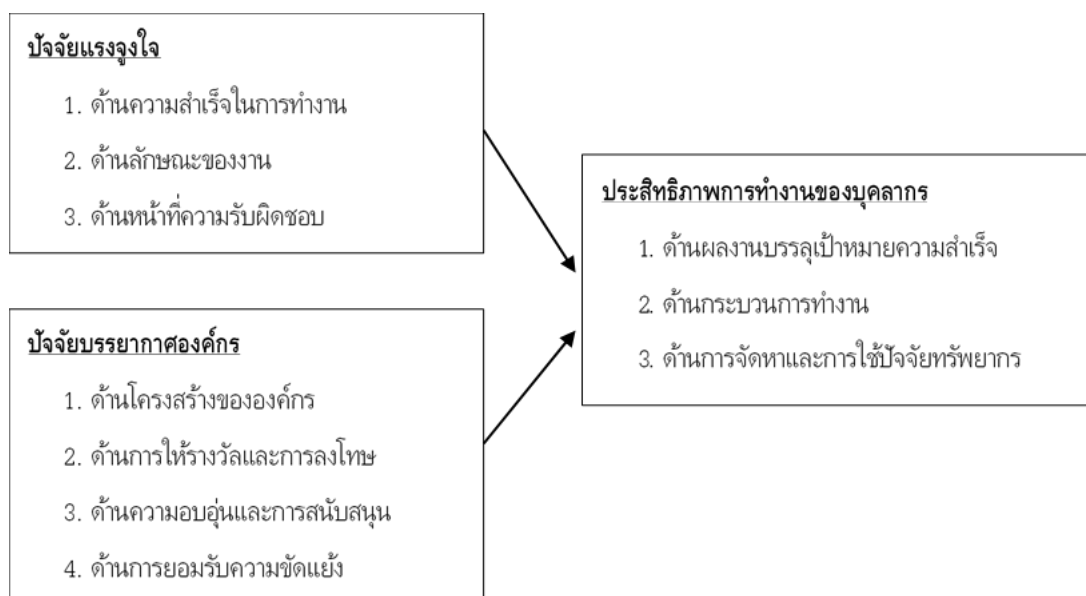
การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ ด้านความอบอุ่นและสนับสนุน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการทำงาน และด้านการจัดหา และการใช้ปัจจัยทรัพยากร

กรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดกรอบแนวคิดของตัวแปรตามที่ต้องการวิจัยเป็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยมีตัวแปรอิสระแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรอิสระกลุ่มที่ 1 เป็นตัวแปรหลักที่สนใจทำการวิจัย คือ แรงจูงใจ และตัวแปรอิสระกลุ่มที่ 2 เป็นตัวแปรหลักที่สนใจทำการวิจัย คือ บรรยากาศองค์กร ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 746 คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 260 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973: 580-581) ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาสัดส่วนของประชากรที่ระดับ

ความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าสัดส่วนเกิดขึ้นความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินในระดับ $\pm 5\%$ ของค่าสัดส่วนสูงสุด

การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน โดยหน่วยประชากรแต่ละชั้นภูมิมีลักษณะเหมือนกัน (Homogeneous) โดยจัดกลุ่มแยกออกตามฝ่ายงานเป็นกลุ่ม 5 กลุ่ม คือ 1) สำนักงานกรรมการผู้จัดการ 2) ฝ่ายผลิต 3) ฝ่ายบรรจุไซตา-น้ำดื่ม 4) ฝ่ายวิศวกรรมซ่อมบำรุง 5) ฝ่ายบริหาร แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีความเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด รวมทั้งมีความเป็นตัวแทนประชากรแต่ละชั้นด้วย ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ฝ่ายงาน	ประชากรในแต่ละกลุ่ม (คน)	สัดส่วนของประชากร	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานกรรมการผู้จัดการ	26	$(260 \times 26) / 746$	9
2. ฝ่ายผลิต	258	$(260 \times 258) / 746$	90
3. ฝ่ายบรรจุไซตา-น้ำดื่ม	149	$(260 \times 149) / 746$	52
4. ฝ่ายวิศวกรรม-ซ่อมบำรุง	117	$(260 \times 117) / 746$	41
5. ฝ่ายบริหาร	196	$(260 \times 196) / 746$	68
รวม	746		260

ที่มา: แผนการบุคคล บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี (2565)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยภายในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากการจัดเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2566 ถึง 20 มีนาคม 2566 จำนวน 20 วัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีโครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ โดยสอบถามในเรื่องเพศ และสังกัดฝ่ายงาน ลักษณะคำถามเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบแต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณ คือ ค่าร้อยละ โดยข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 2 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัด

ปทุมธานี จำนวน 31 ข้อ โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

การสร้างแบบสอบถามและหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม โดยการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ศึกษาหลักการทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษาหลักการ และกำหนดประเด็นของคำถามเบื้องต้น นำแบบสอบถามปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ราย และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลทดสอบความน่าเชื่อถือ จำนวน 30 ชุด แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษามีความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.927

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่างๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 260 คน พบว่า พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 168 คน และเป็นเพศหญิงจำนวน 92 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิตจำนวน 90 คน สังกัดฝ่ายบริหารจำนวน 68 คน สังกัดฝ่ายบรรจุขวด-น้ำดื่มจำนวน 52 คน สังกัดฝ่ายวิศวกรรม-ซ่อมบำรุงจำนวน 41 คน และสังกัดสำนักงานกรรมการผู้จัดการจำนวน 9 คน

ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ

ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อมูลปัจจัยบรรยากาศองค์กร

ข้อมูลปัจจัยบรรยากาศองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยบรรยากาศองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ลำดับถัดมาคือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษและลำดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกระบวนการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ตามลำดับ

ด้านผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านกระบวนการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ผลการทดสอบโดยใช้การการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงพหุคูณกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้สูงสุด ส่วนปัจจัยแรงจูงใจสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้น้อยที่สุด หากพิจารณาผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีทั้งหมด 3 ตัวแปร และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านการยอมรับความขัดแย้งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้สูงสุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยประกอบด้วย ดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ บุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันหรือแรงขับเคลื่อนในตัวบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีความเห็นในภาพรวมว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แมทเทิลคอม จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท แมทเทิลคอม จำกัด จำนวน 163 คน โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยรายด้านของปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีตัวแปรที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญ 2 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นว่า การที่บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายและมีความมุ่งมั่นทำงานดังกล่าวให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด เมื่อพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน บุคลากรขององค์กรจะใช้ความพยายามในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรขององค์กรมีการทบทวนผลงานในอดีตที่ผ่านมาและนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายทำให้บุคลากรขององค์กรรู้สึกพึงพอใจหรือภูมิใจ การที่สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้นั้น เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพดิธรรม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ให้ความสำคัญโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานอธิการบดี สนใจความสำเร็จของงานและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด อันนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้ภาพรวมด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นว่า ลักษณะของงานที่ทำหากมีความท้าทายและน่าสนใจ ตรงกับความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร การที่องค์กรจะสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำไพ พรหมชัย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี โดยผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของงานที่ทำหากมีความท้าทายและน่าสนใจ ตรงกับความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร หากองค์กรมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร จะเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร บุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคลากรและส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เพราะถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรขององค์กรทำงานได้อย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีความเห็นในภาพรวมว่า บรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคริช แสนสิงห์ และ สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยรายด้านของ ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรมีตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญ 1 ตัวแปร คือ

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บริหาร ผู้บริหารควรที่จะรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานที่แตกต่างกันได้เสมอ โดยยึดผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้น เมื่อองค์กรไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ผู้บริหารต้องเข้าใจธรรมชาติของความขัดแย้ง มองความขัดแย้งว่าเป็นเรื่องที่ช่วยกระตุ้นความคิด ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน แก้ไขปัญหาด้วยการเปิดใจให้กว้าง สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรจำเป็นต้องหากระบวนการวิธีการบริหารความขัดแย้งของพนักงานในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ อัครบรร (2545: 177) กล่าวถึงผลดีของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งมีผลดีหลายประการ คือ ความขัดแย้งช่วยก่อให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงพฤติกรรมซึ่งกันและกัน เรียนรู้การอดกลั้นต่อพฤติกรรมและอารมณ์ของผู้อื่นมากขึ้น มีความกล้าที่จะรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้บุคคลแสวงหาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น เมื่อมีความขัดแย้งปรากฏขึ้นจะเป็นการเปิดเผยปัญหาที่ซ่อนเร้น และเมื่อสามารถจัดการกับความขัดแย้งไปได้ สมาชิกในหน่วยงานนั้นๆ หรือสังคมนั้นๆ จะเกิดความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น ช่วยให้สมาชิกของกลุ่มอยากรวมกลุ่มกันทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งแปลกใหม่ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น สามารถบรรลุผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้าต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

บุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมาเป็นอันดับแรก บุคลากรมีความมุ่งมั่น

ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ แม้จะพบเจอปัญหาอุปสรรคในการทำงานก็ตาม ทำให้เกิดเป็นความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และยังมีการทบทวนเพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีความสำคัญต่อองค์กร ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง บุคลากรมีความตระหนักว่าสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อร่วมงานหรือแม้กระทั่งกับผู้บริหารได้ ทั้งนี้ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรรวมทั้งการเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพเหมาะสมกับงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถ ใหว่พริบปฏิภาณ ตัดสินใจในการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรกำหนดไว้

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายไม่มีอคติต่อกัน เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดรู้สึกถึงความรัก ความสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และลดความขัดแย้งในองค์กรได้

1.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ด้วยการชื่นชมในสิ่งที่พนักงานทำได้ดี แม้บางครั้งผลลัพธ์อาจจะไม่ใช่ความสำเร็จที่งดงาม แต่หากทุกคนในทีมร่วมแรงร่วมใจกันอย่างเต็มที่แล้ว ก็ควรได้รับการชื่นชมในความพยายามนั้นเช่นกัน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำสิ่งดีๆ ให้แก่บริษัทต่อไป และเป็นแบบอย่างให้พนักงานคนอื่นๆ ทั้งนี้ นอกจากจะชื่นชมแบบตัวต่อตัวแล้ว ควรมีการแสดงความชื่นชมให้พนักงานอื่นๆ ทราบโดยทั่วกันผ่านช่องทางต่างๆ ของบริษัทด้วย เช่น การประกาศบนบอร์ดประชาสัมพันธ์, การประกาศบนบอร์ดเว็บไซต์ของบริษัท เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ได้เพียงร้อยละ 40.90 แสดงว่ายังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรทำนายที่สำคัญอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

- นิตา ประพุดิธรรม. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2545). **ความเป็นครูไทย.** กรุงเทพฯ: ก.พลทิพย์ 1996.
- ลำไผ่ พรหมชัย. (2561). **ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- เสกสรร อรุณ. (2555). **ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด.** การศึกษาอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุจรรยา ใจเดช. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- อัครชัย แสนสิงห์ และสุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์. (2560). **บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Yamane, T. (1973). **Statistic: An introductory analysis.** London: John Weather Hill, Inc.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

Creative Leadership of Administrators Affecting Teachers' Work Motivation in
at Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2

ชนิษฐา เปาวะนา¹ ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์² บุญมี ก่อบุญ³
Khanitta paowana, Suphirun jantarak, Boonmee Koboon

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 5) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และ 6) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และการมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 48.90

Received: 2023-06-10 Revised: 2023-06-20 Accepted: 2023-06-22

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: khaww44a@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: nonsamran2011@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: boonmeej72017@gmail.com

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีจำนวน 2 ด้าน คือ การทำงานเป็นทีม และการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the components of creative leadership of school administrators; 2) the levels of creative leadership of school administrators; 3) the levels of teacher performance motivation at the schools; 4) the relationship between creative leadership of administrators and teacher performance motivation at the schools; 5) the predictive power of administrators' creative leadership affecting teachers' performance motivation at the schools; and 6) development of creative leadership of administrators affecting performance motivation of teachers at the schools.

The research method was divided into 3 phases: 1) to study the components of creative leadership of executives; and the motivational component of teachers' performance in schools, 2) to study the relationship between the creative leadership of administrators affecting teachers' motivation to work at the schools; and 3) to study ways to develop creative leadership of administrators under the Office of Nakhon Phanom Primary Education Service Area 2.

The results showed the followings.

1. There were five components of creative leadership.
2. The creative leadership of executives as a whole was at a high level.
3. Teachers' motivation at the school performance as a whole was at a high level.
4. The performance motivation of the school teacher had a positive relationship moderate.

5. Executive Creative Leadership Teamwork (X_5) and problem-solving ability (X_4) had predictive powers in teachers' performance motivation with forecasting power of 48.90%.

6. The guideline for the administrators' creative leadership development for teachers' performance motivation at the schools included two aspects: teamwork and capability for problem solving.

Keywords: creative leadership; teacher performance motivation; school administrators

บทนำ (Introduction)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อผลสำเร็จในการบริหารงานในสถานศึกษา การบริหารงานจะประสบผลสำเร็จได้ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำ ต้องคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสม

กับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้เป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับเกิดความเชื่อมั่นและเลื่อมใสในตัวผู้บริหารเพื่อให้หน่วยงานหรือองค์การเกิดประสิทธิผลสูงสุดและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555: 16) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์จะส่งผลให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์เช่นเดียวกัน นั่นคือผู้บริหารจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ก่อน มีพื้นฐานความคิดเชิงบวกไม่กลัวกับความยุ่งยากปัญหาที่ซับซ้อน เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารจะส่งผลต่อครูในโรงเรียนโดยตรง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2555: 50) Center Creative Leadership (CCL) และ National Association of Secondary School Principals (NASSP) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษนี้ที่สำคัญ จำนวน 10 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างทีมงาน 2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง 3) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ 4) ทักษะการตัดสินใจ 5) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ 6) ทักษะทางเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล 7) ทักษะการสื่อสาร 8) ทักษะการจูงใจ 9) ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน และ 10) ทักษะชีวิต (บุญช่วย สายราม, 2559) ภาวะผู้นำที่ควรจะมีควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ให้กว้างขวางคือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่ง การแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกต่อชีวิตเชื่อมั่นในคุณค่า ศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกันมีการแสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิด และการกระทำรวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณสามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย โดยการสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจส่งเสริมแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ มาใช้ภายในองค์การเพื่อที่จะทำให้ครูสามารถคิดนอกกรอบกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์มองถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หาแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ประกอบกับการสื่อสารภายในองค์การหลากหลายทันต่อเหตุการณ์ มีความสามารถในการปรับตัว มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน (อุดม มุ่งเกษม, 2551: 16-18; ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2555: 25; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549: 79; กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ, 2556: 31)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 181 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ของภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงมีการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สิ่งที่จะทำให้เกิดการประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพราะการกระทำดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ

พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นรูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 181 โรงเรียน จำนวน 2,115 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 181 คน ครู 1,934 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2, 2564: 13)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 191) ได้ จำนวน 350 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จังหวัดนครพนม จำนวน 181 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในระยะเวลาตั้งแต่ เดือนเมษายน-ธันวาคม 2565 ดังนี้

ระยะที่ 1 ตั้งแต่ เดือน เมษายน 2565

ระยะที่ 2 ตั้งแต่ เดือน เมษายน ถึง กันยายน 2565

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม ถึง ธันวาคม 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 องค์ประกอบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 7 องค์ประกอบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดย การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์

ผลการวิจัย (Research Results)

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และการทำงาน เป็นทีม

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาพรวม ($R_{xy} = 0.580$) สัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน รายด้าน ทราบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 คือ การทำงานเป็นทีม ($r = 0.684$) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการ ($r = 0.549$) การ

มีความสามารถในการแก้ปัญหา ($r = 0.537$) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($r = 0.430$) และการมีวิสัยทัศน์ ($r = 0.403$)

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ .961 และการมีความสามารถในการแก้ปัญหา (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ -.313 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 48.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ $\pm .080$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.070 + .817 (X_5) - .303 (X_4)$$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'y = .961 (Z_5) - .313 (Z_4)$$

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังต่อไปนี้

6.1 แนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การทำงานเป็นทีม คือ

- 1) การทำงานที่เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม
- 2) สร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในทีม
- 3) ส่งเสริมและให้ขวัญกำลังใจสมาชิก
- 4) รับฟังความเห็นและร่วมกันคิดตัดสินใจ ไม่ยึดความคิดของตนเป็นใหญ่
- 5) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 6) ส่งเสริมบุคลากรทำงานตามความสามารถ และความถนัดรับฟังความคิดเห็น และเสียง

ส่วนใหญ่

- 7) มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการทำงานที่ชัดเจน

6.2 แนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การมีความสามารถในการแก้ปัญหา คือ

1) พิจารณาปัญหาและสาเหตุด้วยใจเป็นธรรม ตรงไปตรงมา มีเหตุผล แล้วหาวิธีแก้ปัญหาที่สามารถจัดสาเหตุของปัญหา

- 2) เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ปัญหา
- 3) กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- 4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 5) หมั่นฝึกสมาธิ เพื่อให้มีสติตลอดเวลา จะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

- 6) เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ ไม่ยึดติดในความคิดของตน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการยืนยันองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการ 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และ 5) การทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ดีและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563: 167) เรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมี ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น และด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565: 189) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม และ 6) การมีจินตนาการ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ตรวจสอบเป็นรายด้านทราบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการ รองลงมาเป็นการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์และการมีความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นลำดับสุดท้าย ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นการบริหารงานในสถานศึกษา มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ มีความรู้ สติปัญญา มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกันและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เตชินธ์ อินทบำรุง และคณะ (2562: 178-187) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ญัฐธิดา พลศรีดา (2564: 135) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น การแก้ไขปัญหา และการมีวิสัยทัศน์

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เรียงจากมากไปหาน้อย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตรวจสอบเป็นรายด้านทราบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความตั้งใจ เอาใจใส่ ในการจัดการเรียนการสอน มีความตั้งใจในการทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานมี การอำนวยความสะดวก ส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและการได้รับการสอบถาม งานที่ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564: 153) ได้ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอได้รับมอบหมายจาก ผู้บริหารให้เป็นคณะทำงานหรือเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ เมื่อเสนอความคิดเห็นผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง จึงส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน และตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในโรงเรียนจึงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของ ญฐิตดา สุระเสนา (2564: 202) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ จากการโดยรวม อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลประโยชน์ตอบแทนตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ภาพรวม ($R_{xy}=0.580$) สัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 คือ ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ครูจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับที่ ความสามารถของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในการบริหารงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ เกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเตชินธ์ อินทบำรุง และคณะ (2562: 178-187) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัย

ของณัฐณิชา พลศรีดา (2564: 138) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .89

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม คือ การทำงานเป็นทีมและการมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ .961 และการมีความสามารถในการแก้ปัญหา (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ เท่ากับ -.313 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 48.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ $\pm .080$ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ดี มีการบริหารงานโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบทีม รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน กำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยทุกคนต้องพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้ง ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม จับประเด็นปัญหาให้ถูกต้อง ประเมินค่าของปัญหาด้วยเหตุและผล ควบคุมบรรยากาศในการทำงานให้เป็นธรรมชาติ ควบคุมอารมณ์และใช้กระบวนการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา หาทางเลือกที่ทุกคนยอมรับได้ โดยใช้ความรู้ผสมผสานกับประสบการณ์ที่มีอยู่เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างชาญฉลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐณิชา พลศรีดา (2564: 140) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครพนม โดยตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มี 4 ตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือความยืดหยุ่น รองลงมาคือจินตนาการ และการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร้อยละ 81.40 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ $\pm .16$

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม และการมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีแนวทางการพัฒนารวมกันทั้งสิ้น 13 แนวทาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม สร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในทีม และต้องรับฟังความเห็นของคนในทีม ร่วมกันคิดตัดสินใจไม่ยึดความคิดของตนเองเป็นใหญ่ มีการพิจารณาปัญหาและสาเหตุด้วยใจเป็นธรรม ตรงไปตรงมา มีเหตุผล หาวิธีแก้ปัญหาที่สามารถขจัดสาเหตุของปัญหา เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ปัญหา และกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ตีดวงพันธ์ (2565: 193-194) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีทั้งหมด 5 ด้านได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนารวมทั้งสิ้น 35 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมองในเชิงระบบเพื่อให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมาย วิเคราะห์พฤติกรรมและความต้องการของตนเองและผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากรมีความยุติธรรม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ทั้งในมิติของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในมิติของความรู้เมื่อสมาชิกในทีมงานได้บรรลุตามเป้าหมายของงาน จะร่วมชื่นชมแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ ย่อมเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการทำงานเป็นทีม
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทางบวก ดังนั้นในการเตรียมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมี

ความสามารถในการแก้ปัญหา ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านดังกล่าวเพื่อส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ การทำงานเป็นทีมและการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ควรจะให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานในโรงเรียน นำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ควรนำไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในเชิงลึก ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่สำคัญสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- จินตนา ติดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา พลศรีดา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เตชินธ์ อินทบำรุง บรรจง เจริญสุข ชูศักดิ์ เอกเพชร. (มกราคม-เมษายน 2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 11(1): 178-187.

- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญช่วย สายราม. (2559). ทักษะภาวะผู้นำองค์กรโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/565807> สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2565.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ อีระ นุชเปี่ยม และนันทวัน งามเดชะ. (2555). สู่อุดมศึกษาหลังโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: suthep.crru.ac.th/leader26.doc. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2565.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564. นครพนม: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.
- อุดม มุ่งเกษม. (2551). Governance กับการพัฒนาข้าราชการ. กรุงเทพฯ: ไอเดียแอสควร์.



แนวทางการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตต์

Guidelines for Solving Dropout Students in the Vocational Certificate
Program at Uttaradit Technical College

จริยาภรณ์ โตโสภณ¹ หยกแก้ว กมลวรเดช² สุรเชษฐ์ บุญรักษ์³

Jariyaphron Tosophon, Yokkaew Kamolvoradej, Surachet Boonyarug

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและสาเหตุที่นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตต์ 2) เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตต์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ครูที่ปรึกษา ครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ครูผู้สอนวิชาสามัญ ผู้ปกครองนักเรียน และ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ รวม 201 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา ครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ครูผู้สอนวิชาสามัญ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และนักจิตวิทยาการศึกษา รวม 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและสาเหตุที่นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตต์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคบเพื่อน ด้านครอบครัว ด้านตัวผู้เรียน ด้านสถานศึกษา ด้านสังคม ด้านครูผู้สอนและครูที่ปรึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน และวัฒนธรรม ผลการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตต์ ทั้ง 7 ด้าน มีดังนี้ 1) สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการกระทำที่ผิดกฎหมาย 2) สถานศึกษามีมาตรการให้ออกเยี่ยมบ้านนักเรียน 3) สถานศึกษาทำข้อตกลงร่วมกันกับนักเรียนในการเข้าชั้นเรียน 4) สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เชิญชวนองค์กรต่างๆ มามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร 5) สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้เท่าทันสื่อ 6) สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูในการจัดการเรียนการสอน 7) สถานศึกษาสร้างเครือข่ายกับผู้นำชุมชนในการตรวจตราแหล่งมั่วสุมที่ใกล้เคียงสถานศึกษา

คำสำคัญ (Keywords) : ปัญหาการเรียนไม่จบการศึกษา; ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

Received: 2023-06-13 Revised: 2023-06-21 Accepted: 2023-06-23

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ Education Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: jariyaphron1@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรคุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: yokkaew.kam@live.ur.ac.th

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรคุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: edboonyarug@live.ur.ac.th

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the problems and causes of students dropping out of the vocational certificate program at Uttaradit Technical College; 2) to find a solution to the problem of students dropping out of the vocational certificate program at Uttaradit Technical College. The population consisted of 1) class advisors industrial technician teachers general education teachers, the students' parents, and 201 vocational certificate students selected by simple random sampling, and 2) educational administrators, advisors, industrial technician teachers, general education teachers under the Office of the Vocational Education Commission, and educational psychologists, totally 12 people by the use of the purposive selection method. Research tools include questionnaires and interview forms. The statistical methodology used for analyses was the data mean, standard deviation, and content analysis.

The results of this research revealed that the problem conditions and causes of students dropping out of the Uttaradit Technical College Vocational Certificate Program had all 7 factors, ranked in descending order: friends, families, students, educational institutions, societies, teachers and instructors, environment, community, and culture. The findings of the research provided guidelines as the followings. 1) Educational institutions should provide the students with trainings on illegal actions. 2) Educational institutions should have measures to visit students' homes. 3) Educational institutions should make class attendance agreements with the students. 4) Educational institutions should invite various organizations to support their activities. 5) Educational institutions should organize media competence trainings. 6) Educational institutions should provide the teachers with the trainings on instructions and learning process. 7) Educational institutions should create networks with community chiefs to patrol disorderly areas near the college.

Keywords: dropout students; vocational certificate program

บทนำ (Introduction)

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 หมวด 1 มาตรา 6 ระบุว่าจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพพระระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 , 2551: 2) คุณภาพการศึกษาเป็นประเด็นที่ประเทศต่างๆทั่วโลกให้ความสนใจอย่างกว้างขวาง เพราะถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในมุมมองการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสามารถตอบสนองผู้ที่มีส่วนได้

ส่วนเสียซึ่งมีทั้งผู้รับบริการการศึกษาซึ่งได้แก่ นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน นั้นอาจแตกต่างกันไปตามบริบท ความเชื่อหรือกระบวนทัศน์ในการพัฒนาในแต่ละยุคสมัย การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และจะต้องสร้างความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยทั่วไป ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยความรับผิดชอบ ทั้งในระดับประเทศ และระดับสถานศึกษา (จิตินันท์ ดาวศรี และคณะ, 2564: 59-74)

ปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาทั้งสิ้น 338,594,700 บาท ในการขยายโอกาสการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและพัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ส่งเสริมความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในการยกระดับศักยภาพของแรงงาน เพื่อวางรากฐานระบบเศรษฐกิจในอนาคต (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565, 2564: 171) แสดงให้เห็นถึงความต้องการแรงงานระดับคุณภาพของประเทศไทยเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจระดับชาติ แต่ทว่าการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษายังคงพบปัญหาใหญ่ในเรื่องของจำนวนผู้เรียนที่ให้ความสำคัญในการเรียนสายอาชีพยังมีจำนวนน้อย และคุณภาพของผู้ที่สำเร็จการศึกษายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานเท่าที่ควร วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ เป็นวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ แต่ยังพบสภาพปัญหาในด้านนักเรียนไม่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งในปีการศึกษา 2562 มีนักเรียนระดับปวช.แรกเริ่มที่ลงทะเบียนเรียนปกติ 1,370 คน มีนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาผ่านหลักสูตรทั้งหมด 595 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43 ในปีการศึกษา 2563 มีนักเรียนระดับปวช.แรกเริ่มที่ลงทะเบียน 1,368 คน มีนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาผ่านหลักสูตรทั้งหมด 508 คน คิดเป็นร้อยละ 37.13 และในปีการศึกษา 2564 มีนักเรียนที่ลงทะเบียนเรียนปกติ 1,342 คน มีนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาผ่านหลักสูตรทั้งหมด 636 คน คิดเป็นร้อยละ 47.39 พบว่าในระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมามีนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาในสัดส่วนค่อนข้างสูง (ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ, 2564: 12) จากรายงานดังกล่าว สะท้อนถึงคุณภาพของผู้เรียน และสภาพปัญหาการบริหารงานที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมหาแนวทางแก้ไข

ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาในด้านผู้เรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ที่มีจำนวนมากของวิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาในการผลิตกำลังคน เข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันกันสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหานักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ อันจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ในการศึกษาสาเหตุของปัญหา และศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหานักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในสถานศึกษาอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและสาเหตุของนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์
2. เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหานักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยแนวทางการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นศึกษาสภาพปัญหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวผู้เรียน ด้านสถานศึกษา ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านการคบเพื่อน ด้านครูผู้สอน และครูที่ปรึกษา และ ด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน และ วัฒนธรรม

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ซึ่งเป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูที่ปรึกษาจำนวน 10 คน ครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมจำนวน 10 คน ครูผู้สอนวิชาสามัญจำนวน 10 คน ผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 10 คน และนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวน 161 คน รวมทั้งรวม 201 คน

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ครูที่ปรึกษาจำนวน 2 คน ครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมจำนวน 2 คน ครูผู้สอนวิชาสามัญจำนวน 2 คน และ นักจิตวิทยาทางการศึกษา 1 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาตั้งแต่ มิถุนายน 2565-พฤษภาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามใช้เก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ตอนซึ่งตอนที่ 1 สอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัญหาและสาเหตุที่นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) และตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด โดยแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.8 กับ 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.952

2.2 แบบสัมภาษณ์ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพของกลุ่มเป้าหมายและตอนที่ 2 เป็นกรอบประเด็นสัมภาษณ์โดยเลือกจากสภาพปัญหาและสาเหตุที่สำคัญมากที่สุดก่อน 2 ลำดับแรกของแต่ละด้านเพื่อมาหาแนวทางในการแก้ปัญหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ ในการออกหนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษาที่เป็นประชากรตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1

3.2 นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ส่งในรูปแบบสอบถาม (paper) และแบบ QR Code ของ Google forms ส่งให้แก่วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน มกราคม 2566 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2566 ได้ข้อมูลกลับคืนมาร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาและตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาให้นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ ดังนี้

3.4 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ในการออกหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.5 ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าพร้อมส่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้ก่อนล่วงหน้า

3.6 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมายในระหว่างเดือนเมษายน 2566 และขอสัมภาษณ์ด้วยตนเองพร้อมขออนุญาตบันทึกเทปสัมภาษณ์แล้วรีบถอดเทปเพราะจะได้ไม่หลงลืมประเด็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับจากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาดำเนินการ ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัญหาและสาเหตุนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา

4.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คนนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ดำเนินการจัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้ผนวกกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปแนวทางในการแก้ปัญหานักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาแนวทางแก้ปัญหานักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ สรุปผลการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและสาเหตุนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ปรึกษา ครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม และ ครูผู้สอนวิชาสามัญ ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครอง และ ข้อมูลทั่วไป

ของนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ และส่วนที่ 2 สภาพปัญหาและสาเหตุนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ 7 ด้าน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ปรึกษา ครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม และ ครูผู้สอนวิชาสามัญ พบว่าตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 100 ข้อมูลทั่วไปส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ร้อยละ 53.33 เพศหญิง ร้อยละ 46.67 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 20 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 16.67 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 46.67 อายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 16.67 มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 16.67 ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 13.33 ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 20.00 ระหว่าง 16ปีขึ้นไป ร้อยละ 50.00 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ครูที่ปรึกษา ร้อยละ 33.33 ครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ร้อยละ 33.33 ครูผู้สอนวิชาสามัญ ร้อยละ 33.33 และมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.33 และปริญญาโทร้อยละ 36.67 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครอง พบว่าตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 100 ข้อมูลทั่วไปส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.00 เพศชายร้อยละ 20.00 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 30.00 อายุระหว่าง 46-55 ปี ร้อยละ 10.00 อายุระหว่าง 56-65 ปี ร้อยละ 60.00 มีบุตรหลานกำลังศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 10.00 บุตรหลานกำลังศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 30.00 บุตรหลานกำลังศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 60.00 มีบุตรหลานกำลังศึกษาในสาขาวิชาช่างยนต์ ร้อยละ 30.00 บุตรหลานกำลังศึกษาในสาขาวิชา ช่างกลโรงงาน ร้อยละ 20.00 บุตรหลานกำลังศึกษาในสาขาวิชา ช่างเชื่อมโลหะ ร้อยละ 10.00 บุตรหลานกำลังศึกษาในสาขาวิชา ช่างไฟฟ้ากำลัง ร้อยละ 10.00 บุตรหลานกำลังศึกษาในสาขาวิชาช่างก่อสร้าง ร้อยละ 10.00 บุตรหลานกำลังศึกษาในสาขาวิชาช่างเทคนิคทรอนิกส์ ร้อยละ 10.00 บุตรหลานกำลังศึกษาในสาขาวิชา ช่างเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 10.00 ผู้ปกครองมีความเกี่ยวข้องกับบุตรหลาน ในฐานะ บิดา ร้อยละ 10.00 มารดา ร้อยละ 60.00 ปู่ย่า ร้อยละ 10 ลูก ป้า น้า อา ร้อยละ 20 .00 และข้อมูลทั่วไป ของนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ พบว่า นักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 85.09 ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 82.48 เพศหญิง ร้อยละ 17.52 มีอายุระหว่าง 14-16 ปี ร้อยละ 30.66 อายุระหว่าง 17-19 ปี ร้อยละ 65.69 อายุระหว่าง 20-22 ปี ร้อยละ 3.65 มีนักเรียนที่กำลังศึกษาระดับชั้น ปวช. ชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 39.42 นักเรียนที่กำลังศึกษาระดับชั้น ปวช. ชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 29.20 นักเรียนที่กำลังศึกษาระดับชั้น ปวช. ชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 31.39 และ เป็นนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาช่างยนต์ ร้อยละ 16.06 สาขาวิชาช่างกลโรงงาน ร้อยละ 14.60 สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ ร้อยละ 11.68 สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง ร้อยละ 19.71 สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 11.68 สาขาวิชาช่างก่อสร้าง ร้อยละ 13.87 สาขาวิชาเทคนิคทรอนิกส์ ร้อยละ 4.38 และสาขาวิชาช่างเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 8.03

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาและสาเหตุนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ 7 ด้าน ผลปรากฏ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหาและสาเหตุนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์

สภาพปัญหาและสาเหตุนักเรียนที่ไม่สำเร็จ การศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ระดับสภาพปัญหาและสาเหตุ ที่ไม่สำเร็จการศึกษา (n = 167)		
	μ	σ	แปลผล
ด้านตัวผู้เรียน	2.84	0.29	ปานกลาง
ด้านสถานศึกษา	2.82	0.28	ปานกลาง
ด้านครอบครัว	2.89	0.20	ปานกลาง
ด้านสังคม	2.81	0.11	ปานกลาง
ด้านการคบเพื่อน	3.00	0.17	ปานกลาง
ด้านครูผู้สอนและครูที่ปรึกษา	2.80	0.12	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน และวัฒนธรรม	2.52	0.06	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.81	0.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัญหาและสาเหตุนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน และเมื่อเรียงลำดับรายด้านที่เป็นสาเหตุมากที่สุดได้แก่ ด้านการคบเพื่อน ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.17$) รองอันดับที่ 1 ได้แก่ ด้านครอบครัว ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.20$) รองอันดับที่ 2 ได้แก่ ด้านตัวผู้เรียน ($\mu = 2.84$, $\sigma = 0.29$) และเมื่อพิจารณารายการของสภาพปัญหาและสาเหตุนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ ที่มีสาเหตุสำคัญมากที่สุด 2 ลำดับแรกของแต่ละด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

1. ด้านตัวผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 2.84$, $\sigma = 0.29$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีปัญหาในการเข้าเรียน ขาดเรียนบ่อยครั้ง ($\mu = 3.62$, $\sigma = 1.30$) รองลงมา คือ ไม่สนใจเรียน ($\mu = 3.39$, $\sigma = 1.35$) ตามลำดับ

2. ด้านสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.28$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีไม่ทั่วถึง ช้า และมีปัญหา ($\mu = 3.48$, $\sigma = 1.20$) รองลงมา คือ วัสดุครุภัณฑ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ มีไม่เพียงพอต่อจำนวนของผู้เรียนในบางแผนก ($\mu = 3.02$, $\sigma = 1.13$) ตามลำดับ

3. ด้านครอบครัว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.20$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พ่อ แม่ แยกทางกัน ($\mu = 3.49$, $\sigma = 1.24$) รองลงมาคือ ความสนใจของผู้ปกครองที่มีต่อนักเรียนน้อยเกินไป ($\mu = 3.31$, $\sigma = 1.12$) ตามลำดับ

4. ด้านสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.11$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สังคมในยุคนี้ ทำให้นักเรียนมีอิสระทางความคิด กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ จนละเลยความรอบคอบ ขาดสติซึ่งส่งผลเสียต่อผู้อื่น ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.82$) รองลงมา คือ นักเรียนขาดการมีส่วนร่วมในสังคม เนื่องจากสื่อออนไลน์ครอบงำและมีบทบาทอย่างมากต่อนักเรียนในยุคปัจจุบัน ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.99$) ตามลำดับ

5. ด้านการคบเพื่อน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.17$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คบเพื่อนชักจูงไปในทางที่ผิด ($\mu = 3.24$, $\sigma = 1.20$) รองลงมาคือ เพื่อนสนับสนุนให้ติดสารเสพติด และ อบายมุข ($\mu = 3.13$, $\sigma = 1.19$) ตามลำดับ

6. ด้านครูผู้สอนและครูที่ปรึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.12$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนขาดความเป็นธรรมต่อนักเรียน ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.98$) รองลงมา คือ ครูผู้สอนขาดการวางแผนการสอน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่เหมาะสม ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.98$) ตามลำดับ

7. ด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน และวัฒนธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.06$) โดยข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีบ้านเรือน หรือ หอพัก ที่ห่างไกลจากสถานศึกษา ($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.62$) รองลงมา คือ ชุมชนแออัดมีปัญหาเรื่องยาเสพติด และอบายมุข ($\mu = 2.44$, $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 แนวทางการแก้ไขปัญหานักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคคูตรดิตต์ สาเหตุสภาพปัญหาสำคัญที่มีผลต่อนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษามากหรือเร่งด่วนมากที่สุด 2 ลำดับแรกของแต่ละด้าน โดยการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ผลปรากฏ ดังนี้

1. ด้านตัวผู้เรียน ประเด็นหัวข้อ นักเรียนมีปัญหาในการเข้าเรียน ขาดเรียนบ่อยครั้งและมีพฤติกรรม เช่น ไม่สนใจเรียนก่อเหตุทะเลาะวิวาท ไม่มีวินัย ขาดความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาทำข้อตกลงร่วมกันกับนักเรียนในการกำหนด กฎ กติกา ในการเข้าชั้นเรียน เพื่อปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีแรงจูงใจในการเข้าเรียน หรือเพื่อช่วยเหลือในด้านการเรียนของนักเรียน 2) สถานศึกษาควรสร้างเครือข่าย ร่วมกับผู้ปกครองเพื่อติดตามนักเรียนให้เข้าเรียน

2. ด้านสถานศึกษา ประเด็นหัวข้อ สถานศึกษาไม่สามารถจัดสรรอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกทางการเรียน เช่น ระบบเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ต วัสดุ ครุภัณฑ์ โต๊ะ เก้าอี้ ให้เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน และการจัดสภาพบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียน สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เชิญชวนองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนงบประมาณต่างๆในการซ่อมระบบเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ต วัสดุ ครุภัณฑ์ โต๊ะ เก้าอี้ ให้เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน 2) สถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยจัดกิจกรรมให้เหมาะสมต่อสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเรียน

3. ด้านครอบครัว ประเด็นหัวข้อ ครอบครัวไม่สามารถดูแลและให้ความสนใจนักเรียน เช่น พ่อแม่แยกทางกัน ทะเลาะวิวาทบ่อยครั้ง ไม่ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าเรียน ย้ายที่อยู่บ่อย ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูก และขาดทุนทรัพย์ สนับสนุนการเรียนให้กับนักเรียน สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษามีมาตรการให้ออกเยี่ยมบ้านนักเรียน หรือมีระบบติดตามดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) สถานศึกษาควรจัดหาแหล่งทุนการศึกษาให้กับนักเรียนยากจน

4. ด้านสังคม ประเด็นหัวข้อ สังคมเปิดกว้างทำให้นักเรียนมีอิสระทางความคิด กล้าตัดสินใจ จึงละเลยความรอบคอบ และมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมน้อยลงเนื่องจากสื่อออนไลน์มีบทบาทกับนักเรียนมากขึ้น สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่นักเรียนให้รู้จักวิธีการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ สะท้อนให้เห็นถึงโทษภัยของโทรศัพท์มือถือ ครูที่ปรึกษา หรือ 2) ครูผู้สอนควรสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียนในกิจกรรมพบครูที่ปรึกษา หรือในคาบสอน อย่างสม่ำเสมอสถานศึกษา

5. ด้านการคบเพื่อน ประเด็นหัวข้อ นักเรียนคบเพื่อนที่ชักจูงไปในทางที่ผิด อาทิเช่น การใช้สารเสพติด การก่อเหตุทะเลาะวิวาท ชักชวนไปลักขโมย และทำผิดกฎหมาย สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการกระทำที่ผิดกฎหมายเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการทำผิดและบทลงโทษของการกระทำที่ผิด

กฎหมาย 2) ครูที่ปรึกษาควรปลูกฝังเรื่องการคบเพื่อนให้กับนักเรียนให้เห็นถึงข้อดีของการคบเพื่อนที่ดี และให้เห็นถึงผลเสียเมื่อเลือกคบเพื่อนที่พาไปในทางที่ไม่ถูกต้อง

6. ด้านครูผู้สอน และครูที่ปรึกษา ประเด็นหัวข้อ ครูผู้สอนและครูที่ปรึกษา มีการเตรียมการสอนที่ไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจึงทำให้ขาดความชำนาญในวิชาที่สอน และดูแลนักเรียนได้ไม่ทั่วถึง สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนำไปพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ 2) สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ของครูอย่างจริงจัง และให้คำแนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

7. ด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน และวัฒนธรรม มีแนวทาง ประเด็นหัวข้อ สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เหมาะสมส่งผลให้เกิดปัญหาทางการเรียนของนักเรียน เช่น มีบ้านเรือนที่พิกห่างไกลจากสถานศึกษา ชุมชนแออัดมีปัญหาเรื่องยาเสพติดและชุมชนขาดการร่วมมือกับสถานศึกษา สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาสร้างเครือข่ายกับผู้นำชุมชน และตำรวจ มีการประสานงานกับชุมชน อย่างต่อเนื่องในการตรวจตราแหล่งมั่วสุมต่างๆ ที่ใกล้เคียงสถานศึกษา 2) สถานศึกษาทำข้อตกลงร่วมกับชุมชนใกล้เคียงกับสถานศึกษาให้ปลอดจากอบายมุข

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและสาเหตุนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน และเมื่อเรียงลำดับรายด้านที่เป็นสาเหตุมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคบเพื่อน รองลงมาจากอันดับที่ 1 ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านตัวผู้เรียน ด้านสถานศึกษา ด้านสังคม ด้านครูผู้สอนและครูที่ปรึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน และวัฒนธรรมและ เมื่อพิจารณารายการของสภาพปัญหาและสาเหตุที่มีผลต่อนักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ มีสภาพปัญหาที่สำคัญ หรือเร่งด่วนมากที่สุด 2 ลำดับแรกปรากฏ ดังนี้

1.1 ด้านการคบเพื่อน พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คบเพื่อนชักจูงไปในทางที่ผิด และ รองลงมา คือ เพื่อนสนับสนุนให้ติดสารเสพติด และ อบายมุขทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เนื่องมาจาก เพื่อนมีอิทธิพลต่อนักเรียนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะช่วงวัยรุ่นมักคล้อยตามกลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนนักเรียนที่แวดล้อมด้วยกลุ่มเพื่อนทั้งดี และไม่ดี หากนักเรียนคบเพื่อนที่มีพฤติกรรมเที่ยวเตร่ ติดสารเสพติด ขาดเรียนบ่อย เพื่อนชักชวนให้มีพฤติกรรมติดยาเสพติด ติดการพนัน และทำให้ไม่อยากมาเรียนที่วิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ชัยฤกษ์ ภูมิราติ และคณะ, 2565: 628-638) ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของนักเรียน นักศึกษามักจะมีเหตุมาจากการคบเพื่อน การพนัน เกมส์ ชู้สาว และยาเสพติด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในวัยเรียนของเยาวชนทุกหนทุกแห่ง ผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบการเรียนเป็นพื้นฐานอยู่แล้วหากมาเรียนแล้วเกิดปัญหาการเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ หรือคบเพื่อนที่ไม่ดีชักชวนไปในทางที่ไม่เหมาะสมทำให้เสียอนาคต

1.2 ด้านครอบครัว พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พ่อแม่ แยกทางกัน รองลงมา คือ ความสนใจของผู้ปกครองที่มีต่อนักเรียนน้อยเกินไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พ่อแม่ แยกทางกัน จึงทำให้ลูกต้องอยู่กับ ญาติพี่น้อง ปู่ ย่า ตา ยาย เลยขาดการดูแลสนใจเอาใจใส่ด้านการเรียน ขาดการอบรม ตลอดจนการให้ความรัก ความอบอุ่น นักเรียนต้องช่วยเหลือตนเองไปหางานทำเพื่อเลี้ยงตนเอง เลยไม่มีเวลาสนใจการเรียน ไม่ส่งงาน จนขาดเรียน และเรียนไม่จบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (พุทธชาติ สร้อยสน และ คณะ, 2560: 169-174) ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่ 2 สภาพครอบครัว คือ การที่พ่อแม่ผู้ปกครอง

ไม่มีรายได้ที่แน่นอนในการสนับสนุนการศึกษา และพ่อแม่ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่ ลำดับปานกลาง คือ ครอบครัวขาดความอบอุ่นเนื่องจากการที่พ่อแม่แยกทางกัน อยู่และครอบครัวทะเลาะ ทำร้ายร่างกาย การใช้ความรุนแรงในครอบครัว (กริณ ธนะโชติธน และ เพ็ญณี เนรท, 2564: 58-68) ผลการวิจัย พบว่า สำหรับประเด็นด้านครอบครัว พบว่าสาเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้องในด้านของครอบครัวที่เป็นประเด็นหลักคือ พ่อ-แม่แยกทางกัน คนใดคนหนึ่งหรือทั้งคู่เสียชีวิต ซึ่งอาจส่งผลกระทบทำให้ เยาวชนขาดที่พึ่งหลัก กำลังใจและได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างไม่เหมาะสม

1.3 ด้านตัวผู้เรียน พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีปัญหาในการเข้าเรียน ขาดเรียนบ่อยครั้ง รองลงมา คือ ไม่สนใจเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักเรียนแบ่งเวลาไม่เหมาะสม นอนตื่นสาย สถานศึกษาไม่มีสิ่งจูงใจในการเข้าเรียนของนักเรียน นักเรียนติดเพื่อนติดสิ่งเสพติด จึงทำให้ไม่เข้าเรียนขาดเรียนจนไม่มาเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (เมธิศัน สมอุมจารย์, 2563: 101-110) จากผลการวิจัยพบว่านักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบึงกาฬ มีระดับปัญหาด้านนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเข้าร่วมกิจกรรมและการเรียนไม่ต่อเนื่องกัน เข้ามาเรียนในช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้วก็หายไปมีการขาดเรียนบ่อยครั้ง มาสายเป็นประจำ ขาดความรับผิดชอบต่องานที่อาจารย์มอบหมาย ชอบแยกตัวอยู่คนเดียว ไม่ชอบพูดกับเพื่อนๆ ทำผิดบ่อยครั้งและมีความวิตกกังวลสูง

1.4 ด้านสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีไม่ทั่วถึง ช้า และมีปัญหา รองลงมา คือ วัสดุครุภัณฑ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ มีไม่เพียงพอต่อจำนวนของผู้เรียนในบางแผนก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการบริหารจัดการงบประมาณที่ไม่เหมาะสม ทำให้มีงบประมาณที่ไม่เพียงพอในการสั่งซื้อวัสดุอุปกรณ์ จึงส่งผลให้ มีวัสดุครุภัณฑ์ทางการเรียนไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน และส่งผลต่อระบบเครือข่ายที่ช้า และมีปัญหาตามมา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ธนกิจ เกี้ยวพั้น, 2564: 17-26) จากผลการวิจัย พบว่า นักเรียนนักศึกษา อาชีวศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสถานศึกษา เป็นศูนย์กลางของการจัดการเรียนรู้ในด้านการเรียนการสอน ซึ่งเกี่ยวกับอาคารสถานที่โดยตัวอาคารต้องมีโครงสร้างที่แข็งแรงปลอดภัย จำนวนห้องสุขาเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน เป็นสัดส่วนโดยปราศจากสิ่งที่เป็นอันตรายต่อครูผู้สอนและนักศึกษา สภาพห้องเรียนเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมและเพียงพอกับ จำนวนผู้เรียน มีบรรยากาศในชั้นเรียนและนอกห้องเรียนที่ดีมีบริการน้ำดื่มที่สะอาด มีสถานที่พักผ่อนและสภาพแวดล้อมที่ดินนอกจากนี้ยังต้องพิจารณาด้านสื่อการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาที่สอนหรือฝึกอบรมด้านวิชาชีพ จะต้อง มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องจักรที่เพียงพอสำหรับการฝึกทักษะ ความชำนาญในสาขาวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

1.5 ด้านสังคม พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สังคมในยุคนี้ ทำให้นักเรียนมีอิสระทางความคิด กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ จนละเลยความรอบคอบ ขาดสติซึ่งส่งผลเสียต่อผู้อื่น รองลงมา คือ นักเรียนขาดการมีส่วนร่วมในสังคม เนื่องจากสื่อออนไลน์ครอบงำและมีบทบาทอย่างมากต่อนักเรียนในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพเศรษฐกิจ สังคมที่มีการแข่งขันสูง นักเรียนมีความกล้าแสดงออกทางความคิดมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนก็เน้นเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้นจึงส่งผลต่อนักเรียนทางด้านความคิด การตัดสินใจ การกล้าแสดงออก และมีความเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ธนกิจ เกี้ยวพั้น, 2564: 17-26) จากผลการวิจัย พบว่านักเรียนนักศึกษา อาชีวศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

ภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับปานกลาง สังคมที่พัฒนาหรือกำลังพัฒนาเป็นเมืองขนาดใหญ่ซึ่งมีการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงานอย่างมากมาย ก็อาจส่งผลให้ประชากรที่ไม่สามารถปรับตัวตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวหรือความรู้สึกว่าตนเองไม่มีส่วนร่วมในสังคมขึ้นมาได้โดยนักศึกษาที่เป็นวัยรุ่นอยู่นั้นจะรู้สึกอยากเป็นอิสระจากการดูแลอย่างใกล้ชิด ต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองตามความคิดเห็นที่เหมาะสม สามารถควบคุมตนเอง คือมีวินัยในตนเองมากขึ้นเป็นลำดับและยังมีความต้องการยอมรับจากสังคม วัยรุ่นจะค่อยๆเรียนรู้สังคมมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสังคม ในลักษณะที่ตนเป็นสมาชิกของสังคมและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในหน้าที่และมีสิทธิทางสังคมเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (เมธาวิ จำเนียร, 2561: 113-121) จากผลการวิจัย พบว่า นักเรียนแอบเอาโทรศัพท์ มาเล่นเวลาคุณครูสอน การนำข้อมูลจากสื่อออนไลน์ที่ไม่น่าเชื่อถือมาใช้ การคัดลอกมาทั้งหมดโดยไม่ได้อ่าน และอ้างอิง การใช้สื่อออนไลน์ที่มากเกินไป ทำให้เกิดปัญหา ต่าง ๆ ต่อการเรียน ปัญหาการใช้ภาษาในสื่อออนไลน์ และเกิดความเข้าใจผิดเวลาสื่อสารด้วยตัวอักษรเพียงอย่างเดียว

1.6 ด้านครูผู้สอนและครูที่ปรึกษา พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนขาดความเป็นธรรมชาติต่อนักเรียน รองลงมาคือ ครูผู้สอนขาดการวางแผนการสอน และจัดกิจกรรมการเรียนไม่เหมาะสม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูขาดจิตวิทยาในการสอนนักเรียน ขาดการพัฒนาทางวิชาชีพครูอย่างจริงจัง ความตั้งใจของครูผู้สอนและครูที่ปรึกษาในการดูแลนักเรียน หรือการเตรียมตัวในการสอนที่ยังไม่ดีพอจึงส่งผลต่อนักเรียนในด้านการเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ณิศา ชูณิษขานนท์, 2562: 20-32) จากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการออกกลางคันของนักศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษาชลบุรี ผู้สอนไม่มีความตั้งใจสอนและไม่มีการพัฒนาความรู้ของตนผู้สอนขาดความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสอนผู้สอนไม่ได้พิจารณาว่านักศึกษามีความแตกต่างด้านใดบ้างจึงทำให้การเรียนการสอนไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

1.7 ด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน และวัฒนธรรม พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีบ้านเรือน หรือ หอพัก ที่ห่างไกลจากสถานศึกษา รองลงมา คือ ชุมชนแออัดมีปัญหาระยะยาวเสียด และอบายมุข ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก นักเรียนส่วนใหญ่มีบ้านที่ห่างไกลสถานศึกษา และมีฐานะทางบ้านยากจน ผู้ปกครองสนใจที่จะหารายได้มากกว่าสนใจนักเรียนสภาพแวดล้อมของชุมชนไม่เหมาะสมเสี่ยงต่อการติดสารเสพติด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สิทธิพร เกษจ้อย, 2560: 99) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง นักเรียนต้องเจอสภาพปัญหาหลายเรื่อง ตั้งแต่ครอบครัวมีฐานะยากจนเพราะผู้ปกครองมีรายได้ต่ำ ผู้ปกครองนักเรียนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ต้องการให้นักเรียนออกจากโรงเรียนช่วยทำงานและหารายได้เลี้ยงครอบครัว ผู้ปกครองไม่สนับสนุนการศึกษาของบุตรหลานผู้ปกครองเน้นการทำงานหารายได้มากกว่าสนใจดูแลเอาใจใส่บุตร สภาพแวดล้อมทางบ้านไม่เอื้ออำนวยต่อการมาเรียน สถานที่ตั้งของบ้านนักเรียนที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมของชุมชนอันเป็นสถานที่ตั้งของบ้านนักเรียนอยู่ในชุมชนแออัด อยู่ใกล้แหล่งอบายมุข จึงทำให้นักเรียนไม่สำเร็จการศึกษา

2. ผลการหาแนวทางการแก้ไขปัญหานักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์จากการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คนโดยพิจารณาจากสาเหตุรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการคบเพื่อน ประเด็นหัวข้อ นักเรียนคบเพื่อนที่ชักจูงไปในทางที่ผิด อาทิเช่น การใช้สารเสพติด การก่อเหตุทะเลาะวิวาท ชักชวนไปลักขโมย และทำผิดกฎหมาย สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการกระทำที่ผิดกฎหมายเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการทำผิดและบทลงโทษ 2) ครูที่ปรึกษาควรปลูกฝังเรื่องการคบเพื่อนให้กับนักเรียนให้เห็นถึงข้อดีของการคบเพื่อนที่ดี และให้เห็นถึงผลเสียเมื่อเลือกคบเพื่อนที่พาไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ (บัณฑิต หาญธงชัย, 2562: 268-269) พบว่า ด้านการคบเพื่อน ส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษาทั้งด้าน สังคม อารมณ์ จิตใจและทักษะประสบการณ์เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอน พฤติกรรมและความก้าวหน้าของนักเรียนนักศึกษาเพื่อแจ้งให้พ่อแม่ผู้ปกครองรับทราบตลอดจนการประสานกับเครือข่ายในท้องถิ่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาหรือการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนส่งเสริมให้นักศึกษามีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเองโดยเฉพาะการมีจิตสำนึกความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียนให้ประสบความสำเร็จหลีกเลี่ยงการเที่ยวเตร่หรือการคบเพื่อนที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม

2.2 ด้านครอบครัว ประเด็นหัวข้อ ครอบครัวไม่สามารถดูแลและให้ความสนใจนักเรียน เช่น พ่อแม่แยกทางกัน ทะเลาะวิวาทบ่อยครั้ง ไม่ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าเรียน ย้ายที่อยู่บ่อย ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูก และขาดทุนทรัพย์ สนับสนุนการเรียนให้กับนักเรียน สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษามีมาตรการให้ออกเยี่ยมบ้านนักเรียน หรือมีระบบติดตามดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) สถานศึกษาควรจัดหาแหล่งทุนการศึกษาให้กับนักเรียนยากจน ซึ่งสอดคล้องกับ (ชัยฤกษ์ ภูมิราติ อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556: 636) พบว่า ผู้ปกครองต้องดูแลเอาใจใส่ สังเกตพฤติกรรมของบุตรหลานอยู่เสมอ ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ครู-อาจารย์ หรือสถานประกอบการในการสอดส่องดูแลและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียน การฝึกงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันเสริมสร้างแรงจูงใจในการศึกษาเล่าเรียน ไม่นำไปรบกวนประกอบอาชีพหรือให้ทำงานเพื่อหารายได้ช่วยเหลือครอบครัวจนมากเกินไป หมั่นดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของบุตรหลาน และประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีไม่ทะเลาะวิวาท หรือสร้างความแตกร้างในครอบครัว

2.3 ด้านตัวผู้เรียน ประเด็นหัวข้อ นักเรียนมีปัญหาในการเข้าเรียน ขาดเรียนบ่อยครั้งและมีพฤติกรรม เช่น ไม่สนใจเรียนก่อเหตุทะเลาะวิวาท ไม่มีวินัย ขาดความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาทำข้อตกลงร่วมกันกับนักเรียนในการกำหนด กฎ ในการเข้าชั้นเรียนเพื่อปรับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน 2) สถานศึกษาควรสร้างเครือข่าย ร่วมกับผู้ปกครองเพื่อติดตามนักเรียนให้เข้าเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ (ภริณ ณะโชติภณ และเพ็ญณี แนนรท, 2564: 63) พบว่า ต้องทำให้ตัวผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และเล็งเห็นเป้าหมายในอนาคต โดยต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและครูในการชี้แนะแนวทางทั้งในเรื่องของการศึกษาและการดำเนินชีวิตให้เกิดความสมดุลและไปในทิศทางที่ดีร่วมกันสาเหตุด้านเรียนไม่ทันเพื่อน มีแนวทางในการป้องกันว่า ครูและพ่อ-แม่ ผู้ปกครองต้องมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในด้านของผู้ปกครองต้องพยายามสนับสนุนในเรื่องของการเรียนอย่างเต็มที่

2.4 ด้านสถานศึกษา ประเด็นหัวข้อ สถานศึกษาไม่สามารถจัดสรรอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกทางการเรียน เช่น ระบบเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ต วัสดุ ครุภัณฑ์ โต๊ะ เก้าอี้ ให้เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน และการจัดสภาพบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียน สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เชิญชวนองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนงบประมาณให้

เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน 2) สถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยจัดกิจกรรมให้เหมาะสมต่อสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ (พิณสุตา สิริธรรังศรี, 2562: 6) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการระดมทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน ดำเนินงานโครงการและกิจกรรม เช่น การทอดผ้าป่า การจัดแสดงผลงานของนักเรียน การจัดแสดงดนตรีการแข่งขันกีฬา เป็นต้น การยกย่องและประกาศเกียรติคุณ และการระดมทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ การระดม ด้านความรู้แรงงาน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ และสิ่งของอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการศึกษา บุคคลและองค์กรที่สนับสนุนการระดมทรัพยากร

2.5 ด้านสังคม ประเด็นหัวข้อ สังคมในยุคนี้ ทำให้นักเรียนมีอิสระทางความคิด กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ จนละเลยความรอบคอบ ขาดสติซึ่งส่งผลเสียต่อผู้อื่น สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ แก่นักเรียนให้รู้จักวิธีการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ 2) ครูที่ปรึกษา หรือ ครูผู้สอนควรสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้กับนักเรียนในกิจกรรมพบครูที่ปรึกษา หรือในคาบสอน อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ (เมธาวี จำเนียร, 2561: 113-121) พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหามานสื่อและการจัดกิจกรรมหลาย รูปแบบเพื่อรณรงค์ให้นักเรียนรู้จักใช้สื่อออนไลน์อย่างมี ประสิทธิภาพในการเรียนมากขึ้นทั้งนี้ การรณรงค์ดังกล่าวต้องมี เป้าประสงค์ในที่นี้ คือ เพื่อให้นักเรียนใช้สื่อออนไลน์ในการ เรียนอย่างถูกต้องเหมาะสม และ สอดคล้องกับ (ถวิล คำโสภา, 2564: 95-117) พบว่า ครูกับผู้บริหารต้องช่วยกัน แนะนำคอยสอน ควบคุมดูแลอย่าง ใกล้ชิด และส่งเสริมให้ร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ตรงต่อ เวลามาทันเข้าแถวและเคารพธงชาติ ปลุกฝังค่านิยมของตนเองที่ถูกต้องดีงามช่วยเหลือสังคมและมีความรับผิดชอบต่อนานาชาติ

2.6 ด้านครูผู้สอน และครูที่ปรึกษา ประเด็นหัวข้อ ครูผู้สอนและครูที่ปรึกษา มีการเตรียมการสอนที่ไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจึงทำให้ขาดความชำนาญในวิชาที่สอน และดูแลนักเรียนได้ไม่ทั่วถึง สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูในการจัดการเรียนการสอน สำหรับนำไปพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ 2) สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ของครูอย่างจริงจัง และให้คำแนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (พระสมุห์นริศ นรินโท, 2562: 469-470) พบว่า การพัฒนาครูควรมีการจัดระบบการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา โดยพัฒนาระบบออนไลน์เพื่อการพัฒนาครู จัดตั้งคลังเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาให้ครูสามารถใช้บริการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างทันสมัยและคล่องตัว ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู อย่างต่อเนื่อง

2.7 ด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน และวัฒนธรรม ประเด็นหัวข้อ สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เหมาะสมส่งผลให้เกิดปัญหาทางการเรียนของนักเรียน เช่น มีบ้านเรือนที่พังก้างไกลจากสถานศึกษา ชุมชนแออัดมีปัญหาระยะยาเสพติดและชุมชนขาดการร่วมมือกับสถานศึกษา สรุปได้ว่า 1) สถานศึกษาสร้างเครือข่ายกับผู้นำชุมชน และตำรวจ มีการประสานงานกับชุมชนในการตรวจตราแหล่งมั่วสุม ที่ใกล้เคียงสถานศึกษา 2) สถานศึกษาทำข้อตกลงร่วมกับชุมชนใกล้เคียงกับสถานศึกษาให้ปลอดจากอบายมุข ซึ่งสอดคล้องกับ (ภริณ ณะโชติภิน และเพ็ญณี แรอรท, 2564: 63) ชุมชนจะต้องตระหนักถึงโทษของยาเสพติด และอบายมุขในรูปแบบต่าง ๆ อย่างจริงจังว่าสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบในเชิงลบต่ออนาคตของเยาวชนมากแค่ไหน ยิ่งไปกว่านั้น ชุมชนยังจะต้องสร้างสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่ ถูกสุขลักษณะ และร่วมกันเป็นหูเป็นตาสอดส่องดูแลเยาวชน เพื่อให้ห่างไกลจากอบายมุขเหล่านี้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ สามารถนำมารวบรวมและสังเคราะห์เป็นแนวทางที่นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ หรือของวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ 7 ด้าน คือ ด้านการคบเพื่อน สถานศึกษาควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการกระทำที่ผิดกฎหมายเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการทำผิดและบทลงโทษ ด้านครอบครัว สถานศึกษาควรมีมาตรการให้ออกเยี่ยมบ้านนักเรียน หรือมีระบบติดตามดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านตัวผู้เรียน สถานศึกษาทำข้อตกลงร่วมกันกับนักเรียนในการกำหนด กฎ ในการเข้าชั้นเรียนเพื่อปรับพฤติกรรม การเรียนของนักเรียน ด้านสถานศึกษา สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เชิญชวนองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนงบประมาณต่างๆ ด้านสังคม สถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้แก่นักเรียนให้รู้จักวิถีการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์ ด้านครูผู้สอน และครูที่ปรึกษา สถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูในการจัดการเรียนการสอน สำหรับนำไปพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ และ ด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน และวัฒนธรรม สถานศึกษาสร้างเครือข่ายกับผู้นำชุมชน และตำรวจ มีการประสานงานกับชุมชนในการตรวจตราแหล่งมั่วสุมที่ใกล้เคียงสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ควรมีการกำหนดแนวทางเป็นนโยบายในการบริหารเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม
 - 1.2 ผลการวิจัยอาจแนวทางการแก้ปัญหาที่นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ เพื่อใช้ในการดำเนินงานอาจแตกต่างกันไปตามบริบทและสภาพปัญหาที่พบควรมีการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลให้นักเรียนไม่สำเร็จการศึกษาเพื่อจะได้นำแนวทางไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรขยายขอบเขตพื้นที่ในการศึกษาวิจัยให้กว้างขวางขึ้นเพื่อจะได้ค้นพบ มุมมอง และแนวทางการแก้ปัญหาที่นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาที่มีลักษณะเดียวกันได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - 2.2 ควรมีการศึกษาในเรื่องของการสร้าง หรือ พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อแก้ปัญหาที่นักเรียนที่ไม่สำเร็จการศึกษาให้เท่าทันกับยุคสมัย

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชัยฤกษ์ ภูมราตี. (2565). การออกกลางคันของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพพิชัยอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดอุดรดิตถ์. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก. 8(3): 628-638.
- จิตินันท์ ดาวศรี และคณะ. (10 มีนาคม 2564). แนวทางการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์. 11(1): 59-74.

- ณิศา ชูณิชนานนท์. (2562). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการออกกลางคันของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวิล คำโสภา. (2564). การพัฒนาศักยภาพของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในจังหวัดลำปาง. **วารสาร นิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น**. 3(1): 95-117.
- ธนกิจ เกียรติพันธ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการออกกลางคัน ตามความคิดเห็นของนักเรียนอาชีวศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- บัณฑิต หาญธัญชัย. (2562). สาเหตุการออกกลางคันและแนวทางแก้ไขการออกกลางคันของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีของสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตอุดรธานี. **วารสารศึกษาศาสตร์ มจร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย**. 7(2): 247-271.
- ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ. (2564). รายงานการประเมินตนเองวิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์. อุดรดิตถ์: ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551. (2551, 25 กุมภาพันธ์). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 125 ตอน 43 ก. พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. (2564, 15 กันยายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 138 ตอน 62 ก.
- พระสมุห์นริศ นรินโท. (2562). การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่21. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาราชวิทยาลัย**. 6(3): 459-473.
- พิณสุดา สิริธรรังศรี (2562). การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. **วารสารสุทธิปริทัศน์**. 33(106): 1-16.
- พุทธชาติ สร้อยสน และคณะ. (2560). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการลดปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือหนองคาย. **การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 55**. 31 ม.ค.-3 ก.พ. 2560. 169-174. กรุงเทพฯ.
- ภริณ ณะโชติภาน และ เพ็ญณี แนนธ (2564). สาเหตุการออกกลางคันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น **วารสาร Journal of Modern Learning Development**. 6(3): 58-68.
- เมธาวี จำเนียร. (2561). ประโยชน์ ปัญหา และแนวทางแก้ไขการใช้สื่อออนไลน์ ในการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารราชพฤกษ์**. 16(3): 113-121.
- เมธิศัน สมอุมจารย์. (2563). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการออกกลางคันนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบึงกาฬ. **วารสารรัชต์ภาคย์**. 14(34): 101-110.
- สิทธิพร เกษจ้อย. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกกลางคันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปลายโรงเรียนขามแก่นนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. **วารสารมหาจุฬาราชวิทยาลัย**. 4(2): 92-99.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). **โครงการลดปัญหาการออกกลางคันของนักเรียน นักศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักติดตามและประเมินผล.



ผลกระทบของการ Work From Anywhere (WFA) ต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในยุค New Normal
The effect of Work from Anywhere (WFA) on employee productivity in the
New Normal era

ศศิธร โพธิเกษม¹ ปรียานุช อภิบุญโยภาส²
Sasithon Phothikasem, Preeyanuch Apibunyopas

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่นั่งทำงาน (WFA) และศึกษาผลกระทบของการ Work From Anywhere (WFA) ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการวิจัยครั้งนี้จะใช้ประชากรจากบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีสิทธิ์ในการใช้นโยบาย WFA จำนวน 64 คน และใช้การวิเคราะห์ผลทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าสถานที่ที่คนชอบนั่งทำงานมากที่สุด คือ บ้าน แต่บ้านกลับไม่ใช่สถานที่ที่คนเลือกที่จะนั่งทำงานมากที่สุด ผลการศึกษากลับพบว่าสถานที่ทำงานหรือออฟฟิศเป็นสถานที่ที่คนเลือกที่จะนั่งทำงานมากที่สุด จำนวน 3-4 วันต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 54.90 และเมื่อศึกษาถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ปัจจัยทางกายภาพเช่นแสง/สี เสียง กลิ่น ส่งผลต่อความประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน ความผิดพลาด และเวลาที่ใช้ในการทำงาน องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพใน 2 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงานและความผิดพลาด ส่วนขององค์ประกอบด้านครอบครัวและค่าใช้จ่ายในการเดินทางส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านปริมาณงานเท่านั้น ส่วนองค์ประกอบด้านระยะเวลาในการเดินทางซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่นั่งทำงานมากที่สุดแต่กลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านใดเลยเช่นเดียวกับสิ่งอำนวยความสะดวก

คำสำคัญ (Keywords) : ผลกระทบ; work from anywhere; ประสิทธิภาพ

Abstract

The purpose of this study were to examine the factors of workplace decision making (WFA) and investigate the impact of Work From Anywhere (WFA) on work efficiency, by using survey research methodology and utilizing questionnaires as a data collection tool.

Received: 2023-06-07 Revised: 2023-06-22 Accepted: 2023-06-24

¹ นิสิตปริญญาโทสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master degree Student of the department of Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University. E-mail: Sasithoh.pho@ku.th

² รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Associate Professor at the department of Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University. E-mail: preeyanuch.a@ku.th

In this research, a total of 64 individuals from a private company, eligible for the WFA policy, were included. Statistical analysis techniques, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were employed. Additionally, inferential statistics, such as the F-test at a statistical significance level of 0.05, was utilized for hypothesis testing.

The study revealed that even though a home was a preferred place for individuals to sit and work, it was not the most commonly chosen location. The workplace or office was identified as the primary choice for people to sit and work, typically for 3-4 days a week, accounting for 54.90 percent. When examining the factors influencing work efficiency, it was found that the working environment, including physical aspects such as light/color, sound, and smell, significantly impacted performance in all three aspects: workload, errors, and time spent on work. Furthermore, elements of relationships with supervisors, subordinates, and colleagues had an effect on performance in terms of workload and mistakes. Family-related factors and travel expenses solely influenced performance in terms of throughput. Surprisingly, travel time, despite being the most influential factor in choosing a workplace, neither impacted efficiency nor facilities.

Keywords: effect; work from Anywhere; productivity

บทนำ (Introduction)

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ที่ผ่านมา ทำให้เราเข้าสู่ยุค New Normal หรือ ความปกติใหม่อย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งเป็นแนวทางที่หลาย ๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก จากที่เราเคยออกจากบ้าน เพื่อไปทำงาน ไปโรงเรียน เราต้องหันมาทำทุกอย่างที่บ้าน และหากมีความจำเป็นต้องออกจากบ้าน เราต้องใส่หน้ากากเพื่อป้องกันโรค เว้นระยะห่างสำหรับบุคคล ล้างมือบ่อยๆ เช็ดมือด้วยแอลกอฮอล์ (Alcohol) เป็นต้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านธุรกิจและบริการต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนธุรกรรมต่างๆไปสู่ระบบออนไลน์ สิ่งนี้เกิดเป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิต ซึ่งเมื่อเราต้องปฏิบัติตามเป็นปกติอย่างต่อเนื่อง ในที่สุดทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็น New Normal ในสังคมไปนั่นเอง สิ่งที่เราต้องพึงระวังและปฏิบัติตามในยุคที่เชื้อไวรัสระบาดนั้นคือ Social Distancing หรือมาตรการเว้นระยะห่างซึ่งถูกนำมาใช้เพื่อลดการแพร่ระบาดของโรคและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ประชาชนมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากที่สุด (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2565)

รูปแบบการทำงานของเกือบทุกองค์กรที่มีการออกนโยบาย Work From Home เพื่อควบคุมการแพร่กระจายเชื้อและลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ในขณะที่องค์กรเองก็ต้องวางแผนรับมือให้ธุรกิจเดินหน้าต่อเพื่อความอยู่รอดและรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด จึงมีการนำเอา technology ต่างๆมาใช้มากขึ้นเพื่อรองรับระบบการทำงานระยะไกล หรือ Remote Working นั่นเอง (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2565)

แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดจะคลี่คลายลง แต่จะเห็นได้ว่าหลายบริษัทยังคงนโยบายการทำงานระยะไกลไว้ ครั้งนี้ไม่เพียงแต่เป็นการทำงานจากที่บ้านเท่านั้น แต่ยังให้พนักงานสามารถทำงานจากที่

ไหนก็ได้ (Work From Anywhere) รวมทั้งบางองค์กรมีการผสมผสานระหว่างการทำงานในออฟฟิศและการทำงานจากที่ไหนก็ได้ตามวันที่ยืดหยุ่นและพนักงานร่วมกันกำหนด (Hybrid Working) นั่นก็ถือเป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญในวิถีการทำงานของหลายองค์กรในประเทศไทยที่ทำให้ต้องปรับตัวไปสู่โลกยุค New Normal แน่แน่นอนว่าจุดเปลี่ยนวิถีการทำงานแบบใหม่ ทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรเวลาทำงาน รูปแบบของการทำงาน และโดยเฉพาะการเลือกสถานที่นั่งทำงานได้เองตามความต้องการ บางคนเลือกที่จะนั่งทำงานที่บ้าน หรือ บางคนเลือกที่จะออกไปหาบรรยากาศใหม่ๆในการทำงาน เช่น Co-working space ร้านอาหาร ร้านกาแฟ เป็นต้น (Pattama K, 2563)

การเลือกนั่งทำงานในสถานที่ต่างๆ ก็ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันออกไป ความสะดวกสบายอาจไม่ได้เอื้ออำนวยเท่ากับการที่เราทำงานในออฟฟิศหรือสถานที่ปฏิบัติงานจริง แต่ก็มีอีกหลายเหตุผลที่ทำให้หลายคนเลือกที่จะ Work From Anywhere แทนการทำงานแบบ onsite ตามปกติ นี่จึงเป็นหนึ่งในเหตุผลของงานวิจัยว่าองค์กรประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่นั่งทำงาน และเมื่อพนักงานมีอิสระอย่างเต็มที่ในการออกแบบการทำงานของตนเองจึงเป็นที่น่าสนใจว่า การทำงานในรูปแบบใหม่จะมีประสิทธิภาพจริงๆหรือไม่เมื่อเทียบกับการทำงานแบบดั้งเดิม พนักงานจะใช้เวลาในการทำงานเต็มกำลังเทียบเท่ากับการทำงานที่ออฟฟิศหรือไม่ เมื่อไม่มีคนคอยจับตามองและสามารถทำงานได้อย่างอิสระมากขึ้น และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างไรเมื่อเทียบกับยุคก่อน Covid-19 นี่จึงเป็นอีกหนึ่งเหตุผลของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่นั่งทำงาน (WFA)
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของการ Work From Anywhere (WFA) ต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

คำถามวิจัย (Research Questions)

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ปัจจัยทางกายภาพเช่นแสง/สี เสียง กลิ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่
2. ชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) เช่น ระยะเวลาเดินทาง การได้อยู่กับครอบครัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่
3. สิ่งอำนวยความสะดวกส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
5. ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการ Work From Anywhere (WFA) ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในยุค New Normal” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของงานวิจัยฉบับนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อสถานที่นั่งทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 64 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินงานวิจัยคือ มกราคม 2566-เมษายน 2566 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 120 วัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการการเก็บแบบสอบถามผ่าน Google form

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยานิพนธ์ หนังสือ และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลปฐมภูมิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ F-test สำหรับทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาผลกระทบของการ Work From Anywhere (WFA) ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในยุค New Normal ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการตัดสินใจเลือกสถานที่นั่งทำงาน (WFA) เริ่มต้นผู้วิจัยได้ทำการคัดกรองผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 13 คน ที่อยู่ในแผนกที่ไม่มีนโยบาย WFA อันเนื่องมาจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานเท่านั้น จึงทำให้เหลือประชากรทั้งสิ้น 51 คน และได้ทำการสำรวจความถี่ของการนั่งทำงานในสถานที่ต่างๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากจะมีการนั่งทำงานในสถานที่ทำงานหรือออฟฟิศมากที่สุดเป็นความถี่ 3-4 วันต่อสัปดาห์ รองลงมาคือที่บ้าน 1-2 วันต่อสัปดาห์ ส่วน ร้านอาหาร/ร้านกาแฟ, Co-working space/ห้องสมุดสาธารณะ มีจำนวนน้อยมากที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกที่จะนั่งทำงาน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความถี่ของการนั่งทำงานในสถานที่ต่างๆ (N = 51)

สถานที่ทำงาน	ความถี่ของการนั่งทำงาน (กัวัน/สัปดาห์)									
	ไม่เลย		1-2 วัน		3-4 วัน		ทุกวัน		รวม	
	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ
สถานที่ทำงาน/ ออฟฟิศ	0	0	11	21.5 7	28	54.9 0	12	23.5 3	51	100

สถานที่ ทำงาน	ความถี่ของการนั่งทำงาน (กี่วัน/สัปดาห์)									
	ไม่เลย		1-2 วัน		3-4 วัน		ทุกวัน		รวม	
	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ
บ้าน	8	15.6 9	42	82.3 5	1	1.96	0.00	0	51	100
ร้านอาหาร/ ร้านกาแฟ	26	50.9 8	23	45.1 0	2	3.92	0	0	51	100
Co-working space/ ห้องสมุด สาธารณะ	45	88.2 4	5	9.80	1	1.96	0	0	51	100
อื่นๆ	41	80.3 9	8	15.6 9	2	3.92	0	0	51	100

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามชอบนั่งทำงานมากที่สุดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากชอบนั่งทำงานที่บ้านมากที่สุดเป็นจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมาคือชอบนั่งทำงานที่สถานที่ทำงาน/ออฟฟิศ มากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 Co-working space/ห้องสมุดสาธารณะ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ร้านอาหาร/ร้านกาแฟ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และอื่นๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลของสถานที่ที่คนชอบนั่งทำงานมากที่สุด

สถานที่นั่งทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
สถานที่ทำงาน/ออฟฟิศ	12	23.5
บ้าน	32	62.7
ร้านอาหาร/ร้านกาแฟ	2	3.9
Co-working space/ห้องสมุดสาธารณะ	4	7.8
อื่นๆ	1	2.0
รวม	51	100

ผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่นั่งทำงานมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ระยะเวลาในการเดินทาง ($\bar{X} = 4.37$) สภาพแวดล้อม แสง/สี, เสียง, กลิ่น ($\bar{X} = 4.29$) สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นท์ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.10$) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ($\bar{X} = 3.98$) องค์ประกอบด้านครอบครัว ($\bar{X} = 3.35$) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.04$) ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่นั่งทำงาน

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่นั่ง ทำงาน	มากที่สุด → น้อยที่สุด					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ลำดับ
	5	4	3	2	1			
ระดับความคิดเห็น								
สภาพแวดล้อม แสง/สี, เสียง, กลิ่น	25	18	6	2	0	4.29	0.832	2
ระยะเวลาในการเดินทาง	28	15	7	1	0	4.37	0.799	1
องค์ประกอบด้านครอบครัว	14	10	11	12	4	3.35	1.324	5

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่นั่งทำงาน	มากที่สุด → น้อยที่สุด					ค่าเฉลี่ย (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ลำดับ
ระดับความคิดเห็น	5	4	3	2	1			
สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ เครื่องปรี้น เป็นต้น	23	15	9	3	1	4.10	1.025	3
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	7	14	12	10	8	3.04	1.296	6
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	22	13	9	7	0	3.98	1.086	4

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาผลกระทบของการ Work From Anywhere (WFA) ต่อประสิทธิภาพของการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ปริมาณงานเพิ่มขึ้นจากการ Work from anywhere จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 68.63 ได้ปริมาณงานเท่าเดิม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และได้ปริมาณงานน้อยลง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96 เมื่อพิจารณาในด้านความผิดพลาดของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผิดพลาดในการทำงานเท่าเดิม จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 60.78 รองลงมา คือ มีความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมีความผิดพลาดในการทำงานเพิ่มขึ้น 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 และเมื่อพิจารณาด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานเท่าเดิม จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 49.02 รองลงมาคือใช้เวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 และใช้เวลาในการทำงานน้อยลง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.73 ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 3 ด้าน

	เพิ่มขึ้น		เท่าเดิม		น้อยลง		รวม	
	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ
ปริมาณงาน	35	68.63	15	29.41	1	1.96	51	100
ความผิดพลาด	3	5.88	31	60.78	17	33.33	51	100
เวลาที่ใช้ในการทำงาน	19	37.25	25	49.02	7	13.73	51	100

ผลของประสิทธิภาพในการทำงานจากการนั่งทำงานในสถานที่ต่างๆหรือการ Work from anywhere จากผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ปัจจัยทางกายภาพเช่นแสง/สี เสียง กลิ่น ส่งผลต่อความประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน ความผิดพลาด และเวลาที่ใช้ในการทำงาน องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพใน 2 ด้านได้แก่ ปริมาณงานและความผิดพลาด องค์ประกอบด้านครอบครัวและค่าใช้จ่ายในการเดินทางส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านปริมาณงานเท่านั้น ส่วนองค์ประกอบด้านระยะเวลาในการเดินทางและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านใดเลย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย เรื่องผลกระทบของการ Work From Anywhere (WFA) ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในยุค New Normal มีประเด็นที่น่าสนใจและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานที่และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกนั่งทำงานในสถานที่นั้นๆ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

บ้าน เป็นสถานที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามชอบที่จะนั่งทำงานมากที่สุด ผู้วิจัยคิดว่าเหตุผลเป็นเพราะบ้านเป็นที่ที่สะดวกสบายมากที่สุดและอาจจะสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work life balance) ได้ดีที่สุดเช่นเดียวกัน จากผลการศึกษาจะเห็นว่าองค์ประกอบด้านระยะเวลาในการเดินทางนั้นเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนั่งทำงานมากที่สุด เราสามารถลดระยะเวลาในการเดินทางเพื่ออยู่กับครอบครัวได้มากขึ้น พร้อมทั้งทำงานไปด้วยในเวลาเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bloom et al. (2013: 168) และ Fonner & Roloff (2010: 336) ที่กล่าวว่าการทำงานจากที่บ้านหรือการทำงานทางไกลได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นประโยชน์อย่างมากในระดับบุคคล พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้ระดับลาออกลดลงอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีบางงานวิจัยที่กล่าวว่า การ Work from home ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อ Work life balance เนื่องจากการ Work from home อาจทำให้พนักงานทำงานหนักมากขึ้น เพราะพนักงานอาจจะทำงานจนลืมเวลาเลิกงาน ตารางเวลาและรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้มีความเสี่ยงต่อสุขภาพมากขึ้น เช่น ระดับความเครียดและความวิตกกังวลสูง ความเหนื่อยล้า ภาวะหมดไฟในการทำงาน อาการปวดหัว และอาการปวดตา ซึ่งผลที่ตามมาทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ในขณะที่เดียวกันการศึกษาลูกค้าส่วนใหญ่ยังแสดงให้เห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างการทำงานทางไกลกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Rañeses et al., 2022: 63)

สถานที่ทำงาน/ออฟฟิศ เป็นสถานที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามนั่งทำงานมากที่สุดในแต่ละสัปดาห์ รวมถึงเป็นสถานที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามชอบนั่งทำงานเป็นอันดับ 2 รองจากที่บ้าน ผู้วิจัยคิดว่าสถานที่ทำงานหรือออฟฟิศ เป็นสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็น แสง สี เสียง หรือกลิ่น ที่เหมาะสมและเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของของ เฮิร์ซเบิร์ก รวมถึงสถานที่ทำงาน/ออฟฟิศ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครันต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นท์ อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจากผลศึกษานี้ องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวกก็เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเลือกนั่งในงานในสถานที่นั้นๆ เป็นอันดับที่ 3 อีกด้วย และอีกเหตุผลหนึ่งที่ผู้วิจัยคิดว่าผู้ตอบแบบสอบถามเลือกที่จะนั่งทำงานในสถานที่ทำงาน/ออฟฟิศ อาจจะเป็นเพราะนโยบายของทางบริษัทเองที่มีข้อกำหนดในพนักงานต้องเข้าออฟฟิศทุกสัปดาห์

Co-working space/ห้องสมุดสาธารณะ เป็นสถานที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากไม่เลือกที่เข้าไปนั่งทำงานเลย จากงานวิจัยของ วรณัณฐ์ ภาคภูมิ (2559: 25) อ้างอิงได้ว่ากลุ่มคนที่ใช้บริการ Co-working space ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 23-30 ปี และประกอบอาชีพเป็นเจ้าของธุรกิจ ถึงร้อยละ 40 ซึ่งแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ ที่ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 30-50 ปี และทั้งหมดเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จึงไม่ใช่กลุ่มคนที่เข้าใช้บริการ Co-working space/ห้องสมุดสาธารณะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามยังไม่คุ้นเคยกับ Co-working space/ห้องสมุดสาธารณะ มากนัก เพราะ Co-working space/ห้องสมุดสาธารณะ ยังมีไม่มากเท่าที่ควร และระยะเวลาเดินทาง รวมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ก็อาจเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการตัดสินใจที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เลือกที่จะนั่งทำงานในสถานที่ประเภทนี้

ร้านอาหาร/ร้านกาแฟ เป็นสถานที่ที่คนชอบที่จะนั่งทำงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับสถานที่อื่นๆ ที่กล่าวมา ผู้วิจัยคิดว่าสภาพแวดล้อมรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในร้านอาหารหรือร้านกาแฟยังไม่เอื้ออำนวยมากนัก ไม่ว่าจะเป็นแสงที่อาจจะไม่เพียงพอ และเสียงที่ดังเกินไปจนทำให้ขาดสมาธิและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนก็ยังคงเลือกที่จะนั่งทำงานในสถานที่นี้ประมาณ 1-2 วันในหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งก็สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ที่เรามักจะเห็นผู้คนนั่งทำงานในร้านกาแฟเพิ่มไป

หมด ผู้วิจัยคิดว่าเหตุผลมากจากการที่สถานที่เหล่านี้เป็นสถานที่ที่เข้าถึงง่ายมากกว่า เมื่อเทียบกับ Co-working space/ห้องสมุดสาธารณะ อาหารและเครื่องดื่มเป็นปัจจัยหนึ่งในการดำรงชีวิต ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่คนส่วนใหญ่จะเดินเข้าไปรับประทานอาหารและเครื่องดื่มพร้อมๆกับการทำงานไปด้วยนั่นเอง

2. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการ Work from anywhere สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

การ Work from anywhere ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ปริมาณงานเพิ่มขึ้นมากกว่าการทำงานแบบดั้งเดิมที่อยู่แต่ในสถานที่ทำงาน/ออฟฟิศเท่านั้น และถึงแม้ว่าจะทำงานจากที่ใดก็ตาม แต่ก็ไม่ได้ทำให้เกิดความผิดพลาดของงานและระยะเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้นเลย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rañeses et al. (2022: 63) ที่สรุปว่าการทำงานระยะไกลมีบทบาทสำคัญในประสิทธิภาพ พนักงานส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าการทำงานระยะไกลช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงานของตนให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีปริมาณงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับสภาพแวดล้อมในสำนักงานตามปกติ ผลการวิจัยจำนวนมากจากเอกสารสนับสนุนผลกระทบเชิงบวกของการทำงานทางไกลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bloom et al.(2013: 168) ที่รายงานเกี่ยวกับการทดลอง WFH ที่บริษัทจีนซึ่งมีพนักงาน 16,000 คน และส่งผลให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 13% ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยหลักสองประการ: ประการแรก พนักงานสามารถทำงานเฉลี่ยต่อเดือนได้มากกว่านาฬิกาที่ตอกะ อันเนื่องมาจากการหยุดพักและวันลาป่วยที่น้อยลง ประการที่สอง สามารถทำงานในที่เงียบกว่าและสะดวกกว่า ทำให้มีสมาธิดีขึ้นและจึงทำงานที่คล้ายคลึงกันจำนวนมากขึ้นในระยะเวลาเท่ากัน นอกจากนี้ผลการศึกษา ยังสอดคล้องกับการศึกษาของอานวย สังข์ช่วย (2565: 566) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยภาพของบุคลากรพบว่าการทำงานที่บ้านส่งผลดีในการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน ความผิดพลาด และเวลาที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของเฮิร์ชเบิร์ก เป็นตัวกระตุ้นที่มีส่วนทำให้ความพึงพอใจและแรงจูงใจในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ตามรายงานของ Okine et al. (2021: 2222) ที่รายงานว่า แรงจูงใจสามารถเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพของพนักงานได้ หากรูปแบบของแรงจูงใจที่เลือกนั้นตรงกับความต้องการของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขาก็จะเพิ่มขึ้น ในทางกลับกัน หากรูปแบบแรงจูงใจที่เลือกไม่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน ผลประโยชน์จะลดลง ดังนั้น จึงสนับสนุนให้องค์กรเข้าใจความต้องการที่จูงใจของพนักงานแต่ละคนในการปรับปรุงประสิทธิภาพ

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) เช่น ระยะเวลาเดินทาง องค์ประกอบด้านครอบครัว ผลการศึกษพบว่า ระยะเวลาในการเดินทาง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบด้านครอบครัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานเท่านั้น ดูเหมือนว่าความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจะไม่ได้ส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานมากนักในกรณีที่ถูกถึงการทำงานระยะไกล ซึ่งมีผลงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าแนวคิดของ WFH นำไปสู่การทำงานหนักเกินไป และจำนวนการประชุมและรายงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งสร้างความกังวลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล สิ่งนี้ส่งผลเสียต่อขอบเขตงานของพนักงานเนื่องจากลดประสิทธิภาพในการทำงาน (Susanto et al., 2022: 6)

องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เครื่องปรับอากาศ ผลการศึกษพบว่า องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยคิดว่าในปัจจุบัน

เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเราเป็นอย่างมาก ทุกคนคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีต่างๆ จนเครื่องมือในการทำงาน อย่างคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร อย่างโทรศัพท์มือถือหรือ Tablet กลายเป็นสิ่งที่ทุกคนมีติดตัว รวมถึงสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทำงานในปัจจุบันเราสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะไม่ได้คำนึงถึงสิ่งอำนวยความสะดวก เพราะในปัจจุบัน แค่โทรศัพท์มือถือแค่ 1 เครื่อง ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน โดยไม่จำเป็นต้องมี เครื่องปริ้น อุปกรณ์สำนักงาน หรือสิ่งอื่นๆที่จะช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณงานและความผิดพลาด ซึ่งความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก็เป็นหนึ่งในปัจจัยคำจูนของ เฮอร์ชเบิร์ก ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ทำงานร่วมกันย่อมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และอาจส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

องค์ประกอบด้านค่าใช้จ่ายในการไปทำงานส่งผลต่อความประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบด้านค่าใช้จ่ายส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านของปริมาณงาน เน้นอนว่าการทำงาน from anywhere จะช่วยลดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ประหยัดค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทาง (อำนาจ สังข์ช่วย, 2565: 575) ดังนั้น การมีรายจ่ายลดลง ก็เป็นหนึ่งในตัวกระตุ้นที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน จนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้เช่นกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยนี้ พบว่า องค์ประกอบหลายๆสิ่งในสถานที่นั่งทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปริมาณงาน ความผิดพลาด หรือระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ดังนั้น การเลือกองค์ประกอบในสถานที่นั่งทำงานที่เหมาะสม เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กร องค์ประกอบด้านครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยคำจูนที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในทุกด้าน คือ สภาพแวดล้อมจะเห็นได้ว่าสถานที่ทำงานหรือออฟฟิศยุคใหม่จะมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นเพื่อให้เข้ากับไลฟ์สไตล์การทำงานของผู้คนในยุคดิจิทัล ปัจจุบันสถานที่ทำงานที่ดีจึงไม่ควรมีแต่ห้องทำงานที่มีเอาไว้สำหรับทำงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ออฟฟิศยุคใหม่ควรใส่ใจและคำนึงถึงวิถีการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปของผู้คนรวมถึงการปรับตัวเข้าสู่ยุค New Normal ไม่ว่าจะเป็นทำเลที่ตั้งที่เหมาะสมเดินทางสะดวกสบาย แสงสว่างที่เพียงพอ พื้นที่สีเขียวหรือสวนสาธารณะสำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย พื้นที่ relax สำหรับพนักงาน สถานที่เสริมสร้างการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ศูนย์อาหารและร้านอาหารที่หลากหลาย, หรือเทคโนโลยีล้ำสมัยเข้ากับยุค 4.0 สิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยสำคัญที่ทำให้สถานที่ทำงานมีความยืดหยุ่น สร้าง Work-life balance ให้แก่ชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พวกเขาความสุขมากยิ่งขึ้นอีกด้วย และที่สำคัญสิ่งนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากในการศึกษครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาประชากรของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาในขอบเขตงานวิจัยที่กว้างขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผลได้ละเอียดและแม่นยำมากขึ้น รวมถึงองค์ประกอบส่วนใหญ่ในงานวิจัยนี้มาจากทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งอาจจะยังมีองค์ประกอบอื่นๆที่ส่งผลต่อการเลือกสถานที่นั่งทำงาน และส่งผลประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งอาจจะสามารถนำไปศึกษาเพิ่มเติมในงานวิจัยต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง (References)

- วรรณัญฐ ภาณุภูมิ. (2559). **พฤติกรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้บริการ Co-working space ในเขตกรุงเทพมหานคร**. หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Pattama K. (2563). **เทรนด์การทำงานหลังโควิด-19 ที่คนทำงานต้องรู้**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.hotcourses.in.th> สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2565.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2565). **The Impact of COVID-19 pandemic on Occupational Engagement and Occupational Therapy Services Delivery in New Normal Situation**. [Online]. แหล่งที่มา: <https://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/5533?show=full>. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2565.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2565). **ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)**. [Online]. แหล่งที่มา: <https://www.tosh.or.th/covid-19/index.php/new-normal>. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2565.
- อำนวย สังข์ช่วย. (2565). **ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ WORK FROM HOME (WFH) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**. 6(2): 566-580.
- Bloom, N. et al. (2013). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. **The Quarterly Journal of Economics**. 13(1): 165-218.
- Fonner, K. L. & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. **Journal of Applied Communication Research**. 38(4): 336-361.
- Okine, G. N. et al. (2021). Employee motivation and its effects on employee productivity. Performance. **Journal of Economics and Sustainable Development**. 12(16):2222-2855.
- Rañeses, M. S., Nisa, N. U., Bacason, E. S., & Martir, S. (2022). Investigating the impact of remote working on employee productivity and work-life balance: A study on the business consultancy industry in Dubai, UAE. **International Journal of Business and Administrative Studies**. 8(2): 63-81.
- Susanto, P. et al. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. **Frontiers in Psychology**. 13: 906876.

การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม
จังหวัดพิษณุโลก

People's Local Political Participation in Phrom Phiram District,
Phitsanulok Province

ศักดิ์ดา เอี่ยมชัย¹ ธนัสสา โรจนตรกุล² ภาสกร ดอกจันทร์³

Sakda lamchai, Tanastha Rojanatrakul, Passakorn Dokchan

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก โดยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลจากประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง อายุตั้งแต่ 18 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก โดยใช้แบบสอบถาม และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 34 คน

ผลการวิจัย พบว่า

- ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง ด้านการดำเนินการเลือกตั้ง และด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้ง
- ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นด้านการดำเนินการเลือกตั้ง ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้
- ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้ง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และตำแหน่งในท้องถิ่น
- ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง ได้แก่ เพศ และตำแหน่งในท้องถิ่น

Received: 2023-06-05 Revised: 2023-06-23 Accepted: 2023-06-24

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Students, Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: Sakdaing02@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Assistant Professor Dr. Lecturer, Maser of Public Administration Program Students Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: Tanastha.r@psru.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Assistant Professor Dr. Lecturer, Maser of Public Administration Program Students Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University. E-mail: Sakdaing02@gmail.com

โดยเสนอแนะแนวทางการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ การส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสาร การเสริมสร้างความสามารถในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การสร้างและส่งเสริมการเข้าร่วมประชุม และการสร้างโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ

คำสำคัญ (Keywords) : การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น; การมีส่วนร่วมรณรงค์เลือกตั้ง;
การตัดสินใจในการเลือกตั้ง

Abstract

This research aimed to study: 1) level of local political participation, 2) factors affecting local political participation, 3) problems and obstacles, and ways of local political participation of the people in Phrom Phiram district, Phitsanulok province. Collecting data from the citizens with voting rights, aged 18 years in Phrom Phiram district, Phitsanulok province. Questionnaires was used; and related documents were studied together with interviews with 34 informants.

The results of the research were as follows:

1. The overall level of the informant's local political participation was at a high level for decision making in elections, elections conducting, and campaign participation.
2. The personal factors related to the local political participation in conducting elections were gender, marital status, education and income.
3. The personal factors related to local political participation in electoral campaigns included gender, age, education, income and local position.
4. The personal factors related to local political participation in electoral decisions were gender and local position.

It is suggesting that the guidelines for the local political participation of the people in Phrom Phiram district, Phitsanulok province, should include the followings: promoting access to information and communication between the local officials and people, strengthening the ability to participate in politics creating, and inviting them to the public meeting attendance, and creating opportunities for training and skill development.

Keywords: people's Local political participation; election campaign participation;
decision-making for election

บทนำ (Introduction)

การปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความเข้มแข็งของการปกครองจะเกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้งจึงเป็นส่วนสำคัญ โดยเฉพาะการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นอันเป็นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้การมีส่วนร่วมการเลือกตั้งมากที่สุด ในอดีตประชาชนมักไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการบริหารจัดการในท้องถิ่นของตนเอง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความร่วมมือ ส่งผลให้การปกครองส่วนท้องถิ่นล้มเหลว ดังแนวคิดของ ธีรยุทธ บุญมี (2556: 86-87) ที่กล่าวว่า ประเทศไทยได้นำรูปแบบการ

ปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขมาใช้ในการปกครองประเทศ แต่ในทางปฏิบัติยังมีความขัดแย้งทางการเมือง ปัญหาการขาดความรู้ในการเลือกตั้ง ไม่ทราบถึงผลเสียของการขายเสียง สอดคล้องกับแนวคิดของปรีญญา เทวานฤมิตรกุล (2554: 69) ที่กล่าวว่า ประเทศไทยมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมา 84 ปี และมักพูดกันอยู่เสมอว่า ประชาธิปไตยแบบไทยๆ ประชาธิปไตยเป็นการปกครองเพียงระบอบเดียวที่ยึดหลักสิทธิเสรีภาพ เสมอภาค ภราดรภาพ โดยเฉพาะหลักภราดรภาพ (Fraternity) ซึ่งหมายถึง ความเป็นเพื่อนเป็นพี่เป็นน้อง ความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ สามารถอยู่ร่วมกันได้ มีความเอื้อเฟื้อปรองดองต่อกัน ดังนั้น การมีส่วนร่วมในทางการเมือง (Political participation) จึงเป็นหัวใจสำคัญของการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตย แต่ไม่ได้หมายความว่าประชาชนทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการเมือง เพราะยังมีประชาชนอีกจำนวนหนึ่งที่พอใจเป็นผู้สังเกตการณ์ทางการเมืองมากกว่าจะเข้ามีส่วนร่วมในทางการเมืองโดยตรง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอ พรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยเชิงผสมผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก โดยทำการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำเนินการเลือกตั้ง 2) ด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้ง และ 3) ด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน และศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 12 ตำบล โดยมีการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลตำบล 2 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 12 แห่ง รวมมีประชากรทั้งสิ้น 87,416 คน ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งได้ประกาศกำหนด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง ที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 12 ตำบล โดยมีการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง ประกอบด้วย

เทศบาลตำบล 2 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 12 แห่ง รวมมีประชากรทั้งสิ้น 87,416 คน โดยใช้หลักการคำนวณของเครซีและมอร์แกน คำนวณได้เท่ากับ 402 ตัวอย่าง จากตาราง คือ 384 คน แต่เพื่อชดเชยกรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือได้กลับมาไม่ครบ ผู้วิจัยจึงจัดทำ 402 ชุด

ประชากรที่ใช้ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง 34 คน ได้แก่ 1) ผู้นำชุมชน จำนวน 12 คน 2) คณะผู้บริหาร และบุคลากรเจ้าหน้าที่ของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 คน 3) ประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งได้ประกาศกำหนด จำนวน 12 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 12 ตำบล ในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก โดยมีการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลตำบล 2 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 12 แห่ง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนกันยายน 2564 ถึง พฤษภาคม 2566

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ความคิดเห็นของประชาชนต่อปัจจัยทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ 1) การติดตามข้อมูลข่าวสารการเมืองระดับท้องถิ่น 2) การมีส่วนร่วมฟังประชาคม/ประชาวิจารณ์ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในระดับท้องถิ่น 3) แรงจูงใจในการเลือกบุคคลเป็นผู้แทนระดับท้องถิ่น 4) การมีส่วนร่วมลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทนระดับท้องถิ่น 5) การมีส่วนร่วมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 6) การมีส่วนร่วมฟังการประชุมสภาท้องถิ่น 7) การมีส่วนร่วมตรวจสอบแผนพัฒนาท้องถิ่นหลังสภาท้องถิ่นมีการอนุมัติ 8) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และความจำเป็น 9) การมีส่วนร่วมการติดตามตรวจสอบโครงการ/การดำเนินการ/งบประมาณตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 10) ความเชื่อมั่นในผู้แทนท้องถิ่นที่เลือกเข้ามาในสภาฯ

ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ในเขตอำเภอ พรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ค้นคว้าจากเอกสารตำราวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 สร้างแบบสอบถามให้ตรงตามขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยมีโครงสร้าง ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำเนินการเลือกตั้ง 2) ด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้ง 3) ด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง ใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ โดยใช้หลักของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเป็นตัวเลข และความหมาย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน ทั้งเนื้อหาสาระและการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

2.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะคล้ายกัน จำนวน 30 คนขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบวัดความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha)

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง 34 คน

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยสร้างข้อคำถามครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ และแนวทางการแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวางแผนและปฏิบัติการ ดังนี้

3.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความร่วมมือถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะต๋อง

3.2 ติดต่อผู้นำชุมชนในแต่ละตำบล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ โดยใช้สถิติประมวลผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 1 ป้ายส่วนบุคคล โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วเสนอแบบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำเนินการเลือกตั้ง 2) ด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้ง และ 3) ด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และความคิดเห็นของประชาชนต่อปัจจัยทั้งหมด 10 ด้าน ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติ ถ้าตัวแปร 2 ตัวแปร ใช้สถิติทดสอบ t-test และถ้าตัวแปร 3 ตัวแปรขึ้นไป ใช้สถิติทดสอบ F-test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน และสถิติถดถอยพหุแบบปกติ (Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดและข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทำการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามประเด็นแล้วเรียบเรียงนำเสนอในรูปแบบวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม มีระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง ที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ใช้แบบสอบถาม จำนวน 402 ชุด จากตารางคือ 384 คน แต่เพื่อชดเชยกรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือได้กลับมาไม่ครบ ผู้วิจัยจึงจัดทำ 402 ชุด และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องร่วมกับ

การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 34 คน ประกอบด้วย 1) ผู้นำชุมชน จำนวน 12 คน 2) คณะผู้บริหารและบุคลากรเจ้าหน้าที่ของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 คน 3) ประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นผู้มีความสัมพันธ์ของผู้มีสิทธิเลือกตั้งตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งได้ประกาศกำหนด จำนวน 12 คน

การนำเสนอผลการวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเห็นต่อปัจจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น 4) ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเห็นต่อปัจจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 มีอายุช่วง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 อายุ 51-60 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10 อายุ 18-30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคือสมรส จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนมากเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคือ 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ในชุมชนส่วนใหญ่เป็นสมาชิกในชุมชน จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาคือ คณะกรรมการชุมชน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ที่ปรึกษาชุมชน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ประธานในชุมชนหรือผู้นำชุมชน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และรองประธานในชุมชน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย 10 ด้าน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการติดตามข้อมูลข่าวสารการเมืองระดับท้องถิ่นจากสื่อเสียงตามสาย วิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสาร บทความวิชาการบ้างเมื่อมีโอกาส จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 รองลงมาคือ มีการติดตามตลอด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และไม่เคยติดตามเลย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมฟังประชาคม/ประชาวิจารณ์ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในระดับท้องถิ่น จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ เคยเข้าร่วมเป็นบางครั้ง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และเข้าร่วมเป็นประจำ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจในการเลือกบุคคลเป็นผู้แทนระดับท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกจากนโยบายในการหาเสียง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถของบุคคล จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 เลือกตามคำบอกเล่าชักจูงของผู้ที่เคารพนับถือ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และความสัมพันธ์ทางเครือญาติ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไปร่วมลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทนระดับท้องถิ่นทุกครั้งที่มีการเลือกตั้ง จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 รองลงมาคือ ไปร่วมลงคะแนนบ้างเมื่อมีโอกาส จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ เคยเข้าร่วมเป็นบางครั้ง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และเข้าร่วมเป็นประจำ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ตามลำดับ อีกทั้ง ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าไปร่วมฟังการประชุมสภาท้องถิ่น จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคือ เคยเข้าร่วมเป็นบางครั้ง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 และเข้าร่วมฟังสม่ำเสมอ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ตามลำดับ

หลังจากสภาท้องถิ่นมีการอนุมัติแผนพัฒนาท้องถิ่นแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยตรวจสอบเลยว่าชุมชนของท่านรับประโยชน์จากแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างไร จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาคือ เคยตรวจสอบเป็นประจำ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าแผนการปฏิบัติงานสามารถมีการปรับเปลี่ยนได้ ตามความต้องการของภาคประชาชนส่วนใหญ่ ที่เปลี่ยนไปตามเหตุการณ์และความจำเป็น จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาคือ ทราบว่าปรับเปลี่ยนแผนฯ หรืองบประมาณได้ตามเหตุการณ์และความจำเป็น จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยติดตามตรวจสอบโครงการ/การดำเนินการ/งบประมาณตามแผนของท้องถิ่น ที่วางไว้ จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาคือ ติดตามบ้างถ้ามีโอกาส จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 และเคยตรวจสอบเป็นประจำ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เชื่อมั่นในผู้แทนท้องถิ่นที่ท่านเลือกเข้ามาในสภาฯ ว่าสามารถแก้ไข ปัญหา และนำพาให้ท้องถิ่นเจริญได้ จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 รองลงมา คือ ไม่แน่ใจ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของ	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
ด้านการดำเนินการเลือกตั้ง			
เป็นกรรมการดำเนินการจัดการเลือกตั้งในการ ดำเนินการเลือกตั้งท้องถิ่น	4.55	0.50	มากที่สุด
เป็นกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งในการ ดำเนินการเลือกตั้งท้องถิ่น	4.45	0.53	มาก

การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของ	ระดับการมีส่วนร่วม		
	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
เป็นกรรมการนับคะแนนในการดำเนินการ เลือกตั้งท้องถิ่น	4.42	0.62	มาก
สังเกตการณ์ในระหว่างการลงคะแนนในการ ดำเนินการเลือกตั้งท้องถิ่น	4.30	0.70	มาก
ร่วมในการตรวจสอบสิทธิ์เกี่ยวกับการเลือกตั้งใน การดำเนินการเลือกตั้งท้องถิ่น	4.30	0.70	มาก
รวม	4.40	0.39	มาก
ด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้ง			
มีส่วนร่วมรณรงค์เลือกตั้งช่วยแจกแผ่นพับ	4.36	0.67	มาก
มีส่วนร่วมรณรงค์เลือกตั้งให้ความรู้การใช้สิทธิ ผ่านหอกระจายข่าวชุมชน	4.37	0.70	มาก
มีส่วนร่วมในการเลือกตั้งโดยรถแห่ ประชาสัมพันธ์ในชุมชน	4.33	0.68	มาก
มีส่วนร่วมรณรงค์เลือกตั้งโดยเข้ารับการอบรมผู้ สังเกตการณ์ที่หน่วยเลือกตั้ง	4.36	0.67	มาก
มีส่วนร่วมรณรงค์ในการเลือกตั้งโดยชักชวนให้ ประชาชนไปลงทะเบียนเพื่อสิทธิในการ ลงคะแนนเสียง	4.45	0.63	มาก
รวม	4.37	0.46	มาก
ด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง			
การตัดสินใจทางการเมืองโดยการเป็นสมาชิกของ พรรคการเมือง	4.40	0.65	มาก
การตัดสินใจทางการเมืองโดยการเปิดเผยต่อ สาธารณะชน ถ้าการเลือกตั้งมีการซื้อสิทธิ-ขาย เสียง	4.29	0.63	มาก
การตัดสินใจทางการเมืองโดยการสนทนา แลกเปลี่ยนข่าวสาร	4.39	0.64	มาก
การตัดสินใจทางการเมืองโดยสนับสนุนโดยการ บริจาคเงินให้พรรคการเมือง	4.57	0.50	มากที่สุด
การตัดสินใจทางการเมืองโดยการปฏิเสธการยอ รับกฎหมายเลือกตั้งที่ไม่ยุติธรรม	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม	4.49	0.35	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยลำดับแรก ได้แก่ ด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง (Mean = 4.49, S.D. = 0.352) ด้านการดำเนินการเลือกตั้งลำดับแรก ได้แก่ เป็นกรรมการดำเนินการจัดการเลือกตั้งในการดำเนินการเลือกตั้งท้องถิ่น (Mean = 4.55, S.D. = 0.498) ด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้งลำดับแรก ได้แก่ มีส่วนร่วมรณรงค์ในการเลือกตั้งโดยชักชวนให้ประชาชนไปลงทะเบียนเพื่อสิทธิในการลงคะแนนเสียง (Mean = 4.45, S.D. = 0.630) ด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้งลำดับแรก ได้แก่ การตัดสินใจทางการเมืองโดยการปฏิเสธการยอมรับกฎหมายเลือกตั้งที่ไม่ยุติธรรม (Mean = 4.80, S.D. = 0.403)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นด้านการดำเนินการเลือกตั้ง ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ การติดตามข้อมูลข่าวสารการเมืองระดับท้องถิ่น แรงจูงใจในการเลือกบุคคลเป็นผู้แทนระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมตรวจสอบแผนพัฒนาท้องถิ่นหลังสภาท้องถิ่นมีการอนุมัติ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และความจำเป็น

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้ง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งในท้องถิ่น การติดตามข้อมูลข่าวสารการเมืองระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมฟังประชาคม/ประชาวิจารณ์ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในระดับท้องถิ่น แรงจูงใจในการเลือกบุคคลเป็นผู้แทนระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทนระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมฟังการประชุมสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมตรวจสอบแผนพัฒนาท้องถิ่นหลังสภาท้องถิ่นมีการอนุมัติ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และความจำเป็น การมีส่วนร่วมการติดตามตรวจสอบโครงการ/การดำเนินการ/งบประมาณตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และความเชื่อมั่นในผู้แทนท้องถิ่นที่เลือกเข้ามาในสภาฯ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง ได้แก่ เพศ ตำแหน่งในท้องถิ่น การติดตามข้อมูลข่าวสารการเมืองระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมฟังประชาคม/ประชาวิจารณ์ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทนระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมตรวจสอบแผนพัฒนาท้องถิ่นหลังสภาท้องถิ่นมีการอนุมัติ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และความจำเป็น และความเชื่อมั่นในผู้แทนท้องถิ่นที่เลือกเข้ามาในสภาฯ

4. ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น

ขาดการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน ขาดการชี้แจงความโปร่งใส การมีผู้นำท้องถิ่นที่ไม่สนใจในการมีส่วนร่วมของประชาชน การขาดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม ไม่มีความเข้าใจเรื่องการเมือง สภาพแวดล้อมทางการเมือง การเข้าถึงข้อมูล และขาดทักษะการมีส่วนร่วม ส่วนแนวทางการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ได้แก่ สร้างชุมชนที่เข้มแข็งและเสริมสร้างความสามารถในการมีส่วนร่วมทางการเมือง ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน สร้างและส่งเสริมการเข้าร่วมประชุม และสร้างโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง ด้านการดำเนินการเลือกตั้ง และด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการดำเนินการเลือกตั้ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เป็นกรรมการดำเนินการจัดการเลือกตั้งในการดำเนินการเลือกตั้งท้องถิ่น เป็นกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งในการดำเนินการเลือกตั้งท้องถิ่น เป็นกรรมการนับคะแนนในการดำเนินการเลือกตั้งท้องถิ่น สังเกตการณ์ในระหว่างการลงคะแนนในการดำเนินการเลือกตั้งท้องถิ่น และร่วมในการตรวจสอบสิทธิ์เกี่ยวกับการเลือกตั้งในการดำเนินการเลือกตั้งท้องถิ่น ด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีส่วนร่วมรณรงค์ในการเลือกตั้งโดยชักชวนให้ประชาชนไปลงทะเบียนเพื่อสิทธิในการลงคะแนนเสียง มีส่วนร่วมรณรงค์เลือกตั้งให้ความรู้การใช้สิทธิผ่านหอกระจายข่าวชุมชน มีส่วนร่วมรณรงค์เลือกตั้งช่วยแจกแผ่นพับ มีส่วนร่วมรณรงค์เลือกตั้งโดยเข้ารับการอบรมผู้สังเกตการณ์ที่หน่วยเลือกตั้ง และมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งโดยรถแห่ประชาสัมพันธ์ในชุมชน ด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การตัดสินใจทางการเมืองโดยการปฏิเสธการยอมรับกฎหมายเลือกตั้งที่ไม่ยุติธรรม การตัดสินใจทางการเมืองโดยสนับสนุนโดยการบริจาคเงินให้พรรคการเมือง การตัดสินใจทางการเมืองโดยการเป็นสมาชิกของพรรคการเมือง การตัดสินใจทางการเมืองโดยการสนทนาแลกเปลี่ยนข่าวสาร และการตัดสินใจทางการเมืองโดยการเปิดเผยต่อสาธารณะชน ถ้าการเลือกตั้งมีการซื้อสิทธิ์-ขายเสียง

ดังนั้น ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง ด้านการดำเนินการเลือกตั้ง และด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติ บัตร์รัฐ (2561: 147) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่นในเขตพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ พบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ คือ ด้านการมีส่วนร่วมลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทนระดับท้องถิ่น รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และความจำเป็น และ หนึ่งหทัย มุสิกะนันท์ และคณะ (2561: 34) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงคงฤทธิ์ กุลวงษ์ (2561: 122) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ “ปัจจุบันประชาชนมีการรับรู้ข่าวสารการเมืองกันมากขึ้น ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงมีความรู้สึกเข้าใจได้ง่ายมากขึ้น จึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมมากขึ้น”

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นด้านการดำเนินการเลือกตั้ง ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ การติดตามข้อมูลข่าวสารการเมืองระดับท้องถิ่น แรงจูงใจในการเลือกบุคคลเป็นผู้แทนระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมตรวจสอบแผนพัฒนาท้องถิ่นหลังสภาท้องถิ่นมีการอนุมัติ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และความจำเป็น ด้านการร่วมรณรงค์เลือกตั้ง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งในท้องถิ่น การติดตามข้อมูลข่าวสารการเมืองระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมฟังประชาคม/ประชาวิจารณ์ เกี่ยวกับการแก้ไข ปัญหาในระดับท้องถิ่น แรงจูงใจในการเลือกบุคคลเป็นผู้แทนระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมลงคะแนนเลือกตั้ง

ผู้แทนระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมฟังการประชุมสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมตรวจสอบแผนพัฒนาท้องถิ่นหลังสภาท้องถิ่นมีการอนุมัติ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และความจำเป็น การมีส่วนร่วมการติดตามตรวจสอบโครงการ/การดำเนินการ/งบประมาณตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และความเชื่อมั่นในผู้แทนท้องถิ่นที่เลือกเข้ามาในสภา และด้านการตัดสินใจในการเลือกตั้ง ได้แก่ เพศ ตำแหน่งในท้องถิ่น การติดตามข้อมูลข่าวสารการเมืองระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมฟังประชาคม/ประชาวิจารณ์ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทนระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมตรวจสอบแผนพัฒนาท้องถิ่นหลังสภาท้องถิ่นมีการอนุมัติ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์และความจำเป็น และความเชื่อมั่นในผู้แทนท้องถิ่นที่เลือกเข้ามาในสภา และสอดคล้องกับหนึ่งหทัยมุสิกนันท์ และคณะ (2561: 35) ได้ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ซึ่งพบว่า อายุ การศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ “ระดับความรู้จากอายุและการศึกษา รวมถึงความเกี่ยวข้องในด้านอาชีพ ส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นและการให้ความสนใจในการเมืองแตกต่างกัน”

การศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตอำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ขาดการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ประจำท้องถิ่นและประชาชน ซึ่งการสื่อสารระหว่างเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจและเชื่อมั่น การสื่อสารไม่ดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิดพลาด ไม่ได้รับข้อมูลที่เพียงพอ อาจทำให้ประชาชนไม่มีความเข้าใจในเรื่องทางการเมือง และส่งผลให้ประชาชนไม่สนใจในการมีส่วนร่วมในการดำเนินการทางการเมืองในท้องถิ่น นอกจากนี้ อุปสรรคการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น ได้แก่ ความไม่มีความเข้าใจเรื่องการเมือง สภาพแวดล้อมทางการเมืองอาจมีความซับซ้อน และประชาชนไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการเมืองในท้องถิ่นได้ ดังนั้น แนวทางการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น ได้แก่ สร้างชุมชนที่เข้มแข็งและเสริมสร้างความสามารถในการมีส่วนร่วมทางการเมือง ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ประจำท้องถิ่นและประชาชน สร้างและส่งเสริมการเข้าร่วมประชุมสาธารณะ และสร้างโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติ บดีรัฐ (2561: 147) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่นในเขตพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ พบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่นของภาคประชาชน พบว่า ปัญหาในเรื่องของกลุ่มอิทธิพลในพื้นที่ ปัญหาความโปร่งใส ปัญหากระบวนการการทุจริตคอร์รัปชัน รองลงมาคือ ปัญหาด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ในเรื่องของความพร้อมการเลือกตั้ง การตรวจสอบรายชื่อ สถานที่ จุดบริการประชาชนไม่ครอบคลุมในพื้นที่ และปัญหานักการเมืองท้องถิ่นบางแห่งยังขาดคุณธรรมจริยธรรมทางการเมือง ไม่มีความเสียสละต่อประโยชน์ส่วนรวม ยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องเป็นสำคัญ และแนวทางแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่นของภาคประชาชน พบว่า ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมทางการเมืองระดับท้องถิ่นบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ฯลฯ รองลงมาคือ ควรมีการปลูกฝังให้ประชาชนเกิดการตระหนักรู้ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งที่เพิกงกาคติ คนเก่ง มีคุณธรรมจริยธรรม ทำงานเสียสละเพื่อสังคม ควรมีการประชาสัมพันธ์เตรียมความพร้อมในการเลือกตั้ง มีจุดให้บริการประชาชน การตรวจสอบรายชื่อที่ชัดเจน

และนักการเมืองท้องถิ่นควรมีจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำที่จะเสียสละเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติอย่างแท้จริง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ “เรื่องการเมืองเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ค่อนข้างยากหากไม่ได้มีการพัฒนาความรู้และการสื่อสารที่ดี อีกทั้งการเรียนรู้ในเชิงทฤษฎีเป็นเพียงส่วนน้อยที่จะใช้ได้จริงในทางปฏิบัติในแต่ละท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นต่างๆ มักพบกับปัญหาการมีส่วนร่วมหากไม่พัฒนาการสื่อสาร สนับสนุนและพัฒนาการประชาสัมพันธ์”

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ประชาชนควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานขององค์กรท้องถิ่น เพิ่มความโปร่งใสและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของการปกครองท้องถิ่นได้มากขึ้น นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนยังช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนและการปกครองท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเข้าใจและการสนับสนุนกันระหว่างกันและกัน ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นของตน ช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของของการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ของตนเอง ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเห็นชอบและความสนับสนุนในการดำเนินงานของการปกครองท้องถิ่น รวมถึงสนับสนุนให้มีการติดตามการปกครองท้องถิ่นของตนอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางสื่อออนไลน์เป็นวิธีหนึ่งที่สะดวกและมีประสิทธิภาพในการรับข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของการปกครองท้องถิ่น โดยประชาชนสามารถติดตามการดำเนินงานและสถานการณ์การปกครองได้ผ่านเว็บไซต์ขององค์กรปกครองท้องถิ่น หรือผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Twitter, หรืออื่นๆ

ดังนั้น การจะสนับสนุนให้ประชาชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ หน่วยงานภาครัฐและราชการส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการจัดทำแผนงานและนโยบายเพื่อรองรับและสนับสนุนให้สอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็น ด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การติดต่อสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงสร้างโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ เพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านข้อมูลข่าวสาร

ควรให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเมืองอย่างทั่วถึง ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างอิสระโดยไม่มีการปิดกั้น

ด้านการตัดสินใจ

ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับทราบและติดตามการหาเสียงของนักการเมืองท้องถิ่น การลงคะแนนเลือกตั้ง และการเคลื่อนไหวทางการเมืองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในข้อมูลประกอบการตัดสินใจมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วม

ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากร สิ่งแวดล้อม สังคม ค่านิยม ให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น รวมถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ของพรรคการเมืองท้องถิ่นด้วย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน เช่น ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- คงฤทธิ กุลวงษ์. (2561). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หนองบ่อ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*. 14(3): 109-125.
- โชติ บดีรัฐ. (2561). รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่นในเขตพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ. *วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. 20(1): 147-158.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2556). การมีส่วนร่วมทางการเมืองตามวิถีประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2554). การมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชนในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่กับความเป็นประชาธิปไตยทางตรง. *วารสารกฎหมายปกครอง*. 17(2): 57-81.
- หนึ่งทัย มุสิกะนันท์ และคณะ. (2561). การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*. 3(2): 34-49.



หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
The Good Governance for School Administration under Nakhon Ratchasima
Provincial Administration Organization

ดิเรก แสสนธิ¹ สนั่น ใจโชติ² สุวรรณ เดชน้อย³ ศศินันท์ วาสิน⁴
Direk Saesonti, Sanan Jaichot, Suwan Detnoi, Sasinan Wasin

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลสำหรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการ วิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 2,080 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตารางเครชีและมอร์แกน จำนวน 328 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test วิเคราะห์รายคู่ ของ เชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และ หลักความโปร่งใส 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (1) จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความ แตกต่างกัน คือ ด้านหลักนิติธรรม (2) จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่ามีความแตกต่าง เมื่อทดสอบรายคู่พบว่าความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ .05

คำสำคัญ (Keywords) : หลักธรรมาภิบาล; การบริหารสถานศึกษา

Received: 2023-06-01 Revised: 2023-06-19 Accepted: 2023-06-24

¹ อาจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา Lecturer of Public Administration, Nakhonrathasima College. E-mail: ddss2490@gmail.com, direk.nmc@gmail.com

² นักวิชาการอิสระ Independent scholar. E-mail: sjaichot@gmail.com

³ อาจารย์สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนครราชสีมา Lecturer of Business Administration, Nakhonrathasima College. E-mail: Dsuwan836@gmail.com

⁴ พยาบาลชำนาญการพิเศษ ศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ Registered nurse, Senior Professional level, Panyanantaphikkhu Chonprathan Medical center Srinakharinwirot University. E-mail: Sasinan5536@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the good governance for school administrators under the office of Nakhon Ratchasima Provincial Administration Organization, and 2) to compare the good governance for school administrations classified by positions and work experiences. It was a survey research. The population consisted of school administrators, teachers and educational personnel, totally 2,080 people. The sample size of 328 people was determined by Craigie and Morgan's table. A sampling method was used. The research tool was a questionnaire. The statistical instruments used for analyze of data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and Scheffe's pairwise.

As results, 1) The good governance for school administrations overall was at a high level; the highest average values were value principle, participation and transparency. 2) The results of comparison of the good governance among the school administrations were the following. 2.1) Classified by positions, there were differences overall and in each aspect. It was the rule of law. (2) Classified by experiences there were no differences overall. When each aspect was considered, there were differences in the value-for-money.

When the pairs of individual opinions and years of experiences were tested, there were differences between persons with 1-10 years and 11 ones, at statistically significant levels of .05.

Keywords: Good Governance; School Administrators

บทนำ (Introduction)

การบริหารจัดการศึกษา จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล จึงจะเป็นการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพปัญหา และความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงาน และเป็นหลักประกันความสำเร็จในการบริหารจัดการ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่าการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจองค์กรทางการศึกษา องค์กรทางสังคมต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการที่สร้างประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองทั้งมวล(ธีระ รุญเจริญ, 2550: 22) การบริหารการศึกษาจะได้คุณภาพจำเป็นต้องอาศัย ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมในการดำเนินการ จึงจะทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดหวัง กระบวนการบริหารเป็นกระบวนการเสริมเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันการบริหารทางการศึกษานับวันจะมีงาน เพิ่มมากขึ้นเพราะเกี่ยวข้องกับคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์เป็นจำนวนมาก จุดมุ่งหมายของกระบวนการบริหาร ก็คือ การดำเนินการให้กระบวนการต่าง ๆ ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้อย่างดีและมี ประสิทธิภาพ ซึ่งรูปแบบของการบริหารจะเป็นไปในลักษณะใดย่อมเป็นไปตามปรัชญาการศึกษาของ แต่ละสาขา (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2552: 23)

การมีธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญ เพราะธรรมาภิบาลกับการจัดการในภาคการศึกษานั้นถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้การจัดบริการทางการศึกษาเป็นไปได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ (Wang, 2007: 134) ทำให้การบริหารงานของสถานศึกษา เป็นการบริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ เป็นอย่าง น้อย เพราะหลักการดังกล่าวข้างต้นถือเป็นจุดร่วมที่สำคัญของธรรมาภิบาล ซึ่งการมีธรรมาภิบาลนี้ จะนำไปสู่เป้าหมายคือการพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542: 31) ของทุกภาคส่วน ซึ่งคำว่าพัฒนาในสถานศึกษานี้ อาจหมายถึงการที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้เรียน ที่มีคุณภาพ คือเป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข และอาจรวมถึงการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้อีกด้วย เหล่านี้คือข้อดีของการที่สถานศึกษามีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งจะแตกต่าง ไปจากสถานศึกษาที่บริหารงานที่ไม่ยึดหลักธรรมาภิบาล

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีปัญหา ดังนี้ 1) ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการให้ความสำคัญกับการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่บุคลากรทุกคนให้การยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารสถานศึกษา กำกับ ดูแล ตักเตือน หรือลงโทษบุคลากร ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงของสถานศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักศีลธรรม จรรยา ปลุกฝังให้บุคลากรมีความรักสามัคคีกัน อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข 3) ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการจัดให้มีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ตรงกับความเป็นจริง และพร้อมที่จะเปิดเผยแก่บุคลากรทั่วไป 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการจัดช่องทางสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสร้างความรับผิดชอบและส่งเสริมให้ชุมชน เกิดสำนึกรักและเป็นเจ้าของสถานศึกษา และ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการกำหนดมาตรการประหยัดทรัพยากรของสถานศึกษา ประหยัดเวลา และบรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม (สุพรรณา พวงทอง 2554: 133-135)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลสำหรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบของการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการสอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผ่านการสืบค้นข้อมูลจากงานวิจัย บทความวิชาการ เอกสาร หนังสือ ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในการศึกษา

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นองค์ประกอบได้ 6 ด้าน คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบและ 6) หลักความคุ้มค่า (Graham: 2003)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 2,080 คน (สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา: 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 328 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สรุปผลการวิจัยอยู่ในระหว่างเดือนมีนาคม 2565-เมษายน 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ คือ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ใน 6 ด้าน คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกขอให้คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 328 ฉบับ

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามจำนวน 328 ฉบับ ดำเนินการส่งทางไปรษณีย์ถึงโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้รับคืนมา 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.24

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปแปลผลกับเกณฑ์

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ค่า t-test (Independent samples)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดย

ใช้ One-way ANOVA เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ หลักความคุ้มค่า รองลงมา คือ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ หลักนิติธรรม ผลวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

1.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือผู้บริหารมีระบบการดูแลรักษาทรัพยากรของสถานศึกษา และใช้ประโยชน์ที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า รองลงมา คือผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา ผลการปฏิบัติงานสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปกครองและชุมชน และผู้บริหารจัดให้มีการบริการด้านแหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์แก่บุคลากรและชุมชน และผู้บริหารปฏิบัติตามแผนงานโครงการเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการใช้ย้งงบประมาณของสถานศึกษา ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อให้สามารถใช้งานได้ปกติ

1.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในความคิด สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอนแนะ ในการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมทำงานแบบโดยยึดหลักประชาธิปไตย

1.3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน มีเกณฑ์ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะอย่างตรงไปตรงมา และ ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบการบริหารงบประมาณ ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบได้

1.4 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รองลงมาคือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการศึกษา และผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ทำให้สถานศึกษามีระเบียบวินัย ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และอุทิศตนให้กับสถานศึกษา

1.5 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องทำให้ คุณภาพของงาน ทั้งด้านปริมาณมีความถูกต้อง ครบถ้วน รองลงมา คือผู้บริหารมีการวัดประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากร และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการกำกับ นิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

1.6 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือผู้บริหารกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณในวิชาชีพ และผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหาร กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างเป็นรายด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ส่วนด้าน หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลใน การบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก โดยประสบการณ์ 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.89 ประสบการณ์ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.88 และ ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.84

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำมาทดสอบเป็น รายคู่เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี และประสบการณ์ 21 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายประเด็นที่สำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ หลักความคุ้มค่า รองลงมา คือ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ หลักนิติธรรม ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด กฎระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ กำหนดวิธีติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความ เป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การพิจารณาความดีความชอบเป็นด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยทำในรูปคณะกรรมการ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา และตรวจสอบการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาโดยคำนึงต่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภลักษณ์ ประทุมมี (2556: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย การใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอคลองหาด ตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอคลองหาด ตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลัก นิติธรรม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

1.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติ มากที่สุด คือผู้บริหารมีระบบการดูแลรักษาทรัพยากรของสถานศึกษา และใช้ประโยชน์ที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า รองลงมา คือผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา ผลการปฏิบัติงานสร้างความ พึงพอใจให้กับผู้ปกครองและชุมชน และผู้บริหารจัดให้มีการบริการด้านแหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์แก่บุคลากรและชุมชน และผู้บริหารปฏิบัติตามแผนงานโครงการเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา และมีการ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อให้สามารถใช้งานได้ปกติซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ รินทร์ดี พิทักษ์ (2553: 58) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า มีการรณรงค์ให้ครู นักศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด รวมทั้งนำวัสดุกลับมา ใช้ใหม่ การนำทรัพยากรท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้านมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพและบริหารหน่วยงานภายในสถานศึกษาให้มีระบบและรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน รวมทั้ง ส่งเสริมให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม เพื่อลดค่าใช้จ่ายในสถานศึกษา กำกับดูแล รักษา ซ่อมแซม วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้ได้ดีอยู่เสมอ

1.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติ มากที่สุด คือผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในความคิด สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการ บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาของ

สถานศึกษา และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมทำงานแบบโดยยึดหลักประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ประทุมมี (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอคลองหาด ตามความ คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานพัฒนาการระบบราชการ (ก.พ.ร.) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในด้านหลักการมีส่วนร่วม ไว้ว่า การปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหาหรือร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

1.3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน มีเกณฑ์ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะอย่างตรงไปตรงมา และ ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบการบริหารงบประมาณ ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรัตน์ พุทธิรักษ์ (2560: 76-77) หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ชลบุรี งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยเอกสารการบริหารงานโรงเรียนกับสาธารณชนและผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการบริหารบุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ตามลำดับ

1.4 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รองลงมาคือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการศึกษา และ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ทำให้สถานศึกษามีระเบียบวินัย ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และอุทิศตนให้กับสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรรัตน์ เอี่ยมสกุล (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลแหลมฉบัง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมซึ่งเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติดีงาม อุทิศตน และเสียสละเวลาให้กับการ

ปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร ซึ่งอันจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความยกย่อง ศรัทธา ให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ

1.5 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องทำให้คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณมีความถูกต้อง ครบถ้วน รองลงมา คือผู้บริหารมีการวัดประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการกำกับ นิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสภณ จันทวงศ์ และคณะ (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 พบว่า โรงเรียนมีกิจกรรมหรือแผนงานที่เห็น ชัดเจนเป็นรูปธรรม ใส่ใจในปัญหาของครูและนักเรียน ให้บริการต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความรับผิดชอบต่อ สังคม และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

1.6 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือผู้บริหารกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณในวิชาชีพและผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหาร กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ก่อเกียรติ สัพโส (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลัก นิติธรรม พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการกำหนดระเบียบของโรงเรียนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนและ ผู้บริหารควบคุมการใช้กฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเสมอภาค

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างเป็นรายด้าน คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ส่วนด้าน หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวินทร์ รักษ์พงศ์ (2559: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความคุ้มค่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำมาทดสอบเป็นรายคู่เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี และประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่าง สอดคล้องกับ สุภาพร คำสำแดง (2556: 91-94) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ที่มีประสบการณ์การทำงานและลักษณะสถานศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ที่มีประสบการณ์การทำงานและลักษณะสถานศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไปจะมีระดับการรับรู้มากที่สุดรองลงมาคือผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปีผู้บริหารและครูในโรงเรียนในฝันจะมีระดับการรับรู้มากที่สุดรองลงมาคือผู้บริหารและครูในโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลและผู้บริหารและครูในโรงเรียนทั่วไปมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและกับลักษณะสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าประสบการณ์การทำงานและลักษณะสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. การบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบปฏิบัติของทางราชการ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
2. การจัดการเรียนรู้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนตามหลักความคุ้มค่า และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเป็นธรรม
3. การระดมสรรพกำลังจากการมีส่วนร่วมของโรงเรียนและชุมชนจะเกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมทรัพยากรท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษา
 - 1.2 การบริหารด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.3 การบริหารด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจ ความคิดเห็นของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินโครงการและกิจกรรมของสถานศึกษา

1.4 การบริหารด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ระบบการประเมินผลครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.6 การบริหารด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตักเตือนหรือลงโทษบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง (References)

- ก่อเกียรติ สัพโส. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตติรัตน์ เอี่ยมสุข. (2555). พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐรัตน์ พุทธิรักษ์. (2560). หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ประสิทธิภาพการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 30(1): 22.
- บวรศักดิ์ อูวรรณโณ. (2542). การสร้างธรรมาภิบาล(Good Governance) ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2552). ปรัชญาการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูวินทร์ รักษ์พงศ์. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รินทร์ดี พัทธ์. (2553). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศุกลักษณ์ ประทุมมี. (2556). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอลองหาดตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (2565). [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <http://edu.chiangmaipao.go.th/> สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2565.
- สุพรรณา พวงทอง. (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุภาพร คำสำแดง. (2556). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โสภณ จันทพงษ์ . (2557). การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Krejcie, R.V. Morgan, D.W. (1970, Autumn). Determining Sample size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3): 608-610.
- Graham, J., Amos, B., and Plumpre, T. (2003). **Principles for Good Governance in the 21st
Century.** Policy Brief No. 15. August 2003.
- Wang, Lianqin. 2007. **Education in Sierra Leone Present Challenges, Future Opportunities.**
Washington, D.C.: The World Bank.

คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บมจ.
แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่น ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด COVID-19
Quality of Work Life in a New Normal Affecting the Employees' Job
Performance at Advance Information Plc during the Epidemic Crisis of
COVID-19

ฐานิศร พูลสวัสดิ์¹ ชินโสณ วิสิฐนิติกิจา² อิงอร ตันพันธ์³
Tanisorn Poonsawat, Chinnaso Visitnitikija, Ingorn Tanphan

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ ด้านประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ด้านการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่น จำนวน 235 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผล โดยใช้ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t- test, F-test (One-Way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้อเสนอแนะจากผลการทดสอบสมมติฐานการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานตามวิถีใหม่ New normal ขององค์กรไม่ได้ส่งผลลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อีกทั้งในอนาคตหน่วยงานควรส่งเสริมให้พนักงานจัดสรรเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัว อีกทั้งการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมให้พนักงานระหว่างแผนกและครอบครัวได้ทำร่วมกันเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และตรงตามความต้องการของลูกค้าให้คงอยู่ตลอดไป

คำสำคัญ (Keywords) : คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่; ประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่;
สภาวะวิกฤติโรคระบาด

Received: 2023-05-28 Revised: 2023-06-26 Accepted: 2023-06-27

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Master of Business Administration Graduate School KasemBundit University. *Corresponding Author, E-mail: vivitanisorn@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Advisor Master of Business Administration, Kasem Bundit University. E-mail: Chinnaso12@gmail.com

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Advisor Master of Business Administration, Kasem Bundit University. E-mail: Ing-orn.tan@kbu.ac.th

Abstract

The objectives were to provide the quality of working life in a new normal, performance in a new way, to compare work efficiency in a new normal, classified by personal data, and to study the quality of work life affecting efficient job performance. The population in the study was employees of Advance Information Public Company Limited. A group of 235 samples was asked to do a questionnaire for data collection. Statistical data were analyzed by the percentage, mean, t-test, F-test (One-Way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study's results showed that quality of working life according to the new normal was significant (mean = 4.05). Performance according to the new path was of high priority mean = 4.07). Personal data on education level, department, and average monthly income affected performance in the new way. Quality of work life followed a new normal of living with a balance between work and personal life. Social integration or collaboration affected productivity at a statistically significant level of .05. The results of the hypothesis test implied that adapting the working style to the organization's new normal approach did not have a detrimental impact on the quality of employees' work lives. In the future, organizations should motivate staff to set aside time to strike a balance between work and personal obligations. In order to improve the quality of work life, social support activities should be planned also for employees from different departments and their families. Moreover, the organizations should satisfy their wants in order to endure eternally.

Keywords: quality of working life in a new normal; performance in a new normal; COVID-19 epidemic crisis.

บทนำ (Introduction)

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 เป็นโรคอุบัติใหม่ที่ติดต่อกันผ่านทางระบบทางเดินหายใจทำให้ผู้ติดเชื้อมีอาการไอ เจ็บคอ หรือมีอาการของโรคปอดอักเสบ ในรายที่มีอาการรุนแรงจะมีอาการระบบทางเดินหายใจล้มเหลวและอาจถึงขั้นเสียชีวิตได้ โดยพบผู้ป่วยรายแรกเมื่อเดือนธันวาคม 2562 ที่เมืองอู่ฮั่น สาธารณรัฐประชาชนจีน จากนั้นได้เกิดการแพร่ระบาดในประเทศต่างๆทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยซึ่งพบผู้ป่วยรายแรกเมื่อเดือนมกราคม 2563 ภายหลังการแพร่ระบาดในประเทศต่างๆได้มีการนำมาตรการทางสาธารณสุข เช่นการเว้นระยะห่างทางสังคม การสวมหน้ากากอนามัยในที่สาธารณะ การล้างมือบ่อยๆด้วยน้ำและสบู่หรือเจลแอลกอฮอล์มาใช้ในการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค แต่จำนวนผู้ติดเชื้อยังคงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องจึงได้มีการนำมาตรการปิดเมือง (Lockdown) มาใช้เพิ่มเติมควบคู่ไปกับมาตรการสาธารณสุขที่ใช้อยู่เพื่อให้การควบคุมการแพร่ระบาดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

มาตรการปิดเมือง (Lockdown) ได้นำมาใช้ภายหลังพบผู้ติดเชื้อเป็นกลุ่มก้อนจากสถานบันเทิงและสนามมวยในกรุงเทพมหานคร มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรและออกข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินพ.ศ.2548 กำหนดข้อปฏิบัติในเรื่องต่างๆโดยนำมาตรการปิดเมืองมาใช้ร่วมด้วยเช่นห้ามประชาชนเข้าไปในพื้นที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ ปิดสถานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ เช่นสนามมวย สนามม้า ห้ามบุคคลเดินทางเข้าประเทศไทยยกเว้นบุคคลที่ได้รับการผ่อนผัน ให้ประชาชนงดหรือชะลอการเดินทางข้ามจังหวัดตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563

เป็นต้นไป และต่อมาได้เพิ่มความเข้มงวดขึ้นอีกโดยนำมาตรการห้ามประชาชนออกนอกบ้านในเวลาที่กำหนด (Curfew) มาใช้ร่วมด้วย มาตรการปิดเมืองถูกใช้อย่างเข้มงวดมาระยะหนึ่งจนเมื่อสถานการณ์ดีขึ้นจึงได้เริ่มผ่อนปรน (สุมาลี สุกใส, 2563)

มาตรการภาครัฐในการควบคุมการแพร่ระบาด ทำให้เกิดการปรับตัวของผู้คน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนทั่วโลก สร้างความท้าทายต่อการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ มีการปรับรูปแบบการทำงานและการสื่อสาร มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานในยุค New Normal เช่น Remote Work เป็นรูปแบบการทำงานที่ลดความสำคัญของสถานที่ แต่มุ่งเน้นไปที่ปริมาณงานและคุณภาพของงานมากกว่า อย่างไรก็ตามจากมาตรการที่องค์กรเน้นให้พนักงานเว้นระยะห่างในการทำงาน ปรับวันทำงาน มีนโยบายให้ทำงานที่บ้านแบบสมัครใจ (Work from Home) ซึ่งการทำงานที่บ้านก็มีอุปสรรคเช่นกันเช่น การทำงานบางครั้งจำเป็นต้องมีการติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเรื่องสัญญาณ Internet ไม่เสถียร สภาพแวดล้อมที่บ้านไม่เอื้อ เป็นต้น (ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์, 2564)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่ควรกระทำเพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ให้โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สร้างความมั่นคงในงาน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พุ่มเทศความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลังส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (อรรวรา กล้าหาญ, 2561) แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กรมีความหลากหลายแตกต่างกัน เช่น ความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายและงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน (มุสต่อฟ้า หมดสินเฮด, 2564)

ยิ่งกว่านั้นคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความจำเป็นอย่างมากเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในด้านต่างๆกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพราะงานแต่ละงานมีความแตกต่างกันเช่นความมีอิสระในการตัดสินใจ การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานและอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการใช้งาน นอกจากนี้คุณภาพของการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือให้คำปรึกษา และความสามัคคีในการทำงานจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและการจัดการของผู้บริหารเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (ศกกรรัตน์ บุญยอด, 2558 อ้างถึงใน พิทักษ์พงศ์ ลี้ศรีตรูฟาย, 2562)

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 องค์กรต่างได้รับผลกระทบจากการสนองนโยบายของภาครัฐ คือ ให้พนักงานปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อไวรัสโควิด 19 จากสถานที่ทำงานและระบบขนส่งสาธารณะ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเช่นอาจได้รับค่าตอบแทนที่ลดลง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนไป ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี สุขภาพจิตไม่ดี ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพผลงานขององค์กรในภาพรวมอาจไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชันในสภาวะวิกฤติโรคระบาด

Covid-19 โดยใช้ประชากรและตัวอย่าง จากพนักงานบมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมไอที ที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบ Work From Home 100% จนกว่าบริษัทจะประกาศหรือมีมาตรการของภาครัฐรองรับการป้องกันโรคระบาด เพื่อลดการติดเชื้อและแพร่เชื้อของโรคระบาดโควิด 19 ซึ่งอาจมีการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

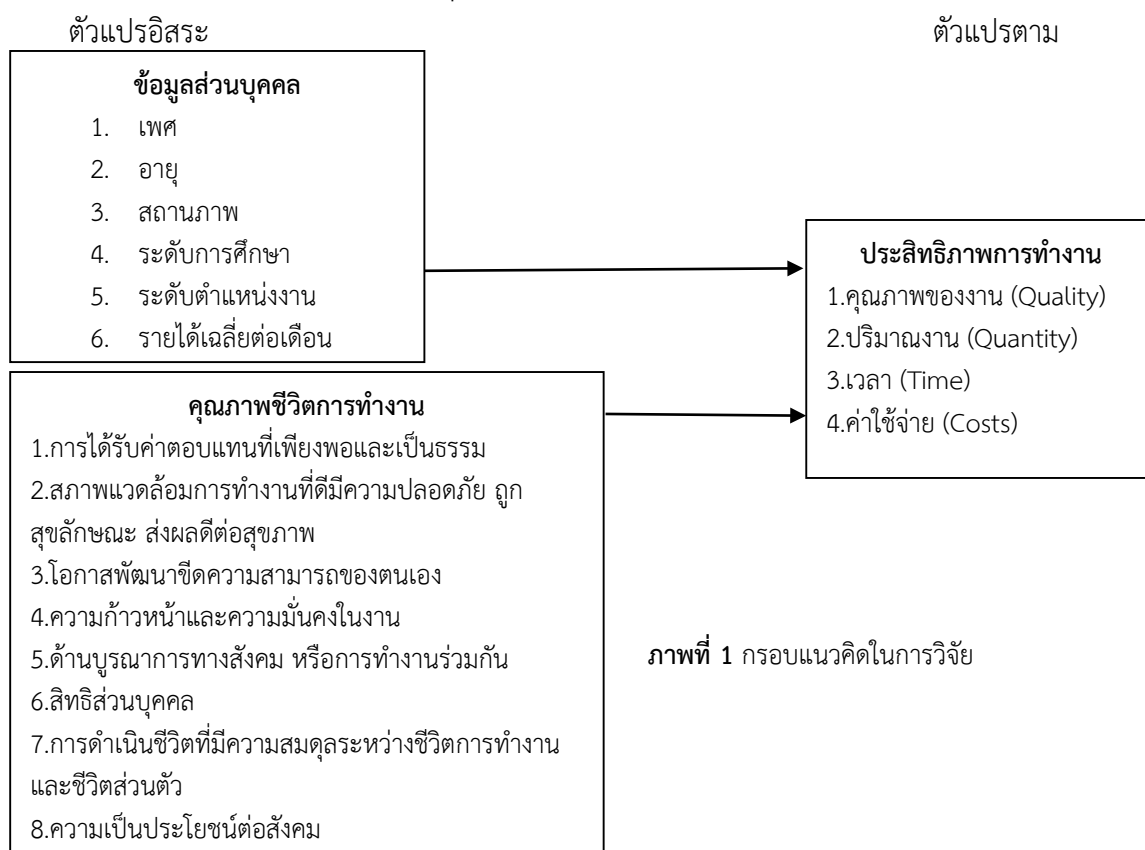
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ที่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Richard E. Walton ซึ่งประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของ Peterson , Plowman ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และ ค่าใช้จ่าย (Costs) มาใช้เป็นกรอบแนวความคิด

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ จำนวน 542 คน โดยผู้ศึกษาใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro 1967: 56) เพื่อหาจำนวนตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความคลาดเคลื่อน 5% คิดเป็นจำนวน 230.14 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการเกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล จึงใช้ตัวอย่างจำนวน 235 ตัวอย่าง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) สถานที่ บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ด้านระยะเวลาในการศึกษา เริ่มต้นเดือนมิถุนายน 2565-กันยายน 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูล ออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่ใช้วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ 3) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านบุรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ เป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามทฤษฎีของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นตามระดับความสำคัญ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงานบมจ.แฉัดวานซ์ อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) 4) ค่าใช้จ่าย (Costs)

โดยในการวิจัยนี้ใช้มาตราวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราวัดระดับอัตราส่วน (Ratio scale) มาประยุกต์ใช้โดยแบ่งการประมาณค่าเป็น 5 ระดับตามทฤษฎีของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่ง แบ่งระดับตามระดับความคิดเห็น แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจาก การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 ข้อมูลที่ได้จาก การตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 ตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมิมานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ จากแบบสอบถาม

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาของพนักงาน บมจ. แฉัดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัย จำนวน 235 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามกับพนักงานตามสัดส่วนฯ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling)

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แฉัดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	4.02	.84	มาก	6
2	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ	4.10	.79	มาก	4

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
3	ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	4.10	.80	มาก	3
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.93	.85	มาก	8
5	ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	4.15	.74	มาก	2
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	4.02	.79	มาก	5
7	ด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.95	.85	มาก	7
8	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.16	.74	มาก	1
ค่าเฉลี่ย		4.05		มาก	

จากตารางที่ 1 การศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาถึงรายด้านพบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสำคัญประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย Mean	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1	ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	4.16	มาก	1
2	ด้านปริมาณงาน (Quantity)	3.97	มาก	4
3	ด้านเวลา (Time)	4.11	มาก	2
4	ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	4.02	มาก	3
ค่าเฉลี่ย		4.07	มาก	

จากตารางที่ 2 จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความสำคัญประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาถึงรายด้าน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ตามลำดับพบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 แสดงผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	2.332	2	1.166	4.146	.017*	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	65.235	232	.281			
รวม	67.567	234				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 3 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี			.011

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี			.011
สูงกว่าปริญญาตรี			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของระดับประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงานบมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ บุคคลระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .011 และ ข้อมูลส่วนบุคคลระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ ข้อมูลส่วนบุคคลระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ที่ .011 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	9.641	3	3.214	12.815	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	57.926	231	.251			
รวม	67.567	234				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงานบมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001-45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
15,001-25,000 บาท			.000	.001
25,001-35,000 บาท			.000	
35,001-45,000 บาท				.015
45,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของระดับประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท กับ บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .000 และ บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .0001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท กับ บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .0001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ที่ .000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท กับบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ .015 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุฯ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	ผลการทดสอบ
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.988	.161		6.140	.000	
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	.058	.049	.064	1.179	.240	ไม่มี
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ	.004	.047	.004	.078	.938	ไม่มี
ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	.070	.050	.092	1.389	.166	ไม่มี
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.059	.044	.081	1.336	.183	ไม่มี
ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	.140	.061	.158	2.278	.024	มี
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	.100	.062	.123	1.628	.105	ไม่มี
ด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.224	.045	.313	4.935	.000	มี
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.107	.056	.129	1.898	.059	ไม่มี

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 พบว่าด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ผู้ศึกษามีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 พบว่าภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 อยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์พงศ์ ลี้ศัตร์พ่าย (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของพนักงานสำนักงาน กสทช.คุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษามีความสอดคล้องกันในด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายได้ด้วยว่า มีตัวแปร 2 ตัวสำคัญพิเศษ คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

และชีวิตส่วนตัว และด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานสูงขึ้นได้ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19

2. ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ สถานภาพ แตกต่างก็มีประสิทธิภาพการทำงานตามวิถี ใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ไม่แตกต่างกันซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

3. ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างก็มีประสิทธิภาพการ ทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อรรวรา กล้าหาญ (2561) ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต่างกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยของประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายและปริมาณงาน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติ โรคระบาด Covid-19 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ใน ระดับความสำคัญมาก และเมื่อพิจารณาถึงรายด้าน มีระดับความสำคัญ ปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อ สังคม มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ที่คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของ พนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมซึ่งส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของพนักงานเช่นเดียวกัน

5. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรค ระบาด Covid-19 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกนันท์ ไทชุมงศ์ (2563) ศึกษาเรื่องการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรค ระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสำคัญมาก

6. ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามวิถีใหม่ ของ พนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ด้านการดำเนินชีวิตที่มีความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากในสภาวะวิกฤตินี้ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สุกใส (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

7. คุณภาพชีวิตการทำงานตามวิถีใหม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บมจ. แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชันฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ประกอบด้วยด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สุกใส (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

บุคลากรขององค์กรได้จัดทำเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ผู้บริหารหน่วยงานควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคงปลอดภัยจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจเกิดแรงจูงใจ ความผูกพันและจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อองค์กรประสบภาวะวิกฤติจากเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ผู้บริหารต้องเตรียมพร้อมในการรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิด อย่างไรก็ตามการบริหารในสภาวะวิกฤติเพื่อความอยู่รอดขององค์กรก็อาจจะส่งผลกระทบต่อในทางลบกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบ้าง แต่สำหรับ บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชันฯ ในสภาวะวิกฤติโรคระบาด Covid-19 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานปรับรูปแบบการทำงานให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย ดูแลมั่นคงในการดำรงชีวิตอาทิ การแจก ATK สำหรับตรวจหาเชื้อ เซตสเปรย์ แอลกอฮอล์ที่มีกลิ่นหอมเฉพาะ เครื่องวัดออกซิเจนพกพาสำหรับตรวจสอบออกซิเจนร่างกาย หน้ากากอนามัยแบบ 3 ชั้น โดยพนักงานสามารถเบิกกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทุกเมื่อ และให้พนักงานลงทะเบียนฉีดวัคซีนป้องกันโควิด 3 เข็ม ตั้งแต่การฉีดวัคซีน Sinovac AstraZeneca และ Moderna โดยพนักงานมีสิทธิลงทะเบียนฉีดฟรีทุกคน และในส่วนของครอบครัวพนักงานจะได้รับส่วนลดราคาพิเศษสำหรับวัคซีน อีกทั้งทางบริษัทให้พนักงานปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from home จนกว่าบริษัทจะประกาศ และจะมีมาตรการของภาครัฐรองรับการป้องกันโรคระบาด เพื่อลดการติดเชื้อและแพร่เชื้อของโรคระบาดโควิด 19 โดยทางบริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญทั้งคุณภาพชีวิตของพนักงาน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ และจากข้อค้นพบของงานวิจัยคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะเห็นได้ว่าในสภาวะวิกฤติที่รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากปกติแต่ยังคงรักษาประสิทธิภาพของผลงานได้ควรมาจากการวางระบบการทำงานและการสื่อสารให้เหมาะสมกับลักษณะงาน สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานอย่างเพียงพอ บริหารจัดการวันเวลาการทำงานที่สร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เกี่ยวกับประเด็นนี้ควรตั้งเป้าหมายการทำกิจกรรมต่างๆ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบและจัดลำดับการทำงานในแต่ละวันเพื่อการจัดการเวลาได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานควรส่งเสริมให้พนักงานจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวเพื่อให้เกิดการพักผ่อนที่เพียงพอ จัดมุมพักผ่อนและเครื่องดื่มสำหรับคลายเครียดจากการทำงาน จัดกิจกรรมให้กับพนักงานและ

ครอบครัวได้ทำร่วมกัน การให้ Gift Voucher ท่องเที่ยวและวันหยุดที่เพียงพอ ซึ่งเป็นการเสริมด้านการดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

1.2 หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานทำร่วมกันระหว่างแผนกเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน อาทิ การจัดกิจกรรม Workshop Outing ให้รู้สึกถึงการทำงานเป็นทีม หรือเป็นครอบครัวเดียวกัน ก็จะส่งผลต่อด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันมากขึ้น

1.3 จากการที่ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานมีระดับความสำคัญสูงสุดหน่วยงานควรรักษามาตรฐานการทำงานที่มีความถูกต้องรวดเร็วตรงกับความต้องการของลูกค้าให้คงอยู่ตลอดไป

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความพึงพอใจการทำงานในช่วง Work From Home ของพนักงาน บมจ.แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่น เทคโนโลยี หรือศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานก่อน หลัง สถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ซึ่งจะเป็นแนวทางในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชนกันันท์ โตช่วงศ์. (2563). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการณ์เกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.vl-abstract.ru.ac.th>. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2565.
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://archive.cm.mahidol.ac.th>. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2565.
- พิทักษ์พงศ์ ลีศรีตรุพ่าย. (2562). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของพนักงานสำนักงานกสทช. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.vl-abstract.ru.ac.th>. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2565.
- มูสต่อฟา หมดบินเฮด. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://kb.psu.ac.th>. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2565.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis>. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2565.
- สุมาลี สุกใส. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract>. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2565.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS>. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2565.

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 2
Guidelines for Student Affairs Administration of Ruamchit-Phalued School Group under
Uttaradit Primary Educational Service Area Office 2

ตฤณ จุณณวัตต์¹ วจี ปัญญาใส² สุมิตรา โรจนนิตี³
Trin Choonnawatt, Vajee Panyasai, Sumittra Rotjananiti

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานกิจการของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 2 ประชากรวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด รวม 118 คน กลุ่มตัวอย่างวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 4 คน ครูที่ได้รับรางวัลงานกิจการนักเรียน 3 คน นักจิตวิทยา 1 คน ศึกษาเชิงทฤษฎี 1 คน รวม 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร; ส่งเสริมประชาธิปไตย ด้านงานสวัสดิการและบริการ ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร; ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ด้านงานวินัยและความประพฤติ และด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 คือ ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร; ส่งเสริมประชาธิปไตย จัดทำคู่มือ ปฏิบัติกิจกรรม ด้านงานสวัสดิการและบริการ สถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องกำหนดนโยบาย ประเมินโครงการร่วมกัน ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร; จัดทำคู่มือนักเรียน ส่งเสริม อบรม คุณธรรม จริยธรรม ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านงานกิจกรรมนักเรียน สถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้างความเข้าใจ กำหนดหน้าที่ร่วมกัน ด้านงานวินัยและความประพฤติ สถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนดมาตรการร่วมกัน ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้างความเข้าใจ กำหนดแนวทางการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

Received: 2023-06-18 Revised: 2023-06-28 Accepted: 2023-06-29

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Master of Education Program In Educational Administration Uttaradit Rajabhat University. E-mail: Trinchoonnawatt@gmail.com

² หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Master of Education Program In Educational Administration Uttaradit Rajabhat University. E-mail: Kroo.Vajee@gmail.com

³ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Bachelor of Education Program In Program and Teaching Program Uttaradit Rajabhat University. E-mail: Sumitrasp999@gmail.com

คำสำคัญ (Keywords): งานกิจการนักเรียน; การบริหารงานกิจการนักเรียน; ความเหมาะสม

Abstract

This research article aims to study the needs and requirements for the business administration of the Ruamchit-Phalued School Group under the Office of Uttaradit Primary Educational Service Area Office 2. The population for the objectives items 1 and 3 were school administrators, teachers, school committees. There were 118 people in the Ruamchit-Phalued School group. The second objective sample group was 4 school administrators, 3 award-winning teachers in student affairs, 1 psychologist, and 1 supervisor, totally 9 people. The research tools were questionnaires and interview forms. Data were analyzed by means of frequency, percentage, mean, and standard deviation, priority needs index and content analysis.

The results showed that the priority indexes for the administration of student affairs of the Ruamchit-Phalued school group under the Office of Uttaradit Primary Educational Service Area Office 2, in descending order, namely were: teaching beyond the curriculum; promoting democracy, welfare and services teaching work outside the curriculum; promoting morality and ethics in student activities with discipline and behavior, and student support system. Guidelines for the student affairs administration of the Ruamchit-Phalued School Group, under the Uttaradit Primary Educational Service Area Office 2, should include namely: teaching work beyond the curriculum; promoting democracy, creating manuals with practice activities, welfare and services, educational institutions, policymakers, and mutually evaluating the project; teaching work outside the curriculum, with a student manual of promoting and training morals and ethics in collaboration with relevant agencies. In terms of student activities, educational institutions and related persons should understand the assigned duties mutually. For the discipline and behavior, the educational institutions and related persons should integrate their measurement for supporting students. The educational institutions and involved people should have a mutual agreement for creating the guidelines, nurturing and assisting students.

Keywords: student affairs; student affairs administration; suitability

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ

การศึกษาความรู้ที่เกี่ยวกับ ตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเอง กับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา ทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545)

โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 มีจำนวนทั้งหมด 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลท่าปลา(ชุมชนร่วมจิต) โรงเรียนชุมชนผาเลือดวิทยาการ โรงเรียนนิคมสร้างตนเองลำน้ำน่านสงเคราะห์ 3 โรงเรียนบ้านซำบ่อ โรงเรียนบ้านย่านดู่ และโรงเรียนท่าแฝกอนุสรณ์ 1 ได้ดำเนินการมุ่งเน้น ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรในวัยเรียนทุกคนได้เรียนรู้ตามศักยภาพ มีทักษะทางวิชาการและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้งานกิจการนักเรียนเข้ามาเป็นกระบวนการในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 33) กล่าวว่า งานกิจการนักเรียนเป็นอีกหนึ่งภาระงานที่สำคัญ สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับผู้เรียนที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนาผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการวางแผนและการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพเพื่อสร้างคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจสังคม การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ภาคภูมิใจในความเป็นชาติไทย เกิดการเรียนรู้ระบบประชาธิปไตยเป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ด้านงานสวัสดิการและบริการ ด้านงานวินัยและความประพฤติ ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร (ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและด้านส่งเสริมประชาธิปไตย) ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำการศึกษาไปพัฒนาตนเองและหน่วยงาน วางแผนและกำหนดแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ด้านงานสวัสดิการและบริการ ด้านงานวินัยและความประพฤติ ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร (ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและด้านส่งเสริมประชาธิปไตย)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน วิชาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 58 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 54 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 118 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ครูที่ได้รับรางวัลงานกิจการนักเรียน จำนวน 3 คน นักจิตวิทยา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาโรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลท่าปลา(ชุมชนร่วมจิต) โรงเรียนชุมชนผาเลือดวิทยาการ โรงเรียนนิคมสร้างตนเองลำน้ำน่าน 3 โรงเรียนบ้านซำบ้อ โรงเรียนบ้านย่านตุ้ม และโรงเรียนท่าแฝกอนุสรณ์ 1

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่ ตุลาคม 2565-สิงหาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) โดยสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน

ได้แก่ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ด้านงานสวัสดิการและบริการ ด้านงานวินัยและความประพฤติ ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร (ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและด้านส่งเสริมประชาธิปไตย) มีลักษณะเป็นแบบแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 โดยมีลักษณะข้อคำถามปลายเปิด

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง ระดับประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา สถานที่ทำงาน และ วัน เวลา สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 โดยนำระดับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นในแต่ละด้านมาหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI) สูงสุด 3 ลำดับแรก เพื่อนำมากำหนดเป็นประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ในการออกหนังสือขออนุญาต ให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษาที่เป็นประชากรตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1

3.2 นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ส่งให้แก่โรงเรียนที่จะเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน มกราคม 2566 ถึงเดือน มีนาคม 2566 ได้ข้อมูลกลับคืนมา ร้อยละ 100

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านการศึกษา เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ดังนี้

3.3 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ดูแลรับผิดชอบงานกิจการนักเรียน ศิษยานุศิษย์

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมายในเดือนพฤษภาคม 2566 ขออนุญาตบันทึกเทปสัมภาษณ์และยุติการสัมภาษณ์เมื่อช่วงเวลาที่เหมาะสมและประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ครบหรือเกือบครบ

แล้วรีบถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนเพราะจะไม่ทำให้หลงลืมประเด็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับจากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์และเสนอค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี PNI แล้วนำค่า PNI สูง 3 อันดับแรกของแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

4.2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดำเนินการจัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาพร้อมวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้ผนวกรวมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสรุปเป็นแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นดังตารางต่อไปนี้

ตาราง แสดงผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน	สภาพที่เป็นอยู่	สภาพที่ควรจะเป็น	PNI	ลำดับ PNI
1. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	4.597	4.920	0.070	4
2. ด้านงานสวัสดิการและบริการ	4.572	4.927	0.078	2
3. ด้านงานวินัยและความประพฤติ	4.614	4.933	0.069	5
4. ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.641	4.945	0.065	6
5. ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร				
(ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม)	4.616	4.943	0.071	3
(ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย)	4.528	4.905	0.083	1
เฉลี่ยรวม	4.594	4.928		

จากตารางพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า มีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร; ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย ด้านงาน

สวัสดิการและบริการ ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร; ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ด้านงานวินัยและความประพฤติ และด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านงานกิจกรรมนักเรียน สถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจ กำหนดแนวทางร่วมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย แต่งตั้งผู้รับผิดชอบกิจกรรม ประเมินความพึงพอใจโครงการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดรับทราบ ร่วมกันวิเคราะห์ นำผลที่ได้มาพัฒนา แก้ไข ประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับทราบ

2.2 ด้านงานสวัสดิการและบริการ สถานศึกษากำหนดนโยบายร่วมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ประเมินโครงการสวัสดิการนักเรียน โครงการบริการนักเรียน ระหว่างโรงเรียนและเครือข่าย สะท้อนผลการประเมินให้ทุกคนได้รับทราบ ตรวจสอบผลการประเมินและประชาสัมพันธ์

2.3 ด้านงานวินัยและความประพฤติ สถานศึกษากำหนดมาตรการร่วมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม สร้างวินัย คัดกรองนักเรียน รายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจากครูประจำชั้นให้ผู้บริหารรับทราบ จัดทำคู่มือนักเรียนโดยมีกฎ ข้อบังคับบทลงโทษเหมาะสม ชัดเจนให้นักเรียน ผู้ปกครองรับทราบ จัดกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัย ยกย่อง มอบรางวัล สร้างกำลังใจให้นักเรียนที่พฤติกรรมดี ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน

2.4 ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาสร้างความเข้าใจ กำหนดแนวทางการดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้ความรู้งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ศึกษาดูงานขั้นตอนการดูแลช่วยเหลือคัดกรอง แยกกลุ่ม จากแบบคัดกรอง การเยี่ยมบ้าน การส่งต่อ จัดทำข้อมูลสารสนเทศนักเรียน กำหนดแนวทางการช่วยเหลือ รายงานข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ ประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือนักเรียน

2.5 ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร 1. ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จัดทำคู่มือนักเรียน มอบให้ผู้ปกครองและนักเรียนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด จัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการ ทะเบียนนักเรียน อบรมคุณธรรม จริยธรรม ร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหา เสริมสร้างควมมีระเบียบวินัยให้นักเรียน 2. ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย จัดทำคู่มือหลักประชาธิปไตยมอบให้ทุกคน ศึกษาดูงานจากโรงเรียนอื่น นำมาปรับใช้ เชิญวิทยากรให้ความรู้หลัก ประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม คัดเลือกคณะกรรมการสภานักเรียน ครูผู้สอนสอดแทรกความรู้หลักประชาธิปไตยในหมวดวิชาสังคมศึกษา จัดทำโครงการ อบรม กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยให้แก่นักเรียน

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 2 เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร; ด้านส่งเสริม

ประชาธิปไตย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนบุคลากร การดำเนินงานไม่เป็นระบบ และบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ เนื่องจากมีภาระงานมาก ขาดการประสานงานต่างๆ กิจกรรมที่จัดไม่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมประชาธิปไตย ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคู่มือหลักประชาธิปไตยเพื่อเผยแพร่ความรู้ ยึดหลักการปฏิบัติให้กับนักเรียน ปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและประชาสัมพันธ์หรือเป็นแบบอย่างให้กับสถานศึกษาอื่นที่สนใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วณิชย์ เอื้อน้อมจิตต์กุล (2556: 56) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนจัวรายบุญมีรังสฤษฎ์ พบว่า 1.การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนจัวรายบุญมีรังสฤษฎ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนจัวรายบุญมีรังสฤษฎ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่ในรายด้านแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน 3.แนวทางในการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนจัวรายบุญมีรังสฤษฎ์ 1) ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียนให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักเรียน 2) ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการจัดกิจกรรมต่างๆ 3) ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ให้กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการบันทึกรวบรวมเกียรติประวัติของนักเรียนให้ชัดเจน 4) ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากขึ้น 5) ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนให้มีการจัดทำคู่มือชี้แจงเผยแพร่หลักประชาธิปไตยในโรงเรียน 6) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนมากขึ้น

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 2 ดังนี้

2.1 ด้านงานกิจกรรมนักเรียน สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมนักเรียนร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย แต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินกิจกรรม การประเมินความพึงพอใจและประเมินโครงการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ นำผลที่ได้มาพัฒนา แก้ไข ประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อาทิตยา เวชกรรม (2559: 101) กล่าวว่า ด้านกิจกรรมนักเรียน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามความสามารถความถนัดเพื่อเอื้อต่อการทำงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อมุ่งพัฒนานักเรียนอย่างจริงจัง และสอดคล้องกับ กุสินา รอดทอง (2561: 92) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านกิจกรรมนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบและประเมินผล เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมจัดกิจกรรม ทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณะประโยชน์ วางแผนกำหนดแนวทางส่งเสริมการจัดกิจกรรม วางแผนงานกิจกรรมนักเรียน จัดครูที่ปรึกษาคอยช่วยเหลือแนะนำการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียน

2.2 ด้านงานสวัสดิการและบริการ สถานศึกษากำหนดนโยบายด้านสวัสดิการและบริการ ร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ประเมินโครงการระหว่างและหลังทำกิจกรรม ผู้บริหาร นิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตรวจสอบผลการประเมินและสรุปผลเพื่อการพัฒนาาร่วมกัน ประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพัชร เกตุรัตน์ (2561: 62) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี พบว่า กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบครบทุกงานตามแผนภูมิของโรงเรียน

มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้บุคคลภายนอก ชุมชน หรือผู้ประกอบการได้รับทราบ และสอดคล้องกับ สวทท เทพสิกุล (2559: 145) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนตามแนวคิดการเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะกรรมการเครือข่ายผู้ประกอบการร่วมวางแผนการให้บริการและการจัดสวัสดิการนักเรียน โรงเรียนแจ้งข่าวสารต่าง ๆ การบริการและสวัสดิการนักเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนหลากหลายช่องทางโรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริการและสวัสดิการนักเรียนเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงในปีต่อไป

2.3 ด้านงานวินัยและความประพฤติ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการร่วมกับผู้เกี่ยวข้องประสานงานกับผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเสริมสร้างวินัยให้กับนักเรียน ครูประจำชั้นคัดกรองนักเรียนและรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจัดทำคู่มือนักเรียนโดยมีกฎ ข้อบังคับ กำหนดบทลงโทษที่เหมาะสมชัดเจน นักเรียน ผู้ปกครองรับทราบ จัดกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัย มีการชมเชย มอบรางวัล สร้างกำลังใจแก่นักเรียนที่พฤติกรรมดี ปฏิบัติตามระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบญญาภา หลวงราช (2560: 134) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู พ่อ แม่ หรือผู้ปกครองและนักเรียน ควรให้ความร่วมมือในการ หาแนวทางหรือวิธีการร่วมกันเพื่อพัฒนาให้นักเรียนเกิดควมมีวินัยในตนเอง และสอดคล้องกับ ชิดาแก้ว แสงสุทธิ (2565: 320) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สถานศึกษาควรมีการจัดทำคู่มือนักเรียน เพื่อชี้แจงระเบียบและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ร่วมกับผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการปกครองนักเรียน

2.4 ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาสร้างความเข้าใจและกำหนดแนวทางร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย แต่งตั้งคณะทำงาน ติดตาม รายงานผลการดำเนินงาน คัดกรองนักเรียน แยกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มพิเศษ การเยี่ยมบ้านนักเรียนโดยครูประจำชั้น รวบรวมข้อมูลส่งต่อครูผู้รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยมีผู้บริหารติดตามให้คำปรึกษา สรุปผลจัดทำข้อมูลสารสนเทศ กำหนดแนวทางในการช่วยเหลือ รายงานข้อมูลผู้ปกครองทราบ ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤทธิธิชัย ภู่อ่าง (2563: 71) กล่าวว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน ใช้เครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริม การป้องกันและแก้ไข ปัญหาและการส่งต่อ โดยครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน บริหารงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และ ชุมชน ในการมีส่วนร่วมส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง โดยโรงเรียนทุกแห่งต้องจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกำหนดมาตรฐานการสนับสนุน ส่งเสริมศักยภาพนักเรียน เน้นกิจกรรมส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหา โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชื่อมโยงความรู้สารสนเทศ ประสานการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อพัฒนา ส่งเสริม แก้ไขและส่งต่อผู้เรียนในทุกระดับและทุกประเภทและสอดคล้องกับ ขวัญนตร มูลทองจาด (2564: 78) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า โรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาโดยเฉพาะ

2.5 ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร; ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันทุกฝ่ายในการสร้างและจัดทำคู่มือนักเรียน แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการ กิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา กิจกรรมเสริมสร้างความมีระเบียบวินัย มอบรางวัลแก่นักเรียนที่ประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพัชร เกตุรัตน์ (2561: 60) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี พบว่า การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม จะต้องมีการวิเคราะห์/วางแผน/จัดทำโครงการ จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม ยกย่องให้กำลังใจผู้เรียน มีการมอบเกียรติบัตรทุกครั้งเมื่อมีกิจกรรมและในด้านการเผยแพร่เกียรติประวัติของนักเรียน ตัดป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อให้เห็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการทำกิจกรรมดังกล่าว ผสานกับการบันทึกประวัตินักเรียนให้เป็นปัจจุบัน ครูผู้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนเป็นผู้ดำเนินการ; ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย สถานศึกษาจัดทำคู่มือหลักประชาธิปไตยมอบให้แก่ทุกฝ่าย ศึกษาดูงานนำมาปรับใช้ เชิญวิทยากร ครูผู้สอนสอดแทรกความรู้หลักประชาธิปไตยในหมวดวิชาสังคมศึกษา จัดอบรมกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยแก่นักเรียน สะท้อนผลการทำกิจกรรม ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วณิชย์ เอื้อน้อมจิตต์กุล (2556: 55) กล่าวว่า ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนแนวทางในการพัฒนา คือ ประสานงานกับครูกลุ่มสาระสังคมศึกษาในการทำคู่มือเผยแพร่หลักประชาธิปไตย ส่วนแนวทางในการพัฒนาด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน คือ ให้ประสานงานกันระหว่างฝ่ายกิจการนักเรียนกับครูสังคมศึกษา เพื่อจัดทำคู่มือเผยแพร่หลักประชาธิปไตยและให้ครูสอดแทรกหลักประชาธิปไตยในการเรียนการสอนวิชาอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อติคุณ บุญจูง (2562: 524) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันในกระบวนการทำงานและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอก ในการจัดกิจกรรม มีการจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ให้นักเรียนได้เข้าร่วมและได้รับประสบการณ์จริงที่หลากหลาย มีการจัดกิจกรรมการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนร่วมจิต-ผาเลือด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 พบว่า ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร; ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย มีความสำคัญและต้องการจำเป็นเป็นอันดับแรก มีการจัดทำคู่มือหลักประชาธิปไตย ศึกษาดูงาน เชิญวิทยากรให้ความรู้ สอดแทรกความรู้หลักประชาธิปไตย ในหมวดวิชาสังคมศึกษา ทำกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย สะท้อนผลกิจกรรม ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ด้านงานสวัสดิการและบริการ สถานศึกษากำหนดนโยบายด้านสวัสดิการและบริการร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ประเมินโครงการ สรุปผลและประชาสัมพันธ์ ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร; ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จัดทำคู่มือนักเรียน แผนปฏิบัติการ โครงการ อบรมคุณธรรมจริยธรรม ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรม เสริมสร้างระเบียบวินัย มอบรางวัลแก่นักเรียนที่ประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม ประชาสัมพันธ์

อย่างต่อเนื่อง ด้านงานกิจกรรมนักเรียน กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมนักเรียนร่วมกันทุกฝ่ายประเมินความพึงพอใจ ประเมินโครงการ นำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงและมีการประชาสัมพันธ์ ด้านงานวินัยและความประพฤติ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการร่วมกับทุกฝ่าย ประสานงานกับผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและเสริมสร้างวินัยให้กับนักเรียน คัดกรองนักเรียนและรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม จัดทำคู่มือนักเรียนมีข้อบังคับ บทลงโทษที่เหมาะสมชัดเจน จัดกิจกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัย ชมเชย มอบรางวัล สร้างกำลังใจให้นักเรียนที่มีพฤติกรรมดีและปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาสร้างความเข้าใจและกำหนดแนวทางร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คัดกรองนักเรียนแยกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มพิเศษ เยี่ยมบ้านนักเรียน ส่งต่อข้อมูลให้ครูผู้รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยมีผู้บริหารคอยให้คำปรึกษา สรุป จัดทำข้อมูลสารสนเทศ รายงานข้อมูลหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางดำเนินการช่วยเหลือ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ควรสร้างความเข้าใจ กำหนดแนวทาง หน้าที่ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง สถานักเรียน

1.2 ด้านงานสวัสดิการและบริการ ควรกำหนดนโยบายแนวทางร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประเมินโครงการสวัสดิการนักเรียน โครงการบริการนักเรียน ระหว่างโรงเรียนและเครือข่ายที่สนับสนุน

1.3 ด้านงานวินัยและความประพฤติ ควรกำหนดมาตรการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก

1.4 ด้านงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรสร้างความเข้าใจ กำหนดแนวทางในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน แต่งตั้งคณะทำงาน รายงานผลการดำเนินงาน

1.5 ด้านงานสอนนอกเหนือหลักสูตร; ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ควรจัดทำคู่มือนักเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ มอบให้ผู้ปกครองและนักเรียน จัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง; ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย ควรจัดทำคู่มือหลักประชาธิปไตยและปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมกับชุมชนต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการนักเรียน

2.2 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพของงานบริหารงานกิจการนักเรียน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กุลินา รอดทอง. (2561). การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ขวัญเนตร มูลทองจาก. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. สารนิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิดาแก้ว แสงสุทธิ. (2565). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา. 8(1): 313-323.
- เบญญาภา หลวงราช. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. (2545, 19 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. หน้า 6-23.
- วนิชย์ เอื้อน้อมจิตต์กุล. (2556). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนจิวรายนบุญมีรังสฤษฎ์. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สวภพ เทพกลีกุล. (2559). แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามแนวคิดการเสริมสร้างความยั่งยืนผูกพันระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพัชร เกตุรัตน์. (2561). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562). กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- ฤทธิ์ธิชัย ภู่อ่าง. (2563). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อดิคุณ บุญสูง. (2562). การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6, 30 มีนาคม 2562. 516-526. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- อาทิตยา เวชกรณ์. (2559). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

An Analysis of Leadership Components of Female Administrators at Schools
under the Nan Primary Educational Service Area Office, Region 1

กัญญาวีร์ บัดแก้ว¹ หยกแก้ว กมลวรเดช² สุรเชษฐ์ บุญยรักษ์³

Kanyawee Budkeaw, Yokkaew Kamolvoradej, Surachet Boonyarug

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 350 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 แบบอย่างที่ดี ค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.560-0.860 องค์ประกอบที่ 2 มนุษย์สัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.827-0.862 องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งงาน มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.834-0.847 องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.799-0.815 องค์ประกอบที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.780 ถึง 0.808 องค์ประกอบที่ 6 แรงจูงใจภายใน มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.717-0.772 ทั้ง 6 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 89.106 ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.14 S.D = 0.992 และ องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 4.05 S.D = 1.001

คำสำคัญ (Keywords): การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสตรี

Received: 2023-06-12 Revised: 2023-07-01 Accepted: 2023-07-03

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Master of Education Program Students Department of Educational Administration Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author. E-mail: kywbk6382@gmail.com

² อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer in Educational Administration Department Uttaradit Rajabhat University. E-mail: yokkaew.kam@live.ur.ac.th

³ อาจารย์สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer in Mathematics Department Uttaradit Rajabhat University. E-mail: edboonyarug@live.ur.ac.th

Abstract

The purposes of this study were: to analyze the components and to study the level of opinions towards the leadership components of female administrators at schools under the Nan Primary Educational Service Area Office, Region 1. A quantitative research model was used. There were 350 government teachers and educational personnel under the Nan Primary Educational Service Area Office, Region 1, whom were randomly stratified by school sizes. The research tool was questionnaires. Statistical instruments used for data analysis were mean, standard deviation and exploratory component analysis.

The results showed that leadership components of female administrators at schools under the Nan Primary Educational Service Area Office, Region 1 consisted of six components: 1. good role model with the variable weights in the components between 0.560 - 0.860.; 2. human relations with the weight of variables between 0.827 - 0.862; 3. work orientation with the weights of variables between 0.834 - 0.847; 4. communication and decision making with the weights of variables between 0.799 - 0.815; 5. building faith with the weights of variables between 0.780 to 0.808; and 6. intrinsic motivation with the weights of variables between 0.717 - 0.772. All six components could explain the total variance at 89.106 percent. The level of opinions on the whole components of leadership of female administrators at schools under the Nan Primary Educational Service Area Office, Region 1 was at a high level. With consideration of each component, work orientation had the highest mean = 4.14, S.D = 0.992, and communication and decision making had the lowest mean = 4.05 S.D = 1.001.

Keywords: analysis of leadership components; female administrators

บทนำ (Introduction)

ภาวะผู้นำ(Leadership)เป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสมัยใหม่จะต้องเป็นผู้ที่รู้ทั้งศาสตร์ คือ กฎ ระเบียบ ทฤษฎีต่าง ๆ และศิลป์ในการบริหารงานซึ่งทฤษฎีนั้นเป็นเพียงเครื่องมือหรือเป็นแนวทางส่วนความสามารถที่จะนำทฤษฎีไปใช้ในการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับศิลปะในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ไม่มีสูตรสำเร็จในการบริหารเพราะความสำเร็จขึ้น กับหลายปัจจัย อาทิ สภาวะแวดล้อมสถานการณ์ ความพร้อมของทรัพยากร นโยบาย ผู้ตาม และเป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่าความสำเร็จขององค์การนั้น ขึ้น อยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของกลุ่มบุคคลในระดับผู้บริหารว่ามีความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 183) ผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ ในการที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ เพราะผู้นำเป็นผู้ที่สามารถทำให้บุคคลอื่นในองค์การซึ่งเป็นผู้ตามปฏิบัติตามไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนด หากองค์การหนึ่งองค์การใดที่ต้องการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วก็ย่อมต้องการผู้นำหรือผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีมีความรู้ความสามารถ รู้จักเลือกใช้วิธีการในการบริหารองค์การอย่างถูกต้องและเหมาะสมด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นอีกหน่วยงานทางการศึกษาหนึ่งที่มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดขอนแก่น และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีกลยุทธ์ ส่งเสริมการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านเพศเพื่อเป็นการเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยในปีการศึกษา 2565 มีสัดส่วนผู้บริหารสตรี จำนวน 45 คนจาก ผู้บริหารทั้งหมด 127 คน คิดเป็นทั้งหมด 35.43% ซึ่งคาดว่าในอนาคตจะมีสัดส่วนผู้บริหารสตรีเพิ่มขึ้นต่อไป จากการศึกษาย้อนเวลา ผู้วิจัยพบข้อมูลที่บ่งชี้ว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในประเทศไทยที่น่าสนใจ ตัวอย่างเช่น สุพรรณิ มาตรโพธิ (2549) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีการผสมผสานของ 2 มิติของ William J. Reddin คือ มิติงานและมิติ มนุษย์สัมพันธ์ โดยศึกษาภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) แบบมุ่งงาน (Dedicated) แบบมุ่งสัมพันธ์ (Related) และแบบมุ่งประสาน (Integrated) พบว่าผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของ วลัยพร ศิริภรณ์ (2550) ที่มุ่งศึกษาเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา มีจำนวน 4 กลุ่ม ปัจจัยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย คือ ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยมีปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้ มีปัจจัยย่อย ได้แก่ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรีไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี จากข้อค้นพบในงานวิจัยหลายเรื่องได้ข้อสรุปที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการบริหารได้ดีไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเพศชายจึงทำให้ความแตกต่างในบทบาททางเพศลดลงด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี แต่เมื่อสำรวจเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี ปรากฏว่ามีงานค้นคว้า วิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มากเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วปริมาณของสตรีระดับผู้บริหารที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนมีอยู่ไม่น้อยประกอบกับข้อเท็จจริงโดยทั่วไปที่ว่าปัจจุบันสตรีก้าวขึ้นมามีบทบาทในระดับผู้บริหารเกือบทุกแวดวงของสังคมมากยิ่งขึ้น ลักษณะปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสตรีไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามจะมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ต้องทำการศึกษาค้นคว้าแยกต่างหากออกไปซึ่งควรถือว่าสตรีเป็นพลังทางสังคมอย่างหนึ่งที่ยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญมากในการจัดการศึกษา เพราะว่าการทำงานของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนโดยตรง และผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูสตรี จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำสตรี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ให้สามารถแสดงภาวะ

ผู้นำในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ ด้วยเหตุผลสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อนำผลไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 แบบอย่างที่ดี องค์ประกอบที่ 2 มนุษย์สัมพันธ์ องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งงาน องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ องค์ประกอบที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจ และ องค์ประกอบที่ 6 แรงจูงใจภายใน
 - 1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 527 คน (งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สพป.น่าน เขต 1)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 350 คน พิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al., 2006 (อ้างถึงใน วราพร บุญมี, 2563: 65) ไม่น้อยกว่า 1:10 โดยมีตัวแปรที่ใช้จำนวน 35 ตัวแปร ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน
 - 1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีผู้บริหารเป็นสตรี
 - 1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา มกราคม 66-กันยายน 66
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

3.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

องค์ประกอบที่	ค่าน้ำหนักของ องค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละความ แปรปรวน (% of variance)	จำนวนตัวแปร
1	0.560 -0.860	19.520	47.611	10
2	0.827- 0.862	5.489	13.387	5
3	0.834-0.847	3.950	9.634	5
4	0.799-0.815	3.082	7.516	5
5	0.780-0.808	2.467	6.018	5
6	0.717-0.772	2.026	4.940	5
KMO = 0.953, Chi-Square = 17419.942, Sig = 0.000, Cumulative % = 89.106				

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ ได้องค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.560-0.862 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) อยู่ระหว่าง 2.026-19.520 มีค่าร้อยละความแปรปรวน (% of Variance) ระหว่าง 4.940-47.611 และมีค่าร้อยละความแปรปรวนขององค์ประกอบทั้งหมด เท่ากับ 89.106

การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ผล ดังนี้

ลำดับ	องค์ประกอบ	$\bar{X}$	<i>S. D</i>	แปลผล	อันดับ
1.	แบบอย่างที่ดี	4.12	0.980	มาก	4
2.	มนุษย์สัมพันธ์	4.07	1.019	มาก	5
3.	การมุ่งมั่น	4.14	0.992	มาก	1
4.	การสื่อสารและการตัดสินใจ	4.05	1.001	มาก	6
5.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.996	มาก	3
6.	แรงจูงใจภายใน	4.13	0.965	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม		4.10	0.992	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ สามารถเรียงลำดับได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งมั่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 6 แรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.13$) องค์ประกอบที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.12$) องค์ประกอบที่ 1 แบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.12$) องค์ประกอบที่ 2 มนุษย์สัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.07$) และ องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 แบบอย่างที่ดี องค์ประกอบที่ 2 มนุษย์สัมพันธ์ องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งมั่น องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ องค์ประกอบที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจ และ องค์ประกอบที่ 6 แรงจูงใจภายใน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในแต่ละองค์ประกอบแล้วมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 แบบอย่างที่ดี เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นอย่างสูง ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน ผู้บริหารมีสัจจะ พูดจริงทำจริงและรักษาสัญญา ผู้บริหารมีความเชื่อใจในผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานหรือโครงการต่างๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารมีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ ผู้บริหารมีความรู้ในด้านต่างๆ และ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทั้งนี้เป็นเพราะพฤติกรรมในองค์ประกอบนี้เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นภาพลักษณ์ของบุคคล ที่เกิดขึ้นในใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนอันนำไปสู่เจตคติ ค่านิยม ความรู้สึก ความเข้าใจและการรับรู้ (พรหมภา พรหมลึก, 2558: 42) สอดคล้องกับ พัทธี สุนทรเพียร (2559: 57-59) ที่

กล่าวว่าผู้บริหารที่มีความประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความทุ่มเท อุทิศตนในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวก มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นคุณค่า และยอมรับผลงานในการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมดังกล่าวมาแล้วจะไปสู่ความเข้าใจและการรับรู้ ของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องรู้จัก การดูแล การจูงใจ จะต้องทำเป็นตัวอย่าง เป็นแบบอย่างที่ดีตลอดจน สร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ให้เป็นที่ชื่นชมยินดี สอดคล้องกับ Bass & Avolio (1994, อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2545: 31-48) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) ว่าเป็นการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา กล่าวโดยสรุป การเป็น แบบอย่างที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติในสิ่งที่ดีทั้งในด้าน คุณธรรม จริยธรรม เพื่อกระตุ้น และจูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตาม เป็นที่ยอมรับเชื่อถือและศรัทธา ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้ปฏิบัติจะ ขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิด ความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

1.2 องค์ประกอบที่ 2 มนุษย์สัมพันธ์ เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการ วิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ผู้บริหาร มีอัธยาศัยดี เป็นมิตรกับผู้อื่น ผู้บริหารมีการวางตัวได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีจิตใจกว้างขวาง เสียสละเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารเข้าถึงได้ง่ายและเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สังคมไทยยังมีความนิยมด้านไมตรีสัมพันธ์และเคารพในระบอบอาวุโส อีกทั้ง วัฒนธรรมของสังคมไทยเป็นสังคมที่มีความเกรงใจซึ่งกันและกัน เน้นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งค่านิยมนี้ อาจมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีด้วย และผู้บริหารสตรีอาจคำนึงว่าการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความศรัทธา ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิผลของงาน ได้ ดังที่ สมพร สุทัศน์ (2554: 17) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ช่วยให้การบริหารเกิดสัมฤทธิ์ผลและยังทำให้ องค์กรเกิดความมั่นคง จูงใจให้บุคคลร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดความผูกพันระหว่าง คนกับคนและคนกับงาน องค์กรจึงสามารถอยู่ได้เป็นปึกแผ่น ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 33-36) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพราะปัจจัยแห่ง ความสำเร็จไม่ได้อยู่ที่ผู้นำเพียงคนเดียวแต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรด้วย และยังสอดคล้องกับ เพทาย ชื่อสัจจพงษ์ (2540: 126) เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีภาวะผู้นำในด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และผู้อำนวยการสตรีควรสร้างสัมพันธ์ภาพ ควบคู่ไปกับสมรรถภาพ โดยต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ต้องมีสมรรถภาพทางด้านความรู้ ความสามารถ และหน้าที่การงาน ผสมผสานสองสิ่งนี้เข้าด้วยกันจึงจะนับได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีมนุษย์สัมพันธ์สามารถสร้าง ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ สุรจิตต์ กิตติระพงษ์ (2528: 11) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11 พบว่า ประสพการณ์จากการ ทำงานได้สอนให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจว่าคนเป็นบ่อเกิดของงาน ความสำเร็จของงานอยู่ที่คนก่อน หากคนไม่ ทำงานงานย่อมไม่สำเร็จและผลงานย่อมไม่เกิด ถ้าหากเอานำใจคนไว้ได้แล้วผลงานก็จะตามมาทีหลัง เพราะ คนเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจ การแสดงความยินดี ยกย่องชมเชยให้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ผู้บริหารมีการสนับสนุนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์งบประมาณร่วมไปถึงบุคลากรในการทำงานให้เพียงพอ แสดงให้เห็นว่า การบริหารโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก จะกำหนดทิศทางและมาตรฐานการทำงานชัดเจน การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพรรณิ มาตรโพธิ (2549) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีการผสมผสานของ 2 มิติของ William J. Reddin คือ มิติงานและมิติ มนุษย์สัมพันธ์ โดยศึกษาภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ (Separated) แบบมุ่งงาน (Dedicated) แบบมุ่งสัมพันธ์ (Related) และแบบมุ่งประสาน (Integrated) พบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์และด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของ วลัยพร ศิริภิรมย์ (2550) ที่มุ่งศึกษาเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา มีจำนวน 4 กลุ่มปัจจัยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย คือ ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยมีปัจจัยย่อยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับสตรี การได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้ มีปัจจัยย่อย ได้แก่ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและค่านิยมทางสังคมที่มีต่อสตรีไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรี สอดคล้องกับบังสรณ์ ประเสริฐศรี (2551: 23) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิสัยทัศน์ ในขณะที่ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลจะขาดแคลนวิสัยทัศน์หรืออาจมีแต่ไม่ชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์เป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารระดับสูงและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ การปฏิบัติงาน การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ (VisionFormulation) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) การทำให้วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมเป็นจริงได้ (Innovative Realism)

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารเป็นคนมีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกๆ สถานการณ์ ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือผู้บริหารมีการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ผู้บริหารมีการตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบอยู่เสมอ ผู้บริหารมีความสามารถในการสอนงานและให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Tiger (2565) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือผู้ที่สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วด้วยข้อมูลที่มี การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนั้นมาพร้อมกับเวลา ความเด็ดขาดถือเป็นทักษะการเป็นผู้นำที่มีคุณค่า เพราะสามารถช่วยให้โครงการดำเนินไปได้เร็วขึ้นและปรับปรุงประสิทธิภาพ การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวิจัย การประเมิน การแก้ปัญหา และการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งมักจะต้องตอบสนองอย่างรวดเร็ว ผู้มีอำนาจตัดสินใจควรตั้งประสบการณ์ของตนเองกับงานที่คล้ายคลึงกัน ประเมินว่าอะไรน่าจะได้ผลดีที่สุด

ตัดสินใจ และมั่นใจในความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และสอดคล้องกับ กระแส ชนะวงค์ (2563) กล่าวว่าผู้นำที่ดีจะต้องมีความรวดเร็ว (Fast) มีความรวดเร็วในการคิดและตัดสินใจ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและซับซ้อน ต้องมีความมีความคล่องแคล่ว ว่องไวต่อการแก้ปัญหา

1.5 องค์ประกอบที่ 5 การสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารมีความฉลาด สติปัญญาไหวพริบที่เฉียบแหลม ผู้บริหารมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความหนักแน่น ไม่เอนเอียง ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564: 30-31) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ประพฤติตนในทางที่สร้างแรงจูงใจและสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ครูผู้สอน มีการสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความท้าทาย เรื่องงานแก่ครูผู้สอน กระตุ้นจิตวิญญาณและความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติที่ดี ทำให้ครูผู้สอนสัมผัสกับภาพที่ประสบความสำเร็จในอนาคต ทำงานที่บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน แสดงให้ครูผู้สอนเห็นความเชื่อมั่นที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนอาสาปฏิบัติงาน ได้ แสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น จนครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

1.6 องค์ประกอบที่ 6 แรงจูงใจภายใน เมื่อพิจารณาตามลักษณะของตัวแปรที่ได้จากผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายองค์ประกอบนี้ได้ คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพขององค์กรให้มีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ ผู้บริหารมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ผู้บริหารมีความพยายาม อุตสาหะ มุ่งมั่น กระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการทุ่มเทต่อการกิจทุกๆ การกิจ ผู้บริหารมีการสร้างพลัง เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องยุค (Yulk, 1989: 109-114 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2548: 46) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำในยุคใหม่เกี่ยวกับ แรงจูงใจ (Motivation) ว่า แรงจูงใจเป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากทั้งภายในและภายนอก ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยทั่วไปแล้วผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำ ที่มีเป้าหมายปานกลางและมีประสิทธิภาพจำกัด ทั้งนี้แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำได้แก่ ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล ความต้องการ อำนาจ การมุ่งความสำเร็จ และความคาดหวังที่สูง เพื่อที่จะได้รับผลลัพธ์ที่มีคุณค่าอันเกิดจากความพยายามในการปฏิบัติงาน และ Dubrin (1998) กล่าวว่า ความมุ่งมั่น คือ การยึดติดภาระงาน บรรลุเป้าหมายสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องปฏิบัติตามทิศทางที่เลือก และต้องผลักดันตนเอง และผู้อื่นให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ความมุ่งมั่นยังหมายถึง การตั้งใจที่จะทำอะไรอย่างแน่วแน่จนกระทั่งประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบกับอุปสรรคใดๆ ก็ตาม ผู้นำมีความอดทน (tolerance/patient) ไม่ย่อท้อ (persistence) จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย นอกจากมีความมุ่งมั่นแล้ว ผู้นำหรือผู้บริหารสตรียังต้องมีความทะเยอทะยาน (passion) เป็นการอยากมีฐานะหรือภาวะที่สูงกว่า หรือดีกว่าที่เป็นอยู่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำ ผู้นำที่ไม่มีความทะเยอทะยานจะถูกทอดทิ้งให้อยู่ข้างหลัง

2. การศึกษาระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสตรีมีการมุ่งมั่น มีแรงจูงใจภายใน การสื่อสารการตัดสินใจที่ดี รวมไปถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ครูผู้สอนเกิดแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปวีณา งามเจริญ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด

ตราดผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และ สอดคล้องกับ วิภาดา ชัยสิงห์ (2564: 117) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการโน้มน้าวจิตใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมี 2 ประเด็น คือ

1. การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สามารถนำมารวบรวม และวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.แบบอย่างที่ดี 2.มนุษยสัมพันธ์ 3.การมุ่งมั่น 4.การสื่อสารและการตัดสินใจ 5.การสร้างแรงบันดาลใจ 6.แรงจูงใจภายใน

2. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่า ด้านการบริหารงาน ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยผู้ที่ศึกษาสามารถศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำที่ดีต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเอง หรือบริหารงานในองค์กรให้มีคุณภาพ

1.2 ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการตัดสินใจ เนื่องจากองค์ประกอบด้านการสื่อสารและการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ควรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในสังกัดอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นต้น

2.2 ควรวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการจัดการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระแส ชนวงษ์. (2563). **ภาวะผู้นำ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.hham.or.th/content/100/1/.com>. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565.
- ปวีณา งามเจริญ. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด**. ปริญญานิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรมภา พรณลิก. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะ พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา เพชรบูรณ์และการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของ นักเรียนโรงเรียนในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัชรี สุนทรเพียร. (2559). **ภาพลักษณ์ของโรงเรียนภัทรวิทยา อำเภอแม่สอด จังหวัดตากตามการรับรู้ของผู้ปกครอง**. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพทาย ชื่อสัจพงษ์. (2540). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ Leadership**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545/มกราคม-มิถุนายน). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 28(1): 31-48.
- วราพร บุญมี. (2563). **องค์ประกอบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุดรดิษฐ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เนท.
- วลัยพร ศิริภิรมย์. (2550). **การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทยอดม. (2548). **ภาวะผู้นำ = leadership**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม.
- วิภาดา ชัยสิงห์. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 9(2): 117.
- สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). **ผู้นำยุคใหม่: หัวใจของการปฏิรูป**. นนทบุรี: เกรทแอนด์คูเคชั่น.
- สมพร สุทัศนีย์. (2554). **มนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ. (2549). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรกิตต์ กิตติธระพงษ์. (2528). **พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 11**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- DuBrin, A. J. (1998). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skill**. Boston: Houghton Mifflin.

- Tiger. (2565). Leadership หรือ ภาวะผู้นำคืออะไร [ประโยชน์ และตัวอย่าง]. ภาวะผู้นำคืออะไร. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <https://thaiwinner.com/what-is-leadership/>
- Yukl, G.A. (1989). Leadership in organization. (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

Development of Supervision Model within Educational Institutions Under Vocational Education, Uttaradit Province

ธนัชชา ยมมนา¹ หยกแก้ว กมลวรเดช² สุรเชษฐ์ บุญรักษ์³

Thanatcha Yommana, Yokkaew Kamolvoradej, Surachet Boonyarug

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการ 6 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 6 คน และครูนิเทศก์สาขาวิชา 48 คน รวม 60 คน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการ 2 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูหัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัญหาของการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับสภาพปัญหาจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการประเมินผล และรายงานผลการนิเทศ

2. รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ จะเน้นหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ มีความรู้ ความเข้าใจ และนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนวิธีดำเนินการของรูปแบบ มีขั้นตอน คือ การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ และการประเมินผลและรายงานผล มีการประเมินผลของรูปแบบ คือ มีการวางแผนหลักเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับการปฏิบัติการนิเทศ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ คือ ผู้บริหาร ครูในสถานศึกษา ตระหนักและให้ความสำคัญของการดำเนินการนิเทศภายใน มีการกำหนดแผนการนิเทศ และมีการประเมินผลการนิเทศ

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนารูปแบบ; การนิเทศภายในสถานศึกษา; อาชีวศึกษา

Received: 2023-06-25 Revised: 2023-07-04 Accepted: 2023-07-06

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Education Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: thanatcha0210@hotmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: yokkaew.kam@live.ur.ac.th

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: edboonyarug@live.ur.ac.th

Abstract

This research article aimed to study the problem condition and supervision patterns within educational institutions under the vocational education, Uttaradit province. The population used in this research consisted of 6 directors, 6 deputy academic directors, and 48 academic supervisors, totally 60 people. The target group included 2 directors, 1 deputy academic directors, 5 subject chairpersons, and 1 expert, totally 9 people. Research tools were questionnaires and interview forms. The statistical instruments used to analyze the data were mean, standard deviation, and content analysis.

The results showed that followings.

1. Problems of internal supervision of educational institutions under the vocational education in Uttaradit Province, with all 4 aspects sorted from the most to the least, were: the survey of current conditions, problems and needs; supervision within educational institutions; supervision Operations supervision planning; and evaluation and reports on supervision results.

2. The form of internal supervision of educational institutions under the vocational education in Uttaradit Province, consisting of the principles of the model, should focus on the principles of participatory work, sharing opinions, planning and working together. It is suggesting that the model purposes should inform the administrators, supervisors and supervision recipients to have knowledge, so that they would understand and apply the form of supervision within educational institutions for the educational quality development.

As for the method of operation of the model, there are steps: surveying current conditions, problems and needs of supervision, supervision planning, implementation of the supervision plan, and evaluation and reporting. There are a model evaluation and its criteria orientation, consistent with the supervision practice and the success conditions of the model. The administrators and teachers in educational institutions should realize its importance to the internal supervision operations. There is a supervision plan and supervision evaluation.

Keywords: model development; supervision within educational institutions;
vocational education

บทนำ (Introduction)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ความสำคัญต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 6 “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” มาตรา 22 “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” มาตรา 24

“กระบวนการจัดการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและ แก้ปัญหา 3) ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนจากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดย ผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่ง วิทยาการประเภทต่าง ๆ 6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมพัฒนา ผู้เรียนตามศักยภาพ” มาตรา 30 “ให้ สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” ประกอบกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 กล่าวว่า“การจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้น การผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ให้มีคุณภาพและ มาตรฐาน สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนา ผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพใน ลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ (หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556: 7)

การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครู และบุคลากรทาง การศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถความชำนาญเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนา ผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมทั้ง เป็นการช่วยเหลือครู ให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถทันกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งการนิเทศภายในยังเป็น ยุทธศาสตร์ของผู้บริหารในการแก้ไขปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ จรินทร์ อุตสาหะ (2564: 59) ได้กล่าวถึงความจำเป็นสถานศึกษาการ นิเทศภายในโดยสรุปว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นสำหรับทุกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทัน กับ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งเป็นการช่วยเหลือครูให้เป็นบุคคลที่ ความสามารถทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อีกทั้งการนิเทศภายในยังเป็นยุทธศาสตร์ ของผู้บริหารในการ แก้ไขปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีความจำเป็นต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่งทั้งนี้เพราะเป็นการนิเทศที่ตรงกับ ปัญหาและความต้องการของ สถานศึกษาผู้บริหารหรือผู้ทำการนิเทศรู้ปัญหาอย่างแท้จริง และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ ทำงานเป็นการพัฒนาตนเองและมีการดำเนินการได้รวดเร็วตรงสภาพปัญหาและความต้องการ ถือว่าเป็นการ นิเทศที่ดีที่สุด ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564: 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน สถานศึกษาโดยสรุปว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการ

จัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ที่รู้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุด จึงจำเป็นต้องร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติการนิเทศ และร่วมกันประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

จากความสำคัญและปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการนิเทศภายในของอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและยกระดับมาตรฐานการนิเทศภายในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาสภาพปัญหาของการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผล

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ซึ่งเป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้อำนวยการ จำนวน 6 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 6 คน และครูนิเทศก์สาขาวิชา จำนวน 48 คน รวมจำนวน 60 คน

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรดิตถ์ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ วิทยาลัยการอาชีพพิชัย วิทยาลัยรัตนประสิทธิ์วิทย วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรดิตถ์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุดรดิตถ์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาตั้งแต่ มิถุนายน 2565-พฤษภาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามใช้เก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ตอนซึ่ง ตอนที่ 1 สอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัญหามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับ (rating scale) และตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด โดยแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.8 กับ 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.967

2.2 แบบสัมภาษณ์ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพของกลุ่มเป้าหมาย และตอนที่ 2 เป็นกรอบประเด็นสัมภาษณ์โดยนำค่าดัชนีสภาพปัญหาลำดับที่ 1-3 ในแต่ละด้านของการนิเทศภายในสถานศึกษาของอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ มาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่หารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังประธานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการออกหนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษาที่เป็นประชากรตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1

3.2 นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของประธานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ส่งในรูปแบบของแบบสอบถาม (paper) และแบบ QR Code ของ Google forms ส่งให้แก่สถานศึกษาเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน มกราคม 2566 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2566 ได้ข้อมูลกลับคืนมา ร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาและตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ดังนี้

3.4 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังประธานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ในการออกหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.5 ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าพร้อมส่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้ก่อนล่วงหน้า

3.6 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมายในระหว่างเดือนเมษายน 2566 และขอสัมภาษณ์ด้วยตนเองพร้อมขออนุญาตบันทึกเทปสัมภาษณ์แล้วรีบถอดเทปเพราะจะได้ไม่หลงลืมประเด็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับจากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

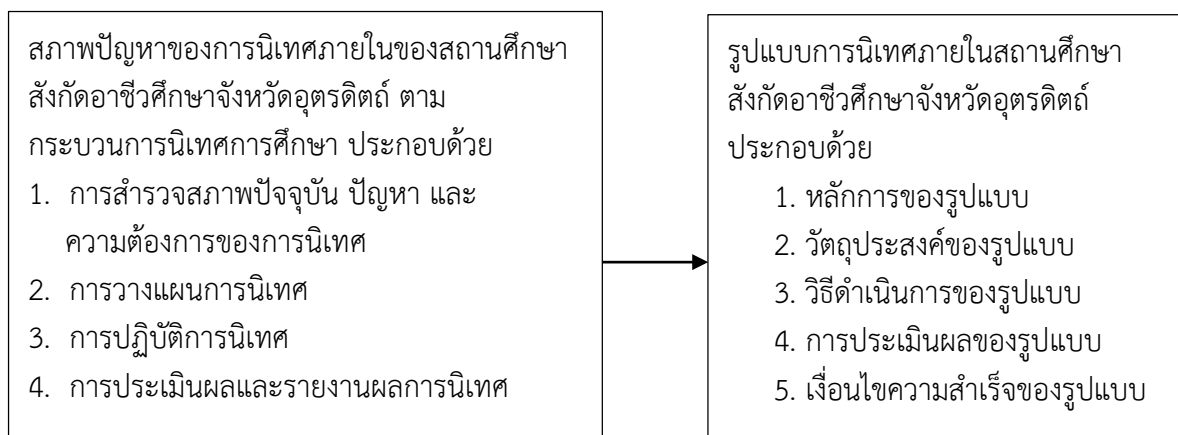
ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาดำเนินการ ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัญหาของการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา

4.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คนนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ดำเนินการจัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้ผนวกกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสร้างรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังตารางภาพต่อไปนี้



ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาของการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ดังตาราง ดังนี้

กระบวนการนิเทศภายใน	สภาพปัญหา			การจัดอันดับ
	μ	σ	ระดับ	
1. ด้านการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.19	0.75	มาก	1
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.15	0.76	มาก	3
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.16	0.71	มาก	2
4. ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ	4.12	0.78	มาก	4
รวม	4.16	0.77	มาก	-

จากตารางพบว่า สภาพปัญหาของการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ และด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ตามลำดับ

2. รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย

2.1 หลักการของรูปแบบ คือ แนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วม หลักการวางแผน หลักการทำงานเป็นทีม โดยยึดความต้องการของครูเป็นหลัก จะทำให้ครูสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจ และนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 วิธีดำเนินการของรูปแบบ ประกอบด้วย

2.3.1 การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศ สถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศ มีวิเคราะห์สาเหตุเพื่อหาแนวทางแก้ไขให้สอดคล้องกับปัญหาในการนิเทศ กำหนดประเด็นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการนิเทศ รวมถึงการประมวลทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารและครูได้ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้สามารถดำเนินการเรียนการสอนไปด้วยดี โดยการให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นติดตาม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียนของสถานศึกษา

2.3.2 การวางแผนการนิเทศ การนำสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในสถานศึกษามาทำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการสำรวจมาวางแผนในการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง จัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริบทของสถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา กำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการดำเนินการนิเทศและการจัดทำปฏิทินการนิเทศ มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นระบบ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อประเมินผลในการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) นำไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น ตลอดจนการสร้างเสริมกำลังใจให้กับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2.3.3 การปฏิบัติการนิเทศ การปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ตามขั้นตอน ซึ่งสถานศึกษาต้องมีการประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจบทบาทของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศ มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนิเทศ มีการประชุมสรุปผลการนิเทศและนำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป จัดบรรยากาศการนิเทศภายในที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอรวมถึงการกำกับติดตามการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนการที่วางไว้

2.3.4 การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าและวัดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามแผนการนิเทศ สถานศึกษามีการตรวจสอบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนิเทศภายใน สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานการนิเทศภายในสถานศึกษาตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในแผนการนิเทศ มีการรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และแจ้งให้ครูในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2.4 การประเมินผลของรูปแบบ คือ มีการวางแผน หลักเกณฑ์หรือเครื่องมือการประเมินที่สอดคล้องกับการปฏิบัติการนิเทศ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการประเมินและรายงานผลการนิเทศภายในเน้นการมีส่วนร่วม มีการนำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนางาน

2.5 เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา ตระหนักและให้ความสำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศ ปฏิบัติตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ และมีการประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่องและนำเอาผลการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลวิเคราะห์รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัญหาของการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพปัญหา เป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศทั้งนี้ การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศ สถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อกำหนดความจำเป็นในการนิเทศ มีวิเคราะห์สาเหตุเพื่อหาแนวทางแก้ไขให้สอดคล้องกับปัญหาในการนิเทศ กำหนดประเด็นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการนิเทศรวมถึงการประมวลทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารและครูได้ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้สามารถดำเนินการเรียนการสอนไปด้วยดี โดยการให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น ติดตาม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียนของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564: 33) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 พบว่า การสำรวจความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การสำรวจสภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นที่ผู้บริหารและครูได้ทำงานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครู ให้สามารถดำเนินการเรียนการสอนไปด้วยดี โดยการให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น ติดตาม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียนของสถานศึกษา การที่สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นในการนิเทศ สำรวจข้อมูลจากการปฏิบัติงานทั้ง 4 ฝ่ายและแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายในสถานศึกษาการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก การวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการนิเทศภายในสถานศึกษาและนำผลการประเมินที่หลากหลายมากำหนดความต้องการจำเป็นในการภายในสถานศึกษา

2. รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย

2.1 หลักการของรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ คือ แนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วม หลักการวางแผน

หลักการทำงานเป็นทีม โดยยึดความต้องการของครูเป็นหลักจะทำให้ครูสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564: 93-94) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 ได้กล่าวไว้ว่า หลักการของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1.หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ในการนิเทศการศึกษภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในบทบาทต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น การเป็นผู้นิเทศ หรือการเป็นผู้รับการนิเทศ คณะทำงานหรือคณะทำงานต่าง ๆ โดยให้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมเสนอแนะ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบในการที่จะทำให้การนิเทศดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน 2.หลักการวางแผน หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพร้อมสูงสุดต่อการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งครอบคลุมถึงการกำหนดปัญหาสำคัญเพื่อการนิเทศ การวิเคราะห์ความต้องการนิเทศของผู้รับการนิเทศ การกำหนดวัตถุประสงค์การนิเทศ การกำหนดเนื้อหาการนิเทศ การประเมินพฤติกรรมเบื้องต้นก่อนการนิเทศ การกำหนดกิจกรรมการนิเทศการกำหนดกลุ่มผู้รับการนิเทศ การกำหนดเวลาการนิเทศการกำหนดสถานที่ปฏิบัติการนิเทศและการเลือกทรัพยากรเพื่อการนิเทศ ซึ่งการวางแผนดังกล่าวจะทำให้เกิดความพร้อมและส่งผลให้การปฏิบัติการนิเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3.หลักการทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างและพัฒนาทีมงานเป็นความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ หรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

2.2 วัตถุประสงค์รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์พบว่า วัตถุประสงค์รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา ประกอบไปด้วย

2.2.1 เพื่อพัฒนาผู้บริหารและครูผู้ทำหน้าที่ในการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

2.2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทำหน้าที่ในการนิเทศภายในสถานศึกษา นำรูปแบบไปใช้ในการนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

2.2.3 เพื่อให้ผู้รับการนิเทศนำผลที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.4 เพื่อสร้างการทำงานร่วมกันของครูแบบกัลยาณมิตร มีความเข้าใจซึ่งกันและกันของทุกฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัย ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564: 94) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1 ได้กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศภายใน ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ประกอบด้วย

1) เพื่อพัฒนาผู้บริหารและครูผู้ทำหน้าที่ในการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2) เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้ทำหน้าที่ในการนิเทศภายในสถานศึกษานำรูปแบบไปใช้ในการนิเทศการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก

3) เพื่อให้ผู้รับการนิเทศนำผลที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 วิธีดำเนินการรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย 1.การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศ 2.การวางแผนการนิเทศ 3.การปฏิบัติการนิเทศ และ 4.การประเมินผลและรายงานผล ทั้งนี้เป็นเพราะวิธีการดำเนินการนิเทศการศึกษา ทั้ง 4 ขั้นตอน เป็นกระบวนการนิเทศการศึกษาที่มีนักการศึกษาหลายๆ ท่านได้กล่าวไว้และผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ เป็นกระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน ดังกล่าวมาแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาจริย์ หงษ์แก้ว (2563: 97) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. พบว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ลำดับขั้นตอนในการทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1.การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2.การวางแผนการนิเทศ 3.การปฏิบัติตามแผนและการนิเทศ 4.การประเมินผลนิเทศ

2.4 การประเมินผลของรูปแบบ คือ มีการวางแผน หลักเกณฑ์หรือเครื่องมือการประเมินที่สอดคล้องกับการปฏิบัติการนิเทศ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการประเมินและรายงานผลการนิเทศภายในเน้นการมีส่วนร่วม มีการนำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนางาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาจริย์ หงษ์แก้ว (2563: 125) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้กล่าวถึง แนวการประเมินรูปแบบ คือ การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบ ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบที่ทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนา

2.5 เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ประกอบด้วย

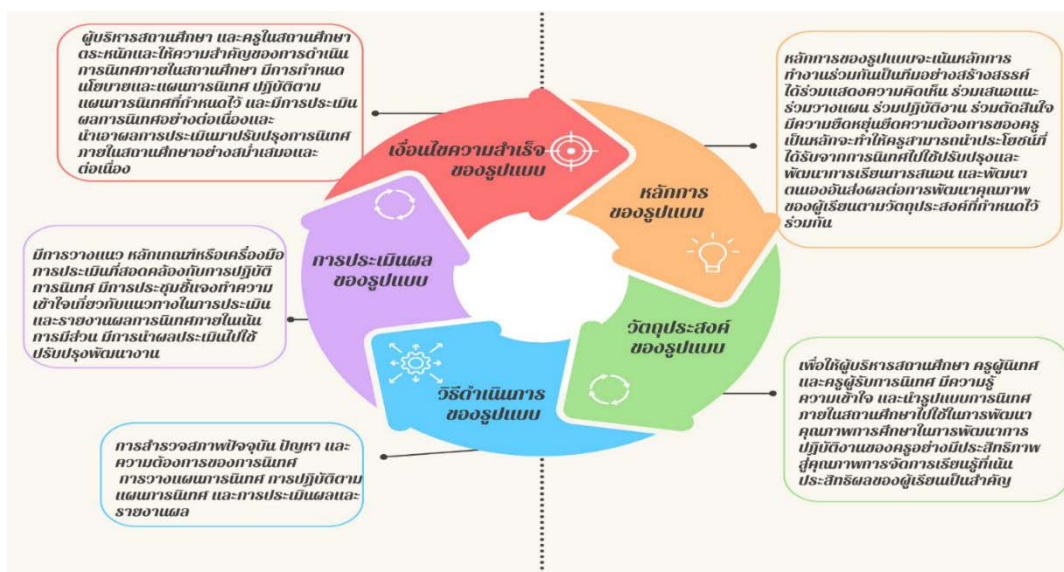
2.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ตระหนักและให้ความสำคัญของการดำเนินการนิเทศการศึกษา

2.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา กำหนดนโยบายและแผนการนิเทศที่ชัดเจน และปฏิบัติตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้

2.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยเหลือและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศ อีกทั้งอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ทั้งสื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษามีการประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และนำเอาผลการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ (2564: 95-96) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตระหนักและให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน จึงทำให้เกิดความพร้อมในการนิเทศภายใน โดยมีการกำหนด

นโยบายและแผนการนิเทศ ปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ประเมินและนำเอาผลการนิเทศมาปรับปรุงอยู่เสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะการนิเทศภายในถือเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อให้การนิเทศบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนส่งเสริมช่วยเหลือและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศอีกทั้งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ทั้งสื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์สามารถนำมารวบรวมและสังเคราะห์เป็นรูปแบบที่นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ 4 ขั้นตอน คือ

1. หลักการของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ คือ แนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วม หลักการวางแผน หลักการทำงานเป็นทีม โดยยึดความต้องการของครูเป็นหลักจะทำให้ครูสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ มีความรู้ ความเข้าใจ และนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. วิธีดำเนินการของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย 1. การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของการนิเทศ 2. การวางแผนการนิเทศ 3. การปฏิบัติการนิเทศ และ 4. การประเมินผลและรายงานผล

4. การประเมินผลของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ คือ มีการวางแผน หลักเกณฑ์หรือเครื่องมือการประเมินที่สอดคล้องกับการปฏิบัติการนิเทศ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการประเมินและรายงานผลการนิเทศภายในเน้นการมีส่วนร่วม มีการนำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนางาน

5. เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา ตระหนักและให้ความสำคัญของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศ ปฏิบัติตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ และมีการประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่องและนำเอาผลการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในต้องตระหนักในความสำเร็จทางการนิเทศภายในตลอดจนให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอย่างจริงจัง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นิเทศต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในและเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนจึงจะทำให้การนิเทศภายในส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหลังจากการนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

2.2 ควรวิจัยการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

เอกสารอ้างอิง (References)

- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปาจริย หงษ์แก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุทธศักดิ์ หาดเคลือบ. (2564). รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์เขต 1. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). เอกสารแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

The 21st- Century School Administrators' Skills: Affecting Effectiveness of
Schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office

สุพัตรา ผลประสาต¹ เอกลักษณ์ เพียสา² พรเทพ เสถียรนพเก้า³

Supattra Phonprasat, Akkaluck Pheasa, Pornthep Steannoppakao

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและ 5) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 327 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 78.00 และ 5) แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านทักษะการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ (Keywords) : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา; ศตวรรษที่21; ประสิทธิผลโรงเรียน

Received: 2023-06-27 Revised: 2023-07-05 Accepted: 2023-07-06

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakonnakorn Rajabhat University. E-mail: supattraaa.msp@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakonnakorn Rajabhat University. E-mail: akkaluckpheasa@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakonnakorn Rajabhat University. E-mail: Pornthep@snru.ac.th

Abstract

The purpose of this research were: 1) to study the level of the 21st century school administrators' skills; 2) to study the level of effectiveness of schools; 3) to study the relationship between the school administrator's skill in 21st century and effectiveness of schools; 4) to study a predictive equation of the 21st century school administrators skills affecting effectiveness of the schools; and 5) to study the guidelines for improving the 21st century school administrators' skills affecting effectiveness of schools under Mukdahan primary educational service area. The samples of this study were school administrators and teachers 327 persons, selected by multi-stage sampling. The instrument for data collection was a rating scale questionnaire. The statistical instruments used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient of Pearson, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as the followings. 1) The level of the 21st century school administrators' skills was at a high level both in whole aspects and each aspect. 2) The level of effectiveness of schools was at a high level both in whole aspects and each aspect. 3) The relationship between the 21st century school administrators' skills and effectiveness of schools showed a positive correlation at a high level, statistical significance of the .01 level. 4) The school administrators' skills in 21st century were able to predict the effectiveness of schools at a statistical significance of the .01 level, with a predictive power of 78.00. Also, 5) The guidelines for developing the school administrator's skill in 21st century affecting effectiveness of schools involved three aspects: communication skills digital technology skills and teamwork skills.

Keywords: The 21st century; school administrators' skills; school effectiveness

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1) ซึ่งเป็นโจทย์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การวางแผนการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้บทบาทของผู้นำเพิ่มความซับซ้อนและมีความสำคัญยิ่งขึ้น (แพรวดาว สนองฝัน, 2557: 44) สภาพทางการศึกษาและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มี “ทักษะ” ของผู้บริหารที่หลากหลายสอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและพัฒนาศึกษา ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุผลตามที่ต้องการได้ดังนั้นการมีทักษะของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จันทร์เพ็ญ ธนฤกษ์, 2555: 2)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเป็นลักษณะของความสามารถของโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะในสมัยยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อโรงเรียนสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ๆ และโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการบูรณาการมีการประสานเพื่อรวมพลังให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2553: 13) นอกจากนี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่โรงเรียนกำหนดจนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยประสิทธิผลโรงเรียนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหาร เพราะความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิผลโรงเรียน(คณิน คำแพง, 2563: 9)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องปรับตัวให้เป็นผู้บริหารที่มีทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการนำเอาทรัพยากรปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับโรงเรียนอย่างที่สุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นเหตุและผลซึ่งกันและกัน สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลในสภาวะการณปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Objectives)

การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร งานวิจัยฉบับนี้ เป็นรูปงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ของเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหา และขอบเขตเนื้อหาประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมที่ดีของโรงเรียน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,080 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี่และมอร์แกน (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2551: 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ระยะที่ 2 แนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในระยะตั้งแต่ ตุลาคม 2565-เมษายน 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะแบบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามและ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นข้อคำถามเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ระยะที่ 1 มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
ระยะที่ 2 มีขั้นตอน ดังนี้
 1. ติดต่อผู้เชี่ยวชาญโดยตรงเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย
 2. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
 3. ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและขอรับคืนด้วยตนเอง และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

 1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์
 4. ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ความเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป นำไปจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนา

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.43$) ทักษะการสื่อสาร ($\bar{X}=4.40$) ทักษะการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.27$) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=4.25$) และทักษะการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.18$) ตามลำดับ
2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมที่ดีของโรงเรียน ($\bar{X}=4.34$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}=4.20$) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.07$) และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}=4.04$) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านทักษะการทำงานเป็นทีม มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 78.00 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .27

5. แนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มี 3 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านทักษะการสื่อสาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีการแลกเปลี่ยนความเห็นโดยเลือกใช้ภาษาและวิธีการที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้รับสาร พร้อมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

5.2 ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และควรมีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาตนเองและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการดำเนินงาน

5.3 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน โดยปฏิบัติต่อสมาชิกด้วยความจริงใจ มีความเสมอภาคและส่งเสริมการทำงานของทีม

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย คือทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญและมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกๆ ทักษะอย่างเพียงพอในการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแพรวดา สอนงพันธ์ (2557: 26) ได้ให้ทรรศนะว่าในการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ๆ ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ทักษะจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรวาล สุขดี (2565: 123) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณีย์ สีแก้วตุ้ (2561: 96) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมที่ดีของโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะด้านต่างๆมาใช้ในการบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนิศรา มุลวรรณ (2561: 52) ได้ให้ทรรศนะว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่า โรงเรียนจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูง มีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ จึงทำให้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรวาล สุขดี (2565: 123) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562: 146) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .84 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความชำนาญ ผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นกันจะต้องมีทักษะของผู้บริหารที่หลากหลายเพื่อใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานต่างๆ ก็ต้องมีความรู้ความชำนาญในการใช้ทักษะในการบริหารงานนั้นสอดคล้องกับ Caldwell (1990: 63) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุดอย่างหนึ่งคือ ผู้นำเพราะผู้นำเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรวาล สุขดี (2565: 124) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ โชคเจริญ (2565: 66) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างทักษะของผู้บริหารในความปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ทักษะของผู้บริหารในความปกติใหม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านทักษะการทำงานเป็นทีม มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 78.00 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .27 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างหลากหลายเพื่อให้

การบริหารเกิดประสิทธิผล โดยการบริหารที่สามารถสื่อสารได้ตรงประเด็น ใช้วิธีการที่เหมาะสมและสื่อสารได้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งในการดำเนินการต่างๆให้สำเร็จได้ด้วยดีจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับธีระ รุณเจริญ (2553: 5) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนที่จะแสวงหาให้ได้มาซึ่งความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำให้สามารถบริหารงานอย่างผู้บริหารมืออาชีพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ โชคเจริญ (2565: 66) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างทักษะของผู้บริหารในความปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า อิทธิพลทักษะของผู้บริหารในความปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา มีขนาดอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.82 หมายความว่า ถ้าทักษะของผู้บริหารในความปกติใหม่เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น 0.82 หน่วย โดยตัวแปรทักษะของผู้บริหารในความปกติใหม่ในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในการเพิ่มขึ้นของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 67.24 ($R^2 = 0.6724$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562: 158) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้แก่ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 66.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.195

5. ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ผู้วิจัยได้นำทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะการทำงานเป็นทีมมาจัดทำแนวทางในการพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ส่งเคราะห์แล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน จากนั้นผู้วิจัยนำค่าคะแนนที่ได้มาแปลความเห็นลักษณะเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะการทำงานเป็นทีม ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 100 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการพัฒนาทั้ง 3 ทักษะ เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไกรสร เจริญทอง (2561: 102) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ซึ่งมีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านเทคนิค 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและ 6) ด้านการสร้างสรรคนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ทองจำรัส (2563: 175) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จาก

การสัมภาษณ์ พบว่า มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 ทักษะดังนี้ 1) ทักษะการสร้างทีมงาน 2) ทักษะการแก้ปัญหา 3) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มี 4) ทักษะการสื่อสารและ 5) ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ทักษะการทำงานเป็นทีม 4) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และ 5) ทักษะการแก้ปัญหา

2. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

3. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านทักษะการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ดีที่สุด คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลดีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ควรจะให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการสร้างนวัตกรรม ทักษะการการคิดวิจารณ์ญาณ เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.2 ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยวิธีวิจัยอื่นๆ เช่น การพัฒนาตัวบ่งชี้ การพัฒนารูปแบบ โมเดลสมการโครงสร้าง การพัฒนากลยุทธ์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

ไกรศร เจริญทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จักรวาล สุขดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 12(4): 114-126.
- จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์. (2555). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส.
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- แพรวดา สอนงพันธ์. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศราวุธ โชคเจริญ. (2565). โมเดลสมการโครงสร้างทักษะของผู้บริหารในความปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 12(2): 55-69.
- สุวิมล ทองจำรัส. (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. 10(3): 168-178.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต (2565). ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565. กลุ่มบริหารงานบุคคล. ภูเก็ต: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2553). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: สมศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อุษณีย์ สีแก้วตุ้. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Caldwell, B.J. & Spinks, J.M. (1990). The self-managing school: Administrative science quarterly. London: Taylor and Francis (Mimeographed).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

Relationship between Academic Leadership of District Non-Formal Education Administrators and Standardized Performance of Sub-District Non-Formal Education Teachers under the Office of Non-Formal Education and Informal Education, Chiang Rai Province

วีรสุนทรี สีสลา¹ ธงชาติ วงษ์สุวรรณ² วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์³

Weerasoontree Sela, Thongchart Wongsawan, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู กศน.ตำบล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย จำนวน 100 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู กศน.ตำบล ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93, 0.96 และ 0.95 ตามลำดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 มีค่า SD เท่ากับ 0.46) 2) ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู กศน.ตำบล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, มีค่า SD เท่ากับ 0.39) และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.759, P < .01$)

Received: 2023-06-28 Revised: 2023-07-05 Accepted: 2023-07-09

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: Weerasoontree@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: ThongchartW@gmail.com

³ อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. Corresponding author. E-mail: Dr.W.siriirth@gmail.com

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ;
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู กศน.ตำบล

Abstract

This research aimed to study: 1) academic leadership of district non-formal education administrators under the Office of Non-Formal Education and Informal Education, Chiang Rai Province; 2) standardized performance of sub-district non-formal education teachers under the Office of Non-Formal Education and Informal Education, Chiang Rai Province; and 3) relationship between academic leadership of district non-formal education administrators and standardized performance of sub-district non-formal education teachers under the Office of Non-Formal Education and Informal Education, Chiang Rai Province. The sample size of 100 people consisted of sub-district non-formal education teachers under the Office of Non-Formal Education and Informal Education, Chiang Rai Province. The instrument was the questionnaire. The assessment included the academic leadership of administrators and standardized performance of sub-district non-formal education teachers with the reliability at 0.93, 0.96 and 0.95 respectively. The statistical instrumentals used in data analysis were: percentage (%) mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and Pearson's product moment correlation.

The results showed the followings. 1) The academic leadership of district non-formal education administrators, under the Office of Non-Formal Education and Informal Education, Chiang Rai Province was at high level ($\bar{X}$ = 4.38, SD = 0.46). 2) The standardized performance of sub-district non-formal education teachers, under the Office of Non-Formal Education and Informal Education, Chiang Rai Province, was at high level ($\bar{X}$ = 4.46, SD = 0.39). 3) The relationship between academic leadership of district non-formal education administrators and standardized performance of sub-district non-formal education teachers under the Office of Non-Formal Education and Informal Education, Chiang Rai Province was High positive with statistic significant (r = 0.759, p <0.01).

Keywords: academic leadership; district non-formal education administrators;
standardized performance of sub-district non-formal education teachers

บทนำ (Introduction)

ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษารวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก เตรียมพร้อมผู้เรียนสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีที่จะให้ความรู้แก่ผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้นที่มุ่งเน้นการพัฒนาในภาพรวม สถานศึกษาต้องสร้างหลักสูตรที่ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้และทักษะผู้เรียนทุกคนในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องสามารถคิดแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ และสามารถสื่อสารได้ ผู้บริหาร และครู ร่วมกันปลูกฝังความรู้ และทักษะที่จำเป็นโดยแสดงให้เห็นว่าความรู้ และทักษะสามารถใช้ในโลกความเป็นจริงได้ และต้องพยายามเพิ่มความใฝ่รู้ของผู้เรียน ซึ่งช่วย

ให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สถานศึกษาควรมีการพัฒนากลยุทธ์ในการพัฒนาผู้เรียน คำนึงถึงแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคที่ Digital Disruption อย่างฉับพลันทันที และการออกแบบการเรียนการสอนที่ช่วยผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นเพื่อประสบความสำเร็จในการเผชิญหน้ากับเหตุการณ์จริงทางสังคม และเศรษฐกิจ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย เนื่องจากผู้บริหาร เป็นกลไกสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาการสร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานวิชาการที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจทั้งเรื่องหลักสูตรและการปฏิรูปการศึกษา บทบาทผู้บริหารจึงเป็น บทบาทที่ละเอียดอ่อนและมีความสำคัญ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถกระตุ้นและเสริมสร้างทั้งทางด้านวิชาการ และด้านขวัญและกำลังใจ (อัจฉรา นิยมภา, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัลและควรสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิด ขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (อารี กังสานุกุล, 2553)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายให้มีการจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยตำบล ขึ้นเพื่อให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชนเพื่อ ประชาชนได้ใช้ในการแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบล (กศน. ตำบล) ยุทธศาสตร์สำคัญในการสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ คือ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2553: 1) ทั้งนี้ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดทุกจังหวัด ได้ดำเนินการปรับศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในตำบลให้เป็น กศน. ตำบล โดยเป็นหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับอำเภอ ที่มีฐานะเป็นหน่วยจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กศน. ตำบล มีบทบาทที่สัมพันธ์ต่อชุมชนโดยมี ครู กศน. ตำบล เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และทำหน้าที่ประสานงาน กศน. เข้ากับชุมชน ได้มีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครู กศน.ตำบล (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2565: 2) มี 4 ด้าน คือ 1 ด้านการบริหารจัดการ 2 ด้านกิจกรรมหลักของ กศน.ตำบล 3 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 4 ด้านการนิเทศ ติดตามและรายงานผล

จากการศึกษางานวิจัยของ เพชรชารี สุทธิประภา (2558) ที่ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของ กศน.ตำบล พื้นที่อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า กศน. ตำบล มีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยเพราะไม่รู้บทบาทใน การแสดงความคิดเห็นและขาดทักษะการแสดงความคิดเห็น และ เสนอแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยควรมีการวางแผน นโยบายร่วมกันอย่างครอบคลุม ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม อย่างจริงใจและสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานและ มีการชี้แจงบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

จากแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของเซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ในการปรับปรุงหลักสูตรใหม่ๆ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจและ เป้าหมายที่ชัดเจนกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การกำหนดนโยบาย กำหนดเวลาการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการวัด และประเมินผล ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล ด้านการจัดโครงการ สำหรับเด็กที่มีความต้องการเป็นพิเศษ เช่น การรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกคนเข้าเรียนใน สถานศึกษา วางแผนจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แต่งตั้งคณะกรรมการดูแล การจัดการศึกษา รวบรวมข้อมูลนักเรียนไว้อย่างเป็นระบบ ด้านการประเมินผลการสอนของครู เช่น การจัดทำแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู การพิจารณาความดีความชอบจากผลการ ปฏิบัติงาน ควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอน และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู เช่น การกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทาง วิชาชีพครู ศึกษาสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรม สนับสนุนให้ครู ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งหากผู้บริหาร กศน. อำเภอมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ย่อมเป็นเครื่องบ่งบอกหรือแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ การพัฒนาคุณภาพของครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ต่อการพัฒนาคุณภาพของครู และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน. ตำบล อำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย เพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลสารสนเทศ และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู กศน. ตำบล อันเป็นผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา คุณภาพของ ครู กศน. ตำบล และคุณภาพของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู กศน.ตำบล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล อำเภอสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล อำเภอสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999: 165-273) มี 5 ด้าน คือ 1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน 3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 4 ด้านการประเมินผลการสอนของครู และ 5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ตามกรอบมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครู กศน.ตำบล (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2565: 2) มี 4 ด้าน คือ 1 ด้านการบริหารจัดการ 2 ด้านกิจกรรมหลักของ กศน.ตำบล 3 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 4 ด้านการนิเทศติดตามและรายงานผล

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ใน 18 อำเภอ จำนวน 138 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ใน 18 อำเภอ จำนวน 100 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D.W., 1970: 608) และสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนเมษายน พ.ศ. 2564 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กศน.อำเภอ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย จำนวน 33 ข้อ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู กศน.ตำบล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย จำนวน 33 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดเชียงราย เพื่อขออนุญาตในใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดเชียงราย เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ครู กศน. ตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบออนไลน์ในช่วงเวลาที่กำหนด โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามประมาณ 3 เดือน

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ครบตามจำนวน 100 ชุด (ร้อยละ 100)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 71.0) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 50.0) สำเร็จระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 96.0) และมีประสบการณ์ในตำแหน่งระหว่าง 11-15 ปี (ร้อยละ 38.0)

2. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, SD = 0.46) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, SD = 0.54) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, SD = 0.50)

ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.51$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.51$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน. อำเภอสักกีดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	4.34	0.51	มาก
2 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน	4.37	0.51	มาก
3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	4.35	0.52	มาก
4 ด้านการประเมินผลการสอนของครู	4.41	0.50	มาก
5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	4.43	0.54	มาก
รวม	4.38	0.46	มาก

3. ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สักกีดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.39$) ด้านการนิเทศ ติดตามและรายงานผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.44$) รองลงมา คือ ด้านกิจกรรมหลักของ กศน.ตำบล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.43$) ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.44$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.46$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สักกีดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ด้านการบริหารจัดการ	4.47	0.44	มาก
2 ด้านกิจกรรมหลักของ กศน.ตำบล	4.48	0.43	มาก
3 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	4.41	0.46	มาก
4 ด้านการนิเทศ ติดตามและรายงานผล	4.49	0.44	มาก
รวม	4.47	0.39	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอสักกีดกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สักกีดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอสักกีดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.759$, $p\text{-value} = 0.000$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการสอนของครู ($r = 0.735$) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ($r = 0.698$) ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ($r = 0.674$) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ($r = 0.665$) และด้าน

มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ($r = 0.650$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู		
	r	p-value	แปลผล
1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	0.650	0.000	มีความสัมพันธ์
2 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน	0.698	0.000	มีความสัมพันธ์
3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	0.674	0.000	มีความสัมพันธ์
4 ด้านการประเมินผลการสอนของครู	0.735	0.000	มีความสัมพันธ์
5 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	0.665	0.000	มีความสัมพันธ์
รวม	0.759	0.000	มีความสัมพันธ์

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน. อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน และ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู กศน.ตำบล ได้เล็งเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กศน. อำเภอ มีการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู โดยให้ออกาสแก่ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีจิตมุ่งมั่นในการพัฒนาครู และการพัฒนาด้านการศึกษา ใช้วิธีที่หลากหลายในการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงให้ครู กศน.ตำบลมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพครู และเต็มศักยภาพ เพื่อจะจะสามารถพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Seyfarth (1999) ที่กล่าวว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาครูมีความจำเป็นอย่างมากในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ที่ให้ออกาสแก่ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีจิตมุ่งมั่นและหวังผลให้เกิดการพัฒนาครู และการพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อให้ได้นำความรู้ไปใช้ตามภารกิจของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล (2562: 77) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ และให้ความสำคัญงานวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีความรู้ ความเข้าใจ จึงสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวุฒิชัย สุขสวัสดิ์ และอริสรา บุญรัตน์ (2565: 25-37) ที่ได้

ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้ตระหนักรู้ มีกระบวนการพัฒนาตนเอง และเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ และมีการวางแผนให้ครู มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามแต่ละภารกิจของงาน ตำแหน่งงานและ ภาระงานของครู

2. ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการนิเทศ ติดตามและรายงานผล มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน. ตำบล ได้รับการควบคุม และส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ตามลำดับ ที่มีการนิเทศ ติดตาม และรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และควรให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการศึกษา และร่วมนิเทศ ติดตาม รายงานผลการจัดกิจกรรมของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้มีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูล ปัญหา ความต้องการ และความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม มาปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรขารี สุทธิประภา (2558) ที่ศึกษา แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ กศน. ตำบล พื้นที่อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า กศน. ตำบล มีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย เพราะไม่รับรู้บทบาทในการแสดงความคิดเห็นและขาดทักษะการแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยควรมีการวางแผน นโยบายร่วมกัน อย่างครอบคลุม ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานและมีการชี้แจงบทบาท หน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พรพิพัฒน์ ชื้อสัตย์ (2555: 319-328) ที่ศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบลในเขตภูมิภาคตะวันออก พบว่า ในส่วนของการสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน และสังคม วัฒนธรรม ประเพณีในชุมชน ควรให้ครู กศน. ตำบล ควรเข้าใจสภาพของพื้นที่ปฏิบัติการและองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เพราะปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกิดจากการขาดความสนใจเรื่องภูมิปัญญาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในท้องถิ่น และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อภิชาติ ชันธชัย (2559) ที่ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพด้านการนิเทศ ติดตาม และรายงานผลอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ มีปัญหาในการมีส่วนร่วมกับชุมชน ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการนำผลมาประเมินปรับปรุงและพัฒนา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนางาน พัฒนาระบบเครือข่ายการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวางแผนและนโยบายเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีการพัฒนาและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามประพฤติดิปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรู้ ความเข้าใจ

ในวิธีการสอนแบบต่างๆ และมีความรู้ความสามารถในทฤษฎีของหลักสูตร ต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่จะส่งผลให้ครูเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถทางวิชาการ และส่งเสริมประสิทธิภาพของครูให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ทวีวรรณ จันทนาคิน (2558: บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวา สุขรมย์ (2550) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย มี 5 ด้าน คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการประเมินผลการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล มี 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านกิจกรรมหลักของ กศน.ตำบล ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการนิเทศ ติดตามและรายงานผล
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กศน. อำเภอ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ และควรกำหนดหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู กศน. ตำบล ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ครู กศน. ตำบลควรมีส่วนร่วมในการสร้างแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์

การศึกษา ในชุมชน และควรได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนางาน ของ กศน. ตำบล อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

1.3 ผู้บริหาร กศน. อำเภอ ควรให้ความสนใจในมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร เพื่อช่วยยกระดับการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบลอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการกับการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล ให้ครอบคลุมภาคเหนือตอนบน หรือ จังหวัดอื่น

2.2 ควรศึกษาหาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล เช่น สภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน และการพัฒนาของตนเอง

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

ทวีวรรณ จันทนาคิน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นาวา สุขรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พระวุฒิชัย สุขสวัสดิ์ และอริสรา บุญรัตน์. (2565/เมษายน-มิถุนายน). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. 5(2): 25-37.

พรพิพัฒน์ ชื้อสัตย์. (2555/กันยายน-ธันวาคม). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานครู กศน. ตำบล ในเขตภูมิภาคตะวันออก. วารสาร Veridan E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 5(3): 319-328.

เพชรขารี สุทธิประภา. (2558). การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของ กศน. ตำบล พื้นที่อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2553). ครู กศน. ตำบล ครูของชุมชน : ผู้ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ: รังษีการพิมพ์.

- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2565). **มาตรฐาน กศน. ตำบล.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- อภิชาติ ชันธชัย. (2559). **สภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.**
- อารี กังสานุกุล. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- อัจฉรา นิยมภา. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: วิสต้า อินเทอร์เน็ต.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement.** 30(3): pp. 607-610.
- Seyfarth, J.T. (1999). **The principal: new leadership for new challenger.** New Jersey: Prentice-Hall.

การบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
The Administration Affecting Professional Development of Teachers for
Professional Learning Community of Secondary Schools under the Secondary
Educational Service Area Office, Phrae Province

อภิเชษฐ์ วงศ์ษา¹ จ่านงค์ แจ่มจันทรวงษ์² วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์³

Aphichet Wongsas, Chamnong Chamchantharawong, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ระดับการบริหารการพัฒนาวิชาชีพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) การบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม คือ การบริหารงาน และการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มีค่า S.D เท่ากับ 0.27) 2) ระดับการบริหารการพัฒนาวิชาชีพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 มีค่า S.D เท่ากับ 0.26) และ 3) การบริหารงาน คือ การบริหารจัดการ (X_4) บุคลากร (X_1) และงบประมาณ (X_2) ที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวม ($\hat{Y}_{tot}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.840 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 70.5 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.141 ซึ่งเขียนเป็น สมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.436 + 0.330 (X_4) + 0.158 (X_1) + 0.135 (X_2)$$

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา;

การพัฒนาวิชาชีพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Received: 2023-06-29 Revised: 2023-07-09 Accepted: 2023-07-11

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: apwongsas@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: ChamnongCham@gmail.com

³ อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: Dr.W.siririth@gmail.com

Abstract

This research aimed to study: 1) levels of the secondary school administration; 2) levels of professional development of teachers for professional learning community of secondary schools; and 3) the administration affecting professional development of teachers for professional learning community of secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office, Phrae Province. There were 260 participants including school administrators and teachers in the secondary schools. The research instrument was the questionnaires about the administration of secondary schools and professional development of teachers for professional learning community of secondary schools. The statistical tools used in data analysis were percentage mean, standard deviation, and multiple regressions of Stepwise regression method.

The results showed that 1) the levels of the administration of secondary schools, as a whole and an individual, were at high level (mean = 4.20 and standard deviation = 0.27); 2) professional development of teachers for professional learning community of secondary schools, was at high level (mean = 4.19, and standard deviation = 0.26); and 3) the Administration of secondary schools were: management (X_4), personnel (X_1), and budget (X_2), and all factors were affecting the professional development of teachers for professional learning community of secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office, Phrae Province in overall ($\hat{Y}_{tot}$). Its statistical significance was at .01 level. The correlation coefficient was equal to 0.840. Effectiveness in the prediction was 70.5 %, and the standard deviation of the prediction was 0.141. An equation regression analysis was below.

$$\hat{Y}_{tot} = 1.436 + 0.330 (X_4) + 0.158 (X_1) + 0.135 (X_2)$$

Keywords: administration of secondary schools;

professional development of teachers for professional learning community

บทนำ (Introduction)

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ในแต่ละชั้นเรียนจะมีนักเรียนที่มีความสามารถที่หลากหลายและแตกต่างกัน ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542) ครูผู้สอนมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของประเทศให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ครูผู้สอนจึงควรพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพที่สอดคล้องกับภารกิจงานตามบทบาทหน้าที่และเป็นการพัฒนาที่อิงพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูผู้สอนที่นิยมปฏิบัติกันมีหลากหลาย เช่น การประชุม การอบรม การฟังบรรยาย การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อกรณีพิเศษ การทำวิจัยปฏิบัติการ การมอบหมายงานให้ทำ การเป็นวิทยากร หรือการทำผลงานทางวิชาการ เป็นต้น วิธีการดังกล่าวนี้เป็นการพัฒนาที่ขาดความเชื่อมโยงระหว่างองค์ความรู้และภารกิจจริง ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบท และตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างแท้จริง

ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ให้แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาดังรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพที่มีความเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพ 2) เพื่อสร้างความต่อเนื่อง ความเข้มแข็ง และความยั่งยืนของเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง และ 3) เพื่อก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาวิชาชีพกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2559: 1-2)

การกำหนดแนวทางในการส่งเสริมโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในด้านนโยบายการบริหารโรงเรียนตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการนั้น การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงเป็นแนวทางสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วนเพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน ตามนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2560 – พ.ศ.2579) และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ และมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง เพื่อเร่งพัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนได้ แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดในสถานศึกษา (ณัฏฐ์ เดชทรัพย์, 2550: 21) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการ 4 M ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาก้าวไกลทันโลกแห่งนวัตกรรมยุค Thailand 4.0 (เสกสิฐ เล้ากิจเจริญ, 2550: 7-8) ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการ เป็นองค์ประกอบของการบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยบุคลากร ที่มีความสามารถ มีงบประมาณ สนับสนุนดำเนินงาน มีวัสดุอุปกรณ์ ตามความต้องการ และมีระบบบริหารจัดการที่ดี

ดังนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด จึงได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ทั้งนี้ประโยชน์จากการวิจัยดังกล่าว ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการพัฒนาวิชาชีพครู สู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสถานศึกษาได้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาและการวางแผนพัฒนาครูให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการพัฒนาวิชาชีพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

3. เพื่อศึกษาการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง การบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ประกอบด้วยขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ 4M (Peter F. Drucker, 2008) ประกอบด้วย บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และ การบริหารจัดการ (Management) และแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560: 14-17) ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 16 สถานศึกษา โดยเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 35 คน และครูผู้สอน 735 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 770 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 16 สถานศึกษา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน และ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย สำหรับครูผู้สอน จำนวน 225 คน รวมจำนวน 260 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 16 สถานศึกษา

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนเมษายน พ.ศ. 2564 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และ ประเมินค่า (Rating) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด และตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ และตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 16 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 16 โรงเรียนเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ในกำหนดเวลา 15 วัน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งซองเอกสารพร้อมแสตมป์ให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและไม่เสียค่าใช้จ่ายในการส่งแบบสอบถามกลับคืนมาให้กับผู้วิจัย โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามประมาณ 3 เดือน

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ครบตามจำนวน 260 ชุด (ร้อยละ 100)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด และตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์การบริหารงาน กับการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์การบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression method)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ สรุปได้ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 71.92) มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี (ร้อยละ 33.46) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.84)

2. ระดับการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.=0.33) รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.=0.36) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D.=0.43) และด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X}$ = 3.48, S.D.=0.26) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ในภาพรวม

การบริหารงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านบุคลากร	4.52	0.33	มากที่สุด
2. ด้านงบประมาณ	4.42	0.36	มาก
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.48	0.26	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.38	0.43	มาก
เฉลี่ย	4.20	0.27	มาก

3. ระดับการบริหารการพัฒนาวิชาชีพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณารายด้านข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D.=0.30) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X}$ = 4.54, S.D.=0.34) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.=0.45) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.=0.48) ชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X}$ = 4.09, S.D.=0.30) และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X}$ = 3.28, S.D.=0.26) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาวิชาชีพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ในภาพรวม

การบริหารการพัฒนาวิชาชีพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.33	0.48	มาก
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.56	0.30	มากที่สุด
3. ภาวะผู้นำร่วม	4.54	0.34	มากที่สุด
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.34	0.45	มาก
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	4.09	0.30	มาก
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	3.28	0.26	ปานกลาง
เฉลี่ย	4.19	0.26	มาก

4. การบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ จะพบว่า ด้านการบริหารจัดการ (X4) ด้านบุคลากร (X1) และ ด้านงบประมาณ (X2) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

พหุคูณ เป็น 0.840 และมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 70.5 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.141 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ การบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านการบริหารจัดการ (X4)	.330	.028	.554	11.795	.000
ด้านบุคลากร (X1)	.158	.036	.204	4.347	.000
ด้านงบประมาณ (X2)	.135	.036	.187	3.703	.000

ค่าคงที่ 1.436 ; Std.E = ± 0.141 ; R = 0.840 ; R² = 0.705 ; P-value < 0.01

ซึ่งจะได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.436 + 0.330 (X4) + 0.158 (X1) + 0.135 (X2)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ที่ค้นพบ ในภาพรวม มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การบริหารงานของทุกสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ ศิริ ถิอาสนา (2557: 8) ที่กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการศึกษายังพบว่า การบริหารงานด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า การดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคล อีกทั้ง การบริหารงานบุคคลยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดโครงสร้างและแผนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาที่ชัดเจน ซึ่งบุคลากรนั้น ประกอบด้วย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความเจริญก้าวหน้า บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้การดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีคุณภาพสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษินาถ กุมภวรรณ และคณะ (2565: 63-76) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดิสรัปชันของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชันของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการศึกษาการบริหารการพัฒนาวิชาชีพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ที่ค้นพบ คือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวใจของการ

พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ของครูจึงมีแง่มุมที่สำคัญคือ เป็นกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูรีรัตน์ เสนาะกรรณ (2562: 13) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า การร่วมมือรวมพลังของครูทั้งหมดของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาชุมชน โดยเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤชอร คำประเสริฐ และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2565: 179-194) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตาก พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากการที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ได้ถูกกำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้วย การส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อให้ครูเกิดสังคมการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนานตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ

3. ผลการศึกษาการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ที่ค้นพบ คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ หมายความว่า การบริหารจัดการส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่สูงกว่าตัวแปรอื่น ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ทุกสถานศึกษามีการกำหนดอำนาจหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบ ทั้งของผู้บริหารและบุคลากรที่ชัดเจน และมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้า สร้างขวัญ และแรงจูงใจ และค่านิยมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา อรุณกิตติพร (2561: 11) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ จากผลการวิจัยยังพบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์ (X3) ไม่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในแต่ละกิจกรรมอย่างเหมาะสม และที่สำคัญคือ ในการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความจำเป็นต้องใช้วัสดุ-อุปกรณ์ค่อนข้างน้อย โดยกระบวนการสำคัญหลักของการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ เป็นการรวมพลังของกลุ่มสมาชิกในชุมชน ประกอบด้วย กลุ่มครูผู้สอนใน

แต่ละระดับ รายวิชา หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสมาชิกที่เป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งด้านหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

จากการวิจัยในครั้งนี้ ได้แสดงให้เห็นว่าการบริหารการพัฒนาวิชาชีพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้สำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เหมาะสม ในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษาและเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพครูและคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ประกอบด้วย บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management)

2. การบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

3. การบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ที่ค้นพบ คือ ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 จากการศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ พบว่า การบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์-ครุภัณฑ์ โดยเริ่มจากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการใช้วัสดุอุปกรณ์-ครุภัณฑ์ การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์-ครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการวางแผนการบำรุงรักษา และการตรวจสอบสภาพให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

- 1.2 จากการศึกษาการบริหารการพัฒนาวิชาชีพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ พบว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณาในเชิงลึก พบว่า ประเด็นสำคัญที่สถานศึกษามีการดำเนินงานต่ำสุด คือ การจัดเก็บและเผยแพร่ข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ในการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากร ผ่านเทคโนโลยีหรือเว็บไซต์ ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการสร้างเว็บไซต์ เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ ผลงาน แผนการจัดกิจกรรม ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น ตลอดจน การประชาสัมพันธ์ชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางการให้ความรู้การพัฒนาวิชาชีพการ

เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ต่อไป

1.3 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ พบว่า ด้านการบริหารจัดการมีค่า Beta สูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กระบวนการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้น ฝ่ายบริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน วางระบบและกลไก การบริหารจัดการให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ ตลอดจน มีการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

2.3 ควรมีการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

2.4 ควรมีการสร้างหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามบริบทของแต่ละโรงเรียน

2.5 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบกระบวนการการบูรณาการรายวิชาร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง (References)

- จूरรัตน์ เสนาะกรรณ. (2562/มกราคม/เมษายน). กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. 30(1): 12-23.
- ณัด เดชทรัพย์. (2550). การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พิชินาถ กุมภวรรณหยกแก้ว กมลวรรณ และสุกัญญา รุจิเมธาภาส. (2565/กันยายน-ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลระดับชั้นของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 12(3): 63-76.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม116 ตอนที่74 ก. หน้า 5.
- วิศรดา อรุณกิตติพร. (2561). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริ ถีอาสนา. (2557). **เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เสกสิฐ เล้ากิจเจริญ (2550). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เขตเหนือ**. ปรินญาณิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2560). **แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://hednetwork.com/upload/forum/project_164_5cc54b3ba19325cc54.pdf สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2564.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). **ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.spe.go.th/files/com_news/2016-05_9e8ff07bfa57e8c.pdf สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2564.
- ฤชอร คำประเสริฐ และภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2565/กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**. 16(2): 179-194.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**. 30(3): pp. 607-610.
- Peter F. Drucker. (2008). **Management**. Revise edition. New York: Harper Collins.



การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

Human Resource Management of Industrial Factories in Chonburi Province

จันทร์จิรา อำนวย¹ วลัยลดา ทองเย็นบุรีศรี²
Janjira Amnoy, Wanlada Thongyenburit

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ เจ้าของโรงงานหรือผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลจากการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านคุณภาพ (2) โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่มีจำนวนพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประเภทอุตสาหกรรมระยะเวลาดำเนินธุรกิจและเงินทุนจดทะเบียนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords) : ประสิทธิภาพ; การบริหารทรัพยากรบุคคล; โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

Abstract

This research article aims to (1) study the human resource management efficiency level of Industrial factories in Chonburi Province, and (2) compare the efficiency of the human resource management of Industrial factories in Chonburi Province, classified by factory characteristics. The sample used in the research consisted of factory owners or industrial factories managers, totally 359 people. The research instrument was questionnaire. The statistical tools used in the research were: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-Way ANOVA), and paired test by LSD method.

The results of the research revealed that (1) the overall efficiency of the human resource management was at a high level. With consideration of each aspect, it was found that the level of management efficiency was at a high level in all aspects, and the aspect

Received: 2023-07-04 Revised: 2023-07-14 Accepted: 2023-07-16

¹ นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก Master of Business Administration, Business Management, Phitsanulok University. E-mail: janjiraamnoy@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก Assistant Prof. Dr., Advisor and Lecturer of the Master of Business Administration Program, Graduate School, Phitsanulok University. E-mail: wanna196@hotmail.com

with the highest average was quality. (2) Industrial factories in Chonburi Province with different numbers of employees had the same human resource management efficiency. For the factories in various industrial types business period and registered capital, there were different human resource performances, statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: efficiency; human resource management; Industrial factories in Chonburi Province

บทนำ (Introduction)

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือหากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกัน แล้วผลดำเนินการดำเนินงานขององค์กรย่อมแตกต่างกัน (ชูชัย สมितिไกร, 2556: 7) องค์กรหรือสถานประกอบการใดมีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทำการพิจารณากำหนดความต้องการทรัพยากรบุคคลขององค์กรทั้งในด้านลักษณะของกำลังคนและปริมาณตามแผนทรัพยากรบุคคลที่ได้วางไว้เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรในปัจจุบัน (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551: 267-282) แล้วจึงทำการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร จากนั้นก็ทำการคัดเลือกหากบุคคลใดมีลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ว่าง ก็จะถูกคัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์กร และเมื่อได้ทรัพยากรบุคคลตามที่ต้องการมาแล้วก็ต้องทำการฝึกอบรมและพัฒนาปรับปรุงเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตในสถานที่ทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่พนักงานพึงมีต่อหน่วยงานและองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแต่ก็ต้องพิจารณาถึงการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลในรูปแบบอื่นๆ รวมทั้งผลตอบแทนที่มีใช้เงินด้วย (เสนห์ จุ้ยโต, 2554: 40) เพื่อเป็นผลตอบแทนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้้องการต้องจัดให้มีด้านความปลอดภัยและบุคลากรเพื่อป้องกันการเกิดความสูญเสียที่มีผลกระทบต่อบุคลากรและการดำเนินงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม การจัดเรื่องของการรักษาพยาบาล และต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับพนักงานและแรงงานสัมพันธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (ศรีธนา บุญญเศรษฐ์, 2555: 6-6) ต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการวัดผลการปฏิบัติงานหรือประเมินค่าผลการปฏิบัติในตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงข้อบกพร่องที่ต้องมีการปรับปรุง (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2559: 195) หากองค์กรใดบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบตามที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นก็จะทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขันในทางธุรกิจและองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

โรงงานอุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อที่จะผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีการบริการอุตสาหกรรมและเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อมนุษย์อย่างยิ่งด้วยมนุษย์ต้องพึ่งพาการผลิตสิ่งที่เป็นต่อชีวิตประจำวันและสิ่งที่สามารถผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองปัจจัย 4 ได้ดี มีคุณภาพและไม่ก่ออันตราย โรงงานอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นแหล่งผลิตที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมที่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ จึงเห็นความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการเตรียมคนหรือบุคลากรในโรงงานเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพหรือผลิตภาพในการผลิต (Productivity)

การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 6,812 โรงงาน แต่มีโรงงานที่ได้มาตรฐาน ทั้งขนาดเล็กถึงขนาดใหญ่ จำนวนเพียง 3,470 โรงงาน จำนวนบุคลากรประมาณ 246,656 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี, 2564) และแบ่งประเภทอุตสาหกรรมไว้ 2 ประเภท ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากพืช อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย ผลิตภัณฑ์หนังสัตว์และผลิตภัณฑ์จากสัตว์แปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ เครื่องเรือนหรือเครื่องตกแต่งในอาคาร ผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์ เคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม ยางและผลิตภัณฑ์ยาง ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์ท่อโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะขั้นพื้นฐาน ผลิตภัณฑ์โลหะ ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้เครื่องจักรและเครื่องกล ผลิตภัณฑ์ใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์ยานยนต์และอุปกรณ์ รวมทั้งการซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ การผลิตอื่นๆและนอกจากนี้ โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ยังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพื่อผลิตสินค้าและบริการให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จึงทำให้โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ในจังหวัดชลบุรี มีความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก โดยเน้นให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ (นิตย สัมมาพันธ์, 2557: 207) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีทุกโรงงาน จึงให้ความสำคัญเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานในจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม

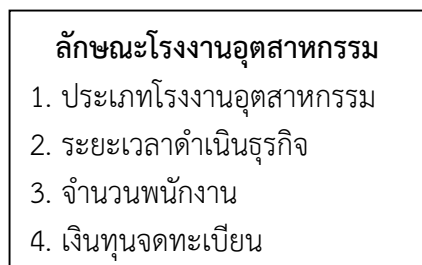
สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน

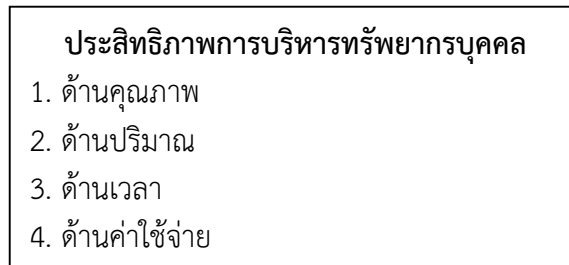
กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ Nick Wilton (2013: 4) และ Monday, Noe and Premeaux (1999: 5) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variables)



ตัวแปรตาม
(Dependent Variables)



ภาพกรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นแบบเชิงสำรวจ (Survey Research)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษามุ่งเน้นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดชลบุรี ใน 4 ด้านคือ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าของกิจการโรงงานหรือผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 3,470 โรงงาน ที่มีมาตรฐานอุตสาหกรรม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่เจ้าของกิจการโรงงานหรือผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 359 คน ได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973: 125) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นโดยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาวิจัยภายในจังหวัดชลบุรี

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.

2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวนคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานในจังหวัดชลบุรี ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 8 ด้านตามแนวของ Nick Wilton (2013: 4) มีจำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บกลับคืนด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง อำเภอบ้านบึงและอำเภอบางละมุง ส่วนอำเภออื่นๆ จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยวิธีการลงทะเบียน จำนวนแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 359 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.), t-test F-test (One-Way ANOVA) และหากพบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี :SD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานปัจจุบันส่วนมากเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงาน ส่วนประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี จำนวนพนักงาน จำนวนไม่เกิน 50 คนและ 50 คนแต่ไม่เกิน 200 คน เงินทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยรวม

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับที่
1. ด้านคุณภาพ	4.30	0.55	มาก	1
2. ด้านปริมาณ	4.10	0.64	มาก	4
3. ด้านเวลา	4.11	0.70	มาก	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.14	0.73	มาก	2
รวม	4.17	0.65	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีมีระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.14$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.11$) และด้านปริมาณ ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1. ด้านคุณภาพ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรกคือ ความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคลและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2. ด้านปริมาณ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล

3. ด้านเวลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกคือ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคลและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล

4. ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจได้ ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า เจ้าของธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้จัดการโรงงาน หรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้ตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร จึงให้ความสำคัญกับการดูแลในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งโดยรวมและรายด้านจึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณงค์ประดิษฐ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณชัย ณะวังน้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร พบว่า ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการในสำนักงานบัญชี พบว่า ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม คือ ประเภทโรงงานอุตสาหกรรม ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงาน และจำนวนเงินทุนจดทะเบียน พบว่า

2.1 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านประเภทโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งโดยรวมและในรายด้านแตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า อุตสาหกรรมการเกษตร จักรกลไฟฟ้า มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลน้อยกว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องแต่งกาย เครื่องหนัง ไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้ เฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน ปีโตรเคมี ผลิตภัณฑ์เคมี ยาง ยานยนต์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องแต่งกาย เครื่องหนัง มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า อุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่ม โลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก อโลหะ ขนส่ง อุตสาหกรรมไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้ เฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มากกว่าอุตสาหกรรมโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก อโลหะ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีผลิตภัณฑ์เคมี ยาง มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มากกว่าอุตสาหกรรมโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก อโลหะ อุตสาหกรรมขนส่งมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า โลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก อโลหะ และอุตสาหกรรมอื่นๆ มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มากกว่าอุตสาหกรรมขนส่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณ์ คงประดิษฐ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทที่มีประเภทสินค้าที่ส่งออกแตกต่างกัน มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านระยะเวลาดำเนินธุรกิจ พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาดำเนินงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมและในรายด้านแตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลน้อยกว่า ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี โรงงานอุตสาหกรรมระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16-20 ปี มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า โรงงานอุตสาหกรรมระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 1-5 ปี และโรงงานอุตสาหกรรมระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 11-15 ปี มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 6-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณ์ คงประดิษฐ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านจำนวนพนักงาน พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่มีจำนวนพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษกรณ์ คงประดิษฐ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลาที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน โดยบริษัทที่มีจำนวนพนักงาน 500 คน

ขึ้นไป มีการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการคัดเลือก และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มากกว่าบริษัทที่มีจำนวนพนักงาน 100 -499 คนจากเหตุผลข้อขัดแย้งดังกล่าวผู้ทำการวิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นสาเหตุที่ไม่สอดคล้องเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ภายในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเท่าเทียมกันทุกด้าน และโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละขนาดได้ตั้งงบประมาณในการจัดการทรัพยากรมนุษย์แต่ละด้านอย่างเหมาะสมตามขนาดโรงงานอุตสาหกรรมของตนเอง

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินทุนจดทะเบียน พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่มีเงินทุนจดทะเบียนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งโดยรวมและในรายด้านแตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่าเงินทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท และมากกว่า 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท เงินทุนจดทะเบียน 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า กลุ่มเงินทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณ์ คงประดิษฐ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลาที่มีเงินทุนจดทะเบียนบริษัทแตกต่างกันมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน จากเหตุผลข้อขัดแย้งดังกล่าว ผู้ทำการวิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นสาเหตุที่ไม่สอดคล้อง เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดชลบุรีที่มีเงินทุนจดทะเบียนจำนวนมากจะมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนน้อยกว่า เพราะว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ทำให้สามารถจ้างผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เข้ามาบริหารทรัพยากรบุคคลภายในโรงงานอุตสาหกรรม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ระดับประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมหรือเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมจำเป็นที่จะต้องมียกระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพของคนและคุณภาพของงาน

2. ถึงแม้โรงงานอุตสาหกรรมจะมีพนักงานที่มีจำนวนมากและมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน แต่ก็สามารถใช้ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลบริหารให้พนักงานหรือบุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อโรงงานอุตสาหกรรมไปในทิศทางเดียวกันอย่างไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านคุณภาพ เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงาน ควรปรับปรุงและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเหมาะสมกับสายงานและควรปรับปรุงในด้านของการวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนการผลิตของโรงงาน

1.2 ด้านปริมาณ เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงาน ควรปรับปรุงและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการคัดเลือกผู้ที่มีทักษะและความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาในองค์กร และสิ่งสำคัญและต้องคำนึงถึงอีกข้อหนึ่ง คือ การสรรหาทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจนก่อนนำมาคัดเลือกให้เป็นพนักงานขององค์กรและให้ได้ตามปริมาณดังที่โรงงานต้องการ

1.3 ด้านเวลา เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงาน ควรพัฒนาปรับปรุงในด้านของการบริหารเวลาสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรบุคคลให้ได้ทันเวลาในช่วงของการขาดแคลนให้ได้บุคลากรเข้ามาทดแทนได้โดยไม่ขาดช่วงของการดำเนินการของโรงงานอุตสาหกรรมในการผลิต

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงาน ควรพัฒนาปรับปรุงและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสรรหาทรัพยากรบุคคลในด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่าย จะต้องมีการประเมินและวิธีการเหมาะสมเป็นไปตามแผนงบประมาณในการสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด และได้คนดีมีฝีมือเข้ามาอยู่ในองค์กรและไม่มีผลกระทบต่อพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคลในโรงงาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี กับการจัดการทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในภาคอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

เอกสารอ้างอิง (References)

- ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์. (2554). ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการในสำนักงานบัญชี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์.
- ชูชัย สมบัติไกร. (2556). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2557). การบริหารคุณภาพแบบญี่ปุ่น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- บุษกรณ์ คงประดิษฐ์. (2555). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลักษณะชัย ธนะวังน้อย. (2554). ความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่าย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิจิตรเหตุการณ์.
- ศรีธนา บุญญเศรษฐ์. (2555). แรงงานสัมพันธ์ ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการการเงิน หน่วยที่ 6 ฉบับปรับปรุง. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). การจัดการจากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2554). **กระบวนการทัศน์ใหม่ การบริหารทุนมนุษย์**. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา
สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี. (2564). **รายงานการเคลื่อนไหวการลงทุนประจำปี 2564 กลุ่มงาน
ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร**. ชลบุรี: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี.
- Mondy, R. W., Noe, R. M. & Premaux. S. R. (1999). **Human resource management**. Upper
Saddle River, NJ: Simon and Schuster Company.
- Nick, W. (2013). **Human resource management**. (4th ed.). Singapore: SAGE Publications Asia-
Pacific Pte.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. (4th ed.). New York: Harper & Row.

ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาล
ต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560
คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย

Satisfaction of Lecturers and Nursing Students toward the Curriculum
Administration of the Bachelor of Nursing (Revised Program) A.D. 2017,
Faculty of Nursing, Chiang Rai College

ณัฐวรรณ พินิจสุวรรณ¹ พัชรินทร์ เงินทอง² พัชรินทร์ คำแก่น³ ณัฐฐา ดวงแก้ว⁴ วรวรรณ สุภาตา⁵
Nuttawan Pinijsuwan, Patcharin Ngoenthong, Patcharin Komkaen, Nattha Duangkaew,
Waravan Supata

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาลต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่อาจารย์และนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มี S.D เท่ากับ 0.43 โดยความพึงพอใจด้านผลผลิตมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 มี S.D เท่ากับ 0.62 รองลงมาคือด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มี S.D เท่ากับ 0.49 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มี S.D เท่ากับ 0.44 ส่วนนักศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 มี S.D เท่ากับ 0.48 โดยมีความพึงพอใจด้านผลผลิตมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 มี S.D เท่ากับ 0.54 รองลงมาคือด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มี S.D เท่ากับ 0.60

Received: 2023-06-29 Revised: 2023-07-14 Accepted: 2023-07-16

¹ อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Faculty of Nursing, Chiangrai College.
E-mail: nutttawan.pinijsuwan@crc.ac.th

² อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Faculty of Nursing, Chiangrai College.
E-mail: patcharin.ngoenthong@crc.ac.th

³ อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Faculty of Nursing, Chiangrai College.
E-mail: patcharin.komkaen@crc.ac.th

⁴ อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Faculty of Nursing, Chiangrai College.
E-mail: nattha.duangkaew@crc.ac.th

⁵ อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Faculty of Nursing, Chiangrai College.
E-mail: waravan.supata@crc.ac.th

สำหรับด้านที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้ายคือ ด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มี S.D เท่ากับ 0.50

คำสำคัญ (Keywords) : ความพึงพอใจ; การบริหารหลักสูตร; พยาบาลศาสตรบัณฑิต

Abstract

The purpose of this research was to determine satisfactions of lecturers and nursing students toward the curriculum administration of the bachelor of nursing science (revised program) A.D. 2017, Faculty of Nursing, Chiang Rai College. The sample consisted of 279 lecturers and nursing students. The research instrument was questionnaires. The statistical tools used for data analysis were the average, and standard deviation.

The study result revealed that a total mean score on satisfaction of lecturers was at high level; a mean score was 4.13; and a standard deviation score was 0.43. The product factor had the highest total mean score at the highest level of 4.29; and the standard deviation score was 0.62. Afterwards, the process factor had the high level with a mean score at 4.17; and its standard deviation score was 0.49. Input factor aspect had the lowest total mean score at 3.93; and its standard deviation score was 0.44. The total mean score on satisfaction of nursing students was at the high level with the mean score of 4.22; its standard deviation score was 0.48. The product factor was at the highest level with the mean score of 4.27; its standard deviation score was 0.54. Afterwards, the process factor was at the high level with the mean score of 4.23; its standard deviation score was 0.60. The Input factor aspect had the lowest total mean score at the high level with the mean score of 4.17; its standard deviation score was 0.50.

Keywords: satisfaction; curriculum administration; bachelor of nursing science

บทนำ (Introduction)

ในสังคมปัจจุบันที่ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 วิชาชีพพยาบาลจึงเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อสังคมปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนทั้งในยามปกติและยามเจ็บป่วยและเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุข ดังนั้น การจัดการศึกษาพยาบาลจึงต้องมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตพยาบาล ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะ มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติการพยาบาลใน ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านสังคม (สภาการพยาบาล, 2561: 1-12) เพื่อให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีประสิทธิภาพเกิดผลดีต่อสุขภาพของประชาชน

ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้คุณภาพมาตรฐาน และให้ได้บัณฑิตพยาบาลที่มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF: HEd) เพื่อเป็นการนํานโยบายที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติในส่วนของมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ผลการเรียนรู้ (learning outcome) ของนักศึกษาซึ่งเป็นการประกันคุณภาพหลักสูตร (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560, 2561: 8-21) สำหรับการจัดการศึกษาทุกสถาบันต้องมีหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ (ขจี พงศธรวิบูลย์ และคณะ, 2560: 40-55) อีกทั้งสภาการพยาบาลยังได้ทำหน้าที่ตรวจสอบควบคุมมาตรฐานสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตพยาบาล เพื่อให้มีมาตรฐานและมีหลักสูตรสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศ ไทยปรัชญาการอุดมศึกษาไทย และมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ โดยมีการรับรองสถาบันและปรับปรุงหลักสูตรตามวงรอบที่กำหนด หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จัดเป็นหลักสูตรที่มีปรัชญาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีรายละเอียดตามประกาศของคณะกรรมการอุดมศึกษา และเป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม

การศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตร มีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการได้สารสนเทศสำหรับปรับปรุงกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปด้วยดี สอดคล้องกับแผนการใช้หลักสูตรที่กำหนดไว้ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อประเมินหลักสูตรโดยใช้โมเดล CIPP ตามแนวคิดของ สต๊ฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2553: 8-9) ประกอบด้วย การประเมินบริบท (Context) ปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ของหลักสูตรเพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้หรือการตัดสินใจทบทวนหลักสูตร

ดังนั้น คณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยเชียงราย มีปณิธานในการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีวินัย ใฝ่รู้ ใฝ่งานพยาบาลด้วยใจ เสริมสร้างและพัฒนาบัณฑิตทั้งในด้านความรู้และคุณธรรมควบคู่กันไป จึงให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และความต้องการของสังคม และสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล คณะผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการประเมินความพึงพอใจความพึงพอใจของอาจารย์นักศึกษายาบาลต่อคุณภาพหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาการบริหารหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาลต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาลต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

วิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาลต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงรายการมี ตามแนวคิด CIPP Model ของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2553: 8-9) คลอบคลุมการประเมินหลักสูตร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริบทของหลักสูตร 2) ด้านปัจจัยนำเข้า 3) ด้านกระบวนการ และ 4) ด้านผลผลิต

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ อาจารย์และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1-4 คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย จำนวน 633 คนคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2563: 153) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 242 คน และทำการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 15 เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการสูญหายระหว่างกรเก็บข้อมูล (Grove et al., 2013) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 279 คน โดยกำหนดร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่ง (Disproportionate stratified random sampling) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตำแหน่งดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย	54	42
นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 1	129	27
นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 2	169	42
นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 3	141	42
นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 4	140	126
รวม	633	279

โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นอาจารย์หรือนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย ในปีการศึกษา 2564 และยินดีเข้าร่วมการวิจัย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ วิทยาลัยเชียงราย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน อาจารย์และนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 279 คน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 – 31 มีนาคม 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมของข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ร่วมกับการใช้กรอบแนวคิด CIPP Model โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ตำแหน่ง/ชั้นปีของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับเกี่ยวกับ ความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านบริบทของหลักสูตร จำนวน 13 ข้อ 2) ด้านปัจจัยนำเข้า จำนวน 31 ข้อ 3) ด้านกระบวนการ 28 ข้อ 4) ด้านผลผลิต จำนวน 9 ข้อ คำตอบมีลักษณะการวัดเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

แบบสอบถามความพึงพอใจการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 นี้ ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวนให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีความเชี่ยวชาญดังนี้ ท่านที่ 1 เป็นอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ท่านที่ 2 อาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และท่านที่ 3 อาจารย์ผู้สอนคณะพยาบาลศาสตร์ ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ได้ค่าความตรงตามเนื้อหารายข้อและทั้งฉบับเท่ากัน คือ 1.00 และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยนำไปทดสอบกับอาจารย์และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1-4 ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง และไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน จากนั้นนำคะแนนมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์เท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยเชียงราย

3.2 เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยเชียงรายแล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัย กับคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย

3.3 เมื่อได้รับการอนุมัติจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย ผู้วิจัยและทีมวิจัยพบกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดที่ได้รับการสุ่มเลือก เพื่อแนะนำตัว แจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษา แจ้งการพิทักษ์สิทธิ และขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการศึกษาวิจัย เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีให้ความร่วมมือ ผู้วิจัยอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามจนเข้าใจอย่างละเอียด และแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามโดยใช้เวลาตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 60 นาที และให้ส่งแบบสอบถามกลับที่ผู้วิจัยและทีมวิจัย

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้แบบสอบถามกลับมา 279 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาล วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย (Research Results)

ความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 เมื่อจำแนกกลุ่มอาจารย์และนักศึกษา พบว่า

1. ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษา ต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560

รายการประเมิน	อาจารย์			นักศึกษา		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ด้านบริบทของหลักสูตร (Context)	4.14	0.42	มาก	4.22	0.51	มากที่สุด
2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	3.93	0.44	มาก	4.17	0.50	มาก
3. ด้านกระบวนการ (Process)	4.17	0.49	มาก	4.23	0.57	มากที่สุด
4. ด้านผลผลิต (Product)	4.29	0.62	มากที่สุด	4.27	0.54	มากที่สุด
ความพึงพอใจการบริหารหลักสูตร โดยรวม	4.13	0.43	มาก	4.22	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า อาจารย์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D = 0.43) โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านผลผลิตมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.29$, S.D = 0.62) รองลงมาคือด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.17$, S.D = 0.49) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้ายคือด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.93$, S.D = 0.44)

นักศึกษา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.22$, S.D = 0.48) โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านผลผลิตมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.27$, S.D = 0.54) รองลงมาคือด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.23$, S.D = 0.60) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้ายคือ ด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.17$, S.D = 0.50)

2. ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านบริบทของหลักสูตร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษา ต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านบริบทของหลักสูตร

รายการประเมิน	อาจารย์			นักศึกษา		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านโครงสร้างของหลักสูตร	4.05	0.71	มาก	4.16	0.59	มาก
2. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านเนื้อหารายวิชา	4.15	0.40	มาก	4.25	0.50	มากที่สุด
ความพึงพอใจด้านบริบทของหลักสูตรโดยรวม	4.14	0.42	มาก	4.22	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า อาจารย์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านบริบทของหลักสูตรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D = 0.42) โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเฉลี่ยด้านโครงสร้างของหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.05$, S.D = 0.71) และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเฉลี่ยด้านเนื้อหารายวิชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.15$, S.D = 0.40)

นักศึกษา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านบริบทของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$, S.D = 0.51) โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเฉลี่ยด้านโครงสร้างของหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.16$, S.D = 0.59) และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเฉลี่ยด้านเนื้อหารายวิชาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.25$, S.D = 0.50)

3. ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านปัจจัยนำเข้า

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาด้านปัจจัยนำเข้า

รายการประเมิน	อาจารย์			นักศึกษา		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านผู้เรียน	4.24	0.53	มากที่สุด	4.44	0.43	มากที่สุด
2. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านผู้สอน	4.10	0.48	มาก	4.28	0.56	มากที่สุด
3. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	3.72	0.53	มาก	3.88	0.70	มาก
ความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้าโดยรวม	3.93	0.44	มาก	4.17	0.50	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า อาจารย์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านปัจจัยนำเข้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D = 0.44) โดยความพึงพอใจเฉลี่ยด้านผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.24$, S.D = 0.53) รองลงมาคือความพึงพอใจเฉลี่ยด้านผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.10$, S.D = 0.48) และด้านที่มีความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.72$, S.D = 0.53)

นักศึกษา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านปัจจัยนำเข้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D = 0.50) โดยความพึงพอใจเฉลี่ยด้านผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.44$, S.D = 0.43) รองลงมาคือความพึงพอใจเฉลี่ยด้านผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.28$, S.D = 0.56) และด้านที่มีความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.88$, S.D = 0.70)

4. ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านกระบวนการ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาด้านกระบวนการ

รายการประเมิน	อาจารย์			นักศึกษา		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านการบริหารหลักสูตร	4.03	0.56	มาก	4.15	0.63	มาก
2. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านการจัดการเรียนการสอน	4.25	0.53	มากที่สุด	4.26	0.59	มากที่สุด
3. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านการวัดและประเมินผล	4.38	0.54	มากที่สุด	4.29	0.56	มากที่สุด
ความพึงพอใจด้านกระบวนการโดยรวม	4.17	0.49	มาก	4.23	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า อาจารย์ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D = 0.49) โดยความพึงพอใจเฉลี่ยด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.38$, S.D = 0.54) รองลงมาคือความพึงพอใจเฉลี่ยด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.25$, S.D = 0.53) และด้านที่มีความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.03$, S.D = 0.54)

นักศึกษา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D = 0.57) โดยความพึงพอใจเฉลี่ยด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.29$, S.D = 0.56) รองลงมาคือ ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.26$, S.D = 0.59) และ ด้านที่มีความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.15$, S.D = 0.63)

5. ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านผลผลิต

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาด้านผลผลิต

รายการประเมิน	อาจารย์			นักศึกษา		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	4.26	0.62	มากที่สุด	4.20	0.59	มาก
2. ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษา	4.36	0.68	มากที่สุด	4.37	0.57	มากที่สุด
ความพึงพอใจเฉลี่ยด้านผลผลิตโดยรวม	4.29	0.62	มากที่สุด	4.27	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า อาจารย์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D = 0.62) โดยความพึงพอใจเฉลี่ยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.36$, S.D = 0.68) รองลงมาคือความพึงพอใจเฉลี่ยด้านคุณลักษณะของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.26$, S.D = 0.68)

นักศึกษามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 ด้านผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$, S.D = 0.54) โดยความพึงพอใจเฉลี่ยด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.37$, S.D = 0.57) รองลงมาคือความพึงพอใจเฉลี่ยด้านคุณลักษณะของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.20$, S.D = 0.59)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พบว่าอาจารย์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.13$, S.D = 0.43) และนักศึกษามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.22$, S.D = 0.48) สอดคล้องกับการศึกษาของ พิษมัยวีร์ สินสวัสดิ์ (2565: 13-24) พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของอาจารย์ต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชนบุรี ปีการศึกษา 2563 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนนักศึกษามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากคณะพยาบาลศาสตรวิทยาลัยเชียงรายได้จัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน โดยมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ กำกับดูแลมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย โดยก่อนเปิดปีการศึกษาได้มีการดำเนินการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนตลอดหลักสูตรให้สอดคล้องกับรายละเอียดของหลักสูตร (มคอ.2) จัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนรายปี การศึกษา จากนั้นมีการชี้แจงให้อาจารย์ผู้สอนรับทราบและวางแผนออกแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรดำเนินการวิพากษ์ ควบคุมกำกับให้มีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามสมรรถนะรายวิชา สมรรถนะรายชั้นปี เพื่อให้ได้คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริบทของหลักสูตร อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อบริบทของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.14$, S.D = 0.42) และนักศึกษามีความพึงพอใจต่อบริบทของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$, S.D = 0.51) เมื่อพิจารณาในรายหัวข้อย่อยพบว่า ข้อที่อาจารย์และนักศึกษามีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยสูงสุดคือ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล ($\bar{X}=4.48$, S.D = 0.55; $\bar{X}=4.39$, S.D = 0.58 ตามลำดับ) อาจเนื่องมาจากการพัฒนาหลักสูตรได้พัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์และการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการสร้างบัณฑิตให้มีศักยภาพในการดูแลเชิงรุกแก่บุคคลทุกเชื้อชาติ ทุกช่วงวัย โดยเน้นทักษะการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกัน พฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ การดูแลแบบองค์รวม และการฟื้นฟูสภาพเมื่อเกิดปัญหาด้านสุขภาพตามบริบทของสังคมและวัฒนธรรม เน้นการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมทักษะการให้บริการสุขภาพตามกฎหมายและนโยบายของระบบบริการสุขภาพในสถานบริการทุกระดับ รวมทั้งการดูแลอย่างต่อเนื่องจนถึงที่บ้าน เน้นการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการมีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยฝึกฝนให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ด้วย

ตัวเอง พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการทำงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติคุณธรรม และจริยธรรมที่ดี รวมทั้งส่งเสริมการเป็นพลเมืองดีให้มีความรับผิดชอบต่อนตนเองและผู้อื่น (คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย, 2560: 7) ดังนั้น การจัดการเรียนในหลักสูตร ต้องนำปัญหาสุขภาพของประชาชน สภาพสังคม วัฒนธรรม สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งเนื้อหาวิชาในหลักสูตรส่วนใหญ่เป็น รายวิชาทางวิชาชีพพยาบาล ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้ และทักษะปฏิบัติในการพยาบาล ทักษะด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลแบบองค์รวม และการฟื้นฟูสภาพให้กับประชาชนในทุกช่วงวัย ภายใต้กฎหมายวิชาชีพจึงทำให้อาจารย์และนักศึกษาให้ค่าเฉลี่ยในหัวข้อดังกล่าวสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของพิชญ์วีร์ สีนสวัสดิ์ (2565: 13-24) พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 3 ต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชมุขี ปี การศึกษา 2563 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือหลักสูตรและโครงสร้าง และการศึกษาของ อนุญญา คูอาริยะกุล และคณะ (2560: 44-58) พบว่า คณะกรรมการวิชาการ อาจารย์พยาบาล และนักศึกษา พยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบริบทของหลักสูตรอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่คณะกรรมการวิชาการและ อาจารย์พยาบาลให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความสอดคล้องต่อความต้องการของสังคม ส่วนข้อที่นักศึกษาพยาบาลให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์ประกอบของหลักสูตรมีประโยชน์ต่อวิชาชีพ

ด้านปัจจัยนำเข้าของหลักสูตร อาจารย์และนักศึกษาพยาบาล มีความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้าของ หลักสูตรโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D = 0.44; $\bar{X}=4.17$, S.D = 0.50 ตามลำดับ) โดยด้านที่อาจารย์ และนักศึกษาให้ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจด้านผู้เรียน ($\bar{X}=4.24$, S.D = 0.53; $\bar{X}=4.44$, S.D = 0.43 ตามลำดับ) หากวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่อาจารย์ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดคือ สำเร็จการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.33$, S.D = 0.69) ส่วนข้อที่นักศึกษาให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ไม่เป็นโรคที่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาและ ปฏิบัติวิชาชีพ ($\bar{X}=4.46$, S.D = 0.59) อาจเนื่องมาจากทางหลักสูตรได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา และการคัดเลือกผู้เข้าศึกษา ตามประกาศคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย เรื่อง คุณสมบัติผู้สมัครเข้า ศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ประกาศ ณ วันที่ 3 ตุลาคม 2559 โดยมีรายละเอียดข้อที่ 1 กล่าวว่า “เป็นผู้สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ก่อนการเปิดภาค การศึกษาที่ 1 และศึกษาโปรแกรมคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ในระบบโรงเรียน” และรายละเอียดข้อที่ 4 “มี สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง และปราศจากโรคหรืออาการของโรคตามประกาศ” (คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัย เชียงราย, 2560: 113) จึงทำให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติและสามารถเข้าเรียนในหลักสูตร และเรียนรู้เนื้อหาในรายวิชา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้อาจารย์และนักศึกษาให้ค่าเฉลี่ยในหัวข้อดังกล่าวสูงสุด

ด้านกระบวนการ อาจารย์และนักศึกษาพยาบาล มีความพึงพอใจด้านกระบวนการโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D = 0.49) ส่วนนักศึกษาความพึงพอใจด้านกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D = 0.57) โดยด้านที่อาจารย์และนักศึกษามีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการวัด และประเมินผล ($\bar{X}=4.38$, S.D = 0.54; $\bar{X}=4.29$, S.D = 0.56 ตามลำดับ) หากวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่ อาจารย์ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดคือ มีการประเมินการสอนอาจารย์ทุกรายวิชา และการวัดและ ประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.50$, S.D = 0.59; $\bar{X}=4.50$, S.D = 0.55 ตามลำดับ) อาจเนื่องจาก หลักสูตรได้มีการออกแบบการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและ ประเมินผลให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ในรายละเอียดของหลักสูตร (มคอ.2) และมีการออกแบบวิธีการ

วัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตรงกับผลการเรียนรู้ของรายวิชาที่ระบุไว้ในรายละเอียด และตรงกับผลการเรียนรู้ของรายวิชาที่ระบุไว้ในรายละเอียดของหลักสูตร และภายหลังจากเสร็จสิ้นการจัดการเรียนการสอนแต่ละรายวิชา ทางคณะพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดให้มีการประเมินผู้สอนทุกคน เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในครั้งถัดไป ส่วนข้อที่นักศึกษาให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ทุกรายวิชากำหนดและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.31$, $S.D = 0.63$) อาจเนื่องจากหลักสูตรได้กำหนดให้อาจารย์ผู้สอนต้องแจ้งวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน หัวข้อเนื้อหา เกณฑ์การวัดและประเมินผลทุกครั้งเมื่อเริ่มต้นเปิดกระบวนวิชา และก่อนมีการเรียนการสอนในแต่ละหัวข้อ สอดคล้องกับการศึกษาของ อนัญญา คูอาริยะกุล และคณะ (2560: 44-58) ที่พบว่าคณะกรรมการวิชาการ อาจารย์พยาบาล และนักศึกษาพยาบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกระบวนกรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ การศึกษาของ จิราวรรณ กล่อมเมฆ และคณะ (2564: 16-31) พบว่า นักศึกษา ผู้บริหาร และอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนกรของหลักสูตรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมระดับมากที่สุด

ด้านผลผลิตของหลักสูตร อาจารย์และนักศึกษาพยาบาล มีความพึงพอใจด้านผลผลิตของหลักสูตรโดยรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, $S.D = 0.62$; $\bar{X}=4.27$, $S.D = 0.54$ ตามลำดับ) โดยอาจารย์มีความพึงพอใจด้านคุณลักษณะของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$, $S.D = 0.62$) ส่วนนักศึกษามีความพึงพอใจด้านคุณลักษณะของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, $S.D = 0.59$) อาจเนื่องมาจากคณะพยาบาลศาสตร์ได้จัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลนักศึกษา ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา 6 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี และด้านทักษะปฏิบัติเชิงวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ อนัญญา คูอาริยะกุล และคณะ (2560: 44-58) พบว่า นักศึกษา ผู้บริหาร และอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลผลิตของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี เครือโชติกุล และคณะ (2559: 10-24) พบว่า นักศึกษาพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อผลผลิตด้านสมรรถนะของนักศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์อยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ อนัญญา คูอาริยะกุล และคณะ (2560: 44-58) พบว่า คณะกรรมการวิชาการ อาจารย์พยาบาล และนักศึกษาพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านผลผลิตของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษา ด้านที่อาจารย์และนักศึกษามีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.36$, $S.D = 0.62$; $\bar{X}=4.27$, $S.D = 0.54$ ตามลำดับ) อาจเนื่องมาจากคณะพยาบาลศาสตร์ นอกจากจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา 6 แล้ว ยังให้อาจารย์ทุกคนจัดการเรียนการสอน เพื่อหล่อหลอมให้ผู้เรียนเป็นบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ตามที่คาดหวังคือ มีวินัย ใฝ่รู้ สู้งานพยาบาลด้วยใจ โดยได้สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้นักศึกษาแสวงหาและประยุกต์ใช้ความรู้ มีความเสียสละ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ อดทน มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้การพยาบาลโดยมีจิตใจของความเป็นมนุษย์ ดังนั้นอาจารย์และนักศึกษาจึงให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษา คือ มีวินัย ใฝ่รู้ สู้งาน พยาบาลด้วยใจ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารหลักสูตร และพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยการประเมินความพึงพอใจด้านบริบทของหลักสูตร จะได้ข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์

โครงสร้างของหลักสูตรให้มีความเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์สุขภาพในปัจจุบัน รวมถึงบริบทและการเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรม การประเมินความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้า ทำให้ทราบถึงความเหมาะสมในด้านคุณสมบัติของผู้เรียน ผู้สอน รวมถึงสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้ ทำให้ทราบปัญหาและสามารถบริหารจัดการ และจัดเตรียมสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้พร้อมต่อการจัดการเรียนการสอนได้ การประเมินความพึงพอใจด้านกระบวนการ ทำให้นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผู้สอนและผู้เรียน และการประเมินความพึงพอใจด้านผลผลิต ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะและอัตลักษณ์ของนักศึกษาว่าเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ การศึกษาความพึงพอใจในการบริหารหลักสูตรครั้งนี้ ทำให้คณะกรรมการหลักสูตรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เรียนรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักสูตร และสามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้าโดยรวมของอาจารย์และนักศึกษาเข้าอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นคณะกรรมการประจำหลักสูตรควรพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าโดยเฉพาะในส่วนของสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีพื้นที่สำหรับทำงานให้บริการแก่นักศึกษาที่นอกเหนือจากห้องเรียน สำหรับการทำงานกลุ่มหรือการศึกษาด้วยตนเองรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก โสตทัศนูปกรณ์ที่พร้อมใช้ สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา และเพิ่มความหลากหลายในการจัดการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงความต้องการของอาจารย์และนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความต้องการของนักศึกษา และสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิคณะพยาบาลศาสตร์ และอัตลักษณ์ของคณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยเชียงราย มีวินัย ใฝ่รู้ สู้งาน พยาบาลด้วยใจ

เอกสารอ้างอิง (References)

- ขจี พงศธรวิบูลย์ จริยา ชื่นศิริมงคล และ ยุพา วงศ์สไตร. (2560). การศึกษาคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. *วารสารเกื้อการุณย์*. 25(1): 40-55.
- คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย. (2560). *หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2560*. คณะพยาบาลศาสตร์: วิทยาลัยเชียงราย.
- จิราวรรณ กล่อมเมฆ จันทนา หล่อตจะกุล เพชรรัตน์ เอี่ยมล่อ และเจตนา วงษาสูง. (2564). การประเมินหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560) คณะพยาบาลศาสตร์มิชชั่นมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ สสอท*. 3(1): 16-31.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณธาทูร. (2563). **ขนาดอิทธิพลการวิเคราะห์อำนาจ การคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้โปรแกรม G*Power**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560. (2561, 3 มกราคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 1 ง. หน้า 8-21.
- พิชญ์วีร์ สีนสวัสดิ์. (2565). ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ปีการศึกษา 2563. **วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต**. 2(2): 13-24.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2553). **การประเมินหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://edu.tsu.ac.th/major/eva/files/journal/scan1.pdf>. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2565.
- สภาการพยาบาล. (2561). **ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก สาขาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลขั้นสูงระดับวุฒิบัตรและได้รับวุฒิบัตร/หนังสืออนุมัติ แสดงความรู้ความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาล และการผดุงครรภ์และการพยาบาลเฉพาะทางสาขาพยาบาลศาสตร์พยาบาลวิชาชีพ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/004.pdf>. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2565.
- สุภาวดี เครือโชติกุล มยุรา นพพรพันธุ์ สฤณี จันทร์หอม วราภา สิทธาภิรมย์ และกิตติยา สมุทรประดิษฐ์. (2559). การประเมินหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2555) ของคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์. **วารสารสุขภาพกับการจัดการสุขภาพ**. 3(3): 10-24.
- อนัญญา คูอาริยะกุล ศศิธร ชิดนายิ อุดลย์ วุฒิจูรีพันธ์ มณฑา อุดมเลิศ ภราดร ล้อธรรมมา และ จิรากร ศรีพลากิจ (2560). การประเมินหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2555 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตถ์. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตถ์**. 9(1): 44-58.
- Grove, K. S, Burns, N., & Gray, R. J. (2013). **The practice of nursing research: Appraisal, synthesis and generation of evidence**. (7th ed.). St. Louis: Suaunder Elsevier.



ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา

Motivating Factors Affecting Job Performance of Personnel at Schools under
Local Administrative Organization of Phayao Province

ปัทมาวดี คันทแสนยศ¹ อินทร์ จันท์เจริญ² วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์³

Pattamawadee Kanthasaenyot, In Chanjarean, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา จำนวน 179 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.15 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.17 และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจ คือ ด้านจิตใจ (X_1) และด้านค่าจุน (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม ($\hat{Y}_{tot}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนาย เท่ากับ 0.464 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 46.4 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.23 ซึ่งสามารถเขียนเป็น สมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.311 + 0.440 (X_1) + 0.247 (X_2)$$

คำสำคัญ (Keywords) : ปัจจัยแรงจูงใจ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aimed to study: 1) the levels of the motivating factors; 2) the levels of job performance of personnel; and 3) motivating factors affecting job performance of personnel at the schools under Local Administrative Organization of Phayao Province. The sample size consisted of 179 persons at schools under Local Administrative Organization of

Received: 2023-06-30 Revised: 2023-07-17 Accepted: 2023-07-19

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: khantasanyot@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: inchenjarean @ gmail.com

³ อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. Corresponding author E-mail: Dr.W.siriirth @ gmail.com

Phayao province. The instruments were the questionnaires and the assessment ratio with five levels, including the motivating factors and job performance of personnel at the schools under Local Administrative Organization of Phayao Province. The statistical tools used in data analysis were percentage (%), mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and enter multiple regression method.

The results showed that 1) the levels of the motivating factors, as a whole and an individual, were at high level mean = 4.15; 2) the levels of job performance of personnel, was at high level mean = 4.17; and 3) the motivating factors were: motivating factors (X_1) and scaffolding factors (X_2), and all factors were affecting job performance of personnel at the schools under Local Administrative Organization of Phayao province, in overall ($\hat{Y}_{tot}$). Its statistical significance was at .01 level. The correlation coefficient was equal to 0.464. Effectiveness in the prediction was 46.4 %, and the standard deviation of the prediction was 0.23. It was written as the following equation regression analysis was below.

$$\hat{Y}_{tot} = 1.311 + 0.440 (X_1) + 0.247 (X_2)$$

Keywords: motivating factors; job performance of personnel; local administrative Organization

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันสภาพการณ์ของประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อมต่อวิถีการดำรงชีพของประชาชนอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 มาตรา 27 ให้มีสภาพปฏิรูปแห่งชาติมีหน้าที่ศึกษาและเสนอแนะเพื่อให้เกิดการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความเหมาะสม กับสภาพสังคมไทย มีระบบการเลือกตั้งที่สุจริตและเป็นธรรม มีกลไกป้องกันและจัดการทุจริตและ ประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ ขจัดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำให้กลไกของรัฐสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว และมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่อดีตและยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ในปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษา สู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับโดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) บัญญัติให้ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 289 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ (อัมพร พงษ์กังสนันท์, 2551) ดังนั้น เพื่อเป็นการสนองนโยบายองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นหน่วยงานราชการหน่วยงานหนึ่ง สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เห็นความสำคัญทางด้านการศึกษาเป็นสำคัญ จึงได้จัดตั้งโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ขึ้นมีทั้งหมด 17 โรงเรียน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยและระดับประถมศึกษา

ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ไม่ได้มีการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมเท่าที่ควร เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองเป็นหลัก ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นแทนกันได้ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าเมื่อบุคลากรหน้าที่อื่น ติดภารกิจ ทำให้การจัดการเรียนการสอนยังไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา จะต้องมีความรู้ สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ หากบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา มีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา นั้นจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เพื่อนำผลการศึกษาวិจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เรื่องนี้ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาระงุงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา แนวคิดทฤษฎีปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1979: 113-119) ได้แก่ ปัจจัยงุงใจ (Motivator factors) 5 ด้านคือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 7 ด้าน คือ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน และใช้แนวคิดในการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953: 437-438) ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ และพนักงานจ้างทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา จำนวน 325 คน ปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ และพนักงานจ้างทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เป็นจำนวน 179 คน และโดยการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามานะ (Yamane, 1976: 1088) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลาก

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ดังต่อไปนี้ 1) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลจุน อำเภอจุน 2) โรงเรียนเทศบาลเวียงลอ (บ้านปางป้อม) อำเภอจุน 3) โรงเรียนเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงคำ 4) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ 5) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ 6) โรงเรียนเทศบาลตำบลจิม (คือเวียงจ่า) อำเภอปง 7) โรงเรียนเทศบาลตำบลปง อำเภอปง 8) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม อำเภอปง 9) โรงเรียนเทศบาลสบง อำเภอภูซาง 10) โรงเรียนเทศบาล 1 พะเยาประชานุกุล อำเภอเมืองพะเยา 11) โรงเรียนเทศบาล 2 แม่ตำดรุณเวทย์ อำเภอเมืองพะเยา 12) โรงเรียนเทศบาล 3 หล่ายอิงราษฎร์บำรุง อำเภอเมืองพะเยา 13) โรงเรียนเทศบาล 4 ภูมิทร์ราษฎร์นุกุล อำเภอเมืองพะเยา 14) โรงเรียนเทศบาล 5 แก้วปัญญาอุปถัมภ์ อำเภอเมืองพะเยา 15) โรงเรียนเทศบาล 6 คุรุบาอินไตรัฐประชาอุทิศ อำเภอเมืองพะเยา 16) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา 17) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านเหล่า อำเภอแม่ใจ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนเมษายน พ.ศ. 2564 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ.2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้

สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียน และตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เพื่อขออนุญาตໃ้ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในช่วงเวลาที่กำหนด โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามประมาณ 1 เดือน

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ครอบคลุมจำนวน 179 ชุด (ร้อยละ 100)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา วิเคราะห์โดยใช้ ความถี่และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา วิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (enter multiple regression method)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพโดยรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน (ร้อยละ 78.80) มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน (ร้อยละ 37.43) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานครู จำนวน 111 คน (ร้อยละ 62.00) มี

สถานภาพโสด จำนวน 87 คน (ร้อยละ 48.60) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน (ร้อยละ 63.10) และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 34.60)

2. ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปักจยแรงจูงใจ ($\bar{x} = 4.18$) รองลงมา คือ ปักจยค้ำจุน ($\bar{x} = 4.11$) ดังตารางที่ 1

ระดับปักจยในการปฏิบัติงาน	ระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
ปักจยแรงจูงใจ	4.18	0.39	มาก
ปักจยค้ำจุน	4.11	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.39	มาก

3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.20$) และน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณของงาน ($\bar{x} = 4.09$) ดังตารางที่ 2

วิสัยทัศน์	ระดับของวิสัยทัศน์		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
ด้านคุณภาพของงาน	4.20	0.39	มาก
ด้านปริมาณของงาน	4.09	0.49	มาก
ด้านเวลาของงาน	4.13	0.44	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.24	0.48	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.39	มาก

4. ปักจยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์จะพบว่า ปักจยจูงใจ (X_1) และปักจยค้ำจุน (X_2) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในการทำนาย เท่ากับ 0.464 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 46.4 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.23 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1)	.440	.077	.445	5.756	.000
ด้านปัจจัยค่าจูง (X_2)	.247	.066	.291	3.759	.000
ค่าคงที่ 1.311 ; Std.E = ± 0.23 ; R = 0.464 ; R^2 = 0.464 ; F = 76.285 ; P-value < 0.01					

ซึ่งจะได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.311 + 0.440 X_1 + 0.247 X_2$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ตามประเด็น ดังนี้

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ รองลงมา คือ ปัจจัยค่าจูง อาจเนื่องจากซึ่งหากได้มีการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนในทุก ๆ ด้าน หรือในทุกรายละเอียดแล้วย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวผลักดันให้เกิดความสนใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่ต้องการ โดยที่เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979: 113-119) ได้เสนอว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจ ให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ ปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเช่นเดียวกับ Vroom and Deci (1997) พบว่าความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สิทาเสนา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และงานวิจัยของรัตนชนก จันยง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยค่าจูง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา มีผลการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า และมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงานและวิธีการ ทั้งนี้อาจจะเป็นไปได้ว่าโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา มีนโยบายหรือนโยบายให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อลด

ค่าใช้จ่ายในภาพรวมขององค์กร รวมทั้งบุคลากรมีความตระหนักและให้ความร่วมมือในการประหยัดทรัพยากรในด้านต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และได้ปฏิบัติงานตามกำลังความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น องค์กร เกิดความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนชนก จันยัง (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-20,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ระดับการศึกษาและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการยอมรับนับถือ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและงานวิจัยของปริศนา พิมพ์า (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และงานวิจัยของจิราพร ชุมบางหม้ง (2556) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของบริษัท สีมารธุรกิจ จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ลำดับแรกคือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านเวลา ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวม และสามารถทำนายการตัดสินใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ได้ร้อยละ 46.40 ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งหากได้มีการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนในทุก ๆ ด้าน หรือในทุกรายละเอียดแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวผลักดันให้เกิดความสนใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ต้องการโดยที่ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979: 113-119) ได้เสนอว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ มี 7 ปัจจัยได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กรการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน เช่นเดียวกับ Vroom and Deci (1997) พบว่าความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่การใช้ความสามารถอย่าง

เต็มกับการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร ชุมบางหมิง (2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท สยามธุรกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 11 และงานวิจัยของรัตนชนก จันยัง (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง ส่วนความเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด ยังพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและงานวิจัยของ ธนกร ศิริเรือง (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.646 โดยมีปัจจัยทั้งหมด 3 ปัจจัย คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 41.80 ($R^2 = 0.418$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาของงาน และด้านปริมาณของงาน
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง
3. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา มากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานตั้งแต่การริเริ่มแนวคิดของโครงการต่างๆ เพื่อให้ตัวของพนักงานเองรู้สึกได้มีส่วนร่วมในงานอย่างแท้จริงซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ยิ่งถ้าผลงานชิ้นนั้นสำเร็จจะทำให้เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
 - 1.2 แนวทางการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ควรมีการจัดฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร มีสวัสดิการ การพิจารณาคัดเลือกหัวหน้างาน และควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหน่วยงานหรือบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา

2.2 ควรศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา

2.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการทำงาน

2.4 การปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะของงาน วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิราพร ชุมบางหม้ง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมารธุรกิจ จำกัด**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนกร ศิริเรือง. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริศนา พิมพ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม**. การประชุมวิชาการและเสนอ ผลงานวิจัยระดับชาติ สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน ครั้งที่ 2 วันที่ 18-19 มิถุนายน 2558 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา: ภาคโปสเตอร์.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร**. หลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัมพร พงษ์กัสนนันท์. (2551). **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Herzberg, F. (1979). **The motivation to work** (2nd ed). New York: John Willey & Sons.
- Peterson, E & Plowman, E. (1953). **Business organization and management**. Richard D. Ewin, Homewood Illinois.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). **Management and motivation**. New York: Penguin Book.
- Yamane, Taro. (1976). **Statistic: An introduction analysis** (2nd ed). New York: Harper & Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

The Relationship between Strategic Leadership and the Effectiveness of
Educational Management among the School Administrators under
the Chiang Rai Municipality

รวีวรรณ เตวี¹ จินตนา จันทรเจริญ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Raweewan Tewee, Jintana Chancharoen, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย รวม 8 โรงเรียน จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.918 และ 0.916 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 มีค่า S.D เท่ากับ 0.58) 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 มีค่า S.D เท่ากับ 0.57) และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.827, P < .01$)

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา;
สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

Received: 2023-06-29 Revised: 2023-07-17 Accepted: 2023-07-19

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: raweewan@tesaban6.ac.th.com

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: jintana.chan2492@gmail.com

³ อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. Corresponding author E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of strategic leadership of school administrators under the Chiang Rai Municipality, 2) the effectiveness of school management by school administrators under the Chiang Rai Municipality, and 3) the relationship between strategic leadership and effectiveness of school management by the school administrators under the Chiang Rai Municipality. The study group consisted of the municipal school teachers, and educational personnel under the Chiang Rai Municipality, totally 181 people from 8 schools. The research tool used in this study was a questionnaire with a 5-point Likert scale, consisting of 3 parts. Part 1 was a questionnaire regarding the respondents' demographic information; part 2 was a questionnaire on the level of strategic leadership of school administrators under the Chiang Rai Municipality; and part 3 was a questionnaire on the effectiveness of school management by school administrators under the Chiang Rai Municipality. The reliability values of the research were 0.918 and 0.916, respectively. The statistical analysis used in this study included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient analysis.

The research findings showed that: 1) the overall level of strategic leadership of education administrators under Chiang Rai Municipal Administration was high, with an average of mean = 4.30 and standard deviation = 0.58; 2) the overall level of effectiveness in managing educational institutions of education administrators under Chiang Rai Municipal Administration was high, with an average of mean = 4.37 and standard deviation = 0.57; and 3) there was a significant positive correlation between strategic leadership and effectiveness in managing educational institutions of education administrators under Chiang Rai Municipal Administration at a statistically significant level of .01. ($r = 0.827$, $P < .01$)

Keywords: strategic leadership traits; effective school management performance; under the Administration of Chiang Rai Municipality

บทนำ (Introduction)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 จึงกำหนดให้รัฐพึงมียุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อความผาสุกของคนไทยตามหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561: คำนำ) ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภท และมาตรา 48 ให้องค์การต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ประกอบกับเป้าหมายสำคัญของมาตรฐานการศึกษาของชาติในรูปของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา คือ การให้อิสระสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและตามความถนัดของผู้เรียน ที่สอดคล้องกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดว่า สถานศึกษาเป็นผู้จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (การประเมินตนเอง) โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของแต่ละระดับและประเภทการศึกษา พร้อมทั้งจัดทำ แผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำ ไปสู่กรอบผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามบริบท (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562: 1-3)

จากกรอบกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 นโยบายปฏิรูประบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และประกาศมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 ที่ได้กล่าวมานั้น กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2561 และจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2561 เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน และคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561: คำนำ)

สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาลทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ.2561-2565) มีการจัดประชุมสร้างความตกลงและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและกำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2565 ให้กับโรงเรียนสังกัดเทศบาลทั้ง 8 โรงเรียน ตามมาตรฐานการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งหวังให้สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จผล (โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย, 2565)

การพัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง หรือองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงไปสู่ความสำเร็จนั้น นอกจากจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในองค์การแล้ว ยังต้องอาศัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สามารถส่งเสริมการดำเนินงานและการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงด้วยการเสริมทักษะ ความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบันได้ ผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ แล้วยังต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่เพื่อให้การบริหารงานในยุคโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้นำจึงมีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างมาก ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ และพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงจะสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์การ ดังงานวิจัยของ เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้นำเชิงกลยุทธ์ใหม่และได้เสนอองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล 5 ประการจากแนวคิดของ Hitt, Ireland, and Hoskisson (2013 : 332-341) คือ 1) การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ 2) การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การผดุงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล 4) การเน้นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และ 5) การควบคุมความสมดุลขององค์การ ผลการศึกษาโดยภาพรวมพบว่าครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้งเพ็ญประภา สาริภา (2556) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้แล้วจตุรภัทร ประทุม (2559) ได้สังเคราะห์นิยามของคำว่าประสิทธิผลของโรงเรียนจากนักวิชาการหลายท่าน คือ ความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงงานวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพของสุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561: บทคัดย่อ) พบว่าการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การจัดการเชิงคุณภาพด้านวิชาการ 3) การจัดระบบการเงินและการจัดสรรทรัพยากร 4) การส่งเสริมบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การบริหารด้านความสัมพันธ์ชุมชน นอกจากนี้แล้วงานวิจัยของนางลักขณ์ เรือนทอง (2550) เรื่องรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบคือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์และ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

จากผลงานวิจัยดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ไปสู่ความสำเร็จและเกิดประสิทธิผล ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีทักษะและความชำนาญ เพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ มีความสามารถในการวิเคราะห์และวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่

ดีในองค์กรควบคู่กับการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพื่อนำข้อมูลและผลวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยใช้แบบสอบถามเพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Hitt, Ireland, and Hoskisson (2013) อ้างถึงใน เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559) ซึ่งมีอยู่ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ 2) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการผดุงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ 4) ด้านการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม 5) ด้านการควบคุมความสมดุลขององค์การ และศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2561 เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561: 77-78) ซึ่งมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 8 โรงเรียน รวมจำนวน 339 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 8 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด 2) โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว 3) โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล 4) โรงเรียนเทศบาล 4 สันป่าก่อ 5) โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า 6) โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย 7) โรงเรียนเทศบาล 7 ฝั่งหมิ่น และ 8) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ โดยใช้ตารางการเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) จากนั้นใช้การสุ่มแบบง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 8 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด 2) โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว 3) โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล 4) โรงเรียนเทศบาล 4 สันป่าก่อ 5) โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า 6) โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย 7) โรงเรียนเทศบาล 7 ฝั่งหมิ่น และ 8) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนพฤษภาคม 2565-ตุลาคม 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานภายในสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ ออกหนังสือขอความร่วมมือถึงโรงเรียนในสังกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.2 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เสนอไปยังผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย

3.3 นำหนังสือจากสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย ไปโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พร้อมแบบสอบถามโดยจัดเตรียมเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ระบุจำนวนตามการสุ่มแบบแบ่งชั้นแยกตามขนาดสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จะถูกจัดเก็บเป็นไฟล์ Google Spreadsheet

3.4 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 181 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ และนำไปสรุปผลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานภายในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) วิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.17) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 29.83) ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปีมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 42.54) ระดับการศึกษาที่มีมากที่สุดคือปริญญาตรี (ร้อยละ 63.54) ปริญญาโท (ร้อยละ 36.46) และมีประสบการณ์การทำงานภายในสถานศึกษาจำนวนมากที่สุดคือช่วงระหว่าง 10 -15 ปี (ร้อยละ 31.49)

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.57) และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน คือ ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.58) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ระดับภาวะผู้นำ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ (X1)	4.26	0.58	มาก
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (X2)	4.29	0.59	มาก
ด้านการมุ่งไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (X3)	4.29	0.59	มาก
ด้านการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม (X4)	4.35	0.57	มาก
ด้านการควบคุมความสมดุลขององค์กร (X5)	4.29	0.55	มาก
รวม	4.30	0.58	มาก

3. ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.58) รองลงมาคือมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.56) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุก

ด้านคือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.61) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกในภาพรวม

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน			
1.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน (Y1)	4.33	0.61	มาก
1.2 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (Y2)	4.36	0.53	มาก
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ (Y3)	4.38	0.56	มาก
มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Y4)	4.43	0.58	มาก
รวม	4.37	0.57	มาก

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงรายโดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กันสูงสุดกับมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ (Y3) ($r = 0.835$) และมีความสัมพันธ์กันต่ำสุดกับด้านมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน (Y1) ($r = 0.640$) ส่วนในภาพรวมด้านประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันสูงสุดกับด้านการควบคุมความสมดุลขององค์การ(X_5) ($r = 0.862$) และมีความสัมพันธ์กันต่ำสุดกับด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (X_1) ($r = 0.665$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวม

X	มาตรฐาน 1.1	มาตรฐาน 1.2	มาตรฐาน 2	มาตรฐาน 3	Y_{tot}
X1	.479**	.615**	.707**	.602**	.665**
X2	.613**	.642**	.790**	.702**	.764**
X3	.480**	.662**	.721**	.642**	.694**
X4	.624**	.727**	.807**	.744**	.807**
X5	.747**	.761**	.805**	.777**	.862**
X_{tot}	.640**	.743**	.835**	.755**	.827**

**กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติ

ตามหลักจริยธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงรายปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคอย่างมีไมตรีจิต เหมาะสมกับสถานภาพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาผลงานความดีความชอบประกอบการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ด้วยความโปร่งใส โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องตามแนวคิดของ Hitt, Ireland, and Hoskisson (2013) คือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร โดยที่ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และการบริหารจัดการทรัพยากรให้เหมาะสมสามารถนำเสนอแผนกลยุทธ์ให้เข้าใจง่ายและสามารถนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์กร โดยมี 5 องค์ประกอบหลักคือ 1) การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ 2) การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การผดุงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 4) การเน้นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และ 5) การควบคุมความสมดุลขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศรา สิทธิแก้ว (2558: 55) ว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจากการวางแผนการดำเนินงานมีการดำรงรักษาจุดเด่นขององค์กร มุ่งการพัฒนาทรัพยากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ยึดมั่นในวัฒนธรรมขององค์กร และมีคุณธรรมจริยธรรมที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ยึดมั่นในหลักการของตนเอง ทั้งยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานทำงานแสดงให้เห็นถึงความจริงใจบนหลักในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมที่แสดงถึงความเท่าเทียมซึ่งกันและกันภายในองค์กร

2. ด้านประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน สืบเนื่องจากการที่ผู้บริหารมีนโยบายและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง ผู้เรียนสามารถนำไปต่อยอดและประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนในยุคปัจจุบันได้โดยครูผู้สอนใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้การจัดการชั้นเรียน รวมทั้งมีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ตรงตามกรอบและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมายตามมาตรฐานพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 48 ให้องค์กรต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมาตรฐานการศึกษาแห่งชาตินั้นถือว่าเป็นเครื่องมือในการวางแผนและบริหารจัดการในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่วางกรอบกลยุทธ์ วางแผนการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ มีการจัดทำหลักสูตร ใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมและการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจัดการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาศึกษาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พิมพ์พร จารุจิตต์ (2559: 56) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า

ต้องมีการจัดการ มีการวางกรอบยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการ มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก การวางยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง นั้นหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงรายได้กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารมีความเข้าใจในระบบบริหารงาน จัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีด้านการมีคุณธรรม รวมถึงส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม เช่น จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้องและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ดี คือ การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความเสมอภาคอย่างมีเมตตาจิต สร้างความเท่าเทียมภายในองค์กร ส่งเสริมให้การบริหารงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นสร้างความเชื่อมั่นและความเข้มแข็ง ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและสมาชิกในองค์กรให้มีสถานะที่ดี

2. การบริหารงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้กระบวนการคิดและปฏิบัติจริงในการจัดการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลสะท้อนตอบกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบและแนวทางการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะนำไปสู่เข้าใจในระบบการบริหารงาน การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรให้พัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความ

เชี่ยวชาญและมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ คุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน คือ ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ซึ่งเมื่อพิจารณาในด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ในการทำงานตามสถานการณ์ มีกลวิธีที่หลากหลายในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจของครูและบุคลากรโดยการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา กำหนดกลยุทธ์ให้บุคลากรครูในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมาตรฐานที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เมื่อพิจารณารายย่อยพบว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมน้อยที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงให้มากขึ้น ให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ให้ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยกับยุคปัจจุบัน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงรายในภาพรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ด้านการผดุงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผลดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาและกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการอบรมในวิชาชีพเฉพาะอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรได้มีการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามแนวมาตรฐานสากล เช่น ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA)

2.2 ควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบหัวข้ออื่นๆ เช่นภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- เครือวัลย์ ไชยสินธุ์. (2559). ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับ สมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย บุรพา.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. ดุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์พร จารุจิตต์. (2559). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เพ็ญประภา สาริภา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา บัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย. (2565). คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. งานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://qacrms6.blogspot.com/> สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2565.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษา ขั้นพิเศษ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561) ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซนจูรี จำกัด.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Hitt M. A., Ireland R. D. & Hoskisson R. E. (2013). The Management of strategy concepts. (10th ed). Canada: South-Western.
- Krejcie and Morgan. (1970). Determining sample size for research Activity. Journal of Education and Psychological Measurement 30: 607-610.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel)
หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย
Factors Affecting Purchase Intentions toward Omni-Channel Services after
the Covid-19 Crisis: A Case Study of Discount Store in Thailand

ณัฐชลิต ทองอำไพ¹ ภัทรสุดา กันใจแก้ว² เพ็ญศิริ ใจวัน³
Nutchalit Thongampai, Patarasuda Kanjaikaew, Pensiri Jaiwan

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ 2) ศึกษาระดับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อและ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้มีจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.66) 2) ระดับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.54) และ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ ได้แก่ การรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า (Image) การยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริโภค (Techno) และทัศนคติต่อการซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Attitude) ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.807 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 65.2 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.250 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.121 + 0.162 (\text{Image}) + 0.250 (\text{Techno}) + 0.542 (\text{Attitude})$$

คำสำคัญ (Keywords) : ธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย; ความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ;
หลังวิกฤตโควิด-19

Received: 2023-07-06 Revised: 2023-07-18 Accepted: 2023-07-19

¹ อาจารย์พิเศษหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Part Time Lecturer, Bachelor of Business Administration, Faculty of Management Sciences, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: nutchalit@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัยน่าน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Lecturer of Uttaradit Rajabhat University, Nan College. E-mail: Patarasuda11@gmail.com

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก Lecturer of Bachelor of Science, Faculty of Science and Agricultural Technology Rajamangala University of Technology Lanna Phitsanulok. Email: golf1559@gmail.com

Abstract

This research aimed to study: 1) the levels of factors affecting purchase intentions toward Omni-channel service; 2) the levels of purchase intentions toward Omni-channel service; and 3) factors affecting purchase intentions toward Omni-channel service after the Covid-19 crisis: a case study of discount store in Thailand. The sample size of this quantitative research consisted of 400 people. The instruments were the online questionnaires. The statistical tools used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple regressions of Enter regression method

The results showed that 1) the levels of factors affecting purchase intentions toward Omni-channel services, as a whole and an individual, were at high level (mean = 5.66); 2) the levels of purchase intentions toward Omni-channel services, as a whole and an individual, were at high level (mean = 5.54); and 3) factors affecting purchase intentions toward Omni-channel services after the Covid-19 crisis; a case study of discount store in Thailand were: Store Image (Image), Technology acceptance (Techno), and Attitude toward Omni-channel service (Attitude). All factors were affecting the purchase intentions toward Omni-channel services after the Covid-19 crisis, a case study of discount store in Thailand. Its statistical significance was at .01 level. The correlation coefficient was equal to 0.807. Effectiveness in the prediction was 65.2%, and the standard deviation of the prediction was 0.250. It was written as the following equation regression analysis was below.

$$\hat{Y}_{tot} = 0.121 + 0.162 (\text{Image}) + 0.250 (\text{Techno}) + 0.542 (\text{Attitude})$$

Keywords: discount store in Thailand; after the Covid-19 crisis;
purchase intentions toward Omni-channel services

บทนำ (Introduction)

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีส่งผลให้ภาคธุรกิจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างฉับพลัน (Digital Disruption) ประกอบกับการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) ที่เข้ามาเป็นปัจจัยที่เร่งให้เกิดการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) เร็วขึ้น และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เรียกว่า "วิถีใหม่" หรือ "New Normal" ทำให้ผู้ประกอบการต่างหันมาใช้เทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบ (สำนักพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564a) โดยมุ่งผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ต้องการความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เช่น การเพิ่มความหลากหลายของสินค้าและบริการ ความสะดวกในการหาข้อมูล การชำระเงิน และการจัดส่ง ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ สพอ. (ETDA) ผลสำรวจการใช้อินเทอร์เน็ตของคนไทยในปี 2563 พบว่า คนไทยใช้อินเทอร์เน็ตสูงถึงวันละ 11 ชม. 25 นาที และสิ่งที่น่าสนใจ คือ การซื้อสินค้าออนไลน์มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 67.30 (สำนักพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564b) ทำให้ผู้ประกอบการร้านค้าปลีกจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป ซึ่งทุกสิ่งล้วนแล้วต้องพึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากพฤติกรรมการซื้อสินค้าและบริการออนไลน์ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างก้าวกระโดดในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลต่อการเติบโตของมูลค่าตลาด E-Commerce ในประเทศไทยที่ขยายตัวต่อเนื่อง แต่

เป็นอัตราที่ชะลอลงเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2563 ที่ขยายตัวสูงถึงร้อยละ 69 เนื่องจากหลังสถานการณ์คลี่คลาย ผู้บริโภคสามารถออกไปใช้ชีวิตและทำกิจกรรมต่างๆ ได้ตามปกติ จึงมีผู้บริโภคจำนวนหนึ่งมีแนวโน้มจะซื้อสินค้าออนไลน์ลดลง โดยกลับไปซื้อสินค้าที่หน้าร้านมากขึ้น ถึงแม้ว่า การระบาดของโรคโควิด-19 ได้เปลี่ยนพฤติกรรมการซื้อสินค้าของผู้บริโภค แต่ภายหลังสถานการณ์คลี่คลายลงการซื้อสินค้าทางหน้าร้านจะกลับมามีบทบาทสำคัญควบคู่ไปกับช่องทางออนไลน์ (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจธนาคารไทยพาณิชย์, 2565) การกลับไปใช้ชีวิตตามปกติและพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีความคุ้นชินกับการซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์แล้ว ทำให้ผู้บริโภคไม่จำเป็นต้องเลือกซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์หรือออฟไลน์เพียงช่องทางเดียวเท่านั้น แต่จะเลือกซื้อในช่องทางที่ให้ความสะดวกและตอบสนองความต้องการได้มากที่สุด ดังนั้นจึงถือเป็นโอกาสดีที่ผู้ประกอบการจะเร่งวางแผนและกำหนดกลยุทธ์การตลาดโดยให้ความสำคัญกับทุกช่องทาง โดยพยายามให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสินค้าและบริการในทุกช่องทางเพื่อยกระดับประสบการณ์ลูกค้า (Customer Experience) และเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ

ปัจจุบันผู้ประกอบการค้าปลีกจำนวนมากตอบสนองต่อเหตุการณ์โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมอัจฉริยะมาปรับใช้ในการดำเนินงาน (สำนักพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564a) พร้อมทั้งขยายช่องทางด้วยการทำการตลาดแบบไร้รอยต่อ (Omni-Channel) เพื่อเตรียมรับมือกับการแข่งขันที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยการบูรณาการช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าและบริการทั้งในรูปแบบออนไลน์ และออฟไลน์เข้าด้วยกันอย่างครบวงจรเพื่อนำเสนอประสบการณ์แบบไร้รอยต่อ (Seamless Experience) ให้กับลูกค้าได้อย่างไม่มีสะดุด หรือที่เรียกกันว่า Omni-Channel การผสานทุกช่องทางให้เป็นหนึ่งเดียวเป็นกลยุทธ์ทางการตลาดที่สร้างประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการและผู้บริโภคหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค ทำให้กิจการเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้บริโภคได้มากยิ่งขึ้น ด้วยการนำข้อมูลที่ได้จากการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบทั้งแบบออนไลน์ และแบบออฟไลน์นำมาหลอมรวมให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อนำเสนอบริการแบบไร้รอยต่อและสร้างประสบการณ์ใหม่ที่ดียิ่งให้กับผู้บริโภค

จากบริบทข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย ผลจากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการนำไปพัฒนากลยุทธ์ในการบูรณาการทุกช่องทางการสื่อสารและการจัดจำหน่ายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งวางแผนในการสร้างประสบการณ์ใหม่ในการเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคทั้งช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งหวังให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจและสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้าที่ดีให้เกิดขึ้นในจิตใจของผู้บริโภค

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19 กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19 กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19 กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) การรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า 2) การยอมรับเทคโนโลยี 3) ทักษะคิดต่อการซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ ตามแนวคิดของ Chen, M. Y., & Teng, C. I. (2013: 13-15); Verhagen, T., & Van Dolen, W. (2007: 15) และความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) ความตั้งใจค้นหาข้อมูลผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Search Intention) 2) ความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Purchase intentions) ตามแนวคิดของแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Davis, F. D., 1985)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ที่เป็นลูกค้าของธุรกิจดิสเคาน์สโตร์รายใหญ่ในประเทศไทย ได้แก่ เทสโก้โลตัส (Tesco Lotus) และบิ๊กซี (Big C) และเคยเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันของธุรกิจดิสเคาน์สโตร์มาก่อน ซึ่งอาจจะเคยหรือไม่เคยซื้อสินค้าผ่านทางช่องทางออนไลน์ก็ได้

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ถูกคัดเลือกมาจากประชากร โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรจากสูตรของ Cochran, W. G. (1977) (อ้างในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 46) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เลือกเฉพาะผู้ที่เป็นลูกค้าของธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ และเป็นผู้ที่เคยเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันของธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีข้อความถามในการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อให้แน่ใจว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการศึกษาวิจัยคือ ประเทศไทย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มทำการศึกษาดังแต่เดือน มกราคม-พฤษภาคม พ.ศ. 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ เก็บรวบรวมแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์แบบมาตรวัด Likert Scale 7 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) แบบสอบถามถูกสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่มาจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการซื้อสินค้าของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ จำนวน 24 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ จำนวน 9 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างขึ้นจาก Google Form และเชิญชวนลูกค้าของธุรกิจดิสเคาน์สโตร์เข้าร่วมตอบแบบสอบถามผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, LINE application และ บัญชี E-mail เป็นต้น ผู้สนใจตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคลิก Link หรือ สแกน QR Code เพื่อเข้าร่วมตอบแบบสอบถามในช่วงเดือน กุมภาพันธ์-เมษายน พ.ศ. 2566 ได้แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลทางสถิติ ประกอบด้วย

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ ที่พักอาศัย ประสบการณ์ซื้อสินค้าและการเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์/แอปพลิเคชันของธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) และความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19 กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19 กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40-49 ปี (ร้อยละ 35.90) รองลงมาคืออายุ 30-39 ปี (ร้อยละ 35.90) ด้านภูมิศาสตร์กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาศัยอยู่กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 18.8) รองลงมา คือ ปริมณฑล (ร้อยละ 16.6) และภาคอีสาน (ร้อยละ 14.6) ภาคเหนือ (ร้อยละ 13.8) ตามลำดับ ด้านประสบการณ์การซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) จากธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ กลุ่มตัวอย่างเคยซื้อมากที่สุด (ร้อยละ 51.1) รองลงมาคือ ยังไม่เคยซื้อ (ร้อยละ 48.9)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19 กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทาง ไร้รอยต่อ (Omni-Channel)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ทศนคติต่อการซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ	5.74	0.86	มาก
1.1 การซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อเป็นเรื่องปกติ	6.15	0.94	มาก
1.2 ทศนคติเชิงบวกต่อช่องทางไร้รอยต่อ	5.55	0.82	มาก
1.3 ช่องทางไร้รอยต่อมีความน่าสนใจ	5.54	0.89	มาก
2. การรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า	5.71	0.62	มาก
2.1 ความคุ้มค่า	5.87	0.76	มาก
2.2 การจัดการสินค้า	5.84	0.73	มาก
2.3 การบริการ	5.61	0.86	มาก
2.4 บรรยากาศภายในร้านค้า	5.53	0.79	มาก
3. การยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริโภค	5.52	0.79	มาก
3.1 การรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน	5.70	0.78	มาก
3.2 การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	5.55	0.90	มาก
3.3 การรับรู้ความเพลิดเพลินจากการใช้งาน	5.31	0.89	มาก
รวม	5.66	0.65	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 7 ระดับ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 5.66$) เมื่อพิจารณาปัจจัยโดยการเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ทศนคติต่อการซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ ($\bar{x} = 5.74$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาการรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า ($\bar{x} = 5.71$) และการยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริโภค ($\bar{x} = 5.52$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังตารางที่ 1

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับทศนคติต่อการซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 5.74$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยการเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อเป็นเรื่องปกติ ($\bar{x} = 6.15$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ทศนคติเชิงบวกต่อช่องทางไร้รอยต่อ ($\bar{x} = 5.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ช่องทางไร้รอยต่อมีความน่าสนใจ ($\bar{x} = 5.54$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 5.71$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความคุ้มค่า ($\bar{x} = 5.87$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการจัดการสินค้า ($\bar{x} = 5.84$) และด้านการบริการ ($\bar{x} = 5.61$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บรรยากาศภายในร้านค้า ($\bar{x} = 5.53$)

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริโภค พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 5.52$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการรับรู้ประโยชน์จากการใช้งาน ($\bar{x} = 5.70$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ($\bar{x} = 5.55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการรับรู้ความเพลิดเพลินจากการใช้งาน ($\bar{x} = 5.31$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=5.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความตั้งใจค้นหาข้อมูลผ่านช่องทางไร้รอยต่อ ($\bar{x}=5.62$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ ($\bar{x}=5.47$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย

ความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความตั้งใจค้นหาข้อมูลผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Search Intention)	5.62	0.90	มาก
2. ความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Purchase intentions)	5.47	0.92	มาก
รวม	5.54	0.84	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า การรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า (Image) การยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริโภค (Techno) และทัศนคติต่อการซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Attitude) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เป็น 0.807 และมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 65.2 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.250 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
1. การรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า (Image)	0.162	0.054	0.120	2.988	.003
2. การยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริโภค (Techno)	0.250	0.050	0.235	5.018	.000
3. ทัศนคติต่อการซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Attitude)	0.542	0.551	0.551	12.789	.000
ค่าคงที่ 0.121 ; Std.E = ± 0.250 ; R = 0.807; R ² = 0.652; F = 223.344; P-value < 0.01					

ซึ่งจะได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.121 + 0.162 (\text{Image}) + 0.250 (\text{Techno}) + 0.542 (\text{Attitude})$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยเรียงโดยการลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการซื้อ

สินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า และด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริโภค ($\bar{x} = 5.52$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การแพร่ระบาดของโรคโควิดทำให้ผู้บริโภคมีความคุ้นชินกับการซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์จึงส่งผลให้ผู้บริโภคมีทัศนคติที่ดีต่อการซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ อย่างไรก็ตาม หลังสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 คลี่คลาย ผู้บริโภคสามารถไปซื้อสินค้าที่หน้าร้านได้ตามปกติ ด้วยเหตุนี้ การรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้าได้กลับมามีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคมากกว่าปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี นอกจากนี้ การซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ลดน้อยลงกว่าช่วงวิกฤตโควิด-19 จึงเป็นไปได้ที่ผู้บริโภคจะเกิดการรับรู้ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีในระดับที่น้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ อินทรเดโชกุล และคณะ (2566: 379) ได้ศึกษาอิทธิพลของสื่อออนไลน์ทัศนคติและกลุ่มอ้างอิงต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์อาหารเสริมน้ำมันสกัดเย็นเพื่อสุขภาพตราเนเจอร์ฟาร์มพบว่า ระดับทัศนคติมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยอื่นๆ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างเลือกที่จะทานอาหารเสริม สนับสนุนด้วยงานวิจัยของ ยิริน จาง และวสันต์ กันอ่ำ (2563: 25) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ของลูกค้าชาวไทย พบว่า ลูกค้ามีทัศนคติที่ดีต่อการซื้อสินค้าออนไลน์อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ และคณะ (2566: 148) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพผ่านทางสื่อออนไลน์ของผู้บริโภคภายใต้วิถีความปกติใหม่ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านราคา และด้านการส่งเสริมการตลาดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการให้บริการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูฑาภา พรหมสวาสดี (2555: 158) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารบำรุงสมองและความจำเป็นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลิตภัณฑ์ ราคา และช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด มีค่าเฉลี่ยมาก และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารบำรุงสมองของผู้บริโภค ส่วนระดับการยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริโภคมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสามารถ สิทธิณัฏฐ์ (2562: 40) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการซื้อสินค้าผ่านทางช่องทาง Online: กรณีศึกษาจังหวัดน่าน และกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการยอมรับเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดรองสุดท้าย

2. ระดับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) ของผู้บริโภคหลังวิกฤตโควิด-19 กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความตั้งใจค้นหาข้อมูลผ่านช่องทางไร้รอยต่อมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงเริ่มต้นในการพัฒนาระบบและเชื่อมโยงทุกช่องทางเข้าด้วยกัน และยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้บริโภค ทำให้ผู้บริโภคจำเป็นต้องศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริการและการซื้อสินค้าที่มีหลากหลายช่องทาง ผู้บริโภคจึงมุ่งให้ความสำคัญกับด้านความตั้งใจค้นหาข้อมูล (Search Intention) ผ่านช่องทางไร้รอยต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ จิตรตรง และโมไนยพล รณเวช (2564: 22-24) ได้ศึกษาการแสวงหาข่าวสาร การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการแสวงหาข่าวสารออนไลน์ในด้านการหาข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงโดยตรงสูงที่สุด เนื่องจากการหาข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงโดยตรง (Directed Purchase-Specific Search) เป็นรูปแบบการหาข้อมูลของสินค้าและบริการก่อนตัดสินใจซื้อ โดยศึกษารายละเอียดของสินค้าและบริการจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายช่องทางเพื่อนำมาเปรียบเทียบราคา คุณภาพและการบริการหลังการขาย และทำการชั่งน้ำหนักก่อนการตัดสินใจซื้อ และสนับสนุนด้วยงานวิจัยของ Kim, J. L., Lee, H. C., & Kim, H. J. (2004: 39) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการค้นหาข้อมูลออนไลน์และความตั้งใจในการซื้อสินค้าออนไลน์

พบว่า ความตั้งใจค้นหาข้อมูล (Intention to Search) มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{x} = 5.30$) รองลงมา คือ ความตั้งใจซื้อสินค้า (Intention to Purchase) ($\bar{x} = 4.14$) อาจเนื่องจาก ปัจจุบันการค้นหาข้อมูลสินค้าและบริการมีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้ความตั้งใจในการค้นหาข้อมูลเข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอันดับแรกก่อน การตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคยุค New Normal ซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์สื่อสารแบบพกพาที่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ เช่น โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต เป็นต้น

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์พบว่า การรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า การยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริโภค และทัศนคติต่อการซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้ผู้บริโภครับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้าในเชิงบวก ผ่านตัวสินค้า การบริการ ความคุ้มค่า และบรรยากาศภายในร้าน สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการของผู้บริโภค นอกจากนี้ ธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ยังมีการพัฒนาช่องทางไร้รอยต่อให้มีความหลากหลายในการให้บริการลูกค้า ทำให้ผู้บริโภคเกิดการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้เทคโนโลยีที่ทำให้การซื้อสินค้ามีความสะดวกสบาย ง่ายต่อการใช้งานและการเข้าถึง รวมถึงความสนุกสนานในการซื้อสินค้าไม่ว่าจะซื้อผ่านเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน หรือทางหน้าร้าน ด้วยเหตุนี้ลูกค้าจึงมีทัศนคติที่ดีต่อการซื้อสินค้า จนนำไปสู่การเกิดความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อในธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Theory of Acceptance Model : TAM) ที่ว่า ความตั้งใจและการยอมรับเทคโนโลยีของบุคคลเป็นผลมาจาก ทัศนคติการรับรู้ความง่าย การรับรู้ประโยชน์ และปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Davis, F. D., 1985) สนับสนุนด้วยงานวิจัยของ Rittiboonchai (2021: 30) ได้ศึกษาแบบจำลองความตั้งใจเชิงพฤติกรรม การซื้อผักอินทรีย์ผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และการตลาดหลายช่องทาง พบว่า ปัจจัยของการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) ความสะดวกในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) และทัศนคติต่อการใช้งาน (Attitude toward Using) มีผลโดยตรงต่อความตั้งใจซื้อผักอินทรีย์ผ่านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และการตลาดแบบหลายช่องทาง เนื่องจากทัศนคติเชิงบวกเป็นตัวแปรสำคัญต่อการเกิดความตั้งใจซื้อสินค้าของผู้บริโภค สอดคล้องกับการศึกษาของ ธีรรัตน์ ปสนันศิริคุณ และ จิราภา พึงบางกรวย (2562: 40) ได้ศึกษาทัศนคติการซื้อสินค้าและบริการออนไลน์ของประชาชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ทัศนคติเชิงพฤติกรรมมีผลต่อความตั้งใจซื้อของผู้บริโภค ยิ่งลูกค้ามีทัศนคติเชิงพฤติกรรมที่มากขึ้นเท่าใด ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจซื้อสินค้ามากขึ้นเท่านั้น ส่วนปัจจัยการรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า มีสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสสุตา จำเนียร (2563: 34) ได้ศึกษาความพึงพอใจ ภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่น และทัศนคติที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าร้านอีฟแอนด์บอย (EVEANDBOY) ของผู้บริโภค Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพลักษณ์ตราสินค้า มีผลต่อความเชื่อมั่นและทัศนคติของผู้บริโภค จนนำไปสู่ความตั้งใจซื้อสินค้าในท้ายที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ว่า การเพิ่มปัจจัยอื่นเข้าไปเสริมในโมเดลการยอมรับเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนขยาย (Extending the TAM model) ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ความเพลิดเพลินจากการใช้งาน และปัจจัยการรับรู้ภาพลักษณ์ร้านค้า มีส่วนช่วยในการอธิบายการเกิดความตั้งใจซื้อสินค้าของผู้บริโภคในธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ให้มีความสมบูรณ์ได้มาก

ยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) ของธุรกิจ ดิสเคาน์สโตร์ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรเน้นการพัฒนาช่องทางทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ควบคู่กัน โดยใช้ความสามารถของเทคโนโลยีดิจิทัลในการเชื่อมต่อระหว่างร้านค้าออฟไลน์และออนไลน์เข้าด้วยกันให้ไร้รอยต่อ (Seamless) ได้มากที่สุด เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ที่น่าประทับใจ และมีความสนุกสนานเพลิดเพลิน ในการเลือกซื้อสินค้าในทุก ๆ ช่องทาง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย พบว่า ด้านการยอมรับเทคโนโลยีของผู้บริโภคมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรมีการสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน และความเพลิดเพลินเพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ และสามารถตอบสนองต่อวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริโภค

1.2 ความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อ (Omni-Channel) หลังวิกฤตโควิด-19: กรณีศึกษาธุรกิจดิสเคาน์สโตร์ในประเทศไทย พบว่า ด้านความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่อมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านความตั้งใจค้นหาข้อมูลผ่านช่องทางไร้รอยต่อ ควรมีการพัฒนาการบูรณาการทุกช่องทางการสื่อสารที่ธุรกิจมีให้เป็นหนึ่งเดียวไร้รอยต่อ (Seamless Experience) ด้วยการเชื่อมโยงหรือส่งข้อมูลถึงกันได้ทุกแพลตฟอร์มทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เช่น แอปพลิเคชัน เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ และหน้าร้านทุก ๆ สาขา ทำให้การค้นหาข้อมูลและการซื้อสินค้าของผู้บริโภคเป็นเรื่องง่าย และสะดวกรวดเร็ว เพื่อเพิ่มโอกาสการปิดการขายให้ธุรกิจ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ครั้งต่อไปควรทำวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริโภคเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางไร้รอยต่ออย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาวิจัยในกลุ่มประชากรในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ประเภทอื่นๆ เช่น ร้านสะดวกซื้อ ร้านขายสินค้าเฉพาะอย่าง (Specialty Store) เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบความแตกต่างตามโครงสร้างธุรกิจ

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิตาภา พรหมสวัสดิ์. (2555). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารบำรุงสมองและความจำเป็นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพริ้น.
- ธิดารัตน์ ปสนันศิริคุณ และจิราภา พึ่งบางกรวย. (2562). ทศนคติการซื้อสินค้าและบริการออนไลน์ของประชาชนในจังหวัดชลบุรี. วารสารการจัดการธุรกิจมหาวิทยาลัยบูรพา. 6(2): 30-42

- พัชรินทร์ อินทรเดชกุล ศรัณย์ธร ศศิณารกรแก้ว วราพรรณ อภิสุภะโชค. (2566). อิทธิพลของสื่อออนไลน์ที่ทัศนคติและกลุ่มอ้างอิงต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์อาหารเสริมน้ำมันสกัดเย็นเพื่อสุขภาพตราเนเจอร์ฟาร์ม. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*. 10(4): 373-384.
- ยิริน จาง และวสันต์ กันอ่ำ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ของลูกค้าชาวไทย. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 3(2): 16-28.
- วิสสุตา จำเนียร. (2563). ความพึงพอใจ ภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่น และทัศนคติที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าร้าน อีฟแอนด์บอย (EVEANDBOY) ของผู้บริโภค Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ นันทชัย ลาวงค์ สุภาภรณ์ ขาวนาฝ่าย ศิริพร แก้วสกต กฤษณา อัดใจ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์สุขภาพผ่านทางสื่อออนไลน์ของผู้บริโภคภายใต้วิถีความปกติใหม่ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(2): 143-154.
- ศรายุทธ จิตรตรง และโมไนยพล วัฒนเวช. (2564). การแสวงหาข่าวสาร การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19. *วารสาร Media and Communication Inquiry*. 3(1): 17-32.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจธนาคารไทยพาณิชย์ (2565) . **เกาะติดตลาดค้าปลีกและ ประเมินแนวโน้มตลาดปี 2022**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/8348/gaygdow7yx/Industry-Insight_Retail-trade-2022_20220622.pdf. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2565.
- สามารถ สิทธิมณี. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการซื้อสินค้าผ่านทางช่องทาง Online: กรณีศึกษาจังหวัดน่านและกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564a). **e-Commerce ไทย ยุคหลัง COVID-19**. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/Knowledge-Sharing/Perspective-on-Future-of-e-Commerce.aspx> สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2565.
- สำนักพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564b). **เผยผลสำรวจ IUB 63 คนไทยใช้เน็ตยังไม่ไหว เกือบครึ่งวัน โควิด-19 มีส่วน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.etda.or.th/th/newsevents/pr-news/ETDA-released-IUB-2020.aspx>. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2565.
- Chen, M. Y., & Teng, C. I. (2013). A coehensive model of the effects of online store image on purchase intention imprn an e-commerce environment. *Electronic Commerce Research*. 13: 1-23.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling techniques*. (3rd ed.). New York: John Wiley & Son.
- Davis, F. D. (1985). *A technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems: Theory and results*. Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology.
- Kim, J. L., Lee, H. C., & Kim, H. J. (2004). Factors affecting online search intention and online purchase intention. *Seoul Journal of Business*. 10(2): 27-48.

- Rittiboonchai, W. (2021). Behavioral intention model to purchase organic vegetables through electronic commerce systems and multi-channel marketing. **RMUTT Global Business Accounting and Finance Review**. 5(2): 24-35.
- Verhagen, T., & Van Dolen, W. (2007). Explaining online purchase intentions: A multi-channel store image perspective. **Information & Management**. 46(2): 77-82.

หลักธรรมาภิบาลขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่น

Good Governance Principles of the Local Government Organizations and the Life Quality Development of the Local Elderly

ศักดิ์ชัย แก้วเอี่ยม¹ พระครูใบฎีกาสราวุฒิ เกตุเมฆ² พรชัย จิตศรีณยุกุล³ โชติ บดีรัฐ⁴

Sakchai Kaewiem, PhakrubaidikaSarawut Ketmek,

Pornchai Jitsarunyukul, Chot Bodeerat

บทคัดย่อ (Abstract)

การสร้างเสริมธรรมาภิบาลและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเป้าหมายอันสำคัญยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะการมุ่งให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมเสนอ ร่วมลงมือทำ และร่วมตรวจสอบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) เพื่อศึกษาหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูล หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และหลักการการสร้างคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการและการให้บริการสาธารณะให้สอดคล้องกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทย และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี

คำสำคัญ (Keywords) : หลักธรรมาภิบาล; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่น

Abstract

Promoting good governance and providing public services to people in local government organizations are the important goals: To encourage The local government organizations have to be encouraged to manage their communities, motivating their residents to participate in public opinions, proposals, actions, and audit management. Therefore, this article aims to study: 1) administration under good governance of local administrative

Received: 2023-05-29 Revised: 2023-06-07 Accepted: 2023-06-08

¹ นักศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Ph.D. student Doctor of Philosophy Public Administration Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: sakchai_ka@thailandpost.co.th.

² นักศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Ph.D. student Doctor of Philosophy Public Administration Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: 7089007@gmail.com.

³ นักศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Ph.D. student Doctor of Philosophy Public Administration Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: pronchai_pornchai17@gmail.com

⁴ อาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Advisor and Course Instructor for Doctor of Philosophy Public Administration Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: chotbodeerat@psru.ac.th

organizations, and 2) the principles of improving the life quality of the elderly in the local government organization, and the principle of building the quality of life of the local elderly as a guideline for the local administrative organizations to manage and provide public services. This is in line with Thailand's entry into an aging society. and to encourage local elderly people to have a good quality of life.

Keywords: good governance; local government organization; life quality of the local elderly

บทนำ (Introduction)

ผู้สูงอายุ วัยชรา ปัจฉิมวัย คือคำกล่าวเรียกผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยรายงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ปี 2565 มีจำนวนทั้งหมด 12,519,926 คน จากจำนวนประชากรทั่วประเทศทั้งหมด 66,090,475 คน คิดเป็นร้อยละ 18.84 โดยแบ่งเป็นประชากรที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี จำนวนทั้งหมด 7,042,023 คน โดยมีการคาดการณ์สถานการณ์ว่าในปี 2568 ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุจำนวนประมาณ 13.9 ล้านคน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) ซึ่งหากสำรวจข้อมูลล่าสุดเดือนมีนาคม 2566 สามารถพบข้อมูลน่าสนใจ คือกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุ 100 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับเดือนมีนาคม 2556 พบว่ามีจำนวน 36,986 คน แบ่งเป็นชาย 18,456 คน เป็นหญิง 18,530 คน เพิ่มขึ้นประมาณ 7 พันกว่าคน จากจำนวน 29,935 คน เป็นชาย 14,604 คน เป็นหญิง 15,331 คน (กรมการปกครอง, 2566) ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนการเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ได้อย่างชัดเจน จากอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้เข้าสู่วัยสูงอายุ และอัตราการคงอยู่ของผู้สูงอายุที่มีอัตราเพิ่มขึ้นควบคู่กับอัตราการคงอยู่ของจำนวนผู้สูงอายุ กล่าวคือ จำนวนผู้สูงอายุมีตัวเลขเพิ่มขึ้นทุกวันและมีอายุยืนยาวขึ้นด้วย (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564)

คำว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) พัชรี สีโรรส และคณะ (2561) ได้อธิบายว่า หมายถึงการบริหารบนพื้นฐานโดยยึดหลักธรรม ความดี ความถูกต้อง ให้เป็นไปตามครรลองธรรมเป็นหลักในการบริหารองค์กรครอบคลุมทั้งการการปกครอง การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยตั้งอยู่บนความเที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการทำงานหรือสิ่งที่ได้กระทำไป หรือภูติส นอขุนทด (2565: 1032-1033)กล่าวว่า การบริหารงานภาครัฐด้วยหลักธรรมาภิบาลที่ดีจำเป็นต้องมีสิ่งที่เรียกว่า บรรษัทภิบาล เช่นเดียวกับภาคเอกชน การบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่มุ่งเน้นการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมของหน่วยงานโดยอาศัยความไว้วางใจสาธารณะ ดังนั้นการเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลที่ดีจึงต้องมีทั้งศีลธรรม จริยธรรม ในการทำงาน การสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานทั้ง การรับรู้ การตัดสินใจ การดำเนินการ และการประเมินผล ตลอดจนร่วมรับผลจากการตัดสินใจร่วมกัน การส่งเสริมสภาพและการให้ความสำคัญกับประชาชนทุกเพศทุกวัยทุกสถานะ ทั้ง เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม ด้วยความเสมอภาคและความเท่าเทียม จึงกล่าวได้ว่าการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทั้งทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการ และผลลัพธ์ คือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานดังนั้นจึงต้องยอมรับที่จะนำหลักธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติ ลงมือทำ ส่วนกระบวนการเป็นเรื่องของขั้นตอนการปฏิบัติที่มีความละเอียด และคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่วนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นในบางครั้งอาจจะไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สาเหตุเกิดจากข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งต้องแก้ไขปัญหาและอุปสรรคโดยการพูดคุยชี้แจงทำความเข้าใจ สร้างการรับรู้และสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป (นฤมล สุยะราช, 2558: 4-5)

จากวาทะกรรม “จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน” ของ ดร. ปวย อึ้งภากรณ์ ที่ถึงแม้จะผ่านระยะเวลามาถึง 50 ปี (2516-2566) ก็ยังคงสะท้อนให้เห็นถึงหน้าที่ดูแลประชาชนทุกเพศวัยของภาครัฐในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะ ดูแลความเป็นอยู่ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาจนถึงปัจฉิมวัยบั้นปลายชีวิต (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2547: 1-2) ดังนั้น มิติด้านผู้สูงอายุในปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดให้สังคมผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2565) เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อย่างสมบูรณ์ เช่น การเตรียมความพร้อมเพื่อให้เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ และการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น ดังนั้นคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติได้ปรับแผนปฏิบัติการร่วมทำงานกับหลายหน่วยงาน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นหลัก ดังนี้ 1) รมรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุของวัยทำงาน 2) ให้สังคมมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุโดยไม่มองว่าผู้สูงอายุเป็นภาระต่อสังคม 3) การจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้รู้สึกว่าคุณค่ายังมีคุณค่า 4) กลุ่มผู้สูงอายุที่ครอบครัวยากจนเน้นการกลับมาดูแลกันภายในครอบครัว 5) ปรับเปลี่ยนโรงเรียนขนาดเล็กเป็นสถานที่พัฒนาผู้สูงอายุในชุมชน 6) ส่งเสริมการออมเพื่อใช้ในวัยเกษียณ และ 7) ส่งเสริมและสนับสนุนในการผลิตหรือฝึกอบรมบุคลากรด้านผู้สูงอายุในระดับวิชาชีพมีมาตรฐาน (กรมสุขภาพจิต, 2563) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่ดูแล และบริการสาธารณะที่ใกล้ชิดกับผู้สูงอายุในชุมชนจึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อบริหารจัดการผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เนื้อหา (Content)

ในปัจจุบันพบว่าสังคมไทยได้เกิดพลวัตการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในมิติต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและรุนแรง (Disrupt) ภาวดี พัฒนนิภากร (2562: 54-55) ได้อธิบายว่า จากการที่สังคมไทยกำลังเข้าสู่การปรับเปลี่ยนทางสังคมจากรูปแบบสังคมการเป็นอยู่แบบพอเพียง ไปสู่รูปแบบสังคมที่มุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงแบบมั่งคั่งและร่ำรวย ส่งผลต่อการก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ อย่างมากมายภายในสังคมทั้งปัญหาการผันผวนของระบบเศรษฐกิจ ความไม่มั่นคงทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม โดยเฉพาะโครงสร้างของผู้สูงอายุในประเทศไทยที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นปัญหาที่ส่งผลตั้งแต่ระดับชาติลงไปจนถึงระดับท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ที่รับผิดชอบดูแลปัญหา จึงตื่นตัวต่อการแก้ไขปัญหาและได้ดำเนินการตามหลักการบริหารที่แตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่หรือระดับการปกครอง โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งนับได้ว่าเป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ที่สามารถรับทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น การส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการบริหารจัดการท้องถิ่นโดยยึดหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นในทุกมิติ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุภายในท้องถิ่น โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จุฑาทิพย์ สุจริตกุล, 2563: 296-297) ซึ่งการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวางระบบการดำเนินการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ดี และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริง เสริมสร้างและพัฒนาทักษะอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากสภาพปัจจุบันในการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน (อโณทัย ดวงดารา และคณะ, 2566: 180-181) ประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) คือ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลที่มากเกินไป และต้องไม่น้อยเกินไปจนเหตุให้เกิดช่องโหว่ของกฎหมายที่ส่งผลต่อการเอาผิดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน และต้องปรับปรุงให้ทันต่อยุคสมัยและมีความเป็นธรรมเป็นสากลและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันของประชาชน ภายใต้กระบวนการอันชอบธรรมภายใต้หลักนิติธรรมและหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพื่อสร้างความเป็นในชุมชนท้องถิ่นและในสังคมไทยสืบไป

2. หลักคุณธรรม (Morality) คือ การยึดถือในคุณธรรมอันดี ยึดมั่นในความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และยึดปฏิบัติด้วยความสุจริต เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต การดำเนินงาน และการปฏิบัติงานประพฤติตนเป็นที่ยอมรับของสังคมด้วยความซื่อสัตย์อดทน เมตตากรุณา เสียสละต่อส่วนรวม เป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับต่อผู้อื่น เป็นต้น (กานต์ ลายคำ และคณะ, 2565: 52)

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ การบริหารงานโดยยึดกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนด้วยความจริงใจและชัดเจน สร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ร่วมงานและประชาชน มีการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน มีการสร้างการถ่วงดุลอำนาจไม่ผูกขาดอยู่กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลและผลงานอยู่เสมอ (วิลาสินี ธนพิทักษ์, 2561: 259)

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการบริหารท้องถิ่นต้องเป็นประชาธิปไตยที่มีลักษณะเปิด ได้แก่ การเปิดโอกาส เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็น เปิดเผยข้อมูล และเปิดให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในชุมชนอย่างเท่าเทียม เสมอภาค และเป็นธรรม สร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความเป็นพลเมืองต่อการพัฒนาชุมชน สร้างกระบวนการการทำงานเชื่อมโยงกันระหว่างประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการร่วมจัดสรรทรัพยากรในชุมชน (สุชิน รุดดิษฐ์, 2556: 21)

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การตระหนักรับผิดชอบ ภาระหน้าที่ของตน ตระหนักต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาภายในท้องถิ่น ตลอดจนการเคารพในความเห็นต่างของคนอื่น รวมทั้งความกล้าหาญต่อการยอมรับผลจากการกระทำของตนและไม่ปิดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น (กมลพรรณ พึ่งด้วง, 2560: 28)

6. หลักความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness or Economy) คือ หลักการพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน การเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานมากกว่าการเพิ่มต้นทุนการทำงาน มีการวัดการสร้างความสามารถและศักยภาพในการทำงานเพื่อผลิตที่มีสัดส่วนเพิ่มตามต้นทุนในการเพิ่มความสามารถและควบคุมความเสี่ยงและลดความสูญเสียเพื่อเพิ่มมูลค่าและผลประโยชน์ที่จะได้

หลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยรวมในท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่เพื่อดูแลผู้สูงอายุในลักษณะการสังคมสงเคราะห์และส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนที่เป็นผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2542 มาตรา 50) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 23 และ มาตรา 67 พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 (ไทยมณี ไชยฤทธิ์, 2563: 260) และ ชวงศ์ ฉายะบุตร (2539: 31) ได้อธิบายถึงการจำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยให้การปกครองท้องถิ่นสามารถมีรายได้ มีงบประมาณเป็นของตนเองที่เพียงพอต่อการดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทั้งการแบ่งเบาทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาคที่มีบริบทที่แตกต่างกันจึงส่งผลกระทบต่อความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกัน ดังนั้นหากประชาชนรอรับการบริการจากรัฐบาลเพียงอย่างเดียวอาจไม่ตรงต่อความต้องการที่แท้จริงและก่อให้เกิดความล่าช้า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้

3. เพื่อความประหยัด ด้วยลักษณะของพื้นที่แต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็แตกต่างกันไปด้วย การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดเก็บภาษีเองได้ ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปจัดสรรงบประมาณไปใช้ในกิจการของท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดความประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล

4. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาชนไปโดยแก่ประชาชน โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เช่น การลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นตัวแทนเข้าไปเป็นผู้บริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติในท้องถิ่น หรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นตัวแทนไปบริหารท้องถิ่น การนำเสนอปัญหาหรือความต้องการภายในท้องถิ่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการประชุม เป็นต้น ถือเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้กระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยได้เป็นอย่างดี

การจัดกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุในรูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในท้องถิ่น เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีหลักประกันในการดำรงชีวิต การดูแลสุขภาพร่างกาย และได้รับความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิตในวัยสูงอายุตามสมควร สามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ ช่อเลื่อง, 2552: 43-45)

1. การจัดกิจกรรมด้านสังคม คือ มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการให้ผู้สูงอายุได้มีการพบปะสังสรรค์ สนทนาพูดคุย และแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด และถ่ายทอดประสบการณ์ เช่น กิจกรรมเกี่ยวกับศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น และกิจกรรมตามวันสำคัญต่าง ๆ การจัดกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ หรือการจัดกิจกรรมอื่น ๆ เป็นต้น

2. การจัดกิจกรรมด้านเศรษฐกิจและการเงิน คือ มุ่งเน้นการส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุตามความถนัดที่หลากหลาย สวัสดิการการรักษาพยาบาลทั้งระดับปฐมภูมิ ระดับทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ การให้สวัสดิการการออม การให้สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ การมอบเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การมอบอุปกรณ์เสื้อผ้า เครื่องอุปโภคบริโภค และถุงยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจนไร้ที่พึ่งและเป็นกลุ่มเปราะบางในชุมชน

3. การจัดกิจกรรมด้านนันทนาการ คือ มุ่งเน้นการสร้างกิจกรรมให้ผู้สูงอายุพักผ่อนหย่อนใจ ผ่อนคลายความตรึงเครียด และรู้สึกมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น กิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่ การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวให้กับผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมออกกำลังกายและการจัดแข่งกีฬาที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมเข้าวัดถือศีลปฏิบัติธรรม

4. การจัดกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย คือ มุ่งเน้นการให้บริการรักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะ การตรวจสุขภาพให้กับผู้สูงอายุโดยไม่มีค่าใช้จ่าย การจัดอาสาสมัครดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ (อผส.) เพื่อดูแล

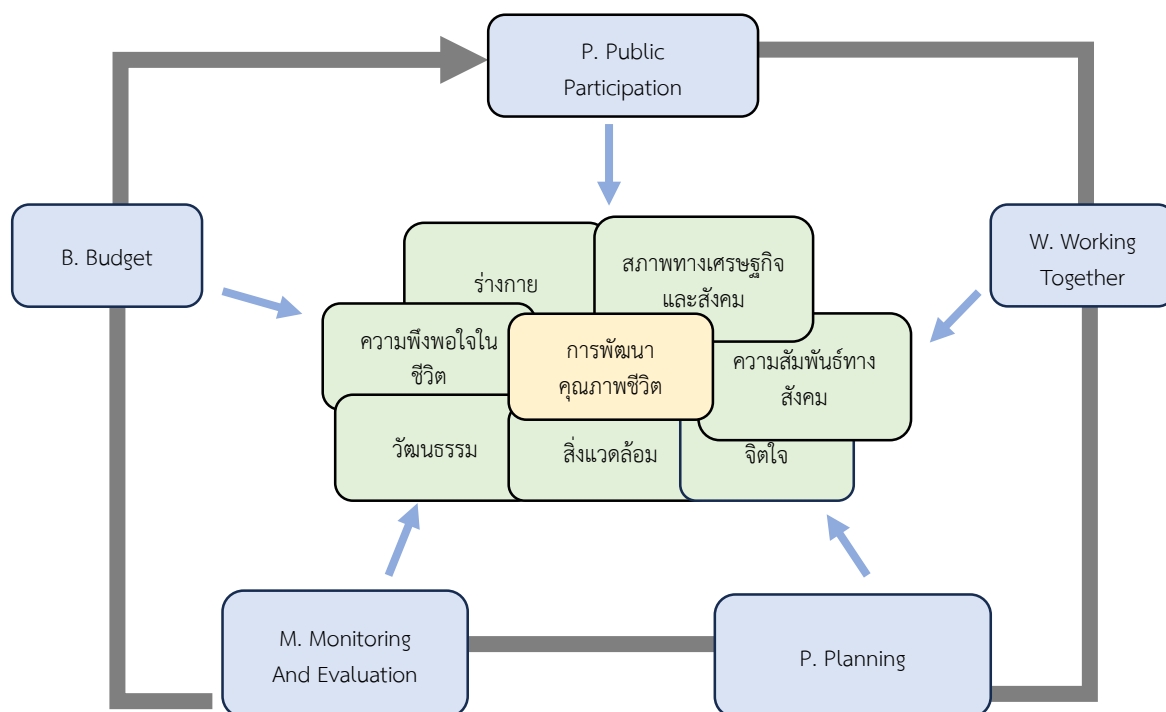
ผู้สูงอายุที่ติดบ้านและติดเตียงและแนะนำคนในครอบครัวให้ดูแลได้อย่างถูกต้องและถูกวิธี จัดให้มีนักกายภาพบำบัดให้การดูแลผู้สูงอายุ การให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพพลานามัยและรับประทานอาหารให้ถูกหลักอนามัย รวมทั้งการดูแลเมื่อผู้สูงอายุถึงวาระสุดท้าย เป็นต้น

5. การจัดกิจกรรมด้านการสาธารณสุข คือ มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในชุมชน กิจกรรมสาธารณสุขเพื่อส่วนรวมต่าง ๆ การรวมกลุ่มให้ผู้สูงอายุร่วมนำเสนอความคิดเห็นและความต้องการของผู้สูงอายุ การร่วมประชุมและประชุมในหมู่บ้าน การให้ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงดีคอยเป็นผู้ช่วยดูแลผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยและเฝ้าระวัง รวมทั้งการร่วมส่งเสริมสุขภาพผู้พิการและกลุ่มเปราะบางในชุมชน

6. การจัดกิจกรรมด้านการสร้างคุณค่าในตนเอง คือ การมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุได้มีพื้นที่ในการถ่ายทอดประสบการณ์ ภูมิปัญญาต่าง ๆ ของผู้สูงอายุให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชนในชุมชน ตลอดจนผู้ที่สนใจในองค์ความรู้ของผู้สูงอายุ ในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อเป็นการอนุรักษ์องค์ความรู้ และภูมิปัญญาให้คงอยู่สืบไป และเป็นการสร้างคุณค่าให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองยังมีคุณค่าต่อสังคมและคนรอบข้าง เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจให้กับผู้สูงอายุอีกทางหนึ่งด้วย

7. การจัดกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม คือ การมุ่งเน้นด้านสภาพแวดล้อมภายในชุมชนให้สอดคล้องเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตได้อย่างสะดวกและปลอดภัย เช่น การมีห้องน้ำสาธารณะที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ อาคารสาธารณะควรมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมและอำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุ การจัดให้มีสวนสุขภาพหรือลานออกกำลังกายที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ รวมถึงการสนับสนุนให้มีบ้านพักอาศัยที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เป็นต้น

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ภาพที่ 1 PWPMB Model: รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี

“PWPMB Model” คือ รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย (ณัฐกวี ศิริรัตน์ และคณะ, 2566: 336-338)

1. P. Public Participation การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอความคิด ร่วมวางแผน ร่วมกำหนดและร่วมดำเนินกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ

2. W. Working Together การร่วมมือกันทำงาน คือ การทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนในชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำโครงการเสริมสร้างระบบการดูแลสุขภาพเพื่อรองรับผู้สูงอายุแบบบูรณาการ

3. P. Planning การวางแผน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย นโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชน เตรียมความพร้อมในการจัดการระบบดูแลหรือจัดตั้งระบบเฝ้าระวังเกื้อกูลและดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

4. M. Monitoring and Evaluation การติดตามและประเมินผล คือ การให้ความสำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและรายงานผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

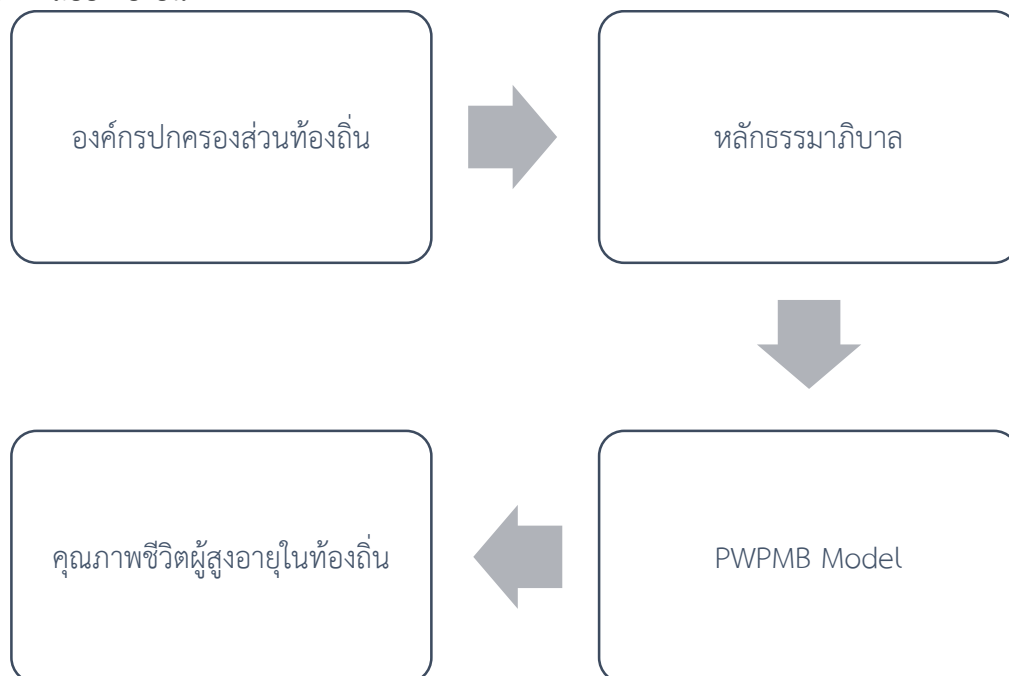
5. B. Budget งบประมาณ คือ การจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง การกำหนดโครงการและจัดสรรงบประมาณที่นอกเหนือจากโครงการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในปัจจุบัน

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสและสร้างพื้นที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการพัฒนา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุอย่างตรงประเด็นที่สุด รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างบูรณาการ และต้องดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสิ่งที่สำคัญคือการจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้สูงอายุและท้องถิ่น

บทสรุป (Conclusion)

จากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนทุกเพศ ทุกวัยในชุมชนท้องถิ่นของตนเอง มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ ดำเนินกิจกรรมของชุมชน แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีความแตกต่างในทุกช่วงวัย โดยผู้สูงอายุเป็นช่วงปัจฉิมวัยเป็นวัยที่ต้องการได้รับการดูแลเอาใจใส่ และต้องการการเข้าใจรวมถึงการให้ความสำคัญ ให้เกียรติ ให้รู้สึกมีคุณค่าจากครอบครัวและชุมชน ซึ่งการดูแลและการให้บริการสาธารณะต่อผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นในรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม (Social Welfare Service) ซึ่งปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คือ การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและประชาชนในท้องถิ่นในทุกกระบวนการการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในการนำเสนอถึงความต้องการของผู้สูงอายุและประชาชนที่มีผู้สูงอายุร่วมอยู่ในครอบครัว ทั้งการจัดกิจกรรม การรวมกลุ่ม การดูแลสุขภาพ การจัดสรรสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตผู้สูงอายุ และการสังคมสงเคราะห์ โดยอาศัยหลักการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ

โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่น เพื่อสร้างความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับของประชาชน และบริหารจัดการอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 2 บทสรุป: หลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่น

องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐที่มีความใกล้ชิดกับผู้สูงอายุมากที่สุด และรับรู้ถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุในท้องถิ่นได้ดีที่สุด และสามารถตอบสนองต่อความต้องการนั้นได้ด้วยการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุเท่าที่กฎหมายกำหนด หรือตามเหมาะสมเท่าที่สามารถจัดสรรงบประมาณได้และไม่ขัดต่อกฎหมาย

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและประชาชนในท้องถิ่นในการร่วมคิด ร่วมลงมือทำ ร่วมติดตามตรวจสอบ และร่วมประเมินผล เพื่อความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับทั้งผู้สูงอายุ ประชาชน และหน่วยงานภายนอกท้องถิ่นในการให้การสนับสนุน และร่วมมือหรือร่วมทำงานแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลพรรณ พึ่งดวง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กานต์ ลายคำ และคณะ. (2565). การบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธภายใต้หลักธรรมาภิบาล. วารสารภูมิวิเทศพัฒนาอย่างยั่งยืน. 3(1): 41-59.
- เกรียงศักดิ์ ช่อเลื่อม. (2552). องค์ประกอบส่วนท้องถิ่นกับการดูแลและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรมการปกครอง. (2566). สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร (รายเดือน). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/mainpage>. สืบค้นเมื่อ 27 มี.ค. 2566.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.dop.go.th/th/know/15/926> สืบค้นเมื่อ 27 มี.ค. 2566.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). สถิติผู้สูงอายุ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/1159> สืบค้นเมื่อ 23 พ.ค. 2566.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). ก้าวอย่างของประเทศไทย สู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แบบ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.dmh.go.th/new-dmh/view.asp?id=3076> สืบค้นเมื่อ 23 พ.ค. 2566.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2563). การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารในองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย. 25(3): 288-303. ชวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์เศ พรินท์ติ้ง เซ็นเตอร์.
- ณัทวี ศิริรัตน์ และคณะ. (2566). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม. 7(1): 325-343.
- ไทยมณี ไชยฤทธิ์. (2563). การจัดสรรความสุขให้กับผู้สูงอายุขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่น. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 6(2): 255-266.
- นฤมล สุยะราช. (2558). ธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรี สีโรส และคณะ. (2561). หลักธรรมาภิบาล: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ภวัต พัฒนนิภากร. (2562). บทบาทขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นสู่ไทยแลนด์ 4.0. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 4(1): 53-69.
- ภูติส นอขุนทด. (2565). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 7(1): 1029-1044.
- วิลาสินี ธนพิทักษ์. (2561). ความคิดเห็นด้านธรรมาภิบาลผู้บริหารองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลา. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 31(2): 253-267.

- วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. (2547). การเปลี่ยนแปลงของคนไทยจากกรรมมารดาถึงเชิงตะกอน. **เหลียวหลังแลหน้า : ยี่สิบปีเศรษฐกิจสังคมไทย**. ชลบุรี: มูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สุชิน รุดติษฐ. (2556). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินนโยบายการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลสะตอง อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. ปรินญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อโณทัย ดวงดารา และคณะ. (2566). แนวทางการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**. 8(2): 175-184.

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่

“วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์” เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการทางสังคมศาสตร์ หลักรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการศึกษา พระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจน บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 2-3 ท่าน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร และมีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้ จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหาครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

1.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึง รายละเอียดของวิธีการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้ง สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.8 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) ผสมผสานเปรียบเทียบ และผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง เชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวกับงานวิจัยนั้น รวมทั้ง ข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ 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 รวมถึง ใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ ควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษบรรทัดถัดมา

2.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ค้นหาค้นหาข้อมูล

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา

2.6 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อยๆ และการจัดเรียงลำดับเป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา

2.7 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอ

2.8 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association Citation Style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ต้องส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/index>

รูปแบบบทความและการตีพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ B5 โดยมีการตั้งค่าหน้ากระดาษ ความกว้าง 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 Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้า ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาบน

1.5 ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้พิมพ์ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 2 เคาะระหว่างชื่อ และนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง

1.7 เครื่องหมายเลข เขียนไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ เพื่อระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ เพื่อระบุเชิงอรรถ (Footnote) ไว้ด้านล่างกระดาษ

1.8 เชิงอรรถ (Footnote) ให้เขียนไว้ด้านล่างของส่วนหน้าแรกที่มีเครื่องหมายเลขกำกับไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวธรรมดา กรณีที่ผู้พิมพ์มีสถานภาพเป็นนักศึกษาให้ระบุหลักสูตรที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ เช่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นต้น ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้พิมพ์นั้น ผู้พิมพ์ต้องระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษด้วย

1.9 หัวข้อบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.10 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 300 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1.11 หัวข้อคำสำคัญ/อังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุคำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญแต่ละคำค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (;) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ โดยจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร

1.12 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.13 หัวข้อย่อ ย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.14 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง

1.15 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) และการระบุแหล่งที่มา โดยมีรูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้นๆ ให้ใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้น ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ โดยระบุเฉพาะนามสกุลผู้นิพนธ์คั่นด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) และเลขหน้า ตามรูปแบบ ดังนี้ Author/(Year of Publication: page) หรือ (Author./Year of Publication: page) เช่น Anuwat (2018: 18) หรือ (Brown, 1997: 18-22) เป็นต้น หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et.al. (and others)

1.16 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้ชื่อตารางอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิ ให้ระบุชื่อรูปภาพหรือแผนภูมิอยู่ด้านล่าง

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้นิพนธ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
หน่วยงานที่สังกัด (เชิงอรรถ : Footnote) (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
คำสำคัญ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อหลักตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อหาตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	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
ทั้งผู้นิพนธ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association Citation Style)
โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์
ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

จำนวนต้นฉบับ : มีความยาวอยู่ระหว่าง 10 – 15 หน้า

2. การเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2.1 การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบของ APA (American Psychological Association Citation Style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย หรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย หากผู้นิพนธ์มีมากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et.al. (and others) โดยจัดเรียงตามพยัญชนะ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้นิพนธ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างลำดับการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารอ้างอิง (References)

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2558). คู่มือผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ การกีฬาแห่งประเทศไทย.

อนุกวัตร กระสังข์. (2560). พื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Cook, Robert D. (1995). Finite Element Modeling for Stress Analysis. New York: John Wiley & sons.

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

หนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

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

รายงานทางวิชาการ

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. เมืองที่พิมพ์: หน่วยงานที่เผยแพร่.

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

วิทยานิพนธ์

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ระดับ/(บัณฑิต, มหาบัณฑิต, ดุษฎีบัณฑิต). ชื่อสถานศึกษา.

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

รายงานการวิจัย

ชื่อ นามสกุลผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. รายงานการวิจัย. เมืองที่พิมพ์: หน่วยงานที่เผยแพร่/สถานศึกษา.

Author.// (Year of Publication). // Title. // Research Report. // Place of Publication. // Publisher Name.

รายงานการประชุม

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อรายงานการประชุม**. วัน เดือน ปี ที่จัด. เลขหน้า. สถานที่:
สำนักพิมพ์.

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

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.

หนังสือพิมพ์

ชื่อ นามสกุลผู้พิมพ์. (ปี/เดือน/วันที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อหนังสือพิมพ์**. เลขหน้าแรก – หน้าสุดท้าย.

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

สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ นามสกุลผู้เผยแพร่. (ปี). ชื่อเรื่อง. **ชื่อบทความ**. [ประเภทสื่อที่เข้าถึง]. แหล่งที่มา: แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่
บนเว็บไซต์ วัน เดือน ปีที่สืบค้น.

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

การสัมภาษณ์

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

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